

Zarządzenie Nr <sup>33</sup>...../2022

Rektora Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach

z dnia <sup>04.07.2022</sup>.....

**w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi  
w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach**

Na podstawie § 8 ust. 1 Statutu Akademii w związku z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach:

- 1) „Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach”, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia;
- 2) „Wzór - skarga”, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia;
- 3) „Wzór - Informacja o naruszeniu (składana przez osobę, która NIE JEST potencjalnym pokrzywdzonym), stanowiący załącznik nr 3 do niniejszego Zarządzenia;
- 4) „Wzór - Oświadczenie członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach w kadencji .....", stanowiący załącznik nr 4 do niniejszego Zarządzenia;
- 5) „Wzór - Oświadczenie członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach składane w związku ze złożoną skargą z dnia ...../wszczęciem postępowania z urzędu przez Komisję - z dnia .....", stanowiący załącznik nr 5 do niniejszego Zarządzenia;
- 6) „Wzór - Oświadczenie składane w związku ze złożoną skargą z dnia ...../wszczęciem postępowania z urzędu przez Komisję - z dnia .....", stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego Zarządzenia;
- 7) „Wyciąg z przepisów”, stanowiący załącznik nr 7 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Każdy członek wspólnoty Akademii t.j. pracownik, student oraz doktorant Akademii zobowiązany jest do złożenia pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się i przyjęciu do stosowania zasad wynikających z „Procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach”.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości członków wspólnoty Akademii (publikacja na stronie podmiotowej BIP).

**REKTOR**

  
**PROF. DR HAB. GRZEGORZ HAŃDEREK**

**RADCA PRAWNY**  
nr K/3584  
  
**dr Roman Marchaj**



## PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI oraz MOBBINGOWI W AKADEMII SZTUK PIĘKNYCH w KATOWICACH

### Rozdział I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

#### Słownik pojęć

##### § 1

Ilekrót w niniejszym Zarządzeniu jest mowa o:

- 1) **Procedurze** – rozumie się przez to niniejszą Procedurę przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach;
- 2) **Akademii/Pracodawcy** – rozumie się przez to Akademię Sztuk Pięknych w Katowicach;
- 3) **pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Akademii na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj zawartej umowy;
- 4) **NNA** – rozumie się przez to pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
- 5) **NA** – rozumie się przez to pracownika będącego nauczycielem akademickim;
- 6) **studencie** – rozumie się przez to studenta Akademii;
- 7) **doktorancie** – rozumie się przez to uczestnika studiów doktoranckich lub doktoranta szkoły doktorskiej prowadzonej w Akademii;
- 8) **Komisji** – rozumie się przez to Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach;
- 9) **ekspertcie** – rozumie się przez to eksperta posiadającego wiedzę potrzebną do konkretnego postępowania wyjaśniającego, np. z zakresu mediacji, psychologii, psychiatrii czy prawa antydyskryminacyjnego/antymobbingowego, który może uczestniczyć w pracach Komisji z głosem doradczym;
- 10) **dyskryminacji** – rozumie się przez to dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw albo nierównomierne traktowanie osoby w szczególności ze względu na płeć, orientację psychoseksualną oraz tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności fizycznej, kolor skóry, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, status społeczny i ekonomiczny, sposób zatrudnienia i wymiar czasu pracy, a także przyznanie z tych względów niektórym osobom mniejszych praw niż te, z których korzystają inne osoby znajdujące się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej;
- 11) **mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące osoby lub skierowane przeciwko osobie, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu osoby, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu np. współpracowników, przy czym aby działania lub zachowania dotyczące osoby mogły zostać uznane za mobbing, muszą one łącznie spełniać wszystkie powyższe warunki – (**ofiara mobbingu** – ofiarą mobbingu może być pracownik);
- 12) **zachowaniach niepożądanych** – rozumie się przez to naganne zachowania w szczególności w miejscu pracy, naruszające zasady współżycia społecznego, ale niespełniające ustawowych przesłanek dyskryminacji lub mobbingu;
- 13) **odpowiedzialności dyscyplinarnej** – rozumie się przez to odpowiedzialność dyscyplinarną, o której mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.) (dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej odpowiednio: pracowników będących nauczycielami akademickimi, studentów, doktorantów);

- 14) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.);
- 15) **RODO** – rozumie się przez to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych);
- 16) zastosowane skróty nazw jednostek organizacyjnych odpowiadają tym przyjętym w Regulaminie Organizacyjnym Akademii np.
  - a) DSP – Dział Spraw Pracowniczych,
  - b) ZTiHS – Zakład Teorii i Historii Sztuki.

### **Cel i zasady**

#### § 2

Celem wprowadzenia Procedury w Akademii jest przeciwdziałanie zjawiskom dyskryminacji oraz mobbingu w Akademii.

#### § 3

Relacje pomiędzy poszczególnymi osobami w szczególności osobami współtworzącymi społeczność Akademii oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

#### § 4

1. Każda osoba jest zobowiązana do:
  - 1) powstrzymywania się od zachowań o charakterze dyskryminacji albo mobbingu wobec innych osób, a także do kierowania się zasadą poszanowania godności i dóbr osobistych wszystkich osób;
  - 2) powstrzymywania się od aktów przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu.
  - 3) stosowania we wzajemnych stosunkach zasad współzycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości.
2. Każdy: pracownik, student, doktorant jest zobowiązany do:
  - 1) czynnego udziału w organizowanych przez Akademię szkoleniach z zakresu dyskryminacji, mobbingu;
  - 2) przestrzegania zasad postępowania określonych w Procedurze;
  - 3) zapoznania się z Procedurą (każdy: pracownik, student, doktorant składa pisemne oświadczenie o zapoznaniu się i przyjęciu do stosowania zasad określonych w Procedurze).

### **Obowiązki Pracodawcy**

#### § 5

Wszystkie decyzje Pracodawcy, dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, warunków zatrudnienia, w tym w szczególności odnośnie kształtowania wynagrodzenia pracowników są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników w pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

#### § 6

1. Pracodawca zobowiązuje się do jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości osób pozostających z nim w stosunku pracy.
2. Przez pracę jednakowej wartości rozumie się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

  
2



3. Wynagrodzenie, o którym mowa, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą.

### **Działania Akademii**

#### § 7

1. Akademia prowadzi działania mające na celu podniesienie świadomości szczególnie pracowników, studentów, doktorantów na temat zjawisk dyskryminacji, mobbingu poprzez:
  - 1) prowadzenie szkoleń dla pracowników w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska dyskryminacji, mobbingu;
  - 2) informowanie o przepisach antydyskryminacyjnych, antymobbingowych oraz aktywne promowanie równych szans dla wszystkich;
  - 3) przeprowadzanie okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych, antymobbingowych oraz w razie potrzeby podejmowanie działań usprawniających.
2. Akademia:
  - 1) udostępnia materiały informacyjne i wskazówki dotyczące postępowania w razie zauważenia przejawów mobbingu lub dyskryminacji;
  - 2) zapewnienia wsparcia osobom, które stały się ofiarami mobbingu lub dyskryminacji – rodzaj wsparcia będzie każdorazowo zależał od okoliczności przypadku oraz oceny potrzeb osoby poszkodowanej;
  - 3) stosuje przewidziane prawem sankcje względem osób dopuszczających się zachowań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji.

### **Obowiązek zgłaszania naruszeń**

#### § 8

Każda osoba jest zobowiązana do zgłaszania Akademii sytuacji, co do której powzięła przypuszczenie, że może nosić znamiona dyskryminacji, mobbingu w Akademii, również wówczas, gdy zaobserwowana sytuacja jej bezpośrednio nie dotyczy.

#### § 9

Osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej, mają obowiązek:

- 1) analizowania zachowań zarówno osób którymi zarządzają, jak również innych osób pod kątem przestrzegania zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, oraz
- 2) bezzwłocznego zgłoszenia Akademii sytuacji, co do której mają podejrzenie, że mogą nosić znamiona dyskryminacji, mobbingu w Akademii.

#### § 10

Akademia, po otrzymaniu informacji nt. możliwego niewłaściwego zachowania, które może stanowić przejaw dyskryminacji, mobbingu zobowiązana jest do powzięcia adekwatnych działań zaradczych, mających na celu wyeliminowanie naruszenia.

### **Obowiązek dokumentowania naruszenia**

#### § 11

Osoba, która stwierdzi, że może być ofiarą dyskryminacji lub mobbingu powinna:

- 1) skrupulatnie odnotowywać wszelkie przejawy dyskryminacji lub mobbingu (dzień, godzina, sposób, okoliczności), a także świadków zdarzenia (jeżeli są) oraz
- 2) przechowywać te dane na potrzeby ewentualnego postępowania prowadzonego w Akademii bądź toczącego się przed sądem.



## Rozdział II. SKARGA

### § 12

1. Każda osoba, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub mobbingu uprawniona jest do złożenia pisemnej skargi.
2. Skorzystanie ze skargi nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla osoby zgłaszającej skargę.
3. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają osoby, które w sposób celowy i zamierzony kłamliwie pomawiają o dyskryminację lub mobbing.

### § 13

Powiadomienie Komisji o podejrzeniu naruszenia, o którym mowa w § 12 ust. 1, nie jest jednoznaczne ze złożeniem skargi.

### § 14

1. Skargi zgłaszane są na formularzu, którego wzór stanowi załącznik do Procedury, w następujący sposób:
  - 1) na adres Akademii: *Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi ASP w Katowicach ul. Raciborska 37, 40-074 Katowice;*
  - 2) za pomocą poczty elektronicznej na adres e-mail: *antymobbing@asp.katowice.pl*
2. Jeśli złożona skarga nie zawiera danych uzasadniających podjęcie postępowania, zgłaszający skargę jest zobowiązany do jej uzupełnienia w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania, w przeciwnym razie skarga jest pozostawiona bez dalszego biegu.

### § 15

Złożenie skargi jest skuteczne, o ile nie minął termin/terminy przedawnienia, określony/określone w przepisach prawa powszechnie obowiązujących.

### § 16

1. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane, mogą jednak stanowić podstawę podejmowanych działań prewencyjnych.
2. Wszystkie skargi, w tym anonimowe, są rejestrowane przez Komisję.

## Rozdział III. POSTĘPOWANIE

### Zasada poufności

#### § 17

1. Z chwilą złożenia skargi, informacje w niej zawarte mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w danym postępowaniu.
2. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno osoby wnoszącej skargę, jak i osoby wskazanej w skardze jako sprawca dyskryminacji, mobbingu, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie. Publicznie można jedynie ogłosić decyzję podjętą w danej sprawie przez Akademię na podstawie rekomendacji otrzymanych od Komisji.
3. Członkowie Komisji, strony postępowania i świadkowie oraz pozostali uczestnicy postępowania podpisują oświadczenie o zachowaniu poufności.



## Tryb postępowania

### § 18

W przypadku uzasadnionego podejrzenia wystąpienia naruszenia określonego w Procedurze gdy potencjalnym jego sprawcą jest:

- 1) pracownik lub inna osoba niebędąca studentem lub doktorantem – postępowanie w sprawie odbywa się przed Komisją. Jednakże nie ma przeciwwskazań do zastosowania rozwiązań określonych w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, o której mowa w ustawie;
- 2) student lub doktorant – Komisja przekazuje skargę do Rektora celem podjęcia działań określonych w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej odpowiednio studenta lub doktoranta, o której mowa w ustawie.

## Komisja

### § 19

1. Komisja jest organem stałym, powołanym przez Akademię.
2. Kadencja Komisji trwa 4 (cztery) lata, od 1 października roku, w którym nastąpił wybór Rektora na nową kadencję do 30 września roku, w którym upływa termin kadencji, z zastrzeżeniem że kadencja pierwszej Komisji, powołanej po wejściu w życie Procedury kończy się 30 września 2024 r.
3. W skład Komisji wchodzi:
  - 1) 2 przedstawiciele NNA, bezpośrednio wskazanych przez Rektora;
  - 2) po 1 przedstawicielu NA z każdego z wydziałów, rekomendowanych przez Dziekanów;
  - 3) 1 przedstawiciel ZTiHS rekomendowany przez kierownika tej jednostki.

### § 20

1. Członkiem Komisji nie może być:
  - 1) osoba składająca skargę;
  - 2) osoba wskazana w skardze jako sprawca działań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu;
  - 3) osoba pozostająca z osobą składającą skargę lub z osobą wskazaną w skardze jako sprawca dyskryminacji lub mobbingu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli albo
  - 4) osoba pozostająca wobec osoby składającej skargę lub osoby wskazanej w skardze jako sprawca dyskryminacji lub mobbingu w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności.
2. Oceny przesłanek zawartych w ust. 1 mogących stanowić powód wyłączenia możliwości pełnienia funkcji członka Komisji dokonuje Akademia na podstawie dostępnej wiedzy. Ponadto każdy członek Komisji składa stosowne oświadczenie w tej kwestii.
3. W sytuacji, gdy w ocenie członka Komisji zaistnieją okoliczności, które mogą rzutować na jego bezstronność w ocenie skargi, może on wnioskować do Akademii o wyłączenie z prac Komisji w prowadzonym postępowaniu.
4. W przypadku, gdy członkiem Komisji jest osoba, która nie może być jej członkiem, a także osoba, co do której zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności lub niezależności, wówczas Akademia na czas rozpatrywania sprawy odwołuje taką osobę z funkcji członka Komisji, a na jej miejsce powołuje inną osobę.
5. W przypadku ujawnienia się w toku postępowania wyjaśniającego uzasadnionego podejrzenia o braku bezstronności lub niezależności członka Komisji, Akademia na czas prowadzonej sprawy odwołuje tego członka i niezwłocznie powołuje na jego miejsce inną osobę, w celu uzupełnienia składu Komisji.
6. Akademia może w każdym czasie odwołać członka Komisji, gdy będzie to uzasadnione np. długoterminową nieobecnością w pracy członka Komisji, nienależytym wykonywaniem obowiązków przez członka Komisji.



7. W przypadkach, o których mowa w ust. 3 do 6, Akademia może w sytuacji braku możliwości zapewnienia obsady wolnego mandatu (powołania na miejsce), zgodnie z zasadami dotyczącymi przynależności do określonej grupy pracowniczej/jednostki organizacyjnej, w miejsce odwołanego/podlegającego wyłączeniu z prac Komisji członka, powołać innego pracownika (nie spełniającego wymogu z § 19 ust. 3).

#### § 21

1. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie:
  - 1) przewodniczącego Komisji, który m.in. prowadzi posiedzenia, zarządza terminami posiedzeń;
  - 2) zastępcę przewodniczącego Komisji.
2. W przypadku nieobecności przewodniczącego Komisji jego obowiązki wykonuje jego zastępca.
3. Obsługę administracyjną Komisji prowadzą NNA wchodzący w skład Komisji. Sekretariat Komisji działa w DSP.
4. W przypadku nieobecności osób, o których mowa w ust. 3 czynności administracyjne wykonuje odpowiednio przewodniczący Komisji lub jego zastępca.

#### **Zadania Komisji**

#### § 22

1. Do zadań Komisji należy, w szczególności (odpowiednio):
  - 1) rozpatrywanie skarg, o których mowa w § 14, w tym:
    - a) przeprowadzanie poufnych rozmów wyjaśniających z każdą ze stron postępowania,
    - b) wysłuchanie wskazanych w skardze świadków dyskryminacji, mobbingu,
    - c) dokładne zbadanie i wyjaśnienie wszelkich okoliczności objętych skargą,
    - d) analiza przedstawionych dowodów,
    - e) ustalanie szczegółów okoliczności zgłoszonych w skardze form dyskryminacji lub mobbingu, w tym m.in. ram czasowych oraz czy zaistniałe naruszenie ma charakter jednostkowy, czy jest częścią większego zjawiska;
  - 2) przedstawianie stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi w Akademii;
  - 3) podjęcie próby rozwiązania problemu w jak najmniej stresujący dla uczestników postępowania sposób;
  - 4) przeprowadzenie mediacji, która ma charakter poufny;
  - 5) ewentualna współpraca ekspercka, zarówno na potrzeby prowadzonych działań interwencyjnych w ramach Komisji, jak również działań dot. edukacji antydyskryminacyjnej, antymobbingowej w Akademii;
  - 6) protokolowanie wyjaśnień/zeznań stron postępowania oraz innych osób, z którymi spotyka się Komisja.
2. Komisja, w uzasadnionych przypadkach może odstąpić w całości lub części z realizacji czynności wskazanych w ust. 1 pkt 1a) lub 1b).

#### **Zakończenie postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego**

#### § 23

Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego, jeżeli:

- 1) ustal stosunek pracy którejkolwiek ze stron postępowania albo podjęto czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, chyba że Komisja ustali, że mimo to kontynuowanie postępowania jest możliwe i konieczne dla realizacji obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi w Akademii w przyszłości;
- 2) o ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy się postępowanie przed sądem;
- 3) zastosowano inne rozwiązanie z zakresu alternatywnego rozwiązywania sporów np.: postępowanie mediacyjne, arbitraż, itp. – prowadzone w ramach odrębnej procedury;
- 4) po wstępnej analizie skargi, ocenia skargę za oczywiście bezzasadną.



## **Terminy**

### **§ 24**

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od dnia wpłynięcia skargi odpowiadającej wymogom formalnym.
2. Komisja rozpatruje skargę i przygotowuje dokument „Zalecenia Komisji”, o którym mowa w § 30 w terminie nie dłuższym niż 60 dni od dnia rozpoczęcia prowadzenia postępowania, zgodnie z postanowieniami ust. 1. w szczególnie skomplikowanych sprawach, Komisja może wydłużyć postępowanie maksymalnie o kolejne 30 dni, informując strony postępowania o przyczynach zaistniałego stanu rzeczy.
3. Terminy wskazane w ust. 1 lub 2 mogą ulec zmianie – wydłużeniu o czas niezbędny do prawidłowego rozpatrzenia skargi i zakończenia sprawy przed Komisją (wymagane pisemne uzasadnienie).
4. Postępowanie przed Komisją prowadzone jest z poszanowaniem praw i ze szczególną dbałością o ochronę dóbr osobistych uczestników postępowania.
5. Przewodniczący Komisji może powołać z własnej inicjatywy lub na wniosek jednej ze stron postępowania eksperta.

### **§ 25**

#### **Zasadność skargi**

Decyzje Komisji w zakresie zasadności skargi podejmowane są w sposób jawny, zwykłą większością głosów przy obecności większości członków Komisji. w przypadku równej liczby głosów, decyduje głos odpowiednio przewodniczącego Komisji lub jego zastępcy, który głosuje jako ostatni.

### **§ 26**

Ustalenia z przebiegu posiedzenia Komisji mogą być zatwierdzane za pośrednictwem poczty elektronicznej – służbowej (w domenie asp.katowice.pl), przy zachowaniu zasad określonych w Procedurze.

#### **Składanie wyjaśnień, przesłuchanie świadków**

### **§ 27**

1. Strony postępowania mają możliwość złożenia wyjaśnień przed Komisją.
2. Osoby, które mają składać wyjaśnienia/zeznania przed Komisją nie mogą przebywać w pomieszczeniu, w którym odbywa się posiedzenie w czasie, gdy przesłuchiwane są inne osoby, z zastrzeżeniem sytuacji gdy przeprowadzana jest konfrontacja pomiędzy osobami biorącymi udział w postępowaniu (w wymaganym zakresie).
3. Wyjaśnienia stron postępowania oraz zeznania innych osób, z którymi spotyka się Komisja są protokołowane.
4. Pod protokołem z każdego posiedzenia podpisuje się osoba słuchana oraz osoby wchodzące w skład Komisji, uczestniczące w posiedzeniu.
5. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania lub innych uczestników postępowania, fakt ten Komisja odnotowuje w protokole.

#### **Obowiązek stawiennictwa**

### **§ 28**

1. Każdy wezwany przez Komisję pracownik ma obowiązek stawić się na posiedzeniu oraz udostępniać dokumenty i udzielać niezbędnych informacji w celu ustalenia wszystkich okoliczności zasadności skargi.
2. Pracownik może usprawiedliwić swoje niestawiennictwo na posiedzeniu okresem niezdolności do pracy lub przebywaniem w tym czasie poza pracą (np. urlop wypoczynkowy, podróż służbowa, zaplanowane spotkanie służbowe). w takiej sytuacji Komisja ustala kolejny termin, w którym pracownik powinien stawić się na posiedzeniu.



3. O terminie stawiennictwa Komisja zawiadamia pracownika telefonicznie lub e-mailowo nie później niż 2 dni przed planowanym terminem posiedzenia.
4. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika wnoszącego skargę lub pracownika wskazanego w skardze jako sprawca dyskryminacji, mobbingu, czynności wyjaśniających nie prowadzi się do czasu ustania tej przeszkody, chyba że wskazana nieobecność nie wpływa na rozstrzygnięcie sprawy.
5. W przypadku osób innych niż pracownik postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio.

### **Rozszerzenie zakresu i przedmiotu procedowania**

#### § 29

W przypadku zgłoszenia spraw spornych, które wymagałyby odrębnego rozpatrzenia, Komisja może rozszerzyć zakres i przedmiot procedowania.

### **Podsumowanie prac Komisji**

#### § 30

1. Z prac Komisji sporządza się dokument „Zalecenia Komisji”, który podpisuje odpowiednio przewodniczący Komisji lub jego zastępca.
2. Treść dokumentu „Zalecenia Komisji” ustalana jest w drodze głosowania jawnego (decyzja podejmowana jest zwykłą większością głosów przy obecności większości członków Komisji. w przypadku równej liczby głosów, decyduje głos odpowiednio przewodniczącego Komisji lub jego zastępcy, który głosuje jako ostatni).
3. W przypadku braku jednomyślności członków Komisji każdy z nich ma prawo złożyć zdanie odrębne do ustaleń w całości lub części „Zaleceń Komisji”.
4. Dokument, o którym mowa w ust. 1, sporządzony jest przez wyznaczonego/wyznaczonych przez przewodniczącego Komisji członka/członków Komisji, i zawiera w szczególności:
  - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania;
  - 2) analizę prawną;
  - 3) stanowisko Komisji w przedmiocie skargi;
  - 4) ewentualne zdanie odrębne członka Komisji;
  - 5) ewentualne proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze dyskryminacji, mobbingu;
5. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania odpowiednio przewodniczący Komisji lub jego zastępca przekazuje „Zalecenia Komisji” Akademii.

### **Działania dyscyplinujące po zakończeniu postępowania przez Komisję**

#### § 31

1. W przypadku ustalenia działań o charakterze dyskryminacji lub mobbingu w zależności od okoliczności, podjętych ustaleń i skali działania sprawcy lub sprawców, Pracodawca podejmuje decyzję w przedmiocie:
  - 1) ukarania sprawcy karą porządkową z Kodeksu pracy;
  - 2) wypowiedzenia sprawcy warunków pracy i płacy;
  - 3) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem;
  - 4) rozwiązania ze sprawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (w przypadku rażących przypadków naruszeń);
  - 5) powierzenia sprawcy zachowań lub działań innej pracy zgodnie z treścią art. 42 § 4 Kodeksu pracy;
  - 6) przeniesienia poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub ograniczyć bezpośrednie kontakty poszkodowanego ze sprawcą dyskryminacji, mobbingu;
  - 7) zastosowania innych działań przewidzianych przepisami prawa powszechnego lub wewnątrzzakładowego.

  
8

2. Względem NA dodatkowo może być prowadzone postępowanie dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej, o której mowa w ustawie.
3. W stosunku do osób, które łączy z Akademią inna forma współpracy niż umowa o pracę, można zastosować środki przewidziane na podstawie stosownych przepisów prawa łącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.
4. Akademia stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów Procedury i innych zasad prawa.

### **Odpowiedzialność sprawcy naruszenia**

#### **§ 32**

W przypadku zaistnienia dyskryminacji lub mobbingu sprawcy podlegają odpowiedzialności na zasadach określonych w przepisach prawa.

### **Wszczęcie postępowania bez skargi**

#### **§ 33**

Komisja, w szczególnie uzasadnionych przypadkach może samodzielnie wszcząć postępowanie bez skargi, o której mowa w § 14, jeżeli:

- 1) poweźmie podejrzenie, iż w Akademii z dużym prawdopodobieństwem dochodzi do dyskryminacji, mobbingu;
- 2) poweźmie informacje od osoby zgłaszającej, której zgłaszane przez nią sytuacje noszące znamiona dyskryminacji, mobbingu bezpośrednio nie dotyczą, ale oceni je jako wysoce prawdopodobne.

## **Rozdział IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **§ 34**

1. Postępowanie wyjaśniające przed Komisją może obejmować rozpatrzenie zgłoszonego działania o typie odwetowym, o którym mowa w Regulaminie/Procedurze zgłaszania naruszeń prawa w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach.
2. Komisja proceduje również w przypadkach skierowanych w tryb opisany w Procedurze przez Zespół przyjmujący zgłoszenia naruszenia prawa, jeżeli zgłoszenie naruszenia prawa kierowane jest w interesie własnym i dotyczy przedmiotu dyskryminacji lub mobbingu.
3. Akademia w celu podjęcia działań zmierzających do realnego zapobiegania wystąpieniu zjawisk o charakterze dyskryminacji lub mobbingowi, umożliwia aby przedmiotem skargi były nie tylko zidentyfikowany mobbing lub dyskryminacja, lecz także zachowania niepożądane niewypełniające znamion tych zjawisk.

#### **§ 35**

1. Procedury wewnętrzne określone niniejszym Zarządzeniem, nie wyłączają uprawnień osoby zgłaszającej skargę do dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji, mobbingu na drodze sądowej.
2. Akademia rekomenduje powstrzymanie się poszkodowanego od dochodzenia roszczeń na drodze sądowej do czasu zakończenia postępowania przed Komisją.
3. Procedura stanowi formę uzupełnienia systemu zgłoszeń tzw. kanałem wewnętrznym regulowanych postanowieniami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.
4. W zakresie pracy Komisji obowiązują regulacje RODO. Przetwarzanie przez członków Komisji danych osobowych, w tym danych szczególnych, odbywa się na podstawie odrębnego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych.

§ 36

1. Do momentu ustania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego, o których mowa w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tj. z Dz. U. 2021 poz. 2095 z późn. zm.) oraz wydanych do niej rozporządzeń wykonawczych wprowadza się możliwości korzystania z elektronicznego obiegu dokumentacji związanej z działalnością Komisji.
2. Do elektronicznego obiegu dokumentacji mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.
3. Obieg dokumentacji odbywa się za pośrednictwem adresu poczty elektronicznej stron postępowania oraz świadków, innych osób uprawnionych (w przypadku posiadania adresu e-mail w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie) oraz adresu poczty elektronicznej Komisji: *antymobbing@asp.katowice.pl*
4. W razie uzasadnionej potrzeby wprowadza się możliwość zdalnych spotkań/posiedzeń Komisji.
5. Do elektronicznego obiegu dokumentacji oraz spotkań/posiedzeń Komisji organizowanych w trybie zdalnym mają zastosowanie regulacje RODO.
6. Dokumenty zawierające szczególne kategorie danych, o których mowa w art. 9 RODO przekazywane do Komisji w trybie elektronicznym wymagają szyfrowania.
7. Procedura wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania jej do wiadomości członków wspólnoty Akademii (publikacja na stronie podmiotowej BIP).
8. W zakresie nieuregulowanym Procedurze znajdują zastosowanie postanowienia innych wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w Akademii, chyba że co innego wynika z przepisów powszechnie obowiązujących w danym zakresie.

REKTOR

PROF. DR HAB. GRZEGORZ MAŃDEREK

RADCA PRAWNY  
nr KI 3584  
dr Roman Marchaj



miejsowość: ....., dnia .....

**Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi  
w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach**

**SKARGA**

<b>Data sporządzenia:</b>
<b>Dane osoby zgłaszającej (będącej potencjalnym poszkodowanym):</b>  - imię i nazwisko: - status ( <i>pracownik, student, doktorant, inna osoba</i> ): - stanowisko, jednostka organizacyjna ( <i>jeżeli pracownik</i> ): - kierunek, rok ( <i>jeżeli student</i> ): - dane kontaktowe ( <i>e-mail: w przypadku posiadania adresu w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie</i> ):
<b>Dane potencjalnego sprawcy:</b>  - imię i nazwisko: - status ( <i>pracownik, student doktorant, inna osoba</i> ): - stanowisko, jednostka organizacyjna ( <i>jeżeli pracownik</i> ): - kierunek, rok ( <i>jeżeli student</i> ): - dane kontaktowe ( <i>e-mail: w przypadku posiadania adresu w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie</i> ):
<b>Opis naruszenia:</b>
<b>Dowody i świadkowie</b> ( <i>wskazać i dołączyć posiadane dowody, potwierdzające opisane naruszenie oraz wskazać świadków</i> ):
<b>Inne dane</b> ( <i>w tym innych osób zaangażowanych w sprawę, z określeniem ich statusu, nie dotyczy świadków</i> ):
<b>Skutki doświadczonych zachowań:</b>

*podpis osoby zgłaszającej (będącej potencjalnym poszkodowanym):*

Załączniki:  
1/ oświadczenie o zaufaniu poufności oraz klauzula informacyjna  
2/ inne: .....



miejsowość: ....., dnia .....

**Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi  
w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach**

**Informacja o naruszeniu  
(składana przez osobę, która NIE JEST potencjalnym pokrzywdzonym)**

<b>Data sporządzenia:</b>
<b>Dane osoby zgłaszającej:</b>  - imię i nazwisko: - status ( <i>pracownik, student, doktorant, inna osoba</i> ): - stanowisko, jednostka organizacyjna ( <i>jeżeli pracownik</i> ): - kierunek, rok ( <i>jeżeli student</i> ): - dane kontaktowe ( <i>e-mail: w przypadku posiadania adresu w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie</i> ):
<b>Dane potencjalnego poszkodowanego:</b>  - imię i nazwisko: - status ( <i>pracownik, student, doktorant, inna osoba</i> ): - stanowisko, jednostka organizacyjna ( <i>jeżeli pracownik</i> ): - kierunek, rok ( <i>jeżeli student</i> ): - dane kontaktowe ( <i>e-mail: w przypadku posiadania adresu w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie</i> ):
<b>Dane potencjalnego sprawcy:</b>  - imię i nazwisko: - status ( <i>pracownik, student, doktorant, inna osoba</i> ): - stanowisko, jednostka organizacyjna ( <i>jeżeli pracownik</i> ): - kierunek, rok ( <i>jeżeli student</i> ): - dane kontaktowe ( <i>e-mail: w przypadku posiadania adresu w domenie asp.katowice.pl, obowiązkowe jego stosowanie</i> ):
<b>Opis naruszenia:</b>
<b>Dowody i świadkowie</b> ( <i>wskazać i dołączyć posiadane dowody, potwierdzające opisanie naruszenie oraz wskazać świadków</i> ):
<b>Inne dane</b> ( <i>w tym innych osób zaangażowanych w sprawę, z określeniem ich statusu, nie dotyczy świadków</i> ):
<b>Skutki doświadczonych zachowań:</b>

*podpis osoby zgłaszającej:*





.....  
imię i nazwisko członka Komisji

**Oświadczenie członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi  
w ASP w Katowicach w kadencji .....**

W związku z pełnieniem funkcji członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach  
**zobowiązuje się do:**

zachowania tajemnicy dotyczącej wszystkich informacji pozyskanych przeze mnie lub przekazanych mi w ramach danego postępowania oraz do zachowania w poufności tożsamości osób uczestniczących w tym postępowaniu, chyba że ujawnienie informacji jest związane z realizacją: celów postępowania, dochodzeniem roszczeń w postępowaniu sądowym, gdy przepisy prawa powszechnie obowiązującego na to pozwalają.

Oświadczam, że przyjmuję na siebie pełną odpowiedzialność za wszelkie szkody spowodowane działaniami lub zaniechaniami, stanowiącymi naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszego oświadczenia.

Jednocześnie, w związku z udzielonym mi upoważnieniem do przetwarzania danych oświadczam, iż zapoznałam/em się – w zakresie wynikającym z przydzielonych zadań – z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Przyjmuję do wiadomości zawarte w nich obowiązki dotyczące ochrony danych osobowych i zobowiązuję się do ich stosowania. Świadoma/y jestem obowiązku ochrony danych osobowych w związku z pełnioną funkcją i w zakresie udzielonego mi upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, a w szczególności obowiązku zachowania w tajemnicy danych osobowych i sposobów ich zabezpieczenia, również po wycofaniu mi upoważnienia lub zakończenia pełnienia przeze mnie funkcji członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach.

Zobowiązuję się do bezzwłocznego powiadomienia Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach o każdej sytuacji, która mogłaby wiązać się z możliwością naruszenia zasady obiektywizmu i bezstronności członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach.

....., dnia .....

.....  
(podpis składającego oświadczenie)



.....  
imię i nazwisko członka Komisji

**Oświadczenie członka Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi  
w ASP w Katowicach składane w związku ze złożoną skargą z dnia ...../  
wszczęciem postępowania z urzędu przez Komisję - z dnia .....\* (właściwe zaznaczyć)**

Niniejszym oświadczam, że w toczącym się postępowaniu wszczętym przez Komisję **nie jestem**:

- 1) osobą składającą skargę;
- 2) osobą wskazaną w skardze jako sprawca działań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu;
- 3) osobą pozostającą z osobą składającą skargę lub z osobą wskazaną w skardze jako sprawca dyskryminacji lub mobbingu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli albo
- 4) osobą pozostającą wobec osoby składającej skargę lub osoby wskazanej w skardze jako sprawca dyskryminacji lub mobbingu w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności.

Niniejszym oświadczam, że nie zachodzą w moim przypadku żadne okoliczności uzasadniające zaistnienie braku bezstronności, obiektywizmu lub niezależności.

....., dnia .....

.....  
(podpis składającego oświadczenie)





**Oświadczenia składane w związku ze złożoną skargą z dnia ...../**  
**wszczęciem postępowania z urzędu przez Komisję - z dnia .....\*** (właściwe zaznaczyć)

.....  
imię i nazwisko osoby składającej oświadczenie

Status (proszę zaznaczyć właściwe):

- osoba zgłaszająca skargę (potencjalny poszkodowany)
- osoba zgłaszająca skargę (inna niż potencjalny poszkodowany)
- potencjalny poszkodowany (gdy nie był osobą zgłaszającą skargę)
- osoba wskazana jako potencjalny sprawca
- świadek
- ekspert
- inna: .....

**OŚWIADCZENIE O ZACHOWANIU POUFNOŚCI**

W związku z udziałem w charakterze odpowiednio: strony, świadka postępowania, innego uczestnika postępowania lub eksperta lub ..... (proszę uzupełnić jeżeli inna osoba)

**zobowiązuje się do:**

zachowania tajemnicy dotyczącej wszystkich informacji pozyskanych przeze mnie lub przekazanych mi w ramach tego postępowania oraz do zachowania w poufności tożsamości osób uczestniczących w tym postępowaniu, chyba że ujawnienie informacji jest związane z realizacją: celów postępowania, dochodzeniem roszczeń w postępowaniu sądowym, gdy przepisy prawa powszechnie obowiązującego na to pozwalają;

Oświadczam, że przyjmuję na siebie pełną odpowiedzialność za wszelkie szkody spowodowane działaniami lub zaniechaniami, stanowiącymi naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszego oświadczenia.

**KLAUZULA INFORMACYJNA**

Zgodnie z art. 13 oraz 14 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r., dalej „RODO” (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016) informujemy, że:

1. Administratorem danych osobowych jest Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach z siedzibą w Katowicach, przy ul. Raciborskiej 37 40-074 Katowice.
2. Ma Pani/Pan prawo do kontaktów z Administratorem Danych:
  - 1) pod wskazanym w pkt 1. Adresem.
  - 2) telefonicznie pod numerem: (32) 7587701
  - 3) za pomocą poczty elektronicznej na adres: rodoasp@asp.katowice.pl
  - 4) drogą elektroniczną poprzez aplikacje na stronie <https://asp.katowice.pl/uczelnia/polityka-prywatności>
3. Dane osobowe osób uczestniczących w postępowaniu związanym ze zgłoszeniem naruszeń objętych regulacją Procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w ASP w Katowicach, przetwarzane są w celu weryfikacji i rozpatrzenia skargi/przeprowadzenia postępowania, a podstawą prawną przetwarzania jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, tj. prawnie uzasadniony interes administratora.
4. Dane, o których mowa w pkt. 3 będą przetwarzane także w celu ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami, a podstawą prawną takiego przetwarzania jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, tj. prawnie uzasadniony interes administratora.
5. Dane osobowe przetwarzane w ramach rozpatrzenia skargi/w celach realizacji postępowania będą przetwarzane przez okres zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Dane osobowe przetwarzane w celu ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami, będą przetwarzane przez okres, w którym administrator będzie w stanie udokumentować istnienia takiego interesu oraz wykazać nadrzędny charakter swojego interesu prawnego wobec interesów lub podstawowych praw i wolności osób, których dane dotyczą, przy zachowaniu przepisów powszechnie obowiązujących.
6. Osoby, których dane są przetwarzane przez administratora w ramach rozpatrywania skargi/prowadzenia postępowania, mają prawo do żądania w każdym czasie dostępu do danych osobowych, ich sprostowania oraz prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, w przypadku gdy uznają, że przetwarzanie ich danych osobowych narusza przepisy RODO.
7. Administrator nie planuje udostępniania danych osobowych przetwarzanych innym odbiorcom w rozumieniu art. 4 pkt 9) RODO.
8. Dane osobowe przetwarzane przez administratora w ramach rozpatrywania skargi/postępowania nie będą podlegać zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu.
9. Dane nie będą przekazywane poza Europejski Obszar Gospodarczy.

**OŚWIADCZENIE**

Oświadczam, że zapoznałam/łem się z obowiązującą w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach Procedurą przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi.

....., dnia .....

.....  
(podpis składającego oświadczenie)





## Wyciąg z przepisów

### Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wybrane przepisy)

Art. 11<sup>1</sup> [Poszanowanie dóbr osobistych] Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11<sup>2</sup> [Zasada równości pracowników] Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11<sup>3</sup> [Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu] Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 - jest niedopuszczalna.

...

Art. 18<sup>3a</sup> [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu]

§ 1. 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. 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 określonych w § 1, 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.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

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

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także 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).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18<sup>3b</sup> [Naruszenie zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18<sup>3c</sup> [Równe traktowanie w zakresie wynagradzania]

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18<sup>3d</sup> [Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18<sup>3e</sup> [Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

...

Art. 94 [Obowiązki pracodawcy] Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

...

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Art. 94<sup>1</sup> [Obowiązek udostępnienia przepisów] Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94<sup>2</sup> [Obowiązek informowania o możliwości zmiany wymiaru etatu] Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy.

Art. 94<sup>3</sup> [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.



**Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**  
**(wybrane przepisy)**

**Art. 1 [Zakres przedmiotowy]**

1. Ustawa 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 oraz organy właściwe w tym zakresie.

**Art. 2 [Zakres podmiotowy, wyłączenia]**

1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

2. Przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. [poz. 1320](#)).

**Art. 3 [Objaśnienie pojęć] Ilekroć w ustawie jest mowa o:**

1) dyskryminacji bezpośredniej - 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;

2) dyskryminacji pośredniej - 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;

3) molestowaniu - 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;

4) molestowaniu seksualnym - 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;

5) nierównym traktowaniu - 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;

6) zasadzie równego traktowania - rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie;

7) usługach - rozumie się przez to usługi w rozumieniu art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

**Art. 4 [Zakres stosowania] Ustawę stosuje się w zakresie:**

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z:

a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. [poz. 1409](#) i [2023](#)) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,

b) zabezpieczenia społecznego,

c) opieki zdrowotnej,

d) oświaty i szkolnictwa wyższego,

e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

**Art. 5 [Wyłączenia] Ustawy nie stosuje się do:**

1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;

2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;

4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłączenie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;



6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;

7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;

8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:

a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,

b) polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmienne traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;

9) odmiennego traktowania, ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym.

Art. 6 [Zasada równego traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego i usług] Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na 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.

Art. 7 [Zasada równego traktowania w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego] Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego.

Art. 8 [Inne przejawy zasady równego traktowania]

1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

2. Nie stanowi naruszenia zakazu, o którym mowa w ust. 1, nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.

Art. 9 [Zakaz zachęcania do nierównego traktowania] Zakazuje się zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w [art. 6](#), [art. 7](#) i [art. 8 ust. 1](#).

Art. 10 [Rozwinięcie] W zakresie określonym w [art. 6](#), [art. 7](#), [art. 8 ust. 1](#) i [art. 9](#) zakazuje się nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków.

Art. 11 [Wyłączenie] Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w [art. 1](#).

Art. 12 [Roszczenie z art. 13]

1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w [art. 13](#).

2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich.

Art. 13 [Prawo do odszkodowania]

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.

2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).

Art. 14 [Odpowiednie stosowanie KPC, uprawdopodobnienie naruszenia, ciężar dowodu]

1. Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 i 1578).

2. Kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

3. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Art. 15 [Termin przedawnienia] Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Art. 16 [Dochodzenie roszczeń na podstawie innych ustaw] Dochodzenie roszczeń na podstawie niniejszej ustawy nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

Art. 17 [Ochrona osób korzystających z uprawnień przysługujących na mocy ustawy]

1. Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

3. Do przypadków, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie przepisy art. 13-15.

#### **Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (wybrane przepisy)**

Art. 275 [Zakres odpowiedzialności dyscyplinarnej]

1. Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkowi nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego.

1a. Nie stanowi przewinienia dyscyplinarne wyrażanie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych.

2. Ustanie zatrudnienia w uczelni nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia.

3. Odpowiedzialność, o której mowa w niniejszym rozdziale, nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach.

...

Art. 307 [Zakres odpowiedzialności studenta]

1. Student podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni oraz za czyn uchybiający godności studenta.

Art. 322 [Zakres odpowiedzialności doktoranta]

1. Doktorant podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w podmiocie prowadzącym szkołę doktorską oraz za czyn uchybiający godności doktoranta.

