

Załącznik do uchwały nr 13/2023  
Senatu WSZiP z dnia 16.02.2023 r.

**ZASADY I PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA  
NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU, MOBBINGOWI I  
DYSKRYMINACJI**

**Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości  
z siedzibą w Wałbrzychu**

# POSTANOWIENIA OGÓLNE

## § 1

1. Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu jest zaangażowana w tworzenie środowiska społecznego, edukacyjnego, zawodowego oraz naukowego wolnego od dyskryminacji i przemocy, a także opartego na kulturze integracyjnej, która promuje równość, ceni różnorodność oraz dba o godność wszystkich.

2. W WSZiP nie toleruje się żadnej formy nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania i wiktymizacji oraz oczekuje się, że wszyscy członkowie i wszystkie członkinie wspólnoty akademickiej będą się traktować z szacunkiem.

3. Zasady przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w WSZiP nie powstrzymują i nie ograniczają wolności słowa. Dyskurs akademicki powinien być prowadzony z szacunkiem i bez naruszania godności innych. WSZiP przywiązuje wielką wagę do wolności słowa, ale ceni także wzajemny szacunek i sprzeciwia się wyrażaniu nienawiści wobec kogokolwiek.

4. Dyskurs akademicki powinien opierać się na języku równościowym (włączającym), który należy rozumieć jako sposób świadomego stosowania języka uwzględniający wiedzę na temat jego normotwórczych funkcji. Celem stosowania języka równościowego jest:

1) zniesienie milczenia wokół obecności i wkładu poszczególnych osób i grup w tworzenie dorobku społeczeństw i ich rozwój, uwidocznienie różnorodności społeczeństwa, a także uwzględnienie perspektywy tych osób i grup;

2) przywracanie lub wprowadzenie sformułowań nieobecnych w bieżącym, powszechnym stosowaniu, co do określeń zawodów i innych form tego typu;

3) ujawnianie dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń i sformułowań, w tym form o charakterze etnocentrycznym i rasistowskim, oraz zaprzestanie ich stosowania.

## § 2

1. Niniejsze zasady mają zastosowanie do wszystkich członków i członkin wspólnoty akademickiej WSZiP oraz osób wykonujących pracę lub usługi na rzecz WSZiP na podstawie umowy cywilnoprawnej czy wolontariatu, zwanych dalej uprawnionymi osobami.

2. O praktykach dyskryminacyjnych, może – za zgodą osoby pokrzywdzonej – informować Rzecznika Praw i Wolności Akademickich, również osoba trzecia (spoza wspólnoty akademickiej).

3. Zabrania się nierównego traktowania i dyskryminacji pracowniczek i pracowników oraz studentek i studentów, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną, a także ze względu na procedury ewaluacyjne (oceny studentek i studentów).

4. Zabrania się nierównego traktowania i dyskryminacji pracowników i pracowniczek w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, procedury ewaluacyjnej (oceny pracowników), 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, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, a także zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (zakaz nierównego traktowania pracowników).

5. Podporządkowanie się przez członka wspólnoty akademickiej praktykom dyskryminacyjnym, nierównemu traktowaniu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego.

## DEFINICJE

### § 3

Przez następujące pojęcia rozumie się:

1. Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

2. Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie mają danej cechy tożsamości, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie są obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

3. Dyskryminacja przez asocjacje – stosowanie praktyk dyskryminujących wobec osoby, która nie jest wprost obciążona cechami prawnie chronionymi, jednak jest uważana za przedstawiciela dyskryminowanej grupy lub jest z nią kojarzona.

4. Dyskryminacja przez asumpcję – stosowanie praktyk dyskryminujących wynikające z błędnego przypisania danej osobie cechy prawnie chronionej (jak np. orientacji seksualnej, niepełnosprawności, religii, przekonań politycznych, narodowości).

5. Nierówne traktowanie – nieuzasadnione, odmienne traktowanie osób znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej.

6. Molestowanie – niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

7. Molestowanie seksualne – 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 poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania.

8. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 pracowników.

9. Mowa nienawiści – wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyłonionych na podstawie faktycznych lub domniemanych cech tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości.

10. Przemoc motywowana uprzedzeniami – akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami i nienawiścią, wymierzone w osoby lub mienie, w związku z ich rzeczywistą lub domniemaną przynależnością do grupy tożsamościowej lub związkiem z taką grupą.

11. Uprzedzenia – postawy i stosunek do innych grup społecznych nacechowane negatywnie, uświadamiane lub nie, kształtujące się w procesie socjalizacji w danej grupie.

#### § 4

1. Przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania są w szczególności:

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 i członków wspólnoty akademickiej i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);

3) niekorzystne traktowanie członka wspólnoty akademickiej, który skorzystał z uprawnień wynikających z niniejszego dokumentu 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 pewnych jednostek lub grup osób wyodrębnianych na podstawie określonych cech, w szczególności: płci, wieku, rasy, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego lub społecznego, języka, religii, wyznania, poglądów politycznych lub innych poglądów, orientacji seksualnej, przynależności do mniejszości narodowej lub do związku zawodowego.

2. Zgodnie z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców 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 niepełnym wymiarze czasu pracy.

3. Przykładem molestowania lub molestowania seksualnego mogą być:

1) nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia bądź uzależnienie przyznania korzyści (na przykład oceny, awansu albo podwyżki, innego świadczenia, kontynuacji zatrudnienia, odstąpienia od jakiegokolwiek kary lub jako innej podstawy do korzystnej decyzji) od uzyskania korzyści seksualnej, a także nieprzychylnie traktowanie w przypadku jej odmowy;

2) ujawnienie albo groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej;

3) umyślne i uporczywe używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej w przypadku, gdy dane osoby transpłciowej zostały skorygowane w systemach informatycznych WSZiP widocznych dla innych użytkowników;

4) nękanie, wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżanie lub istotne naruszanie prywatności członka wspólnoty akademickiej w tym monitorowanie korzystania z Internetu bądź innych form komunikacji bez jej/jego zgody, a także podszywanie się pod członka wspólnoty akademickiej, wykorzystywanie jej/jego wizerunku lub innych danych osobowych bez jej/jego zgody (stalking).

4. Przykładem mobbingu mogą być:

1) oddziaływania zaburzające możliwość komunikowania się: ograniczanie kontaktu przez upokarzające gesty lub spojrzenia, aluzje, ciągła krytyka świadczonej pracy lub życia prywatnego, reagowanie na wypowiedź pracowników/pracowniczek krzykiem oraz przerywanie i ograniczenie możliwości wypowiedzania się;

2) oddziaływania zaburzające relacje społeczne, w szczególności odizolowanie miejsca pracy, unikanie kontaktu;

3) działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby: próby ośmieszenia, rozsiewanie plotek, zmuszanie do prac naruszających godność osobistą;

4) działania mające wpływ na sytuację życiową i zawodową: zlecanie zadań poniżej kwalifikacji, nadmierne obciążanie nowymi obowiązkami, przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania.

## **UCZESTNICZY POSTĘPOWANIA**

### **§ 5**

1. Rektor powołuje na okres kadencji Rektora:

1) Rzecznika Praw i Wolności Akademickich, zwanego dalej Rzecznikiem;

2) Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, zwaną dalej Komisją.

2. Na wniosek Rzecznika Rektor może powołać konsultantki/konsultantów ds. osób lub społeczności narażonych na nierówne traktowanie i dyskryminację.

3. W skład Komisji wchodzi: Rzecznik jako przewodnicząca/przewodniczący oraz trzech pracowników WSZiP, w tym co najmniej jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W skład Komisji wchodzi także przedstawicielka/przedstawiciel studentów.

## WSZCZĘCIE POSTĘPOWANIA

### § 6

1. Każda członkini i każdy członek wspólnoty akademickiej (wnioskodawca/wnioskodawczyni) może, na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej, złożyć do Rzecznika wniosek o rozpatrzenie sprawy. We wniosku należy wskazać osobę, o której czyn chodzi, opisać przebieg zdarzenia oraz zaprezentować zarzuty i dowody. Wniosek dotyczy sytuacji, która zaszła na terenie WSZiP lub była funkcjonalnie związana z jej działalnością.

2. W sprawach należących do zakresu działania konsultantów określonych w § 5 ust. 2 wniosek można złożyć bezpośrednio do konsultanta, który informuje o tym Rzecznika, i z którym ustala sposób dalszego postępowania. Wniosek złożony wprost do Rzecznika może zostać skierowany do zaopiniowania przez wskazanego przez Rzecznika konsultanta, jeżeli został powołany, w ramach postępowania wyjaśniającego.

3. Po wpłynięciu wniosku Rzecznik spotyka się osobno z wnioskodawcą/wnioskodawczynią (jeżeli wyrazi taką wolę), osobą pokrzywdzoną i z osobą, której czynu dotyczy wniosek, w celu uzyskania wyjaśnień. W razie potrzeby Rzecznik inicjuje wysłuchanie z udziałem konsultanta. Wniosek o udział konsultanta może zostać złożony również przez osobę pokrzywdzoną.

4. Osoby biorące udział w postępowaniu zobowiązane są zachować poufność w odniesieniu do procedowanej sprawy.

5. Postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Rzecznika kończy się:

- 1) skierowaniem wniosku do Komisji,
- 2) skierowaniem wniosku do mediacji,
- 3) decyzją Rzecznika o nienadaniu sprawie biegu.

6. Rzecznik jest zobowiązany poinformować Rektora i wnioskodawczynię/wnioskodawcę o zakończeniu postępowania wyjaśniającego, przy czym decyzję Rzecznika, o której mowa w ust. 5 pkt 3, przekazuje się wraz z uzasadnieniem Rektorowi.

7. W przypadku skierowania wniosku do Komisji Rzecznik informuje o tym i o planowanych działaniach wnioskodawczynię/wnioskodawcę, osobę, której czynu dotyczy wniosek, oraz osobę pokrzywdzoną

## POSTĘPOWANIE PRZED KOMISJĄ

### § 7

1. W przypadku skierowania sprawy do Komisji Rzecznik wyznacza spośród członków Komisji skład orzekający w danej sprawie, przy czym Przewodniczącym składu jest Rzecznik. W uzasadnionych przypadkach Rzecznik może wyznaczyć inną osobę z Komisji do pełnienia funkcji Przewodniczącego składu.

2. Komisja po przeanalizowaniu sprawy wszczyna postępowanie i wyznacza termin posiedzenia albo kieruje sprawę do mediacji. Postanowienia § 8 stosuje się odpowiednio.

3. Po wszczęciu postępowania Rektor na wniosek składu orzekającego może podjąć uzasadnione oraz odpowiednie środki w celu ochrony bezpieczeństwa członków i członkiń wspólnoty akademickiej i 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 akademickiej, w szczególności kierownicy jednostek lub eksperci z zakresu psychologii lub prawa.

4. Skład orzekający wysłuchuje:

- 1) wnioskodawcę (jeżeli wyrazi taką wolę);
- 2) osobę pokrzywdzoną;
- 3) osobę, której czynu dotyczy postępowanie;
- 4) świadków.

5. Skład orzekający może przeprowadzić inne czynności niż określone w ust. 4, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

6. Osobie wysłuchiwanej należy umożliwić swobodne wypowiedzenie się w granicach określonych celem danej czynności, a następnie można zadawać pytania zmierzające do uzupełnienia, wyjaśnienia lub weryfikacji jej wypowiedzi oraz dowodów. Pytania nie mogą sugerować treści odpowiedzi.

7. Z wysłuchania należy sporządzić protokół, który podpisują Przewodniczący składu i protokolant.

8. Osoba pokrzywdzona i osoba, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, mają prawo do:

- 1) składania wyjaśnień;
- 2) odmowy składania wyjaśnień;
- 3) odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania;
- 4) korzystania z pomocy wybranego konsultanta w przypadkach uzasadnionych rodzajem sprawy;

- 5) bycia wysłuchanym w obecności konsultanta przez siebie wskazanego;
- 6) zgłaszania wniosków dowodowych.
9. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której dotyczy postępowanie wyjaśniające, nie wstrzymuje dalszego postępowania.
10. Skład orzekający pomija wniosek dowodowy, jeżeli dowód:
  - 1) ma wykazać fakty bezsporne lub nieistotne dla sprawy lub takie, które zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniem zgłaszającego;
  - 2) jest niemożliwy do przeprowadzenia;
  - 3) zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.
11. Komisja na posiedzeniu podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. Komisja może wykonywać swoje zadania również z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej zapewniających w szczególności:
  - 1) transmisję w czasie rzeczywistym między uczestnikami postępowania;
  - 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, dającą uczestnikom postępowania możliwość wypowiedzania się.
12. Skład orzekający wydaje opinię w sprawie:
  - 1) stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji oraz przekazaniu sprawy Rektorowi z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (w przypadku nauczycieli akademickich);
  - 2) stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji wraz z ewentualnym zaleceniem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub nałożenia kary porządkowej (w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi);
  - 3) stwierdzenia braku podstaw uzasadniających naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji.
13. Posiedzenia Komisji odbywają się z wyłączeniem jawności.

## **MEDIACJA**

### § 8

1. Rzecznik w ramach postępowania wyjaśniającego, za zgodą osoby pokrzywdzonej i osoby, której czynu dotyczy postępowanie, może skierować sprawę do mediacji.
2. Mediację prowadzi wskazany przez Rzecznika w uzgodnieniu z Rektorem nauczyciel akademicki mający doświadczenie w zakresie mediacji albo mediator zewnętrzny. Osoba pokrzywdzona oraz osoba, której czynu dotyczy postępowanie, wyraża zgodę na mediatora.
3. Proces mediacji odbywa się z udziałem pokrzywdzonego, osoby, której czynu dotyczy wniosek, Rzecznika oraz innych osób wskazanych przez uczestników postępowania, w



szczegółności konsultantów. Uprawnionych do udziału w mediacji określa Rzecznik w porozumieniu z osobą pokrzywdzoną oraz osobą, której czynu dotyczy postępowanie.

4. Mediacja kończy się zawarciem ugody. Mediator jest zobowiązany do przygotowania sprawozdania z mediacji i przekazania go Rektorowi. W przypadku braku możliwości zawarcia ugody Rzecznik kieruje sprawę do Komisji.

## **ZAKRES DZIAŁANIA RZECZNIKA, KOMISJI I KONSULTANTÓW**

### **§ 9**

1. Rzecznika Praw i Wolności Akademickich powołuje i odwołuje Rektor na okres kadencji. Rzecznik podlega bezpośrednio Rektorowi. Rzecznik prowadzi postępowanie w sposób niezależny, z zachowaniem poufności, bezstronności i neutralności.

2. Do zakresu działania Rzecznika, oprócz zadań określonych wyżej, należą:

- 1) prowadzenie rejestru spraw i ochrona tajemnic oraz danych osobowych objętych rejestrem;
- 2) przedstawianie Senatowi rocznego sprawozdania ze swojej działalności. Sprawozdanie jest podstawą do wdrażania w Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu programów i działań mających przeciwdziałać praktykom dyskryminacyjnym na Uczelni;
- 3) prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym;
- 4) prowadzenie monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych;
- 5) promowanie wśród pracowników i pracowniczek Uczelni oraz innych członków i członkiń społeczności akademickiej pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań;
- 6) upowszechnianie wiedzy na temat dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie WSZiP i stosowania metod zapobiegawczych;
- 7) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie WSZiP;
- 8) doskonalenie wewnętrznych procedur obowiązujących w zakresie zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie WSZiP oraz zgłaszanie potrzeby zmiany ich treści;
- 9) przeprowadzanie wśród studentek i studentów oraz pracowniczek i pracowników anonimowych ankiet dotyczących poczucia bezpieczeństwa i występowania zjawisk dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie WSZiP oraz przedstawianie wniosków z przeprowadzonego badania;
- 10) udzielanie uczestnikom postępowania, za ich zgodą, pomocy we wzajemnej komunikacji;
- 11) przygotowanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistnieniem zagrożenia lub z przypadkami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania;

3. Do zakresu zadań konsultantów należą w szczególności:

- 1) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie WSZiP
- 2) składanie wniosków dotyczących doskonalenia wewnętrznych procedur obowiązujących w zakresie zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie WSZiP;
- 3) udział w postępowaniu mediacyjnym.
4. Konsultanci realizują zakres swoich zadań w sposób uzgodniony z Rzecznikiem.
5. Do zakresu działania Komisji, oprócz innych zadań określonych niniejszym zarządzeniem, należą w szczególności:
  - 1) współpraca z Rzecznikiem;
  - 2) wyrażanie opinii w toczących się postępowaniach dyscyplinarnych dotyczących naruszeń w obszarze równego traktowania;
  - 3) inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej;
  - 4) podejmowanie działań na rzecz upowszechnienia wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej. Zakres szkoleń dotyczy zagadnień dyskryminacji, molestowania, mobbingu w świetle obowiązujących przepisów prawnych;
  - 5) inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających;
  - 6) przygotowanie projektów procedur i praktyk dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
  - 7) opiniowanie innych procedur i praktyk w zakresie zadań należących do Komisji;
  - 8) wspieranie środowiska studenckiego, doktoranckiego i kadry zarządzającej oraz administracji WSZiP we wdrażaniu obowiązujących procedur antydyskryminacyjnych.

## § 10

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem należy kierować się dobrymi obyczajami akademickimi