

WZÓR POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA

nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Słowniczek

Ilećroć w Polityce jest mowa o:

- a) **Polityce** – należy przez to rozumieć Politykę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w [uczelnia],
- b) **Uczelnia** – należy przez to rozumieć z siedzibą w,
- c) **Pracownik** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą ze [uczelnia] w stosunku pracy. Postanowienia dotyczące pracownika odnoszą się także do każdej innej osoby zatrudnionej, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia.
- d) **Mobbing** – należy rozumieć przez to działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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. Najczęstszymi przejawami Mobbingu są:
 - ograniczanie możliwości wypowiedzania się,
 - stałe przerywanie wypowiedzi,
 - upokarzanie,
 - grożenie,
 - odizolowanie Pracownika od reszty zespołu,
 - podważanie kompetencji Pracownika,
 - rozsiewanie plotek na temat Pracownika,
 - powierzanie Pracownikowi prac naruszających jego godność, w tym prac uwłaczających i bezsensownych, prac poniżej jego umiejętności i kwalifikacji,
- e) **Molestowaniu** – rozumie się przez to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w związku z nieakceptowalnym kryterium dyskryminacyjnym (przykładowo: płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniem politycznym, przynależnością związkową, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, orientacją seksualną, zatrudnieniem na czas określony lub nieokreślony, zatrudnieniem w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy). Najczęstszymi przejawami Molestowania są:
 - złośliwe komentarze,
 - przezywanie,
 - szydzenie,
 - drwienie i śmianie się z Pracownika,
 - rozsiewanie plotek na temat Pracownika,

- f) **Postępowaniu Wyjaśniającym** – rozumie się przez to postępowanie zainicjowane przez Uczelnię po otrzymaniu skargi w sprawie Mobbingu lub molestowania, którego celem jest zweryfikowanie zasadności skargi i podjęcie działań zabezpieczających ofiarę Mobbingu lub molestowania oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych względem sprawcy (sprawców) Mobbingu lub molestowania,
- g) **Komisji Wyjaśniającej** – rozumie się przez to kolegialny organ powołany przez Uczelnię w celu zweryfikowania zasadności skargi złożonej przez Pracownika. Komisja Wyjaśniająca jest zobowiązana do wszechstronnego zbadania okoliczności wskazanych w skardze, w tym poprzez przesłuchanie domniemanych: sprawcy i ofiary Mobbingu lub molestowania, a także innych świadków,
- h) **Pełnomocniku** – rozumie się przez to Pełnomocnika odpowiedzialnego za wspomaganie [uczelnia] i Pracowników w przeciwdziałaniu niepożądanym zjawiskom, określonym w niniejszej Polityce.
- i) **Studencie lub Doktorancie** – należy przez to rozumieć odpowiednio studenta lub doktoranta [uczelnia] w rozumieniu przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce. Ochronę zagwarantowaną pracownikom na podstawie niniejszej Polityki przyznaje się także Studentom lub Doktorantom, a postanowienia dotyczące Pracowników stosuje się odpowiednio.
- j) **Wspólnocie Uczelni** – należy przez to rozumieć ogół Pracowników, Studentów i Doktorantów [uczelnia].

§ 2 Cele Polityki

1. Niniejsza Polityka określa prawa i obowiązki [uczelnia] i Pracowników, a także Studentów i Doktorantów związane z przeciwdziałaniem niepożądanym zjawiskom polegającym na mobbingu lub molestowaniu na [uczelnia].
2. Głównymi celami niniejszej Polityki są:
 - a) promowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i kształcenia na uczelni,
 - b) kształtowanie właściwych postaw i zachowań,
 - c) poinformowanie Pracowników, Studentów lub Doktorantów [uczelnia] o ich prawach i obowiązkach związanych z zapobieganiem niepożądanym zjawiskom na uczelni,
 - d) ustalenie zasad interwencji w przypadku pojawienia się Mobbingu lub molestowania,
 - e) zapewnienie ochrony ofiarom Mobbingu lub molestowania, osobom informującym Uczelnię o Mobbingu lub molestowania, świadkom Mobbingu lub molestowania, a także innym osobom wspomagającym ofiary Mobbingu lub molestowania.

§ 3 Podmiotowy zakres zastosowania Polityki

1. Ofiarą Mobbingu lub molestowania może paść każdy Pracownik, Student lub Doktorant, bez względu na swój wiek, płeć, rodzaj wykonywanej pracy, miejsce świadczenia pracy czy też zajmowane stanowisko.
2. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki niezależnie od miejsca wykonywania pracy na rzecz [uczelnia].
3. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki nie tylko w stosunku do Studentów i Doktorantów, ale także w stosunku do klientów, kontrahentów, pracowników podmiotów trzecich (w tym pracowników tymczasowych), a także każdej osoby nawiązującej współpracę ze [uczelnią], w tym w ramach umów cywilnoprawnych, przykładowo praktykantów, wolontariuszy, zleceniobiorców, osób samozatrudnionych.

4. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z treścią Polityki oraz złożenia stosownego oświadczenia w formie pisemnej lub elektronicznej.
5. [uczelnia] gwarantuje także pozostałym osobom zatrudnionym możliwość poinformowania [uczelnia] o wszelkich przejawach Mobbingu lub molestowania. Postanowienia niniejszej Polityki stosuje się odpowiednio (z uwzględnieniem charakteru relacji wiążącej osobę zatrudnioną ze [uczelnią]) do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna, umowa o wolontariat, umowa o praktykę absolwencką.
6. Osoby zatrudnione przez podmioty trzecie wykonujące pracę na rzecz [uczelnia] (w tym pracownicy tymczasowi) są uprawnione do zgłaszania [uczelnia] informacji dotyczących występowania przejawów Mobbingu lub molestowania. [uczelnia] zobowiązuje się do podjęcia niezwłocznie odpowiednich działań następczych, w tym przekazania stosownych informacji podmiotom zatrudniającym osoby dotknięte naruszeniem.
7. Postanowienia niniejszej Polityki dotyczące ochrony osób zatrudnionych stosuje się odpowiednio do Studentów i Doktorantów [uczelnia], w szczególności w relacjach nauczyciel akademicki–student oraz promotor–doktorant, z uwzględnieniem odrębnej podstawy prawnej ich statusu przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, statucie [uczelnia] oraz regulaminie studiów lub regulaminie szkoły doktorskiej. Konsekwencje wobec Studenta lub Doktoranta uznanego za sprawcę Mobbingu lub molestowania wyciągane są w trybie postępowania dyscyplinarnego określonego w tych przepisach.

§ 4

Czasowo-miejscowy zakres zastosowania Polityki

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki w czasie wykonywania pracy oraz także w trakcie podróży służbowych. Dodatkowo [uczelnia] oczekuje od Pracowników zachowania profesjonalnych relacji ze Studentami, Doktorantami, współpracownikami, klientami i kontrahentami [uczelnia] również poza miejscem i czasem wykonywania pracy na rzecz [uczelnia], w tym w czasie wydarzeń integracyjnych organizowanych przez Uczelnię.

Rozdział II

Prawa i obowiązki [uczelnia] oraz Pracowników

§ 5

Formy przeciwdziałania Mobbingu lub molestowania

1. [uczelnia] zobowiązuje się do podejmowania działań ukierunkowanych na stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i kształcenia, w którym respektuje się indywidualność i wyjątkowość każdego Pracownika, Studenta lub Doktoranta.
2. [uczelnia] celem przeciwdziałania Mobbingu lub molestowania zobowiązuje się do podjęcia środków prewencyjnych, takich jak:
 - a) stosowanie monitoringu wizyjnego, zgodnie z zasadami prawa,
 - b) bieżąca współpraca z właścicielem i ochroną budynku, w którym jest zlokalizowana siedziba [uczelnia],
 - c) informowanie Pracowników o obowiązujących przepisach dotyczących walki z różnymi formami Mobbingu lub molestowania, a także o zasadach określonych w niniejszej Polityce,
 - d) powołanie Pełnomocnika ds. polityki antymobbingowej uczelni,
 - e) organizowanie szkoleń dotyczących przeciwdziałania Mobbingu lub molestowania,
 - f) zagwarantowanie każdej osobie objętej ochroną na podstawie niniejszej Polityki

możliwości zgłoszenia skargi do [uczelnia] celem wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego,

- g) zaoferowanie ofiarom Mobbingu lub molestowania tymczasowej zmiany zasad współpracy ze [uczelnią] w okresie Postępowania Wyjaśniającego, w tym poprzez udzielenie urlopu wypoczynkowego, umożliwienie wykonywania pracy w formie zdalnej, umożliwienie skorzystania z urlopu bezpłatnego itd.,
- h) wyciąganie konsekwencji wobec sprawców Mobbingu lub molestowania, a także osób wspomagających je lub osób tolerujących zachowania stanowiące przejaw Mobbingu lub molestowania.

§ 6

Pełnomocnik ds. Polityki Antymobbingowej

1. [uczelnia] powołuje Pełnomocnika ds. Polityki Antymobbingowej (dalej zwanego :Pełnomocnikiem”), który jest odpowiedzialny za wspieranie [uczelnia] w przeciwdziałaniu wszelkim przejawom Mobbingu lub molestowania, a także w udzielaniu Pracownikom informacji dotyczących ich uprawnień, w tym wynikających z postanowień niniejszej Polityki.
2. Wybór Pełnomocnika następuje w oparciu o ocenę merytoryczną kwalifikacji kandydatów, w szczególności ich wykształcenia, doświadczenia zawodowego, a także udziału w specjalistycznych szkoleniach z zakresu przeciwdziałania Mobbingu lub molestowania.
3. Pełnomocnik zostaje powołany na czas nieokreślony.
4. [uczelnia] może odwołać Pełnomocnika w szczególnie uzasadnionych przypadkach, zwłaszcza gdy dopuszcza się on zachowania stanowiącego przejaw Mobbingu lub molestowania.
5. W przypadku odwołania Pełnomocnika zgodnie z zasadami określonymi w ust. 4 powyżej [uczelnia] zobowiązuje się do powołania nowego Pełnomocnika niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia odwołania poprzedniego Pełnomocnika.

§ 7

Obowiązki Pracowników

1. Przeciwdziałanie Mobbingu lub molestowania stanowi jeden z podstawowych obowiązków Pracowników [uczelni]. Pracownicy są zobowiązani do wspomagania [uczelni] w kreowaniu przyjaznego środowiska pracy. Do obowiązków Pracowników należy traktowanie każdego współpracownika, studenta lub doktoranta z szacunkiem i z poszanowaniem jego podstawowych dóbr osobistych, w szczególności godności, wolności i zdrowia, a także do reagowania na wszelkie zachowania stanowiące potencjalne naruszenie obowiązujących standardów zachowania.
2. Pracownicy są zobowiązani do udziału w cyklicznych szkoleniach dotyczących przeciwdziałania różnym formom Mobbingu lub molestowania, a także do informowania [uczelni] o wszelkich znanych im przypadkach Mobbingu lub molestowania.
3. Przeciwdziałanie Mobbingu lub molestowania jest szczególnym obowiązkiem osób sprawujących funkcje kierownicze, menedżerskie, a także ich zastępców. Osoby te są zobowiązane do promowania przyjaznego miejsca pracy, bieżącego monitorowania relacji interpersonalnych, niezwłocznego rozwiązywania wszelkich potencjalnych konfliktów pomiędzy Pracownikami a także do niezwłocznego reagowania na wszelkiego rodzaju agresywne zachowania.
4. Pracownicy mogą zostać zobowiązani do wzięcia udziału w Postępowaniu Wyjaśniającym w charakterze świadków i są zobligowani do przekazania Komisji Wyjaśniającej

wyczerpujących i prawdziwych informacji na temat badanych okoliczności. Pracownikom uczestniczącym w Postępowaniu Wyjaśniającym, tj. domniemanym sprawcy i ofierze Mobbingu lub molestowania, świadkom, a także członkom Komisji Wyjaśniającej udziela się zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas udziału w postępowaniu.

§ 8

Odpowiedzialność za mobbing lub molestowanie

1. Podejmowanie działań stanowiących przejaw Mobbingu lub molestowania jest bezprawnym zachowaniem sprawcy, które nie jest tolerowane przez Uczelnię.
2. [uczelnia] uznaje wszelkie przejawy Mobbingu lub molestowania za rażące naruszenie podstawowych obowiązków Pracowników względem [uczelnia], co uprawnia Uczelnię do rozwiązania umowy o pracę, w tym bez zachowania okresu wypowiedzenia.
3. Niezależnie od konsekwencji określonych w ust. 2 powyżej, sprawcy Mobbingu lub molestowania mogą podlegać odpowiedzialności na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawnych, m.in. w przepisach Kodeksu cywilnego, Kodeksu pracy, Kodeksu karnego, a także Kodeksu wykroczeń.
4. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do podjęcia wyciągnięcia konsekwencji także względem przełożonego sprawcy, który nie poinformował [uczelnia] o występowaniu Mobbingu lub molestowania, a także względem każdej osoby podejmującej jakiegokolwiek działania odwetowe względem ofiary Mobbingu lub molestowania lub osób wspomagających sprawcę.

§ 9

Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy

1. Pracownicy narażeni na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (szczególnie w związku z wtargnięciem agresywnego napastnika) mają prawo powstrzymać się od wykonywania pracy. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zawiadomienia przełożonego o pojawieniu się zagrożenia dla ich życia i zdrowia, a także o powstrzymaniu się od wykonywania pracy.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, Pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Pracownik nie poniesie jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia na zasadach określonych w ust. 1 lub 2 powyżej. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas oddalenia się z miejsca zagrożenia.
4. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego poinformowania [uczelnia], a także organów ochrony o zagrożeniu dla zdrowia i życia na [uczelnia].

Rozdział III

Zgłaszanie przejawów Mobbingu lub molestowania

§ 10

Wymogi formalne skargi

1. Każdy Pracownik, który uważa, że padł ofiarą jakiegokolwiek formy Mobbingu lub molestowania lub był świadkiem jakichkolwiek zachowań niedozwolonych na uczelni, jest obowiązany do poinformowania o tym [uczelnia] poprzez złożenie skargi w sprawie Mobbingu lub molestowania.

2. Skarga może zostać złożona:
 - a) kierownikowi Działu Kadr i Płac [uczelnia] lub jego zastępcy,
 - b) bezpośredniemu przełożonemu Pracownika,
 - c) właściwemu organowi [uczelnia] (np. rektorowi, prorektorowi, kanclerzowi – zgodnie ze statutem [uczelnia]),
 - d) Pełnomocnikowi.
3. Skarga może zostać złożona w formie pisemnej, w tym z wykorzystaniem formularza zgłoszeniowego rozpowszechnionego przez [uczelnia], w formie ustnej lub w formie elektronicznej poprzez wiadomość e-mail. W przypadku złożenia skargi w formie ustnej osoba przyjmująca skargę jest obowiązana do wypełnienia formularza zgłoszeniowego, który powinien zostać podpisany przez osobę zgłaszającą skargę.
4. Do skargi powinny zostać (w miarę możliwości) dołączone dowody świadczące o dopuszczeniu się aktów Mobbingu lub molestowania, w szczególności korespondencja elektroniczna, tekstowa.
5. Po otrzymaniu skargi osoba przyjmująca skargę jest zobowiązana do niezwłocznego podjęcia czynności dotyczących wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego na zasadach określonych w Rozdziale IV Polityki.
6. Uprawnienie do złożenia skargi, o którym mowa w ust. 1 powyżej, przysługuje odpowiednio Studentom i Doktorantom [uczelnia], zgodnie z zasadami określonymi w § 3 ust. 7. Skargę dotyczącą Studenta lub Doktoranta można złożyć również dziekanowi właściwego wydziału, dyrektorowi szkoły doktorskiej lub opiekunowi roku.

§ 11

Zasady rozpatrywania skargi

1. [uczelnia] zobowiązuje się do rozpatrzenia każdej otrzymanej skargi, niezależnie od stanowiska pracy Pracownika składającego skargę, a także stanowiska pracy domniemanego sprawcy (sprawców) Mobbingu lub molestowania.
2. [uczelnia] zobowiązuje się do rozpatrzenia każdej otrzymanej skargi z zastosowaniem najwyższych standardów poufności. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do udostępnienia skargi oraz pozostałych materiałów przekazanych przez Pracownika składającego skargę zewnętrznym doradcom [uczelnia].
3. [uczelnia] zobowiązuje się do niepodejmowania jakichkolwiek negatywnych decyzji dotyczących zatrudnienia Pracownika składającego skargę, świadków biorących udział w Postępowaniu Wyjaśniającym, osób wspierających ofiarę lub osób w jakikolwiek inny sposób wspomagających Uczelnię w przeciwdziałaniu Mobbingu lub molestowania. Ochrona gwarantowana osobom biorącym udział w Postępowaniu Wyjaśniającym nie pozbawia [uczelnia] prawa do podjęcia wszelkich dozwolonych prawem środków zmierzających do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, w tym wyciągnięcia konsekwencji względem osób niewykonujących powierzonych im zadań lub niewłaściwie świadczących powierzoną im pracę.
4. W przypadku uznania skargi za bezzasadną [uczelnia] nie wyciągnie jakichkolwiek konsekwencji względem osób biorących udział w Postępowaniu Wyjaśniającym, w szczególności osoby zgłaszającej skargę oraz świadków, o ile działali oni w dobrej wierze oraz przekazali [uczelnia] prawdziwe informacje. Gwarancja ta nie będzie przysługiwała osobom umyślnie kierującym fałszywe oskarżenia względem domniemanego sprawcy Mobbingu lub molestowania, przedstawiających nieprawdziwe informacje lub fałszywe dowody w trakcie Postępowania Wyjaśniającego.

Rozdział IV

Postępowanie Wyjaśniające

§ 12

Wstępne badanie skargi

1. Podstawą wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego jest skarga złożona przez Pracownika albo informacji pozyskana przez [uczelnia] w każdy inny sposób.
2. Po wstępnym zapoznaniu się ze skargą złożoną przez Pracownika lub z inicjatywy własnej [uczelnia] podejmuje decyzję o powołaniu Komisji Wyjaśniającej odpowiedzialnej za przeprowadzenie Postępowania Wyjaśniającego.
3. W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do zasadności skargi lub jej kompletności [uczelnia] zastrzega sobie prawo do zobowiązania Pracownika składającego skargę do przedstawienia bardziej szczegółowych informacji dotyczących okoliczności wskazanych w skardze.
4. [uczelnia] nie jest zobowiązana do wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego w przypadku otrzymania anonimowej skargi, która nie zawiera danych umożliwiających przeprowadzenie czynności wyjaśniających. Bez względu na podjęcie decyzji o braku wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego, [uczelnia] zobowiązuje się do dokonania adekwatnych czynności mających na celu zweryfikowanie ryzyk mobbingu lub molestowania opisanych w skardze anonimowej.
5. Postanowienia ust. 1- 4 stosuje się odpowiednio w przypadku skargi złożonej przez Studenta lub Doktoranta.

§ 13

Komisja Wyjaśniająca

1. Komisja Wyjaśniająca jest powoływana przez Uczelnię ad hoc na zasadach określonych w niniejszej Polityce.
2. Decyzja o składzie Komisji Wyjaśniającej zostaje podjęta przez Uczelnię, która w miarę możliwości powinna zapewnić, aby do składu Komisji Wyjaśniającej zostali powołani:
 - a) Pracownik Działu Kadr i Płac [uczelnia],
 - b) członek rady Pracowników/związku zawodowego lub inny przedstawiciel Pracowników wybrany do reprezentowania ich interesów,
 - c) zewnętrzny doradca [uczelnia], np. prawnik, psycholog, specjalista w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi lub mediator,
 - d) Pełnomocnik.
3. W skład Komisji Wyjaśniającej nie może zostać powołana osoba, której zachowania dotyczy skarga, jej bezpośredni przełożony ani podwładny. W skład Komisji Wyjaśniającej nie może zostać również powołana osoba zgłaszająca skargę, w tym domniemana ofiara Mobbingu lub molestowania, a także osoba wskazana jako świadek Mobbingu lub molestowania.
4. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do niepowołania w skład Komisji Wyjaśniającej osób, co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności.
5. [uczelnia] zachowuje prawo do odwołania członka Komisji Wyjaśniającej, gdy dalsze sprawowanie tej funkcji nie jest możliwe, w szczególności z powodu niezdolności do pracy członka Komisji Wyjaśniającej, naruszenia obowiązku zachowania poufności, pojawienia się okoliczności świadczących o braku bezstronności członka Komisji Wyjaśniającej. Odwołanie członka Komisji Wyjaśniającej może nastąpić w szczególności na podstawie uzasadnionego wniosku domniemanej ofiary lub domniemanego sprawcy Mobbingu lub molestowania.

molestowania.

6. W sprawach, w których domniemaną ofiarą lub domniemanym sprawcą Mobbingu lub molestowania jest Student lub Doktorant, w skład Komisji Wyjaśniającej powołuje się dodatkowo przedstawiciela samorządu studentów lub odpowiednio samorządu doktorantów [uczelnia], wskazanego przez właściwy samorząd.

§ 14

Zasady przeprowadzania Postępowania Wyjaśniającego

1. Postępowanie Wyjaśniające ma na celu rozpoznanie zgłoszonej sprawy, zrozumienie jej istoty, określenie wpływu na innych pracowników albo studentów lub doktorantów. W tym celu osoby uprawnione do jego prowadzenia mają prawo do pozyskania każdej informacji dotyczącej okoliczności wskazanych w skardze lub dotyczących ustaleń własnych [uczelnia].
2. Postępowanie Wyjaśniające jest prowadzone w sposób gwarantujący zarówno domniemanej ofierze, jak i domniemanemu sprawcy bezstronność, poufność oraz obiektywizm.
3. Fakty ustalone w trakcie Postępowania Wyjaśniającego nie mogą zostać ujawnione publicznie, w tym Pracownikom zatrudnionym przez Uczelnię, a także osobom trzecim.
4. Komisja Wyjaśniająca jest zobowiązana do zakończenia Postępowania Wyjaśniającego w terminie 30 dni kalendarzowych od jej powołania. Postępowanie Wyjaśniające może zostać przedłużone wyłącznie w uzasadnionych okolicznościach, w szczególności w związku z nieobecnością świadków, zawilością sprawy czy też ujawnieniem istotnych nowych okoliczności uniemożliwiających zakończenie Postępowania Wyjaśniającego w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym.
5. [uczelnia] zobowiązuje się podjąć wszelkie dozwolone prawem działania celem zapobieżenia działaniom odwetowym w trakcie Postępowania Wyjaśniającego lub bezpośrednio po jego zakończeniu. W miarę możliwości [uczelnia] zapewni, że w okresie Postępowania Wyjaśniającego domniemany sprawca Mobbingu lub molestowania nie będzie współpracował z domniemaną ofiarą Mobbingu lub molestowania.

§ 15

Organizacja prac Komisji Wyjaśniającej

1. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji Wyjaśniającej zapewnia [uczelnia].
2. [uczelnia] zobowiązuje się między innymi do udostępnienia Komisji Wyjaśniającej pomieszczeń i infrastruktury technicznej potrzebnych do przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.
3. W trakcie pierwszego posiedzenia Komisji Wyjaśniającej jej członkowie wybierają spośród siebie Przewodniczącą, a następnie przystępują do zapoznania się ze skargą oraz przedstawionymi dowodami.
4. Komisja Wyjaśniająca po zapoznaniu się z dowodami przystępuje do przesłuchań domniemanych: ofiary i sprawcy Mobbingu lub molestowania, a także świadków.
5. Komisja Wyjaśniająca celem zbadania skargi jest uprawniona do wezwania w charakterze świadków wszystkich osób posiadających wiedzę na temat okoliczności wskazanych w skardze.
6. Przesłuchania są zorganizowane w sposób zapewniający poufny charakter Postępowania Wyjaśniającego. Członkowie Komisji Wyjaśniającej, a także wszystkie osoby zaangażowane w Postępowanie Wyjaśniające są zobowiązani do złożenia oświadczenia o poufności.

7. Posiedzenia Komisji Wyjaśniającej są protokołowane i mają charakter tajny.
8. Po przeprowadzeniu postępowania Komisja Wyjaśniająca podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi oraz przygotowuje protokół przedstawiany [uczelnia]. Protokół powinien zawierać opis stanu faktycznego, listę dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, rozstrzygnięcie wraz z uzasadnieniem, a także rekomendacje dotyczące dalszego działania.
9. Protokół z posiedzenia Komisji Wyjaśniającej jest podpisywany przez wszystkich jej członków, a następnie bezzwłocznie przekazywany [uczelnia].
10. Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. W przypadku równej ilości głosów decydujący jest głos przewodniczącego Komisji Wyjaśniającej.
11. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do przechowywania akt Postępowania Wyjaśniającego przez okres 3 lat od dnia jego zakończenia, chyba że mobbing lub molestowanie wywoła skutki prawne, w przypadku których stosuje się przepisy o przedawnieniu w sprawach cywilnych lub karnych, i w takim przypadku akta przechowuje się do upływu okresu przedawnienia.

§ 16

Działania następcze

1. [uczelnia] zobowiązuje się do podjęcia adekwatnych działań w przypadku wykrycia przejawów Mobbingu lub molestowania, niezależnie od stanowiska piastowanego przez sprawcę.
2. [uczelnia] jest uprawniona w szczególności do rozwiązania umów zawartych ze sprawcami Mobbingu lub molestowania. W przypadku groźniejszych przejawów Mobbingu lub molestowania, których dopuszczenie się może wyczerpywać znamiona przestępstwa, [uczelnia] zastrzega sobie prawo do poinformowania kompetentnych organów ścigania przestępstw.
3. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do zaproponowania ofierze lub sprawcy Mobbingu lub molestowania przeniesienia do innego działu/departamentu [uczelnia] lub też zmiany ich stanowiska pracy, po uzyskaniu ich zgody.
4. [uczelnia] może zdecydować się także na zobowiązanie sprawców Mobbingu lub molestowania do publicznego przeproszenia ofiar, a także do podjęcia innych działań następczych wymaganych prawem.
5. W stosunku do Studenta lub Doktoranta uznanego za sprawcę Mobbingu lub molestowania [uczelnia] wszczyna postępowanie dyscyplinarne na zasadach określonych w przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce oraz w statucie [uczelnia], niezależnie od działań następczych podejmowanych na podstawie ust. 1–4.

Rozdział V

§ 17

Ochrona danych osobowych

1. Administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku z realizacją postanowień Polityki jest [uczelnia].
2. [uczelnia], ze względu na swoje obowiązki administratora danych osobowych, zobowiązuje się do wprowadzenia skutecznych środków ochrony danych osobowych wszystkich uczestników Postępowania Wyjaśniającego. W tym celu [uczelnia] ograniczy dostęp do akt prowadzonego Postępowania Wyjaśniającego, a także zobowiąże wszystkie osoby posiadające dostęp do akt do zachowania w poufności pozyskanych informacji.
3. Szczegółowe zasady pobierania i przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją

Polityki zostaną przedstawione Pracownikom w odrębnym dokumencie informacyjnym.

Rozdział VI

§ 18

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka została wprowadzona na czas nieokreślony.
2. Polityka została skonsultowana z radą pracowników/związkiem zawodowym/przedstawicielem pracowników działającą/działającym w [uczelnia].
3. Polityka została podana do wiadomości Pracowników zgodnie z zasadami ogłaszania wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy.
4. [uczelnia] zastrzega sobie prawo do zmiany lub uzupełnienia postanowień Polityki.
5. Skorzystanie z możliwości zgłoszenia skargi przez osobę zatrudnioną nie wyłącza ani nie ogranicza jej uprawnień do dochodzenia roszczeń związanych mobbingiem lub molestowaniem przewidzianych na gruncie obowiązujących przepisów.