



**ZARZĄDZENIE nr 17/2023**  
**REKTORA UNIWERSYTETU PAPIESKIEGO JANA PAWŁA II W KRAKOWIE**  
**z dnia 17 kwietnia 2023 r.**

w sprawie

**procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**  
**oraz ograniczania ryzyka związanego z konfliktami**  
**na Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie**

Działając zgodnie z obowiązkiem zawartym w art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy, zobowiązującym do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, oraz w celu zapewnienia realizacji postanowień art. 18<sup>3a</sup>, art. 94 pkt 2b k.p., w związku z art. 11<sup>1</sup> oraz art. 94 pkt 10 k.p., wprowadza się w Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie niniejszą procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy i studiów.

**Rozdział I**  
**Definicje i cel procedury**

**Definicje**  
**§ 1**

Pojęciom używanym w niniejszej procedurze nadaje się następujące znaczenie:

- 1) Pracodawca – Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie;
- 2) Pracownik – osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę;
- 3) Student i Doktorant – osoba studiująca lub kształcąca się na Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie;
- 4) Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zwana dalej "Komisją" – organ pomocniczy, powołany w celu: wyjaśnienia czy doszło do mobbingu, w tym ponadto w celu: zebrania danych o zaistniałym, zgłoszonym zdarzeniu, powoływania świadków, rozpatrywania materiału dowodowego, i sporządzania raportów. Komisja zajmuje się sprawami dotyczącymi mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Zadaniem Komisji jest również wyjaśnianie sytuacji i rekomendowanie działań mających na celu ograniczenie niepożądanych, naruszających zasady współżycia społecznego, zachowań, w przypadkach kiedy zgłoszone zdarzenia mają charakter konfliktu i nie mają wg. oceny Komisji charakteru mobbingu lub cech molestowania seksualnego;
- 5) mediacja – działania podejmowane przez Komisję, podczas których wskazuje ona osobom zainteresowanym i Kadrze kierowniczej możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu;
- 6) mobbing – wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie ze wspólnoty. Mobbing

uznaje się za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie mogą być tolerowane na Uniwersytecie;

- 7) dyskryminacja – nierówne, gorsze traktowanie, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, studiowania i kształcenia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, 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;
- 8) molestowanie seksualne – niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innej osoby ze wspólnoty uniwersyteckiej o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy odrzucenie takich zachowań przez osobę, do której są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie jej awansu, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub innej oceny. Za molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych lub stwarzające warunki zastraszenia, wrogości lub poniżenia;
- 9) konflikt – spór dwóch lub więcej osób, któremu towarzyszy napięcie, emocje, niezgoda i polaryzacja stanowisk, w wyniku czego wzajemne relacje stron pogarszają się i stan ten może powodować działania niepożądane;
- 10) osoba zainteresowana – każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego i każda osoba mobbowana, dyskryminowana lub molestowana seksualnie (ofiara mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego);
- 11) procedura – niniejsza procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy i studiów;
- 12) zgłoszenie – należy przez to rozumieć zawiadomienie złożone na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej przez osobę zainteresowaną, zgodnie z niniejszą procedurą, w którym twierdzi ona, że dotyczą go lub są skierowane przeciwko niemu działania lub zachowania noszące cechy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Zgłoszenie może być również dokonane przez świadka powyższych działań lub zachowań.

## **Cel i zakres działania procedury**

### **§ 2**

1. Wszelkie działania mobbingowe i dyskryminacyjne są uznawane za szkodliwe zarówno dla Pracowników, Studentów, Doktorantów, jak i dla Pracodawcy. Za działania szkodliwe i niedopuszczalne uznaje się również eskalowanie lub tolerowanie sytuacji konfliktowych, naruszających zasady współżycia społecznego, działania naruszające godność Pracowników, Studentów i Doktorantów.
2. Postanowienia procedury mają na celu ochronę przed mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą albo studiami oraz ochronę przed negatywnymi konsekwencjami sytuacji konfliktowych.

3. Ochrona, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, obejmuje wszystkich Pracowników, Studentów i Doktorantów bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, studiów lub zajmowane stanowisko.
4. Postanowienia procedury mają również na celu ograniczenie konfliktów naruszających zasady współżycia społecznego oraz ich szkodliwych następstw.
5. Celem procedury jest również budowanie poczucia odpowiedzialności wśród Kadry kierowniczej, Pracowników, Studentów i Doktorantów za poprawną komunikację oraz dobrą współpracę wspólnoty uniwersyteckiej.

## **Rozdział II**

### **Prawa i obowiązki Pracowników, Studentów, Doktorantów i Pracodawcy**

#### **Obowiązki Pracodawcy**

##### **§ 3**

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym te opisane w procedurze, celem zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu na UPJPII.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym te opisane w procedurze, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom tych zjawisk.
3. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

##### **§ 4**

1. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia.
2. Pracodawca podejmuje działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego z innego źródła niż zgłoszenie, w szczególności w przypadku powzięcia informacji wynikającej z ocen okresowych, badań ankietowych lub innych metod diagnozy sytuacji zatrudnionych oraz studiujących i relacji interpersonalnych u Pracodawcy.

#### **Uprawnienia i obowiązki Pracowników, Studentów i Doktorantów**

##### **§ 5**

1. Każdy Pracownik, Student lub Doktorant, w stosunku do którego stosowany jest mobbing bądź też działania mające charakter dyskryminacji lub molestowania seksualnego, ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę środków zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk oraz ich skutków.
2. Każdy z Pracowników, Studentów lub Doktorantów, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
3. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne jest zabronione i może stanowić podstawę do ścigania na gruncie prawa

karnego lub dochodzenia roszczeń na drodze cywilnej, a także może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

4. Skorzystanie przez Pracownika, Studenta lub Doktoranta z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza jego prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień procedury.

## § 6

1. Pracownicy, Studenci lub Doktoranci, bez względu na zajmowane stanowisko zobowiązani są traktować się wzajemnie z godnością i szacunkiem, dbać aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób. Zobowiązani są do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, poprzez:
  - 1) podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi osobami wspólnoty uniwersyteckiej, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych;
  - 2) unikanie stosowania zachowań niepożądanych na Uniwersytecie, a w szczególności prowadzących do mobbingu i dyskryminacji;
  - 3) reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich, w szczególności prowadzące do mobbingu i dyskryminacji, w tym odmawianie współudziału lub wspierania działań, elementem których są zachowania niepożądane, w szczególności prowadzące do mobbingu i dyskryminacji lub naruszające zasady współżycia społecznego.
2. Pracownicy, Studenci i Doktoranci są również zobowiązani do:
  - 1) unikania wchodzenia w konflikty, eskalacji konfliktów;
  - 2) podejmowania prób rozwiązywania konfliktów na jak najwcześniejszym etapie ich rozwoju;
  - 3) korzystania z pomocy powoływanej przez Pracodawcę Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w sytuacji, gdy podejmowane przez nich działania służące rozwiązaniu konfliktu są nieskuteczne, w szczególności gdy rośnie liczba zachowań niepożądanych lub przyjmują one formę przemocy fizycznej, lub psychicznej, lub gdy eskalacja konfliktu wywołuje negatywne skutki związane z efektywnością procesu pracy i studiów.
3. Kadra kierownicza Pracodawcy jest odpowiedzialna za utrzymywanie i kształtowanie właściwych relacji w miejscu pracy, opartych na zasadzie wzajemnego szacunku oraz niedopuszczania do naruszenia dóbr osobistych i godności Pracowników.
4. Kadra kierownicza Pracodawcy jest odpowiedzialna za ograniczanie ryzyka organizacyjnego oraz osobowego w zarządzaniu pracą i ludźmi oraz promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań między Pracownikami, Studentami i Doktorantami. W związku z tym przełożeni są zobowiązani do:
  - 1) rozwiązywania konfliktów bez zbędnej zwłoki;
  - 2) dawania przykładu właściwej postawy swoim własnym zachowaniem;
  - 3) wykazywania otwartości na informacje im przekazywane;
  - 4) zgłaszania do Pracodawcy wszelkich przypadków problemów związanych z relacjami, które wymagają interwencji ze strony Pracodawcy - w celu ograniczenia ryzyka organizacyjnego i osobowego w zarządzaniu.

## **Zgłaszanie zachowań mobbingowych i dyskryminacyjnych**

### **§ 7**

1. Każdy z Pracowników, Studentów i Doktorantów, który uzna, iż został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, a także w przypadku, gdy jest świadkiem takich działań, powinien złożyć pisemne zawiadomienie do Rektora Uniwersytetu, w formie pisemnej.
2. Zawiadomienie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, daty lub okres, którego ono dotyczy oraz inne informacje mogące stanowić dowody dotyczące okoliczności opisanych w zawiadomieniu, informację o ewentualnych świadkach tych zdarzeń oraz wskazanie sprawcy i ofiary.
3. Zawiadomienie powinno zawierać datę oraz zostać podpisane przez składającą je osobę.
4. Nie będą rozpatrywane skargi anonimowe lub bez podpisu zawiadamiającego.

## **Odpowiedzialność za mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne**

### **§ 8**

1. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zawiadomieniu za prawdziwą i potwierdzeniu, że dane działanie może zostać określone jako mobbing lub dyskryminacja, Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. W przypadku uznania informacji przedstawionej w zawiadomieniu za prawdziwą i uznania, że opisane działania miały charakter mobbingu lub dyskryminacji, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu Pracodawca stosuje sankcje przewidziane przepisami prawa pracy – z rozwiązaniem umowy o pracę i powiadomieniem organów ścigania włącznie.
3. Pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika - ofiarę mobbingu lub dyskryminacji, na jego wniosek albo za jego zgodą, na inne stanowisko pracy. Przeniesienie jest możliwe w przypadku zaistnienia warunków techniczno-organizacyjnych optymalnych dla podjęcia takiej decyzji.

## **Rozdział III**

### **Działania zapobiegawcze**

## **Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu**

### **§9**

1. Pracodawca prowadzi działalność przeciwko mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu na Uniwersytecie, polegającą w szczególności na:
  - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu;
  - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
2. Pracodawca podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu polegające, w szczególności, na:
  - 1) obowiązkowym przeszkoleniu wszystkich Pracowników, Studentów i Doktorantów oraz Kadry kierowniczej z zakresu problematyki mobbingu,

- dyskryminacji lub molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
- 2) prowadzeniu systematycznych szkoleń, prezentacji antymobbingowych dla Pracowników lub Kadry kierowniczej;
  - 3) wprowadzeniu adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego; na pytania odpowiadać będą pracownicy wyznaczeni przez Pracodawcę, członkowie Komisji lub zaproszeni, współpracujący eksperci;
  - 4) tworzeniu i udostępnianiu Pracownikom, Studentom i Doktorantom materiałów informacyjnych na temat mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz innych zachowań niepożądanych.

## **Rozdział IV**

### **Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**

#### **§ 10**

1. W celu zapewnienia właściwego rozpatrzenia zawiadomienia, o którym mowa w §7 ust. 1, Pracodawca powołuje Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
2. Komisja składa się z 3–5 osób, w jej skład wchodzi:
  - 1) Przedstawiciel Pracodawcy,
  - 2) Przedstawiciele Pracowników, Studentów i Doktorantów,
  - 3) Pracownik Działu Spraw Osobowych.Do składu Komisji mogą być zaproszone dodatkowe osoby – ekspert wewnętrzny lub zewnętrzny (psycholog).
3. Do zadań Komisji należy w szczególności:
  - 1) ustalanie przejawów mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, w tym zakresie podstawowym zadaniem Komisji jest przeprowadzenie indywidualnych rozmów wyjaśniających sytuacje opisane w zawiadomieniu. Rozmowy są przeprowadzane z osobą zgłaszającą, osobą, której dotyczą zarzuty przedstawione w zgłoszeniu oraz ze świadkami opisanych w nim zdarzeń;
  - 2) formułowanie propozycji dotyczących zapobiegania i usuwania skutków mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a także rozwiązywania sporów i ograniczania konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych dla oceny faktów;
  - 3) zapewnienie Pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków organizacyjno-kadrowych związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji.
4. Celem rozmów wyjaśniających jest stwierdzenie, czy w opisywanym przypadku dochodziło do działań/zachowań mających charakter mobbingu lub dyskryminacji. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków. Wszelkie uzyskane w związku z udziałem w Komisji informacje są objęte poufnością. Zapewnienie swobody wypowiedzi uczestników postępowania wyjaśniającego nie oznacza zgody na naruszanie dóbr osobistych osób, których wypowiedzi te dotyczą oraz zgody na naruszanie zasad współżycia społecznego i ogólnie przyjętych zasad kultury wypowiedzi.
5. W pierwszej kolejności członkowie Komisji mają obowiązek odebrania szczegółowych informacji od osoby, która złożyła zgłoszenie, celem ewentualnego

- ich uzupełnienia. Komisja powinna wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi. Komisja uprawniona jest do zobowiązania Pracowników lub kierowników komórek organizacyjnych Pracodawcy do udzielenia informacji lub przekazania dokumentów, które znajdują się w ich posiadaniu, związanych z prowadzonym postępowaniem.
6. W przypadku wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku Komisja może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych.
  7. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Z czynności tej jest sporządzany protokół, który po przeczytaniu powinien być podpisany przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania.
  8. Komisja rozpoczyna pracę w ciągu 5 dni roboczych od dnia przekazania zgłoszenia. Pracodawca na własny i wyłączny koszt wyposaża Komisję w środki (w tym pomieszczenie i materiały) konieczne do wykonywania jej zadań.
  9. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
  10. Wszyscy Pracownicy są zobowiązani do uczestniczenia w rozmowach wyjaśniających prowadzonych przez Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji - w czasie i miejscu przez nią określonym.
  11. Komisja ma prawo do przedstawienia Pracodawcy wniosku o przeprowadzenie badań ankietowych u Pracodawcy lub w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Wnioski z przeprowadzonych badań mają charakter pomocniczy i mogą być użyte przy wyjaśnieniu danej sytuacji lub w odniesieniu do szerzej rozumianych przedsięwzięć antymobbingowych i antydyskryminacyjnych lub w działaniach służących identyfikacji, wyjaśnianiu i ograniczaniu konfliktów.
  12. Komisja dokumentuje rozmowy wyjaśniające w formie protokołów z rozmów, podpisanych przez wszystkich jej członków.
  13. Komisja działa z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby składającej zgłoszenie oraz zapewnia bezpieczeństwo danych osobowych wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym.
  14. Po zakończeniu prac Komisji sporządzany jest protokół, podpisany przez wszystkich jej członków, zawierający ocenę sytuacji opisanej w zgłoszeniu.
  15. Protokół może zawierać również sugestie dotyczące poprawy komunikacji w danej komórce organizacyjnej, usprawnienia zarządzania, a także konieczności przeprowadzenia dodatkowych rozmów wyjaśniających lub dyscyplinujących albo dodatkowych szkoleń i innych przedsięwzięć mających na celu poprawę relacji i standardów zachowań w miejscu pracy.
  16. Decyzje (w tym decyzje organizacyjne lub kadrowe), dotyczące ocenionej przez Komisję sytuacji opisanej w zgłoszeniu podejmuje Pracodawca - po zapoznaniu się z protokołem.
  17. Prace Komisji, spotkania i rozmowy wyjaśniające oraz wszelkie dokumenty związane z wyjaśnianą sytuacją i pracą samej Komisji mają charakter poufny. Pracodawca upoważnia członków Komisji do przetwarzania danych osobowych osób biorących udział w postępowaniu.
  18. Członkiem Komisji nie może być osoba, której zgłoszenie dotyczy oraz kiedy dotyczy ono osoby z komórki organizacyjnej, którą dana osoba kieruje. Członkiem Komisji nie może być osoba pozostająca z Pracownikiem, Studentem lub Doktorantem zgłaszającym mobbing oraz z Pracownikiem, Studentem lub Doktorantem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca 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 osoba pozostająca wobec zgłaszającego w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności. Pracodawca wyznacza niezwłocznie inną osobę w zastępstwie członka Komisji podlegającego wyłączeniu z wyżej wymienionych przyczyn.

19. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Kanclerz UPJPII.

## **Rozdział V**

### **Działania interwencyjne i wspomagające**

#### **§ 11**

1. W toku postępowania, Komisja ustala, czy i jakie działania interwencyjne wobec sprawcy lub wspomagające ofiarę mobbingu, dyskryminacji bądź molestowania seksualnego należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zahamowania tych zjawisk. Działania interwencyjne/wspomagające są również wskazane w przypadku sytuacji, które w toku wyjaśniania zostały określone jako konfliktowe.
2. Interwencja może odbywać się za pomocą dostępnych środków lub środków uzgodnionych z osobami zainteresowanymi, w tym także przy pomocy wyznaczonego przez Komisję mediatora, osoby, która wskazuje osobom zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu.
3. Komisja może zaproponować osobom zainteresowanym postępowaniem udział w mediacji, na każdym etapie sprawy. Warunkiem przekazania sprawy do mediacji jest zgoda obu stron postępowania. Mediatora wyznacza Komisja - za zgodą osób zainteresowanych.
4. Czas trwania mediacji nie powinien być dłuższy niż 21 dni. Na zgodny wniosek osób zainteresowanych lub z innych ważnych powodów, Komisja może termin przedłużyć, w szczególności jeśli zaistnieje prawdopodobieństwo ugodowego zakończenia sprawy.
5. Mediacja powinna prowadzić do przeanalizowania kwestii będących przyczyną sporu, zrozumienia nieporozumień, a w konsekwencji do znalezienia wzajemnie satysfakcjonującego sposobu rozwiązania sporu lub wyjaśnienia okoliczności i przyczyn, które stały na przeszkodzie zawarcia ugody.
6. Rolą mediatora jest zadbanie o to, aby ugoda satysfakcjonowała osoby zainteresowane oraz była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Ugoda powinna zawierać uzgodnienia stron postępowania w zakresie sposobu rozwiązania konfliktu, ze wskazaniem wzajemnych zobowiązań stron oraz ewentualny termin ich realizacji.
7. Ugodę podpisują obie strony postępowania oraz mediator.
8. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół końcowy, który podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji. Protokół otrzymuje Pracodawca, doręczany jest również wszystkim osobom zainteresowanym.
9. W przypadku decyzji Komisji stwierdzającej, że doszło do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, Komisja proponuje dalsze niezbędne działania.
10. Ofiara mobbingu powinna zostać pouczona przez Komisję o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.
11. Ofiara mobbingu ma prawo wnosić o przeniesienie jej do innego miejsca pracy. Przeniesienie to może polegać na zmianie pokoju lub budynku miejsca pracy,



połączonej w razie potrzeby lub konieczności ze zmianą stanowiska pracy na równorzędne. W przypadku skierowania takiego wniosku do Komisji jest on przekazywany do Pracodawcy.

12. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej Komisja informuje Pracodawcę o konieczności zapewnienia, na koszt Pracodawcy, pomocy psychologa lub lekarza psychiatry.
13. W związku z danym przypadkiem mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego w miejscu pracy i w związku z pracą lub studiowaniem Komisja może ustalić dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinien podjąć Pracodawca w celu zapobiegania tym zjawiskom w przyszłości.

## **Rozdział VII Postanowienia końcowe**

### **Poufność § 12**

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi. Przed podjęciem prac powinny one podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.
2. Z wyłączeniem osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, a także dotyczących prac Komisji. Ponadto żaden dokument dotyczący danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego czy też prac Komisji nie może być kopiowany ani udostępniany świadkom.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zostać zaliczone do wrażliwych danych osobowych - wtedy podlegają stosownej ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

### **Zmiany Procedury § 13**

Wszelkie zmiany procedury są dokonywane przez Pracodawcę w drodze stosownego zarządzenia. Wraz ze zmianami ogłaszany będzie każdorazowo tekst jednolity Procedury.

### **§ 14**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



*Robert Tyrąła*  
ks. prof. dr hab. Robert Tyrąła  
REKTOR