



ZARZĄDZENIE NR 4.2026
PREZYDENTA FEDERACJI NAUKOWEJ UNIWERSYTET VIZJA
z dnia 04 maja 2026 r.

w sprawie przyjęcia Polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Federacji Naukowej Uniwersytet VIZJA

Na podstawie § 209a ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku - *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1571) w zw. z §5 ust. 2 Statutu Federacji Naukowej Uniwersytet VIZJA zarządza się, co następuje:

§1

Przyjmuję się *Politykę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Federacji Naukowej Uniwersytet VIZJA*, w brzmieniu stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Prezydent Federacji
dr. hab. Radosław Wiśniewski,
prof. uczelni

POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU, DYSKRYMINACJI W TYM MOLESTOWANIU, MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU, MOBBINGOWI I INNYM ZACHOWANIOM NIEPOŻĄDANYM W FEDERACJI NAUKOWEJ UNIWERSYTET VIZJA

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1 Słowniczek

Ileokroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Polityce** – należy przez to rozumieć Politykę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w pracy i kształceniu w Szkole Doktorskiej Federacji przyjętą przez Federację Naukową Uniwersytet VIZJA, zwaną dalej Federacją,
- 2) **Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Federacją w stosunku pracy. Postawienia dotyczące pracownika odnoszą się także do każdej innej osoby zatrudnionej, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy (zatrudnienia).
- 3) **Doktorancie** – należy przez to rozumieć osobę kształcąca się w Federacji. Postawienia dotyczące doktoranta odnoszą się także do każdej innej osoby kształcącej się w Szkole Doktorskiej Federacji, w tym doktorantki oraz innej osoby.
- 4) **Przemocy w pracy lub w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej Federacji** – należy przez to rozumieć jednorazowe lub powtarzające się zachowania prowadzące do nierównego traktowaniu, dyskryminacji w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym Pracowników lub Doktorantów na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia (fizycznego lub psychicznego) prowadzące lub ukierunkowane na naruszenie dóbr osobistych, przykładowo godności, zdrowia, nietykalności cielesnej, wolności. Przejawami Przemocy są między innymi: mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne, napaść fizyczna, zastraszanie, przezywanie, grożenie.
- 5) **Mobbingu** – należy rozumieć przez to działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub Doktoranta skierowane przeciwko Pracownikowi lub Doktorantowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub Doktorantów. Najczęstszymi przejawami Mobbingu są:
 - ograniczanie możliwości wypowiedania się,
 - stałe przerywanie wypowiedzi,
 - upokarzanie,
 - grożenie,
 - odizolowanie Pracownika lub Doktoranta od reszty zespołu,
 - podważanie kompetencji Pracownika lub Doktoranta,



- rozsiewanie plotek na temat Pracownika lub Doktoranta,
 - powierzanie Pracownikowi prac naruszających jego godność, w tym prac uwłaczających i bezsensownych, prac poniżej jego umiejętności i kwalifikacji.
- 6) **Molestowaniu** – rozumie się przez to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika lub Doktoranta i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w związku z nieakceptowalnym kryterium dyskryminacyjnym (przykładowo: płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, 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 lub Doktoranta,
 - rozsiewanie plotek na temat Pracownika lub Doktoranta.
- 7) **Molestowaniu seksualnym** – rozumie się przez to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika lub Doktoranta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Za Molestowanie seksualne uznaje się w szczególności niepożądane dla Pracownika lub Doktoranta:
- naruszenie nietykalności cielesnej (np. szczypanie, obmacywanie, dotykanie, całowanie),
 - składanie propozycji o charakterze seksualnym, których akceptacja będzie się wiązała z korzystną zmianą warunków zatrudnienia Pracownika lub kształcenia przez Doktoranta,
 - dwuznaczne komentarze i żarty o charakterze seksualnym (np. dotyczące wyglądu, seksualności Pracownika lub Doktoranta),
 - rozpowszechnianie materiałów o charakterze pornograficznym (przykładowo rozwieszanie erotycznych kalendarzy, wysyłanie erotycznych zdjęć),
 - używanie wulgarnego, nacechowanego erotycznie słownictwa,
 - nagminne komplementowanie wyglądu Pracownika lub Doktoranta.
- 8) **Postępowaniu Wyjaśniającym** – rozumie się przez to postępowanie zainicjowane przez Federację po otrzymaniu skargi w sprawie Przemocy, którego celem jest zweryfikowanie zasadności skargi i podjęcie działań zabezpieczających ofiarę Przemocy oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych względem sprawcy (sprawców) Przemocy.
- 9) **Komisji Wyjaśniającej** – rozumie się przez to kolegialny organ powołany przez Federację w celu zweryfikowania zasadności skargi złożonej przez Pracownika lub Doktoranta. Komisja Wyjaśniająca jest zobowiązana do wszechstronnego zbadania okoliczności wskazanych w skardze, w tym poprzez przesłuchanie domniemanych: sprawcy i ofiary Przemocy, a także innych świadków.
- 10) **Pełnomocniku** – rozumie się przez to Pełnomocnika odpowiedzialnego za wspomaganie Federacji, Pracowników i Doktorantów w walce z Przemocą. Pełnomocnikiem w Federacji jest Wiceprezydent Federacji.



- 11) **Szkle Doktorskiej** – należy przez to rozumieć szkołę doktorską prowadzoną przez Federację Naukową Uniwersytet VIZJA.

§ 2

Cele Polityki

1. Niniejsza Polityka określa prawa i obowiązki Federacji, Pracowników i Doktorantów związane z przeciwdziałaniem zjawisku Przemocy w pracy lub kształceniu w Szkole Doktorskiej Federacji.
2. Głównymi celami niniejszej Polityki są:
 - 1) promowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i kształcenia,
 - 2) kształtowanie właściwych postaw i zachowań,
 - 3) poinformowanie Pracowników i Doktorantów o ich prawach i obowiązkach związanych z zapobieganiem Przemocy,
 - 4) ustalenie zasad interwencji w przypadku pojawienia się Przemocy,
 - 5) zapewnienie ochrony ofiarom Przemocy, osobom informującym Federację o Przemocy, świadkom Przemocy, a także innym osobom wspomagającym ofiary Przemocy.

§ 3

Podmiotowy zakres zastosowania Polityki

1. Ofiarą Przemocy w pracy może paść każdy Pracownik lub Doktorant, bez względu na swój wiek, płeć, rodzaj wykonywanej pracy, miejsce świadczenia pracy, miejsce kształcenia czy też zajmowane stanowisko.
2. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki niezależnie od miejsca wykonywania pracy na rzecz Federacji. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do Pracowników będących telepracownikami, pracownikami mobilnymi, a także Pracowników korzystających z możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej.
3. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki nie tylko w stosunku do współpracowników, ale też w stosunku do klientów, kontrahentów, pracowników podmiotów trzecich (w tym pracowników tymczasowych), a także każdej osoby nawiązującej współpracę z Federacją, w tym w ramach umów cywilnoprawnych, przykładowo praktykantów, wolontariuszy, zleceniobiorców, osób samozatrudnionych.
4. Doktoranci są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki nie tylko w stosunku do innych Doktorantów, ale też w stosunku pracowników Federacji oraz w stosunku do klientów, kontrahentów, pracowników podmiotów trzecich (w tym pracowników tymczasowych) Federacji, a także każdej osoby nawiązującej współpracę z Federacją, w tym w ramach umów cywilnoprawnych, przykładowo praktykantów, wolontariuszy, zleceniobiorców, osób samozatrudnionych.
5. Pracownicy i Doktoranci są zobowiązani do zapoznania się z treścią Polityki
6. Federacja gwarantuje także pozostałym osobom zatrudnionym możliwość poinformowania Federacji o wszelkich przejawach Przemocy. Postanowienia niniejszej Polityki stosuje się odpowiednio (z uwzględnieniem charakteru relacji wiążącej osobę zatrudnioną z Federacją) do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna, umowa o



wolontariat, umowa o praktykę absolwencką.

7. Osoby zatrudnione przez podmioty trzecie wykonujące pracę na rzecz Federacji (w tym pracownicy tymczasowi) są uprawnione do zgłaszania Federacji informacji dotyczących występowania przejawów Przemocy w pracy. Federacja zobowiązuje się do podjęcia niezwłocznie odpowiednich działań następczych, w tym przekazania stosownych informacji podmiotom zatrudniającym osoby dotknięte naruszeniem.

§ 4

Czasowo-miejscowy zakres zastosowania Polityki

1. Federacja wymaga od wszystkich Pracowników i Doktorantów zachowania profesjonalnych standardów komunikacji, w tym podczas rozmów telefonicznych, telekonferencji, a także kontaktowania się za pomocą komunikatorów internetowych.
2. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki w czasie wykonywania pracy na rzecz Federacji, także w trakcie podróży służbowych. Dodatkowo Federacja oczekuje od Pracowników zachowania profesjonalnych relacji ze współpracownikami, klientami i kontrahentami Federacji również poza miejscem i czasem wykonywania pracy na rzecz Federacji, w tym w czasie wydarzeń integracyjnych organizowanych przez Federację.
3. Doktoranci są zobowiązani do przestrzegania postanowień niniejszej Polityki w czasie realizacji zajęć na Federacji, ale także w trakcie wyjazdów doktoranckich oraz innych spotkań o związanych z kształceniem w Federacji.

Rozdział II

Prawa i obowiązki Federacji, Pracowników oraz Doktorantów

§ 5

Formy przeciwdziałania Przemocy

1. Federacja zobowiązuje się do podejmowania działań ukierunkowanych na stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i kształcenia w Szkole Doktorskiej Federacji, w którym respektuje się indywidualność i wyjątkowość każdego Pracownika i Doktoranta.
2. Federacja celem przeciwdziałania Przemocy zobowiązuje się do podjęcia środków prewencyjnych, takich jak:
 - 1) stosowanie monitoringu wizyjnego,
 - 2) bieżąca współpraca z ochroną budynku, w którym jest zlokalizowana siedziba Federacji,
 - 3) informowanie Pracowników i Doktorantów o obowiązujących przepisach dotyczących walki z różnymi formami Przemocy, a także o zasadach określonych w niniejszej Polityce,
 - 4) organizowanie szkoleń dotyczących przeciwdziałania Przemocy,
 - 5) zagwarantowanie każdemu Pracownikowi i Doktorantowi możliwości zgłoszenia skargi do Federacji celem wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego,
 - 6) zaoferowanie ofiarom Przemocy w pracy tymczasowej zmiany zasad współpracy z Federacją w okresie Postępowania Wyjaśniającego, w tym poprzez udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, umożliwienie wykonywania pracy w formie zdalnej,

- umożliwienie skorzystania z urlopu bezpłatnego itd.,
- 7) wyciąganie konsekwencji wobec sprawców Przemocy, a także osób wspomagających je lub osób tolerujących zachowania stanowiące przejaw Przemocy.

§ 6

Obowiązki Pracowników

1. Przeciwdziałanie Przemocy w pracy stanowi jeden z podstawowych obowiązków Pracowników. Pracownicy są zobowiązani do wspomagania Federacji w kreowaniu przyjaznego środowiska pracy. Do obowiązków Pracowników należy traktowanie każdego współpracownika 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 Przemocy w pracy, a także do informowania Federacji o wszelkich znanych im przypadkach Przemocy w pracy.
3. Przeciwdziałanie Przemocy w pracy 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 Przemocy w pracy, świadkom, a także członkom Komisji Wyjaśniającej udziela się zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas udziału w postępowaniu.

§ 7

Obowiązki Doktorantów

1. Przeciwdziałanie Przemocy w trakcie realizacji procesów kształcenia stanowi jeden z podstawowych obowiązków Doktorantów. Doktoranci są zobowiązani do wspomagania Federacji w kreowaniu przyjaznego środowiska kształcenia. Do obowiązków Doktorantów należy traktowanie każdego Doktoranta oraz pracownika Federacji 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. Doktoranci są zobowiązani do informowania Federacji o wszelkich znanych im przypadkach Przemocy.
3. Przeciwdziałanie Przemocy w trakcie kształcenia jest szczególnym obowiązkiem osób sprawujących funkcje w samorządzie doktoranckim. Osoby te są zobowiązane do promowania przyjaznego miejsca kształcenia, bieżącego monitorowania relacji interpersonalnych, niezwłocznego rozwiązywania wszelkich potencjalnych konfliktów pomiędzy Doktorantami, a także do niezwłocznego reagowania na wszelkiego rodzaju



agresywne zachowania.

4. Doktoranci 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. Doktorantom uczestniczącym w Postępowaniu Wyjaśniającym, tj. domniemanym sprawcy i ofierze Przemocy, świadkom, a także członkom Komisji Wyjaśniającej udziela się zwolnienia z obowiązku realizacji zajęć na czas udziału w postępowaniu.

§ 8

Odpowiedzialność za Przemoc

1. Podejmowanie działań stanowiących przejaw Przemocy jest bezprawnym zachowaniem sprawcy, które nie będzie tolerowane przez Federację.
2. Federacja uznaje wszelkie przejawy Przemocy w pracy za rażące naruszenie podstawowych obowiązków Pracowników względem Federacji, w szczególności naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego, co uprawnia Federację do rozwiązania umowy o pracę, w tym bez zachowania okresu wypowiedzenia.
3. Federacja uznaje wszelkie przejawy Przemocy za rażące naruszenie podstawowych obowiązków Doktoranta względem Federacji, w szczególności naruszenie obowiązku dbania o dobro Federacji, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego, co uprawnia Federację do podjęcia w stosunku do Doktoranta stosownych działań przewidzianych w przepisach odrębnych.
4. Niezależnie od konsekwencji określonych w ust. 2 i 3 powyżej sprawcy Przemocy mogą podlegać odpowiedzialności na zasadach określonych w obowiązujących regulacjach prawnych, m.in. w przepisach Kodeksu cywilnego, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Kodeksu pracy, Kodeksu karnego, a także Kodeksu wykroczeń.
5. Federacja zastrzega sobie prawo do podjęcia wyciągnięcia konsekwencji także względem przełożonego sprawcy, który nie poinformował Federacji o występowaniu Przemocy w pracy, a także względem każdej osoby podejmującej jakiegokolwiek działania odwetowe względem ofiary Przemocy w pracy lub osób wspomagających sprawcę.

§ 9

Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy

1. Pracownicy narażeni na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (przykładowo w związku z wtargnięciem agresywnego napastnika do miejsca wykonywania pracy) 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 Federacji, a także

organów ochrony bezpieczeństwa obywateli o bezpośrednim zagrożeniu dla zdrowia i życia występującym w miejscu świadczenia pracy.

§ 10

Prawo do powstrzymania się od uczestnictwa w realizacji zajęć dydaktycznych

1. Doktoranci narażeni na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia (przykładowo w związku z wtargnięciem agresywnego napastnika na teren Federacji) mają prawo powstrzymać się od uczestnictwa w realizacji zajęć dydaktycznych. Doktoranci są zobowiązani do niezwłocznego zawiadomienia osobę prowadzącą zajęcia dydaktyczne lub innego pracownika Federacji o pojawieniu się zagrożenia dla ich życia i zdrowia, a także o powstrzymaniu się od uczestnictwa w realizacji zajęć dydaktycznych.
2. Jeżeli powstrzymanie się od uczestnictwa w realizacji zajęć dydaktycznych nie usuwa zagrożenia, Doktorant ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie osobę prowadzącą zajęcia dydaktyczne lub innego pracownika Federacji.
3. Doktorant nie poniesie jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od uczestnictwa w realizacji zajęć dydaktycznych lub oddalenia się z miejsca zagrożenia na zasadach określonych w ust. 1 lub 2 powyżej.
4. Doktoranci są zobowiązani do niezwłocznego poinformowania Federacji, a także organów ochrony bezpieczeństwa obywateli o bezpośrednim zagrożeniu dla zdrowia i życia występującym w miejscu realizacji zajęć dydaktycznych.

Rozdział III

Zgłaszanie przejawów Przemocy

§ 11

Wymogi formalne skargi

1. Każdy Pracownik lub Doktorant, która uważa, że padł ofiarą jakiegokolwiek formy Przemocy lub był świadkiem jakichkolwiek zachowań stanowiących Przemoc, jest obowiązany do poinformowania o tym Federacji poprzez złożenie skargi w sprawie Przemocy.
2. Federacja zachęca ofiary Przemocy, a także jej świadków do wyrażenia dezaprobaty względem zachowania sprawcy i zażądania zaniechania dalszych niepożądanych zachowań naruszających postanowienia niniejszej Polityki przed zgłoszeniem skargi, o której mowa ust. 1 powyżej.
3. Skarga może zostać złożona:
 - 1) Dyrektorowi Administracyjnemu,
 - 2) bezpośrednio przełożonemu Pracownika,
 - 3) osobie prowadzącej zajęcia dydaktyczne,
 - 4) członkowi Zgromadzenia Federacji,
 - 5) Pełnomocnikowi.
4. Skarga może zostać złożona w formie pisemnej, w tym z wykorzystaniem formularza zgłoszeniowego rozpowszechnionego przez Federację, w formie ustnej lub w formie elektronicznej poprzez wiadomość e-mail. W przypadku złożenia skargi w formie ustnej osoba otrzymująca skargę jest obowiązana do wypełnienia formularza stanowiącego zgłoszeniowego, który powinien zostać podpisany przez osobę otrzymującą skargę oraz



osobę ją zgłaszającą.

5. Do skargi powinny zostać (w miarę możliwości) dołączone dowody świadczące o dopuszczeniu się aktów Przemocy, przykładowo korespondencja mailowa, esemesowa.
6. Po otrzymaniu skargi przez osobę wskazaną w ust. 3 powyżej osoba ta jest zobowiązana do niezwłocznego podjęcia czynności ukierunkowanych na wszczęcie Postępowania Wyjaśniającego na zasadach określonych w Rozdziale IV Polityki.

§ 12

Zasady rozpatrywania skargi

1. Federacja zobowiązuje się do rozpatrzenia każdej otrzymanej skargi, niezależnie od stanowiska pracy Pracownika składającego skargę, a także stanowiska pracy domniemanego sprawcy (sprawców) Przemocy w pracy.
2. Federacja zobowiązuje się do rozpatrzenia każdej otrzymanej skargi od Doktoranta.
3. Federacja zobowiązuje się do rozpatrzenia każdej otrzymanej skargi z zastosowaniem najwyższych standardów poufności. Federacja zastrzega sobie prawo do udostępnienia skargi oraz pozostałych materiałów przekazanych przez Pracownika lub Doktoranta składającego skargę zewnętrznym doradcom Federacji.
4. Federacja zobowiązuje się do niepodejmowania jakichkolwiek negatywnych decyzji dotyczących zatrudnienia Pracownika lub praw Doktoranta składającego skargę, świadków biorących udział w Postępowaniu Wyjaśniającym, osób wspierających ofiarę lub osób w jakikolwiek inny sposób wspomagających Federację w przeciwdziałaniu Przemocy. Ochrona gwarantowana osobom biorącym udział w Postępowaniu Wyjaśniającym nie pozbawia Federacji prawa do podjęcia wszelkich dozwolonych prawem środków zmierzających do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy lub warunków i zasad kształcenia, w tym wyciągnięcia konsekwencji względem osób niewykonujących powierzonych im zadań lub niewłaściwie świadczących powierzoną im pracę albo doktorantom łamiącym regulamin szkoły doktorskiej.
5. W przypadku uznania skargi za bezzasadną Federacja 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 Federacji prawdziwe informacje. Gwarancja ta nie będzie przysługiwała osobom umyślnie kierującym fałszywe oskarżenia względem domniemanego sprawcy Przemocy, przedstawiających nieprawdziwe informacje lub fałszywe dowody w trakcie Postępowania Wyjaśniającego.

Rozdział IV

Postępowanie Wyjaśniające

§ 13

Wstępne badanie skargi

1. Podstawą wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego jest skarga złożona przez Pracownika lub Doktoranta albo informacji pozyskana przez Federację w każdy inny sposób.
2. Po wstępnym zapoznaniu się ze skargą złożoną przez Pracownika lub Doktoranta lub z inicjatywy własnej Federacji podejmuje decyzję o powołaniu Komisji Wyjaśniającej odpowiedzialnej za przeprowadzenie Postępowania Wyjaśniającego.



3. W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do zasadności skargi lub jej kompletności Federacja zastrzega sobie prawo do zobowiązania Pracownika lub Doktoranta składającego skargę do przedstawienia bardziej szczegółowych informacji dotyczących okoliczności wskazanych w skardze.
4. Federacja 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 niewszczeniu Postępowania Wyjaśniającego Federacji zobowiązuje się do dokonania adekwatnych czynności mających na celu zweryfikowanie poziomu bezpieczeństwa Pracowników lub Doktorantów.

§ 14

Komisja Wyjaśniająca

1. Komisja Wyjaśniająca jest powoływana przez Federacji ad hoc na zasadach określonych w niniejszej Polityce.
2. Decyzja o składzie Komisji Wyjaśniającej zostaje podjęta przez Prezydenta Federacji. W skład Komisji Wyjaśniającej zostają powołani:
 - 1) Pełnomocnik jako Przewodniczący.
 - 2) Pracownik Biura Prezydenta,
 - 3) inny przedstawiciel Pracowników lub Doktorantów wybrany do reprezentowania ich interesów,
 - 4) zewnętrzny doradca Federacji, np. prawnik, psycholog, specjalista w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi lub mediator,
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 Przemocy, a także osoba wskazana jako świadek Przemocy.
4. Federacja zastrzega sobie prawo do niepowołania w skład Komisji Wyjaśniającej osób, co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie braku bezstronności.
5. Federacja zachowuje prawo do odwołania członka Komisji Wyjaśniającej, gdy dalsze sprawowanie tej funkcji nie jest możliwe, w szczególności z powodu niezdolności do pracy lub ustania praw Doktoranta 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 Przemocy.

§ 15

Zasady przeprowadzania Postępowania Wyjaśniającego

1. Postępowanie Wyjaśniające ma na celu rozpoznanie zgłoszonej sprawy, zrozumienie jej istoty, określenie wpływu na innych pracowników 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 Federacji.
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 Federację, Doktorantom, 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. Federacja zobowiązuje się podjąć wszelkie dozwolone prawem działania celem zapobieżenia działaniom odwetowym w trakcie Postępowania Wyjaśniającego lub bezpośrednio po jego zakończeniu. W miarę możliwości Federacja zapewni, że w okresie Postępowania Wyjaśniającego domniemany sprawca Przemocy nie będzie współpracował z domniemaną ofiarą Przemocy.

§ 16

Organizacja prac Komisji Wyjaśniającej

1. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji Wyjaśniającej zapewnia Federacja.
2. Federacja 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 zapoznają się ze skargą oraz przedstawionymi dowodami.
4. Komisja Wyjaśniająca po zapoznaniu się z dowodami przystępuje do przesłuchań domniemanych: ofiary i sprawcy Przemocy, 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 Federacji. 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 Federacji.
10. Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. W przypadku równej ilości głosów decydujący jest głos przewodniczącego Komisji Wyjaśniającej.
11. Federacji zastrzega sobie prawo do przechowywania akt Postępowania Wyjaśniającego przez okres 3 lat od dnia jego zakończenia.



§ 17

Działania następcze

1. Federacja zobowiązuje się do podjęcia adekwatnych działań w przypadku wykrycia przejawów Przemocy, niezależnie od stanowiska piastowanego przez sprawcę Przemocy.
2. Federacja jest uprawniona w szczególności do rozwiązania umów zawartych ze sprawcami Przemocy. W przypadku groźniejszych przejawów Przemocy, których dopuszczenie się może wyczerpywać znamiona przestępstwa, Federacja zastrzega sobie prawo do poinformowania kompetentnych organów ścigania przestępstw.
3. Federacja zastrzega sobie prawo do zaproponowania ofierze lub sprawcy Przemocy w pracy przeniesienia do innej jednostki Federacji lub też zmiany ich stanowiska pracy, po otrzymaniu ich zgody.
4. Federacja może zdecydować się także na zobowiązanie sprawców Przemocy do publicznego przeproszenia ofiar, a także do podjęcia innych działań następczych.

Rozdział V

§ 18

Ochrona danych osobowych

1. Administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku z realizacją postanowień Polityki jest Federacja.
2. Federacja, ze względu na swoje obowiązki administratora danych osobowych, zobowiązuje się do wprowadzenia skutecznych środków ochrony danych osobowych wszystkich uczestników Postępowania Wyjaśniającego. W tym celu Federacja 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 i Doktorantom w odrębnym dokumencie informacyjnym.

Rozdział VI

§ 19

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka została wprowadzona na czas nieokreślony.
2. Polityka została skonsultowana z przedstawicielami Pracowników i Doktorantów Federacji.
3. Polityka została podana do wiadomości Pracowników i Doktorantów poprzez udostępnienie w BIP Federacji.
4. Federacja zastrzega sobie prawo do zmiany lub uzupełnienia postanowień Polityki.
5. Skorzystanie z możliwości zgłoszenia skargi przez osobę zatrudnioną lub Doktoranta nie wyłącza ani nie ogranicza jej uprawnień do dochodzenia roszczeń związanych z Przemocą przewidzianych na gruncie obowiązujących przepisów.
6. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką mają zastosowanie przepisy prawa pracy, prawa o szkolnictwie wyższym i nauce oraz prawa cywilnego.

