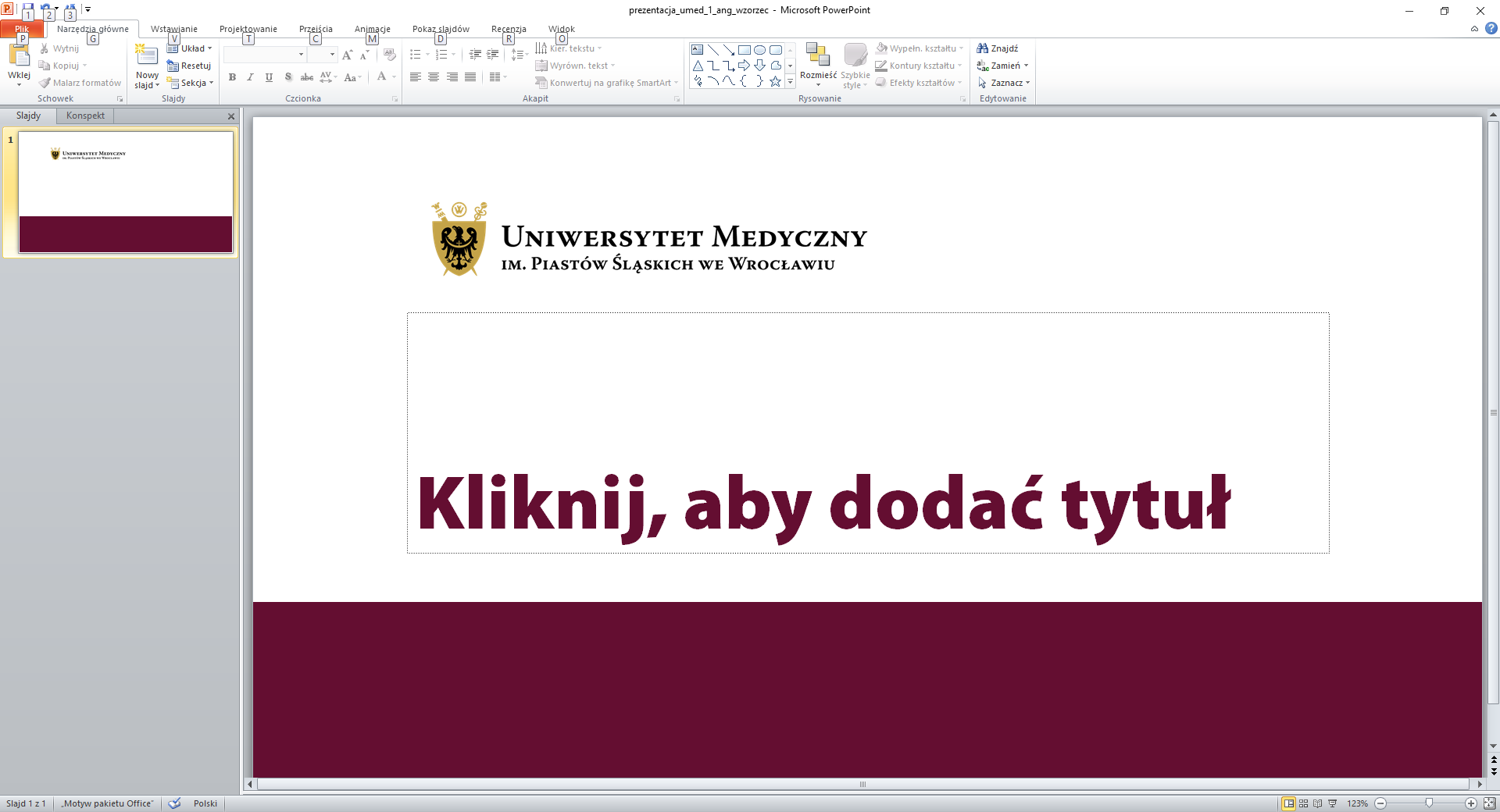
Załącznik

do zarządzenia nr 209/XVI R/2024

Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 października 2024 r.



**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA ZJAWISKOM NIEPOŻĄDANYM - NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU I MOBBINGOWI  
W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU**

Spis treści

[CELE POLITYKI I ZAKRES JEJ OBOWIĄZYWANIA 3](#_Toc178152893)

[WYJAŚNIENIE POJĘĆ STOSOWANYCH W POLITYCE 3](#_Toc178152894)

[POSTANOWIENIA OGÓLNE 6](#_Toc178152895)

[OBOWIĄZKI UCZELNI ORAZ OBOWIĄZKI CZŁONKÓW WSPÓLNOTY UCZELNI 6](#_Toc178152896)

[ORGANY DS. PRZECIWDZIAŁANIA NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU I MOBBINGOWI 8](#_Toc178152897)

[KONSEKWENCJE WOBEC SPRAWCÓW NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I MOBBINGU 11](#_Toc178152901)

[POSTANOWIENIA KOŃCOWE 12](#_Toc178152902)

# **CELE POLITYKI I ZAKRES JEJ OBOWIĄZYWANIA**

**§ 1**

1. Niniejsza Polityka ma na celu przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym - nierównemu traktowaniu i mobbingowi, wspieranie przyjaznego, bezpiecznego i pozytywnego środowiska pracy i nauki oraz budowanie poczucia odpowiedzialności wśród członków wspólnoty Uczelni za przestrzeganie zasad etyki i współżycia społecznego.
2. Polityka określa zasady przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom dotyczącym nierównego traktowania i mobbingu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, podejmowania przez Uczelnię działań mających na celu wyeliminowanie tych zjawisk oraz ustala procedury zawierające tryb zgłaszania i rozpatrywania spraw dotyczących zjawisk niepożądanych.
3. Postanowienia niniejszej Polityki mają zastosowanie do członków wspólnoty Uczelni, tj. jej pracowników, studentów i doktorantów oraz dotyczą zdarzeń, w których zarówno osoba zgłaszająca, jak i osoba, której zgłoszenie dotyczy, należą do jednej z wyżej wymienionych grup osób.

# **WYJAŚNIENIE POJĘĆ STOSOWANYCH W POLITYCE**

**§ 2**

Użyte w Polityce oraz załącznikach do niej pojęcia oznaczają:

1. **Uczelnia, Pracodawca** – Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.
2. **Nierówne traktowanie** – nieuzasadnione, odmienne traktowanie członków wspólnoty Uczelni znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej, w tym dyskryminację pracownika, studenta lub doktoranta, a także mniej korzystne traktowanie tych osób wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie takich zachowań.
3. **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 współpracowników.
4. **Molestowanie** - każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
5. **Molestowanie seksualne** - każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, Studenta lub Doktoranta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie ofiary molestowania, poprzez zachowania o charakterze fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym. Molestowanie seksualne może obejmować w szczególności: nieakceptowany przez drugą stronę kontakt fizyczny - nieodpowiednie dotykanie (np.: głaskanie, obejmowanie itp.), czynienie uwag i aluzji o charakterze seksualnym, w tym opowiadanie dowcipów o podłożu seksualnym lub przekazywanie ich w inny sposób (np. pocztą elektroniczną), wysuwanie propozycji seksualnych, domaganie się gratyfikacji seksualnych (tzw. dowodów wdzięczności), czynienie obscenicznych gestów, demonstrowanie treści erotycznych lub pornograficznych.
6. **Dyskryminacja Pracownika** - mniej korzystne (nierówne) traktowanie w porównywalnej sytuacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, 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, światopogląd lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – w formie bezpośredniej lub pośredniej – z zastrzeżeniem, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie sytuacji Pracowników w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
7. **Dyskryminacja Doktoranta, Studenta -** mniej korzystne (nierówne) traktowanie w porównywalnej sytuacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, światopogląd, lub orientację seksualną – w formie bezpośredniej lub pośredniej.
8. **Dyskryminacja bezpośrednia** - sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt. 6-7 była, jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inna osoba.
9. **Dyskryminacja pośrednia** - sytuacja, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby osób należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt. 6-7, 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. W przypadku pracowników dyskryminacja pośrednia dotyczyć może niekorzystnej sytuacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
10. **Konflikt** - spór dwóch lub więcej osób, któremu towarzyszą napięcie i negatywne emocje, w wyniku czego wzajemne relacje skonfliktowanych stron pogarszają się i mogą powodować działania i zachowania niepożądane.
11. **Student** - osoba kształcąca się w Uczelni, niezależnie od trybu studiów.
12. **Doktorant** -osoba kształcąca się w szkole doktorskiej, prowadzonej przez Uczelnię.
13. **Pracownik** - osoba zatrudniona w Uczelni na podstawie stosunku pracy.
14. **Polityka** -niniejsza Polityka przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - nierównemu traktowaniu i mobbingowi.
15. **Wspólnota Uczelni lub członkowie wspólnoty Uczelni** - Pracownicy, Studenci i Doktoranci.
16. **Zjawiska niepożądane** -mobbing, nierówne traktowanie, w tym dyskryminacja, molestowanie i molestowanie seksualne.
17. **Ekspert zewnętrzny** - zapewniony przez Uczelnię specjalista, m.in. z zakresu prawa, psychologii.
18. **Mediacja** - sposób na wypracowanie satysfakcjonującego strony rozwiązania sporu na drodze dobrowolnych i poufnych rozmów, prowadzonych przy wsparciu Mediatora.
19. **Mediator** -bezstronna i neutralna osoba trzecia, której zadaniem w czasie trwania procesu Mediacji jest wspieranie komunikacji, łagodzenie ewentualnego napięcia lub stresu i pomoc w osiągnięciu porozumienia.
20. **Komisja** - odpowiednio Komisja Antymobbingowa lub Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu, powoływana na czas kadencji Rektora.
21. **Skład orzekający Komisji** - odpowiednio skład Komisji Antymobbingowej lub Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu, powołany do rozpoznania konkretnego zgłoszenia.
22. **Pełnomocnik** - Pełnomocnik Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu ds. Równego Traktowania.
23. **Obwiniony, Osoba obwiniona –** osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca zjawisk niepożądanych.

# **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 3**

1. Podstawowym elementem kultury organizacyjnej Uczelni jest przestrzeganie przez członków wspólnoty Uczelni zasad etycznych i powszechnie aprobowanych norm kultury osobistej. Uczelnia wspiera wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między członkami wspólnoty. Promowanie równego traktowania i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji stanowi obowiązek w szczególności kadry kierowniczej Uczelni.
2. Uczelnia sprzeciwia się wszelkim formom zjawisk niepożądanych - nierównemu traktowaniu i mobbingowi wśród wspólnoty Uczelni oraz reaguje na wszelkie przejawy nierównego traktowania i mobbingu bez względu na to, kogo one dotyczą.
3. Uczelnia zobowiązuje się do podejmowania działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich przypadków nierównego traktowania i mobbingu oraz do udzielania pomocy ofiarom powyższych zjawisk.

# **OBOWIĄZKI UCZELNI ORAZ OBOWIĄZKI CZŁONKÓW WSPÓLNOTY UCZELNI**

**§4**

1. Do obowiązków Uczelni w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym należy w szczególności:
2. przestrzeganie zasad wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w szczególności prawa pracy, prawa cywilnego oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania,
3. równe traktowanie Pracownika w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony czy zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
4. równe traktowanie Studentów oraz Doktorantów, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, światopogląd, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną,
5. poszanowanie godności osobistej, przekonań światopoglądowych, filozoficznych i politycznych członków wspólnoty Uczelni,
6. przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
7. obiektywna ocena wyników pracy lub nauki, umiejętności, kompetencji i doświadczenia zawodowego,
8. powołanie organów ds. przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym w celu rozpatrywania zgłoszeń o zaistnieniu okoliczności mających znamiona zjawisk niepożądanych,
9. przestrzeganie zakazu szykanowania osób, które zgłosiły zaistnienie okoliczności mających znamiona zjawisk niepożądanych,
10. budowanie świadomości członków wspólnoty Uczelni poprzez organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dla Pracowników, Doktorantów i Studentów w zakresie objętym niniejszą Polityką, w szczególności szkoleń dla kadry kierowniczej oraz członków Komisji Antymobbingowej i członków Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu,
11. ogłaszanie i utrzymywanie kanałów zgłaszania przejawów zjawisk niepożądanych, za pośrednictwem których członkowie wspólnoty Uczelni mogą zgłaszać te zjawiska,
12. bieżące monitorowanie realizacji Polityki wśród wszystkich grup wspólnoty Uczelni przez Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania,
13. bieżąca aktualizacja niniejszej Polityki i obowiązujących procedur oraz wprowadzanie niezbędnych zmian,
14. proponowanie i wspieranie działań mających na celu budowanie pozytywnych relacji pomiędzy członkami wspólnoty Uczelni,

2. Pracodawca przeprowadza cykliczne szkolenia Pracowników z zakresu przeciwdziałania mobbingowi Certyfikat uczestnictwa w szkoleniu z zakresu przeciwdziałania mobbingowi przechowywany jest w aktach osobowych Pracownika.

3. Uczelnia przeprowadza cykliczne szkolenia z zakresu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

**§5**

1. Do obowiązków każdego z członków wspólnoty Uczelni należy w szczególności:

1. równe traktowanie w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a także z uwagi na inne preferencje i cechy osobiste,
2. przeciwstawianie się praktykom nieetycznym lub dyskryminującym,
3. dokładanie wszelkich starań, by unikać konfliktów interpersonalnych, a zaistniałe konflikty rozwiązywać z poszanowaniem zasad współżycia społecznego i bez uszczerbku dla godności osobistej innych stron konfliktu,
4. uprzejme i życzliwe zachowanie wobec innych członków wspólnoty Uczelni, a także w miarę możliwości służenie im pomocą,
5. reagowanie na okoliczności mające znamiona nierównego traktowania i mobbingu oraz powiadamianie o tych okolicznościach zgodnie z procedurą antymobbingową i procedurą przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, stanowiącymi załączniki do niniejszej Polityki,
6. niewykorzystywanie relacji zależności i podporządkowania pomiędzy Pracownikami, w szczególności pomiędzy przełożonym i podwładnym, oraz pomiędzy Pracownikami i Studentami lub Doktorantami, w celach służących osiągnięciu jakichkolwiek dodatkowych korzyści zawodowych lub prywatnych.

# **ORGANY DS. PRZECIWDZIAŁANIA NIERÓWNEMU TRAKTOWANIU I MOBBINGOWI**

**§ 6**

1. W celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i mobbingowi, Rektor powołuje na okres kadencji następujące organy:

## Komisję Antymobbingową,

## Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu,

## Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania.

1. Członkowie organów, o których mowa w ust. 1 są zobowiązani do stosowania zasad bezstronności, neutralności i poufności na każdym etapie podejmowanych działań.

**§ 7**

1. Komisja Antymobbingowa powoływana jest odrębnym zarządzeniem Rektora.

2. W skład Komisji wchodzą:

* 1. Przewodniczący,
  2. Zastępca Przewodniczącego,
  3. 3 nauczycieli akademickich,
  4. 3 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. W pracach Komisji obligatoryjnie bierze udział z głosem doradczym radca prawny Uczelni.
2. Członkowie Komisji Antymobbingowej powinni posiadać wiedzę i doświadczenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi oraz nierównemu traktowaniu.
3. Zadaniem Komisji jest wszechstronne wyjaśnienie sprawy będącej przedmiotem zgłoszenia. Przewodniczący Komisji, a w przypadku jego nieobecności, Zastępca Przewodniczącego, wyznacza pięcioosobowy Skład orzekający Komisji do rozpoznania konkretnego zgłoszenia, w tym przewodniczącego składu.
4. Komisja Antymobbingowa proceduje na zasadach określonych w Procedurze antymobbingowej, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

**§ 8**

1. Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu powoływana jest odrębnym zarządzeniem Rektora.
2. W skład Komisji wchodzą:
   1. Przewodniczący,
   2. Zastępca Przewodniczącego,
   3. 2 nauczycieli akademickich,
   4. 2 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
   5. 2 Studentów,
   6. 2 Doktorantów.
3. W pracach Komisji obligatoryjnie bierze udział z głosem doradczym radca prawny Uczelni.
4. Kandydatów na członków Komisji spośród Studentów i Doktorantów Uczelni wskazują odpowiednio samorząd studentów i samorząd doktorantów Uczelni.
5. Członkowie Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu powinni posiadać wiedzę i doświadczenie w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.
6. Do zadań Komisji należy wszechstronne wyjaśnienie sprawy będącej przedmiotem zgłoszenia. Przewodniczący Komisji, a w przypadku jego nieobecności, Zastępca Przewodniczącego, wyznacza pięcioosobowy Skład orzekający Komisji do rozpoznania konkretnego zgłoszenia, w tym przewodniczącego składu. W sprawach, w których osobą wnoszącą zgłoszenie lub Obwinionym jest Student lub Doktorant, w Składzie orzekającym Komisji należy zapewnić udział odpowiednio Studenta lub Doktoranta. W sprawach, w których zarówno osoba wnosząca zgłoszenie, jak i Obwiniony są Pracownikami Uczelni, w Składzie orzekającym Komisji biorą udział wyłącznie Pracownicy Uczelni.
7. Komisja ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu proceduje na zasadach określonych w Procedurze przeciwdziałania nierównemu traktowaniu stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

**§ 9**

1. Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania powoływani są odrębnym zarządzeniem Rektora.

2. Do zadań Pełnomocników należy:

1. Inicjowanie i koordynowanie działań systemowych na rzecz równego traktowania i zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Uczelni, w tym wydawanie rekomendacji i udział w opracowywaniu procedur dotyczących przeciwdziałania i eliminacji zjawisk niepożądanych.
2. Współpraca z Władzami Uczelni, kierownikami jednostek organizacyjnych oraz ze stroną społeczną reprezentowaną przez związki zawodowe w zakresie przeciwdziałania i eliminacji zjawisk niepożądanych – mobbingu i nierównego traktowania.
3. Promowanie, upowszechnienie i propagowanie tematyki równego traktowania, w tym działania na rzecz podnoszenia świadomości członków wspólnoty Uczelni.
4. Współpraca z instytucjami zewnętrznymi na rzecz realizacji zasady równego traktowania w Uczelni.
5. Reprezentowanie Uczelni w gremiach krajowych i międzynarodowych zajmujących się zagadnieniami równościowymi, w tym uczestniczenie w szkoleniach i sieciach kontaktów ze swoimi odpowiednikami w innych instytucjach.
6. Przyjmowanie i procedowanie zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania w Uczelni, zgłoszonych bezpośrednio do Pełnomocnika przez pracowników, doktorantów i studentów, jak również spraw podejmowanych z inicjatywy Pełnomocnika oraz przekazanych Pełnomocnikowi przez Rektora , w tym:
7. wstępne badanie zgłoszeń,
8. przekazywanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 7 dni, zgłoszeń do rozpoznania przez Komisję ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu, jeśli  w ocenie Pełnomocnika sprawa wymaga rozpatrzenia przez Komisję,
9. przekazywanie Rektorowi rekomendacji co do sposobu załatwienia spraw, które    
   w ocenie Pełnomocnika nie kwalifikują się do rozpoznania przez Komisję,
10. wnioskowanie do Rektora o czasowe przeniesienie zgłaszającego pracownika (na jego wniosek) na inne stanowisko pracy lub podjęcie innych działań, mających na celu zapobieżenie bezpośrednim kontaktom osoby wnoszącej zgłoszenie z obwinionym, do czasu zakończenia postępowania przed Komisją,
11. inicjowanie szkoleń dla osób, których dotyczyło zgłoszenie,
12. inicjowanie działań wspierających osoby poszkodowane w danej sytuacji,
13. Wspieranie pracowników, studentów i doktorantów będących ofiarami nierównego traktowania, w szczególności poprzez przekazywanie informacji o obowiązujących procedurach, możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy.
14. Monitorowanie i podejmowanie odpowiednich działań prewencyjnych w sytuacjach podejrzenia zaistnienia zjawisk niepożądanych w przypadkach, które trafiły do wiadomości Pełnomocników bez formalnego zgłoszenia.
15. Składanie Rektorowi w terminie do 28 lutego rocznych sprawozdań ze swojej działalności, w tym zestawień spraw rozpatrzonych przez Pełnomocników, a także propozycji działań Uczelni zmierzających do pełnego urzeczywistnienia zasady równego traktowania Pracowników, Studentów i Doktorantów oraz zapobiegania wszelkim przejawom nierównego traktowania na przyszłość.

# **KONSEKWENCJE WOBEC SPRAWCÓW NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA I MOBBINGU**

**§ 10**

W razie uznania przez Skład orzekający właściwej Komisji zgłoszenia za zasadne:

1. wobec sprawcy będącego Pracownikiem administracji Rektor może zastosować konsekwencje przewidziane w Kodeksie pracy (w tym rozwiązanie stosunku pracy) lub pozbawić Pracownika uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych,
2. w stosunku do Pracownika będącego nauczycielem akademickim Rektor może zastosować konsekwencje przewidziane w punkcie poprzednim. Dodatkowo, Rektor może ukarać go karą dyscyplinarną upomnienia albo zwrócić się do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w zależności od wagi zarzucanego czynu,
3. w stosunku do Studenta lub Doktoranta Rektor może skierować wniosek do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w zależności od wagi zarzucanego czynu,
4. Skład orzekający właściwej Komisji może rekomendować:

a) skierowanie sprawcy na szkolenie z przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym,

b) przeszkolenie z przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym Pracowników lub przełożonych

danej jednostki,

c) podjęcie innych działań zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości w przyszłości.

# **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 11**

1. Zasady określone w Polityce nie ograniczają uprawnień Pracownika, Studenta lub Doktoranta do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu nierównego traktowania, w tym dyskryminacji molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu na drodze sądowej.
2. Wszystkie osoby biorące udział w postępowaniu uregulowanym w procedurach stanowiących załączniki do niniejszej Polityki zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie faktów poznanych w trakcie i w związku z postępowaniem. Dane osobowe zawarte w aktach postępowania podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Załącznikami do niniejszej Polityki są:

a) Procedura antymobbingowa (załącznik nr 1)

b) Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu (załącznik nr 2).