

Załącznik do Zarządzenia nr 60/2025 Rektora ANS im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie z dnia 17 listopada 2025 roku.

Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie

Spis treści

Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Akademii Nauk

Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie	3
 Postanowienia ogólne	3
 Definicje.....	4
 Uprawnienia i obowiązki pracowników	6
 Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym	7
 Organy w procedurze antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.....	9
 Wszczęcie postępowania.....	9
 Mediacja	12
 Postanowienia końcowe	12

Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie

Postanowienia ogólne

§1

Wewnętrzna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie została stworzona na podstawie art. 18^{3a}, art. 11³, art. 67²⁹, art. 94 pkt 2b, art. 94³ oraz art.100 §2 pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277) – zwana dalej k.p. oraz art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 5 i 11 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1751).

§2

1. Niniejsza Polityka określa zasady przeciwdziałania wszelkim przejawom nierównego traktowania studentów/studentek, nauczycieli/nauczycielek akademickich, pracowników oraz osób wykonujących pracę lub usługi na rzecz Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie, w tym w szczególności dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu . Określa także tryb rozpatrywania spraw dotyczących dyskryminacji, nierównego traktowania i podejmowania przez Uczelnię działań mających na celu wyeliminowanie tych zjawisk.
2. Celem Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie jest:
 - a) przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku akademickim zjawisk mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, mowy nienawiści oraz przemocy motywowanej uprzedzeniami;
 - b) ograniczenie konfliktów naruszających zasady współżycia społecznego oraz ich szkodliwych następstw;
 - c) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku zaistnienia lub podejrzenia zaistnienia zjawisk, o których mowa w pkt a;
 - d) budowanie poczucia odpowiedzialności za poprawną komunikację oraz dobrą współpracę wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze i zatrudnionych pracowników.

Definicje

§3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) dyskryminacja – bezpośrednie lub pośrednie nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osoby fizycznej ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, w szczególności: płeć, tożsamość płciową, kolor skóry (rasę), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową, status społeczny i ekonomiczny, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony;
- 2) Koordynator ds. Antydyskryminacji i Mobbingu – zwany dalej Koordynatorem, należy przez to rozumieć osobę powołaną przez Rektora Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie w celu koordynacji i nadzoru nad procedowaniem zgłoszeń o występowaniu działań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu w Uczelni;
- 3) Komisja ds. Antydyskryminacji i Mobbingu – zwana dalej Komisją, organ powołany przez Rektora Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie do rozpatrywania zgłoszeń i skarg o występowaniu działań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu w Uczelni;
- 4) mobbing – 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;
- 5) molestowanie – niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w szczególności ujawnienie albo groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej;
- 6) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
- 7) mowa nienawiści – wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości; mowa nienawiści

rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyłonionych na podstawie faktycznych lub domniemanych cech tożsamości; mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakiekolwiek cechy tożsamości;

- 8) nierówne traktowanie – dyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio osoby fizycznej 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, tożsamość płciową, kolor skóry (rasę), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową, status społeczny i ekonomiczny, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony;
- 9) pracodawca – Akademia Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie, reprezentowana przez Rektora;
- 10) pracownik – osoba zatrudniona w Uczelni na podstawie stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko;
- 11) Polityka – Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa w Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie
- 12) skarga - zgłoszenie pracownika, wskazujące na stosowanie wobec niego lub innych pracowników działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, mowę nienawiści lub przemoc motywowaną uprzedzeniami;
- 13) strona – osoba wskazana w Skardze lub innej wiarygodnej informacji stanowiącej podstawę wszczęcia postępowania wyjaśniającego jako pokrzywdzona mobbingiem, dyskryminacją, nierównym traktowaniem, molestowaniem, w tym molestowaniem seksualnym, mową nienawiści lub przemocą motywowaną uprzedzeniami oraz osoba obwiniana o te działania lub zachowania;
- 14) student – osoba kształcąca się w Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie;
- 15) Uczelnia – Akademia Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie;
- 16) zachowania niepożądane – zachowania niepożądane w Uczelni, takie jak mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, w tym molestowanie seksualne, mowa nienawiści lub przemoc motywowana uprzedzeniami.

Uprawnienia i obowiązki studentów/studentek i osób pracujących

§ 4

1. Każdy student i pracownik w stosunku do którego stosowane są zachowania niepożądane, ma prawo żądania podjęcia przez pracodawcę środków zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk oraz ich skutków.
2. Każda osoba wymieniona w ust. 1, która posiada lub poweźmie informację o przypadkach zachowań niepożądanych, jest obowiązany do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu.
3. Skorzystanie przez osobę z uprawnienia wskazanego w ust. 1 nie wyłącza jego prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Polityki.

§ 5

1. Wszyscy studenci i pracownicy zobowiązani są traktować innych członków społeczności akademickiej z godnością i szacunkiem oraz dbać, aby ich słowa lub zachowania nie naruszały dóbr osobistych i praw innych osób.
2. Studenci i pracownicy obowiązani są do przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, poprzez:
 - 1) podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi członkami wspólnoty akademickiej, w tym poszanowanie ich godności i innych dóbr osobistych;
 - 2) unikanie stosowania w miejscu pracy zachowań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego wobec pracowników lub innych osób, a w szczególności prowadzących do zachowań niepożądanych;
 - 3) reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich;
 - 4) odmawianie współudziału lub wspierania działań, elementem których są zachowania niepożądane lub naruszające zasady współżycia społecznego.
3. Pracownicy są również zobowiązani do:
 - 1) podejmowania prób rozwiązywania konfliktów na jak najwcześniejszym etapie ich rozwoju i w ten sposób zapobiegania ich eskalacji;
 - 2) korzystania z pomocy powoływanej przez pracodawcę Komisji w sytuacji, gdy podejmowane przez nich działania służące rozwiązaniu konfliktu są nieskuteczne, w szczególności, gdy rośnie liczba nieprawidłowości lub przyjmują one formę zachowań niepożądanych lub gdy eskalacja konfliktu wywołuje negatywne skutki związane z efektywnością procesu pracy.
4. Każdy student i pracownik, ma obowiązek zapoznania się z treścią Polityki i przestrzegania jej postanowień.

5. Każdy pracownik jest zobowiązany do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Procedury, stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej Polityki. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika.
6. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze są odpowiedzialne za utrzymywanie i kształtowanie właściwych relacji w miejscu pracy, opartych na zasadzie wzajemnego szacunku oraz niedopuszczania do naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracowników.
7. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze są odpowiedzialne za ograniczanie ryzyka organizacyjnego oraz osobowego w zarządzaniu pracą i ludźmi oraz promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań między pracownikami, w tym zwłaszcza do:
 - a) rozwiązywania konfliktów z pracownikami lub pomiędzy podległymi pracownikami, bez zbędnej zwłoki;
 - b) dawania przykładu właściwej postawy swoim własnym zachowaniem;
 - c) wykazywania otwartości na informacje zwrotne przekazywane przez pracowników;
 - d) zgłaszania pracodawcy wszelkich przypadków problemów związanych z relacjami, które wymagają interwencji ze strony pracodawcy - w celu ograniczenia ryzyka organizacyjnego i osobowego w zarządzaniu.

Przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym

§ 6

W celu przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym pracodawca może podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, polegające w szczególności na:

- 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;
- 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zachowań niepożądanych, metod zapobiegania ich występowaniu oraz konsekwencji ich wystąpienia;
- 3) monitorowaniu problematyki zachowań niepożądanych oraz stosowaniu procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w praktyce.

§ 7

1. Pracodawca nie akceptuje żadnych zachowań niepożądanych. Ich stosowanie, jak również stwarzanie sytuacji zachęcających do ich stosowania, stanowi naruszenie przepisów prawa, w szczególności prawa pracy oraz prawa cywilnego.
2. Pracodawca bezwzględnie zakazuje wszelkich zachowań niepożądanych i zobowiązuje wszystkich pracowników i studentów oraz osoby wykonujące pracę lub usługę na rzecz Uczelni do przestrzegania Polityki i przeciwdziałania stosowaniu wskazanych wyżej zjawisk przez inne osoby.

3. Wyróżnia się następujące rodzaje mobbingu w miejscu pracy:
 - a) mobbing pochyły (pionowy) — sprawcą jest przełożony, a ofiarą podwładny;
 - b) mobbing horyzontalny (poziomy) — występuje między pracownikami (np. mobbing w pracy przez koleżankę/kolegę);
 - c) mobbing wstępujący (skośny) — sprawcą jest podwładny, a ofiarą przełożony.
4. Za mobbing mogą być uznane w szczególności następujące zachowania:
 - a) nieuzasadnione grożenie utratą pracy;
 - b) wyśmiewanie;
 - c) ograniczenie możliwości wypowiedzania się (ciągłe przerywanie; niedopuszczanie do głosu);
 - d) bierna agresja;
 - e) używanie aluzji, unikanie wypowiedzania się wprost;
 - f) komunikowanie się krzykiem, groźbami i wyzwiskami;
 - g) rozsiewanie plotek na temat pracownika;
 - h) sugerowanie choroby sugerowanie choroby w celu stygmatyzacji lub zdyskredytowania pracownika;
 - i) wypowiedzanie negatywnych uwag o życiu osobistym pracownika;
 - j) aluzje o charakterze seksualnym;
 - k) molestowanie;
 - l) stosowanie mowy nienawiści lub przemocy motywowanej uprzedzeniami;
 - m) przydzielanie zadań obiektywnie niemożliwych do realizacji;
 - n) ukrywanie istotnych informacji w celu doprowadzenia do niewłaściwej realizacji przez pracownika powierzonych mu zadań;
 - o) poniżanie;
 - p) zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą;
 - q) wykluczanie z imprez i wyjazdów organizowanych przez pracodawcę.
5. Nie są mobbingiem zachowania, które nie mają charakteru uporczywego i długotrwałego (podejmowane działania lub zachowania nie są powtarzające się, systematyczne).
6. Nie są mobbingiem:
 - a) rzeczowa krytyka pracownika oraz przeprowadzanie oceny jego pracy (zwracanie uwagi, wskazywanie błędów oraz sugerowanie poprawy w sytuacji niewywiązywania się z obowiązków bądź wykonywania ich nierzetelnie);
 - b) korzystanie z uprawnień przysługujących pracodawcy przewidzianych przepisami prawa lub aktami wewnątrzzakładowymi.
7. Bezpodstawne pomawianie o dopuszczanie się zachowań niepożądanych jest zabronione.

Organy w procedurze antydyskryminacyjnej i antymobbingowej

§ 8

1. Rektor powołuje Koordynatora ds. Antydyskryminacji i Mobbingu oraz Komisję ds. Antydyskryminacji i Mobbingu na okres kadencji Rektora.
2. W skład Komisji wchodzi czterech nauczycieli akademickich, po jednym z każdego Instytutu, przedstawiciel Samorządu Studenckiego oraz jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Koordynator jest powoływany spośród pracowników Uczelni, wyróżniających się wiedzą na temat problematyki równego traktowania, zjawisk dyskryminacji i mobbingu.
4. Na wniosek Koordynatora Rektor może powołać konsultantów/konsultantki ds. osób lub społeczności narażonych na nierówne traktowanie i dyskryminację.
5. Do zadań Koordynatora należy w szczególności:
 - a) wstępne badanie skarg dotyczących nierównego traktowania w Uczelni, zgłoszonych bezpośrednio lub przekazanych przez inne jednostki Uczelni, jak również spraw przekazanych pełnomocnikowi przez Rektora; w razie potrzeby dodatkowego wyjaśnienia okoliczności sprawy pełnomocnik może nawiązać bezpośredni kontakt z osobą wnoszącą skargę;
 - b) przekazywanie bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 14 dni, skarg do rozpoznania przez Komisję ds. Antydyskryminacji i Mobbingu, jeśli w ocenie pełnomocnika sprawa wymaga rozpatrzenia przez Komisję;
 - c) przekazywanie Rektorowi rekomendacji co do sposobu załatwienia spraw, które w ocenie koordynatora nie kwalifikują się do rozpoznania przez Komisję;
 - d) wnioskowanie do Rektora o czasowe przeniesienie wnoszącego skargę pracownika (za jego zgodą) na inne stanowisko pracy lub podjęcie innych działań, mających na celu zapobieżenie bezpośrednim kontaktom osoby wnoszącej skargę z obwinionym, do czasu zakończenia postępowania przed Komisją;
 - e) zbieranie informacji na temat dobrych praktyk związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi.

Wszczęcie postępowania

§ 9

1. Każdy student i pracownik oraz osoba wykonująca pracę lub usługę na rzecz Uczelni (wnioskodawca/wnioskodawczyni) może, na piśmie (załącznik nr 2 lub 2a) lub za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mailowy: *koordynator-dyskryminacja@ansleszno.pl* złożyć do Koordynatora wniosek o rozpatrzenie sprawy. We wniosku należy wskazać osobę, o której czyn chodzi, opisać

- przebieg zdarzenia oraz zaprezentować zarzuty i dowody. Wniosek dotyczy sytuacji, która zaszła na terenie Uczelni lub była funkcjonalnie związana z jego działalnością.
2. Wniosek złożony wprost do Koordynatora może zostać skierowany do zaopiniowania przez wskazanego przez Koordynatora konsultanta, jeżeli został powołany, w ramach postępowania wyjaśniającego.
 3. Po wpłynięciu wniosku Koordynator spotyka się osobno z wnioskodawcą/wnioskodawczynią (jeżeli wyrazi taką wolę), osobą pokrzywdzoną i z osobą, której czynu dotyczy wniosek, w celu uzyskania wyjaśnień. W razie potrzeby Koordynator inicjuje wysłuchanie z udziałem konsultanta. Wniosek o udział konsultanta może zostać złożony również przez osobę pokrzywdzoną.
 4. Osoby biorące udział w postępowaniu zobowiązane są zachować poufność w odniesieniu do procedowanej sprawy.
 5. Postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Koordynatora kończy się:
 - 1) skierowaniem wniosku do Komisji,
 - 2) skierowaniem wniosku do mediacji,
 - 3) decyzją Koordynatora o nienadawaniu sprawie biegu.
 6. Koordynator jest zobowiązany poinformować Rektora i wnioskodawcę/wnioskodawczynię o zakończeniu postępowania wyjaśniającego, przy czym decyzję Koordynatora, o której mowa w ust. 5 pkt 3, przekazuje się wraz z uzasadnieniem Rektorowi.
 7. W przypadku skierowania wniosku do Komisji, Koordynator informuje o tym i o planowanych działaniach wnioskodawcę/wnioskodawczynię, osobę, której czynu dotyczy wniosek, oraz osobę pokrzywdzoną.

§ 10

1. Koordynator, po postępowaniu wyjaśniającym może przekazać sprawę do Komisji.
2. Komisja po przeanalizowaniu sprawy wszczyna postępowanie i wyznacza termin posiedzenia albo kieruje sprawę do mediacji.
3. Każdy członek/członkini Komisji jest zobowiązany/a do podpisania oświadczenia stanowiącego załącznik 3.
4. Po wszczęciu postępowania Rektor na wniosek składu orzekającego może podjąć uzasadnione oraz odpowiednie środki w celu ochrony bezpieczeństwa członków i członkiń wspólnoty Uczelni i w celu zabezpieczenia prawidłowego toku formalnej procedury skargowej lub powstrzymania represji i odwetu. Na wniosek składu orzekającego, opinie w sprawie mogą wydać wskazani członkowie wspólnoty Uczelni, w szczególności kierownicy jednostek lub eksperci z zakresu psychologii, psychiatrii lub prawa.
5. Skład orzekający wysłuchuje:
 - 1) wnioskodawcę (jeżeli wyrazi taką wolę);
 - 2) osobę pokrzywdzoną;

- 3) osobę, której czynu dotyczy postępowanie;
- 4) świadków.
6. Skład orzekający może przeprowadzić inne czynności niż określone w ust. 3, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.
7. Osobie wysłuchiwanej należy umożliwić swobodne wypowiedzenie się w granicach określonych celem danej czynności, a następnie można zadawać pytania zmierzające do uzupełnienia, wyjaśnienia lub weryfikacji jej wypowiedzi oraz dowodów. Pytania nie mogą sugerować treści odpowiedzi.
8. Z wysłuchania należy sporządzić protokół, który podpisują Przewodniczący składu i protokolant.
9. Osoba pokrzywdzona i osoba, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, mają prawo do:
 - 1) składania wyjaśnień;
 - 2) odmowy składania wyjaśnień;
 - 3) odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania;
 - 4) korzystania z pomocy wybranego konsultanta w przypadkach uzasadnionych rodzajem sprawy;
 - 5) bycia wysłuchanym w obecności konsultanta przez siebie wskazanego;
 - 6) zgłaszania wniosków dowodowych.
10. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby, której dotyczy postępowanie wyjaśniające, nie wstrzymuje dalszego postępowania.
11. Skład orzekający pomija wniosek dowodowy, jeżeli dowód:
 - 1) ma wykazać fakty bezsporne lub nieistotne dla sprawy lub takie, które zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniem zgłaszającego;
 - 2) jest niemożliwy do przeprowadzenia;
 - 3) zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.
12. Komisja na posiedzeniu podejmuje decyzję zwykłą większością głosów. Komisja może wykonywać swoje zadania również z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej zapewniających w szczególności:
 - 1) transmisję w czasie rzeczywistym między uczestnikami postępowania;
 - 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, dającą uczestnikom postępowania możliwość wypowiadania się.
13. Skład orzekający wydaje opinię w sprawie:
 - 1) stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania, dyskryminacji lub mobbingu oraz przekazaniu sprawy Rektorowi z wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;
 - 2) stwierdzenia braku podstaw uzasadniających naruszenie zasady równego traktowania, niedyskryminacji lub mobbingu.
14. Zakończenie postępowania wraz z wydaniem opinii powinno nastąpić nie później niż w terminie 3 miesięcy od przekazania sprawy Komisji. W przypadku zgłoszenia, które wpłynęło do miesiąca przed zakończeniem roku akademickiego okres ten wydłuża się

o kolejne 3 miesiące. W szczególnie uzasadnionych przypadkach termin może ulec przedłużeniu.

15. Opinie wraz z uzasadnieniem stanowiska są przekazywane Rektorowi Akademii Nauk Stosowanych w Lesznie.

16. Posiedzenia Komisji odbywają się z wyłączeniem jawności.

Mediacja

§ 11

1. Koordynator w ramach postępowania wyjaśniającego, za zgodą osoby pokrzywdzonej i osoby, której czynu dotyczy postępowanie, może skierować sprawę do mediacji.
2. Mediację prowadzi wskazany przez Koordynatora w uzgodnieniu z Rektorem nauczyciel akademicki mający doświadczenie w zakresie mediacji albo mediator zewnętrzny. Osoba pokrzywdzona oraz osoba, której czynu dotyczy postępowanie, wyraża zgodę na mediatora.
3. Proces mediacji odbywa się z udziałem pokrzywdzonego, osoby, której czynu dotyczy wniosek, Koordynatora oraz innych osób wskazanych przez uczestników postępowania, w szczególności konsultantów. Uprawnionych do udziału w mediacji określa Koordynator w porozumieniu z osobą pokrzywdzoną oraz osobą, której czynu dotyczy postępowanie.
4. Mediacja kończy się zawarciem ugody. Mediator jest zobowiązany do przygotowania sprawozdania z mediacji i przekazania go Rektorowi. W przypadku braku możliwości zawarcia ugody Koordynator kieruje sprawę do Komisji.

Postanowienia końcowe

§ 12

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem należy kierować się dobrymi obyczajami akademickimi.