

**Zarządzenie nr 89/2023
z dnia 7 września 2023 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

**w sprawie Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji
i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi**

Na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) oraz § 13 ust. 2 i 3 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi z dnia 27 czerwca 2019 r., ze zm., zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 72/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie powołania Komisji do spraw przeciwdziałania mobbingowi oraz wprowadzenia Regulaminu polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, ze zm.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Radziszław Kordek*

Ogłoszenie aktu prawnego:

- intranet

REGULAMIN POLITYKI PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) **Kodeks pracy** – ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) **Komisja antymobbingowa** – komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi, działającą w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, której zadaniem jest rozpatrywanie zgłoszeń dotyczących mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
- 3) **mobbing** – wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, powtarzające się zachowania ze strony przełożonego, pracownika lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
- 4) **dyskryminacja** – nierówne, gorsze traktowanie pracownika, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do 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, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy lub też w związku z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej;
- 5) **molestowanie seksualne** – niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przystęgi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, nakierowane na osiągnięcie korzyści seksualnej kosztem pracownika, wyrażane słownie lub niewerbalnie, w szczególności, gdy odrzucenie takiego zachowania przez pracownika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie awansu pracownika, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub ocenę pracy; 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 zastraszania, wrogości lub poniżenia;
- 6) **pracownik** – osobę zatrudnioną w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w ramach stosunku pracy;
- 7) **Uniwersytet** – Uniwersytet Medyczny w Łodzi;
- 8) **procedura** – niniejszy regulamin polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie;

- 9) **skład orzekający** – zespół składający się z 3 członków Komisji antymobbingowej, zajmujący się konkretnym zgłoszeniem dotyczącym mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, powoływany przez przewodniczącego, a w przypadku jego nieobecności przez zastępcę przewodniczącego Komisji antymobbingowej;
- 10) **zgłoszenie** – zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego dokonane przez pracownika, w tym ofiarę lub świadka mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, zgodnie z niniejszą procedurą.

§ 2

Cel i zakres działania procedury

1. Wszelkie przejawy dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego lub innych zachowań niepożądanych w Uniwersytecie, a także zachęcanie do nich lub umożliwianie tego typu zachowań jest zabronione i naganne. Za działania szkodliwe i niedopuszczalne uznaje się również eskalowanie lub tolerowanie sytuacji konfliktowych, naruszających zasady współżycia społecznego oraz działania naruszające godność pracowników.
2. Postanowienia procedury mają na celu ochronę pracowników Uniwersytetu przed mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
3. Ochrona, o której mowa w ust. 2, obejmuje wszystkich pracowników Uniwersytetu, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko.
4. Postanowienia procedury mają również na celu ograniczenie w Uniwersytecie konfliktów naruszających zasady współżycia społecznego oraz ich szkodliwych następstw.
5. Celem procedury jest także budowanie poczucia odpowiedzialności wśród kadry kierowniczej i pracowników Uniwersytetu za poprawną komunikację oraz dobrą współpracę osób zatrudnionych w poszczególnych jednostkach.

Rozdział II

Obowiązki pracowników

§ 3

1. Pracownicy obowiązani są do przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnego poprzez:
 - 1) podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych;
 - 2) unikanie zachowań niepożądanych w miejscu pracy wobec pracowników lub innych osób, w szczególności prowadzących do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
 - 3) reagowanie na zachowania niepożądane osób trzecich, w szczególności prowadzące do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, w tym odmawianie współudziału lub wspierania działań, których elementem są zachowania niepożądane, w szczególności prowadzące do ww. zjawisk lub naruszające zasady współżycia społecznego;
 - 4) unikanie wchodzenia w konflikty oraz eskalacji konfliktów;
 - 5) ugodowe rozwiązywanie konfliktów, na jak najwcześniejszym etapie ich rozwoju.
2. Kadra kierownicza Uniwersytetu jest odpowiedzialna za:

- 1) utrzymywanie i kształtowanie właściwych relacji w miejscu pracy, opartych na zasadzie wzajemnego szacunku oraz niedopuszczania do naruszenia dóbr osobistych (godności) pracowników;
- 2) ograniczanie ryzyka organizacyjnego oraz osobowego w zarządzaniu pracą i ludźmi oraz promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań między pracownikami, w szczególności poprzez:
 - a) rozwiązywanie konfliktów z pracownikami lub pomiędzy podległymi pracownikami, bez zbędnej zwłoki,
 - b) dawanie przykładu właściwej postawy swoim zachowaniem,
 - c) wykazywanie otwartości na informacje zwrotne przekazywane przez pracowników.

§ 4

Odpowiedzialność za mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne

1. Osoby stosujące mobbing lub dopuszczające się dyskryminacji lub molestowania seksualnego podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa. W stosunku do każdego winnego pracownika mogą być wyciągnięte konsekwencje służbowe, w szczególności w postaci: kary porządkowej, zmiany warunków pracy i wynagrodzenia lub rozwiązania umowy o pracę.
2. Osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne, mogą być ukarane karą porządkową, o ile z okoliczności sprawy wynika, że wiedziały one lub powinny wiedzieć o braku podstaw do takiego zgłoszenia.

Rozdział III

Działania prewencyjne

§ 5

Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu

1. Uniwersytet prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na:
 - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych, o których mowa w ust. 2, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu;
 - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych, zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
2. Działania Uniwersytetu mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu polegają w szczególności na:
 - 1) prowadzeniu szkoleń dla pracowników, w formie e-learningu, z zakresu problematyki mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego;
 - 2) umożliwianiu pracownikom konsultacji w sprawach związanych z problematyką mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego lub informowania o wszelkich nieprawidłowościach w tym zakresie (pracownicy mogą kierować informacje lub pytania na adres poczty elektronicznej: komisjaantymobbingowa@umed.lodz.pl, na pytania odpowiadać będą członkowie Komisji antymobbingowej lub zaproszeni eksperci);
 - 3) tworzeniu materiałów informacyjnych na temat mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz udostępnianiu ich pracownikom;

- 4) prowadzeniu monitoringu relacji pracowniczych, polegającego w szczególności na badaniu przyczyn odchodzenia przez pracowników z pracy i cyklicznym przedkładaniu Rektorowi oraz Kanclerzowi raportów w tym przedmiocie;
- 5) upowszechnianiu informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronie www.kariera.umed.pl.

Rozdział IV

Komisja antymobbingowa

§ 6

1. Komisja antymobbingowa działająca w Uniwersytecie składa się z co najmniej 5 członków.
2. Członków Komisji antymobbingowej powołuje Rektor na okres swojej kadencji.
3. Obsługę administracyjną Komisji antymobbingowej zapewnia sekretarz, który nie bierze udziału w głosowaniu.
4. Zadaniem Komisji antymobbingowej jest obiektywne rozpatrzenie złożonego zgłoszenia.
5. Członkiem Komisji antymobbingowej może być osoba:
 - 1) zatrudniona w Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę, w szczególności posiadająca wiedzę i doświadczenie zawodowe w zakresie problematyki dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego, psychologii, psychiatrii, socjologii, etyki lub prawa;
 - 2) w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, chyba że w wyniku przeprowadzonego postępowania zarzuty nie zostały potwierdzone;
 - 3) nie była skazana prawomocnym wyrokiem oraz nie była ukarana karą dyscyplinarną.
6. W skład Komisji antymobbingowej Rektor może powołać ekspertów zewnętrznych, w szczególności z dziedziny psychologii, psychiatrii, socjologii lub prawa.
7. Członkiem Komisji antymobbingowej nie może być:
 - 1) skarżący pracownik;
 - 2) pracownik oskarżony o działania mobbingowe, dyskryminacyjne lub molestowanie seksualne;
 - 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik;
 - 4) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oskarżony o działania mobbingowe, dyskryminacyjne lub molestowanie seksualne;
 - 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
8. Postanowienia ust. 5-7 i 11 stosuje się w przypadku konieczności dokonania przez Rektora wyboru uzupełniającego członka lub członków Komisji antymobbingowej. Kadencja nowych członków kończy się wraz z końcem kadencji Rektora.
9. Wyboru uzupełniającego dokonuje się w przypadku:
 - 1) rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy członka Komisji antymobbingowej;
 - 2) złożenia rezygnacji z członkostwa w Komisji antymobbingowej;
 - 3) podjęcia przez Rektora (albo upoważnioną przez niego osobę) decyzji o odwołaniu członka Komisji antymobbingowej; odwołanie takie może nastąpić w przypadku powzięcia uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka Komisji antymobbingowej narusza w sposób rażący postanowienia procedury albo że wszczęto wobec takiej osoby postępowanie o dopuszczenie się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.

10. Kandydat na członka Komisji antymobbingowej zobowiązany jest złożyć oświadczenie o spełnianiu wymagań, o których mowa w ust. 5 pkt 2 i 3.
11. Komisja antymobbingowa rozpoczyna swoją działalność po ukończeniu przez jej członków szkolenia, o którym mowa w § 5 ust. 2 pkt 1.

§ 7

1. Komisja antymobbingowa obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia Komisji antymobbingowej zwołuje, w tym za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną, jej przewodniczący albo – w przypadku nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków przez przewodniczącego – zastępca przewodniczącego, z własnej inicjatywy lub na wniosek członka Komisji antymobbingowej. Obrady Komisji antymobbingowej odbywają się stacjonarnie lub, za zgodą przewodniczącego, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (aplikacja Microsoft Teams). Posiedzenia Komisji antymobbingowej mają charakter niejawni.
2. Posiedzenie Komisji antymobbingowej jest utrwalane za pomocą zapisu cyfrowego, rejestrującego dźwięk, a w przypadku posiedzenia on-line – obraz i dźwięk. Obok protokołu w formie zapisu cyfrowego sekretarz sporządza protokół skrócony z posiedzenia, w formie papierowej, który zawiera najważniejsze informacje dotyczące posiedzenia i czynności podejmowanych przez uczestników (czas, miejsce, osoby uczestniczące, przebieg czynności). Protokół podpisują przewodniczący i sekretarz.
3. Sekretarz Komisji antymobbingowej gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem oraz sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń.
4. Dla rozpatrzenia zgłoszonego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego przewodniczący Komisji antymobbingowej – a w przypadku jego nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków jego zastępca – wyznacza 3-osobowy skład orzekający.
5. Skład orzekający obraduje na posiedzeniach. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.
6. Skład orzekający rozpatruje sprawę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 15 dni roboczych od powołania. W bardziej skomplikowanych przypadkach, związanych z dużą ilością materiału dowodowego, sprawa może być rozpatrzona w dłuższym terminie.

Rozdział V

Procedura w przypadku wystąpienia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego

§ 8

Zgłoszenie

1. Pracownik, który uważa, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu, ma prawo dokonać zgłoszenia takiego zdarzenia do Komisji antymobbingowej.
2. Skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 nie wyłącza jego prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa i nie jest uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień procedury.
3. Zgłoszenia może dokonać również osoba posiadająca informację o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
4. Zgłoszenie winno być wniesione na piśmie (listownie lub osobiście), z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej, lub e-mailowo za pośrednictwem imiennej, służbowej poczty

elektronicznej. Zgłoszenie składa się w jednostce odpowiedzialnej za sprawy pracownicze lub przesyła na adres e-mail, o którym mowa w § 5 ust. 2 pkt 2.

5. Zgłoszenia anonimowe rozpatrywane są wyłącznie, gdy informacje zawarte w zgłoszeniu jednoznacznie wskazują obwinionego oraz pokrzywdzonego, a pokrzywdzony potwierdzi wystąpienie zdarzenia; w pozostałych przypadkach pozostawiane są bez rozpoznania.
6. Zgłoszenie powinno zawierać zwięzły opis stanu faktycznego poprzez wskazanie w szczególności czasu i miejsca wystąpienia oraz rodzaju zachowań uważanych za mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne, ewentualnych dowodów na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców tych zdarzeń. Wzór zgłoszenia stanowi załącznik do Regulaminu.
7. Przewodniczący Komisji antymobbingowej lub jego zastępca zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania Rektora o wpłynięciu zgłoszenia.

§ 9

Czynności podejmowane przez Komisję antymobbingową

1. Zadaniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej jest ustalenie faktów i ocena, czy doszło do mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, ustalenie winnych zdarzenia i osoby poszkodowanej, a także sposobu rozstrzygnięcia konfliktu (działania interwencyjne).
2. Skład orzekający Komisji antymobbingowej powinien wysłuchać wszystkich osób zainteresowanych i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi.
3. Każdy z członków składu orzekającego Komisji antymobbingowej zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu oceny konkretnych przypadków.
4. W przypadku wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku, skład orzekający Komisji antymobbingowej może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych.
5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, skład orzekający Komisji antymobbingowej wzywa ich na posiedzenie. Przepis § 7 ust. 2 stosuje się odpowiednio. Z czynności tej jest sporządzany osobny 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.
6. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego skład orzekający Komisji podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej sprawy, zwykłą większością głosów.
7. W razie uznania zgłoszenia za zasadne skład orzekający Komisji antymobbingowej określa niezbędne działania, mające na celu zakończenie mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, i wnosi o ukaranie, zgodnie z § 4 ust. 1, osoby lub osób, które dopuściły się mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego.
8. Komisja może uznać skargę za bezzasadną, przy jednoczesnym stwierdzeniu, że zdarzenie przywołane w skardze, choć nie wyczerpuje znamion mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, jest zdarzeniem nagannym i narusza zasady współżycia społecznego oraz może rekomendować pracodawcy podjęcie działań naprawczych, m.in. przeniesienie pracownika (w miarę możliwości) do innej jednostki czy obowiązkowy udział w przedmiotowych warsztatach i szkoleniach.
9. Na zakończenie obrad w danej sprawie sporządzany jest protokół końcowy z postępowania, który stanowi powiadomienie dla Rektora, czy w danej sprawie doszło do zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, czy też nie. Protokół podpisują przewodniczący i sekretarz.

10. Protokół, o którym mowa w ust. 9, powinien zawierać co najmniej:
 - 1) ocenę, czy zarzuty zawarte w zgłoszeniu okazały się uzasadnione;
 - 2) sugerowany przez Komisję antymobbingową sposób rozwiązania problemu;
 - 3) propozycje dotyczące sposobu ukarania sprawcy.
11. Jeżeli możliwe jest ugodowe załatwienie sprawy i taki sposób jej zakończenia nie jest sprzeczny z przepisami wewnętrznymi Uniwersytetu oraz z zasadami współżycia społecznego, Komisja antymobbingowa w protokole końcowym może zawrzeć propozycję skierowania sprawy do postępowania mediacyjnego.

Rozdział VI

Postanowienia końcowe

§ 10

Poufność

1. Osoby dopuszczone do informacji związanych z mobbingiem, dyskryminacją lub molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania w poufności wszystkich poznanych faktów i winny uprzednio podpisać oświadczenie w tej sprawie.
2. Z wyłączeniem pracownika poszkodowanego oraz pracownika obwinionego, którym na ich wnioski wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, członkowie Komisji antymobbingowej nie mogą kopiować, udostępniać lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Dokumenty dotyczące zgłoszonego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego lub prac Komisji antymobbingowej nie mogą być kopiowane ani udostępniane świadkom.
3. Prawo wglądu do protokołu oraz dokumentacji sprawy przysługuje członkom Komisji antymobbingowej, pracownikowi poszkodowanemu i pracownikowi obwinionemu o stosowanie mobbingu, dyskryminacji lub molestowanie seksualne oraz pracodawcy.
4. Dokumentacja z postępowania wraz z protokołami przechowywana jest, z zachowaniem zasady poufności, przez okres 3 lat.
5. Informacje zawarte w dokumentach, stanowiące dane wrażliwe, podlegają ochronie przewidzianej w przepisach dotyczących ochrony danych osobowych.

.....
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

.....
(stanowisko)

.....
(jednostka organizacyjna)

**Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi
w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi**

ZGŁOSZENIE

1. Miejsce wystąpienia działań lub zachowań mobbingowych/dyskryminacyjnych/molestowania seksualnego:.....
.....
2. Czas, w którym miały miejsce działania lub zachowania mobbingowe/dyskryminacyjne/molestowanie seksualne:
.....
3. Domniemana ofiara/ofiary mobbingu/dyskryminacji/molestowania seksualnego:
.....
.....
4. Domniemany sprawca bądź sprawcy mobbingu/dyskryminacji/molestowania seksualnego:
.....
.....
5. Opis działań lub zachowań domniemanego sprawcy, sprawców mobbingu/dyskryminacji /molestowania seksualnego:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
6. Dowody potwierdzające działania lub zachowania mobbingowe/dyskryminacyjne/molestowanie seksualne:
.....
7. Świadcowie ww. działań

Łódź, dn.

.....
(podpis)