



Załącznik

**Regulamin prowadzenia wewnętrznej polityki
antymobbingowej i antydyskryminacyjnej
dotyczącej relacji pracowników i studentów
Poznańskiej Akademii Medycznej
Nauk Stosowanych im. Księcia Mieszka I**

Poznań

2024

Przedmiot Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.

§ 1

Regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej (zwana dalej także „*Dokumentem*”), określa zasady przeciwdziałania **zjawiskom mobbingu oraz dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego)** w Poznańskiej Akademii Medycznej Nauk Stosowanych im. Księcia Mieszka I (zwanym dalej „*uczelnia*”).

Słowniczek

§ 2

Ilekcją w Dokumentcie jest mowa o:

- 1. Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej lub Dokumentcie** – rozumie się przez to ogół przyjętych przez Uczelnię zasad określających procedurę przeciwdziałania mobbingowi, przejawom dyskryminacji oraz postępowania w przypadku wystąpienia takich zdarzeń.
- 2. Mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące *studenta* lub skierowane przeciwko studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu *studenta*, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności edukacyjnej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie *studenta*, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy studenckiej, a dalej z wspólnoty Uczelni.
- 3. Dyskryminacji** – rozumie się przez to nierówne traktowanie w zakresie nawiązania i rozwiązywania *umowy o naukę*, warunków studiowania, awansowania oraz dostępu do bazy dydaktyczno-szkoleniowej w celu podnoszenia jakości efektów uczenia się, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię lub wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na formę studiów, zarówno w formie dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej, w tym również:
 - a. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności studenta i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie);
 - b. niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci studenta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności studenta, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, na które mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne);

c. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w trakcie studiów lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

4. **Komisji do spraw mobbingu i dyskryminacji studentów** lub **Komisji** – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Rektora do rozpatrywania skarg o mobbing, i dyskryminację oraz przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Uczelni na zasadach określonych w niniejszej regulacji.
5. **Uczelni** – rozumie się przez to Poznańską Akademię Medyczną Nauk Stosowanych im. Księcia Mieszka I.
6. **Pracowniku** – rozumie się pracownika administracyjnego *uczelni* oraz nauczycieli prowadzących zajęcia dydaktyczne.
7. **Studencie** – rozumie się przez to osobę studiującą (studenta, studentkę) na podstawie *Umowy o naukę* bez względu na formę studiów, kierunek i rok studiów.

Cel Dokumentu

§ 3

Celem wprowadzenia Dokumentu jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między Pracownikami *uczelni* i *studentami* oraz ochrona *studentów* przed wystąpieniem mobbingu i dyskryminacji w siedzibie *Uczelni* lub w związku z miejscem, w którym realizowany jest Program studiów oraz w przypadkach wystąpienia tych zjawisk.

Prawa i obowiązki Uczelni i studenta

§ 4

1. Rektor podejmuje wszelkie przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa działania, by środowisko wspólnoty akademickiej było wolne od mobbingu, dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej wobec studenta, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników *Uczelni*.
2. Rektor zobowiązany jest w szczególności do
 - a. podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań celem zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji oraz eliminowania skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji w środowisku wspólnoty *Uczelni*, w tym w szczególności do odpowiednich działań interwencyjnych,
 - b. udzielania niezbędnej pomocy ofiarom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania seksualnego.
3. Zobowiązuje się pracowników pełniących funkcję kierownicze w Uczelni do podjęcia szczególnych starań w celu zapewnienia środowiska studiów wolnego od mobbingu oraz dyskryminacji.

4. Wszyscy członkowie wspólnoty *Uczelni* zobowiązani są do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu oraz dyskryminacji i przeciwdziałania ich stosowaniu przez osoby w środowisku społeczności studenckiej.
5. Każdy *student*, który czuje się ofiarą mobbingu lub dyskryminacji ma prawo żądać podjęcia przez Rektora działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia.
6. Bezpodstawne pomawianie o mobbing lub dyskryminację jest zabronione.

**Odpowiedzialność za mobbing, dyskryminację
oraz molestowanie seksualne**

§ 5

1. Osoby dopuszczające się mobbingu lub dyskryminacji podlegają odpowiedzialności przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności przepisy kodeksu pracy, kodeksu karnego oraz kodeksu cywilnego.
2. Stosowanie mobbingu lub dyskryminacji oraz stwarzanie sytuacji zachęcających do takich działań, jak również akceptowanie jego przejawów może być uznane w konkretnych okolicznościach za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować sankcjami przewidzianymi w przepisach prawa, w tym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.
3. Zasady odpowiedzialności wobec osób dopuszczających się mobbingu lub dyskryminacji opisane w ustępach 1 i 2 powyżej, stosuje się odpowiednio także do osób dopuszczających się bezpodstawnego pomówienia o mobbing lub dyskryminację innych osób.

**Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji
i molestowaniu seksualnemu**

§ 6

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem lub dyskryminacją nie będą w żaden sposób tolerowane lub ukrywane przez Rektora.
2. Rektor prowadzi aktywną politykę przeciwko mobbingowi oraz dyskryminacji w *uczelni* i w związku z prowadzeniem kształcenia, polegającą w szczególności na podejmowaniu działań:
 - a. prewencyjnych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji, w szczególności poprzez prowadzenie polityki informacyjnej i bieżące monitorowanie stosunków społecznych panujących wśród członków wspólnoty *Uczelni*,

b. regularnej współpracy z Radą Samorządu Studenckiego poprzez stały kontakt z Przewodniczącym Zarządu Rady Samorządu Studenckiego i organizowanie comiesięcznych spotkań z członkami wyżej wymienionej rady.

c. interwencyjnych, zmierzających do natychmiastowego wyeliminowania mobbingu lub dyskryminacji, zniwelowania ich skutków, zapobieżenia powstaniu takich zjawisk w przyszłości oraz zastosowaniu odpowiednich sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za takie działania.

Komisja do spraw mobbingu i dyskryminacji

§ 7

1. Rektor każdorazowo w ciągu pięciu dni roboczych od dnia złożenia skargi na działania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji, powołuje *komisję antymobbingową*, zwaną dalej *komisją*, która ma wyjaśnić okoliczności sprawy i ocenić zasadność skargi.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi:
 - a. **przedstawiciel Rady Samorządu Studenckiego,**
 - b. przedstawiciel działu kadr,
 - c. przedstawiciel władz *uczelni*.
4. Członkiem Komisji, o którym mowa w ust. 3 pkt a powyżej, może być osoba:
 - a. zatrudniona w *uczelni* na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie na czas nieokreślony lub osoba, której okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innej podstawy zatrudnienia kończy się co najmniej w terminie 3 lat od momentu powołania jej do Komisji,
 - b. w stosunku, do której nie jest i nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu lub dyskryminacji
 - c. **przedstawiciel Rady Samorządu Studenckiego z wydziału**, z którego pochodzi student wnoszący skargę na działania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji.
5. Rektor zobowiązany jest wyłączyć członka Komisji z udziału w danym postępowaniu, jeżeli członek ten jest stroną postępowania bądź zostaną uprawdopodobnione okoliczności poddające w wątpliwość jego bezstronność w określonej sprawie. W miejsce wyłączonego członka komisji, Rektor tymczasowo powołuje nowego członka Komisji.
6. Do zadań Komisji należy w szczególności:
 - a. prowadzenie mediacji w zakresie kwalifikujących się do niej przypadków skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji,

- b. przyjmowanie i rozpatrywanie skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji.
7. Warunki pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a czas pracy w ramach Komisji wlicza się do czasu pracy członka Komisji. Prawo do wynagrodzenia nie dotyczy członków Rady Samorządu Studenckiego.
 8. Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia Komisji odpowiednich warunków lokalowych oraz niezbędną do jej funkcjonowania obsługę, w tym w szczególności biurową i prawną.
 9. Przewodniczącego Komisji powołuje Rektor stosownym zarządzeniem po wniesieniu skargi na działania noszące znamiona mobbingu lub dyskryminacji
 10. Posiedzeniami Komisji kieruje jej Przewodniczący powołany przez Rektora.
 11. Z każdego posiedzenia Komisji sporządza się protokół podpisywany przez wszystkich członków Komisji.

Postępowanie w przypadku wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji

§ 8.

Studenci, którzy uznali, że zostali poddani mobbingowi lub dyskryminacji oraz są lub byli świadkami takich zachowań, powinni zgłosić ten fakt na piśmie w formie skargi do Rektora.

1. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w miarę możliwości dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie osoby będącej ofiarą mobbingu lub dyskryminacji oraz jego sprawcę lub sprawców.
2. Zgłaszający powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. Na podstawie skarg anonimowych Rektor nie będzie wszczynał postępowania wyjaśniającego, jednak może podjąć inne działania, mające na celu pozyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych w ten sposób naruszeń lub podjąć działania, mające na celu podniesienie wiedzy i świadomości pracowników i studentów na temat zagadnienia, którego skarga dotyczy.
4. Komisja powinna się ukonstytuować i przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w przedmiocie wniesionej skargi w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia jej otrzymania.
5. Stronami postępowania wyjaśniającego, jest osoba, która wniosła skargę, osoba, która zgodnie ze skargą jest ofiarą mobbingu lub dyskryminacji oraz osoba, co do której zachodzi podejrzenie, że dopuściła się mobbingu lub dyskryminacji
6. Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego dokonuje oceny zasadności zgłoszonej skargi, w szczególności na podstawie:
 - a. wysłuchania stron postępowania,

- b. przeprowadzenia postępowania dowodowego, w tym wysłuchania ewentualnych świadków oraz analizy istotnych dla sprawy dokumentów.
7. Komisja w ramach postępowania wyjaśniającego może zwracać się bezpośrednio do odpowiednich podmiotów w celu uzyskania niezbędnych dla wyjaśnienia sprawy dokumentów oraz informacji.
 8. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Komisja zwykłą większością głosów podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi.
 9. Protokół z posiedzenia Komisji podpisują wszyscy jej członkowie oraz strony postępowania.
 10. Członek Komisji, który nie zgadza się z podjętym rozstrzygnięciem w sprawie skargi, może żądać zamieszczenia w treści protokołu zdania odrębnego.
 11. Decyzja, o której mowa w ust. 10 oraz zdanie odrębne, o którym mowa w ust. 12 wymagają uzasadnienia, które należy sporządzić nie później niż w terminie 14 dni od daty sporządzenia protokołu.
 12. Komisja niezwłocznie po sporządzeniu uzasadnienia decyzji oraz ewentualnego zdania odrębnego, przekazuje Rektorowi protokół z posiedzenia Komisji wraz ze sporządzonymi uzasadnieniami, o których mowa powyżej oraz ewentualną rekomendacją odnośnie:
 - a. zastosowania przewidzianych przez prawo środków wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji,
 - b. działań w celu zapobieżenia występowaniu podobnych zjawisk w przyszłości.
 13. W przypadku uznania skargi za zasadną, Założyciel na wniosek Rektora stosuje wobec sprawcy mobbingu lub dyskryminacji odpowiednie środki przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa pracy, Rektor podejmie stosowne działania w celu wyeliminowania zjawisk będących przyczyną mobbingu lub dyskryminacji i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.
 14. Na wniosek poszkodowanego *studenta*, w miarę istniejących możliwości, Założyciel na wniosek Rektora może przenieść Pracownika na inne stanowisko pracy lub w inny sposób podjąć działania mające na celu zapobieganie bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.
 15. W sprawach nieuregulowanych Dokumentem do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Poufność

§ 9

1. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a posiedzenia Komisji są tajne.

2. Strony postępowania zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku z udziałem w postępowaniu przed Komisją.
3. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności co do wszystkich informacji powziętych w związku ze sprawowaną przez nich funkcją.
4. Osoby, o których mowa w ust. 2 i 3 niniejszego paragrafu zobowiązane są do złożenia oświadczenia, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności. Oświadczenie składa się do akt osobowych tychże osób.
5. Dane osobowe pozyskane w trakcie prac Komisji podlegają ochronie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Rektor podejmie starania w celu zapewnienia regularnych szkoleń pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, oraz dyskryminacji.
2. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z polityką antymobbingową i antydyskryminacyjną.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z polityką antymobbingową i antydyskryminacyjną dołącza się do akt osobowych pracownika.
4. Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z treścią polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej stanowi Załącznik nr 1 do polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.
5. Niniejsze procedury wewnętrzne w żadnym stopniu nie wykluczają i nie pozbawiają pracownika prawa do dochodzenia roszczeń na mocy odrębnych przepisów prawa.
6. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna dotycząca studentów wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania jej do wiadomości pracowników i studentów w sposób przyjęty przez Rektora.

Poznań, dnia roku

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a, niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z polityką Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i Antydyskryminacyjną Poznańskiej Akademii Medycznej Nauk Stosowanych im. Księcia Mieszka I i w okresie zatrudnienia/współpracy z Uczelnią zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

podpis