

ZARZĄDZENIE
REKTORA AKADEMII MEDYCZNEJ NAUK STOSOWANYCH I HOLISTYCZNYCH

z dnia 1 października 2024 r.

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji studentów
w Akademii Medycznej Nauk Stosowanych i Holistycznych**

Na podstawie art. 278 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w zw. z § 37 Statutu Akademii Medycznej Nauk Stosowanych i Holistycznych oraz art. 310 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji studentów w Akademii Medycznej Nauk Stosowanych i Holistycznych, stanowiący Załącznik nr 1 do Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie w ciągu 7 dni od ogłoszenia.


prof. AMH dr n. med. Marcin Rosiński

Rektor AMH
Prof. AMNSiH dr n. med. Marcin Rosiński

**REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI
I DYSKRYMINACJI STUDENTÓW
AKADEMII MEDYCZNEJ NAUK STOSOWANYCH I HOLISTYCZNYCH**



§ 1

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wobec studentów (dalej: Regulamin), wprowadza zasady przeciwdziałania m.in. zjawiskom dyskryminacji, molestowania seksualnego i naruszenia dóbr osobistych w Akademii Medycznej Nauk Stosowanych i Holistycznych (dalej: Uczelnia).

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Dyskryminacji – należy przez to rozumieć działanie polegające na naruszeniu lub na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania oraz niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności studenta i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Działaniem dyskryminacyjnym jest m. in. wyśmiewanie, poniżanie, lekceważenie, stereotypowe traktowanie, seksistowskie żarty lub wypowiedzi
- 2) Molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci studenta/doktoranta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub spowodowanie istotnego dyskomfortu studenta, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy
- 3) Naruszeniu dóbr osobistych – należy przez to rozumieć bezprawne działanie lub zachowanie, na skutek którego zostały zagrożone lub naruszone dobra osobiste studenta, w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa
- 4) Studencie – należy przez to rozumieć osobę kształcącą się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich, ale także słuchacza studiów podyplomowych
- 5) Komisja Antymobbingowa – doraźna Komisja powoływana przez Rektora do spraw związanych ze skargą studenta w zakresie wskazanym w Regulaminie

§ 3

1. Studenci powinni być równo traktowani w zakresie edukacji oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na kierunek oraz tryb studiowania.
2. Równe traktowanie w edukacji oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.

3. Za naruszenie zasady równego traktowania w dostępie do edukacji uważa się różnicowanie przez Uczelnię sytuacji studenta z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1, którego skutkiem jest w szczególności:
 - a) odmowa edukacji lub bezpodstawne skreślenie z listy studentów
 - b) niekorzystne ukształtowanie procesu kształcenia
 - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w życiu Uczelni chyba że zostanie udowodnione to obiektywnymi powodami.
4. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w edukacji działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby studentów wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1, przez zmniejszenie na korzyść takich studentów faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
5. Osoba, wobec której Uczelnia naruszyła zasadę równego traktowania w edukacji, ma prawo do złożenia skargi – anonimowej lub imiennej do Rektora na adres mailowy: zgloszenia@amh.edu.pl

§ 4

1. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje, gdy student z jednej lub kilku przyczyn (z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań, politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni studenci.
2. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie dostępu do edukacji wobec wszystkich lub znacznej liczby studentów należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn (płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym, wymiarze czasu pracy), chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
3. Przejawem dyskryminowania jest także:
 - a) działanie polegające na nakazaniu lub zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w dostępie do edukacji
 - b) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie studenta (molestowanie).
4. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci studenta, którego celem lub skutkiem jest

naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

5. Stosowanie mobbingu lub dyskryminacji przez Pracowników uczelni stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych, zmiany warunków pracy i płacy lub rozwiązania umowy o pracę.

§ 5

1. Uczelnia jest zobowiązana przeciwdziałać mobbingowi, molestowaniu, dyskryminacji oraz naruszaniu dóbr osobistych.
2. Skarga imienna złożona przez studenta powinna zawierać co najmniej następujące elementy:
 - a) imię i nazwisko osoby wnoszącej skargę, zajmowane stanowisko służbowe/kierunek studiów/określenie studiów doktoranckich/studiów podyplomowych, miejsce zamieszkania oraz w razie ustanowienia pełnomocnika – imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania lub adres siedziby pełnomocnika,
 - b) wskazywać z imienia i nazwiska (jeśli są znane) osobę lub osoby, które według wiedzy wnoszącego skargę są sprawcami mobbingu lub zachowań dyskryminujących,
 - c) opisywać stan faktyczny,
 - d) określać, do jakich konkretnie działań lub zaniechań skarga się odnosi,
 - e) przytoczenie wszelkich istotnych okoliczności i dowodów na ich poparcie,
 - f) datę oraz podpis osoby wnoszącej skargę lub jej pełnomocnika.
3. Wniesienie skargi lub bycie świadkiem w danej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Osoba wnosząca skargę może zażądać utajnienia swoich danych osobowych.

§ 6

1. Uczelnia w terminie 7 dni roboczych od otrzymania skargi o mobbing, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej „Komisją”, w składzie:
 - a) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich
 - b) dwóch przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
 - c) trzech studentów
2. Członkiem Komisji nie może być:
 - a) skarżący pracownik lub student
 - b) pracownik lub student oskarżany o działania mobbingowe
 - c) kierownik lub inny pracownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik

- d) 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.
3. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego. Przewodniczący Komisji powinien posiadać wykształcenie wyższe.
 4. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich członków Komisji.
 5. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu. Pracami Komisji kieruje przewodniczący.
 6. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawny. Udział w postępowaniu biorą wyłącznie osoby wezwane przez Komisję.
 7. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje. Skarga oraz materiał dowodowy zebrany w sprawie nie są udostępniane stronom postępowania.
 8. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby obwinionej o stosowanie mobbingu oraz powołanych świadków, a także po rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i wydaje opinię kończącą postępowanie, podpisaną przez wszystkich członków Komisji, którą doręcza się stronom. Komisja przekazuje Rektorowi opinię kończącą postępowanie wraz z wnioskami wynikającymi z przebiegu postępowania i propozycjami niezbędnych działań.
 9. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach przewodniczący Komisji może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący Komisji powiadamia strony.
 10. W przypadku uznania przez Komisję skargi za zasadną, Uczelnia podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu studentowi.
 11. Działaniami ze strony Uczelni jest zastosowanie środków przewidzianych przepisami prawa pracy, prawa karnego lub ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
 12. Prowadzone przez Komisję postępowanie w sprawie skargi o mobbing, dyskryminację lub molestowanie seksualne nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.
 13. Komisja Antymobbingowa może przekazać sprawę do wyjaśnienia Komisji dyscyplinarnej działającej na Uczelni.

§ 7

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1.10.2024r.