**Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu (MeToo) WNoZ/WZZJK/20**

**1. Podstawy prawne:**

1.1. Regulacje wewnętrzne:

Zarządzenie nr 62/2021 z dnia 7 czerwca 2021 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

Na podstawie art. 943 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.) oraz § 13 ust. 2 i 3 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi z dnia 27 czerwca 2019 r., ze zm., zarządzam, co następuje:

**2. Cel i przedmiot procedury**

Celem i przedmiotem procedury jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu, molestowania seksualnego (MeToo) bądź dyskryminacji studentów w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. Uczelnia obowiązana jest do działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji oraz do pomocy ofiarom mobbingu, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji. Osoby stosujące mobbing, dyskryminację lub dopuszczające się molestowania seksualnego, podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy.

**3. Zakres stosowania procedury**

Wydział Nauk o Zdrowiu, Uniwersytet Medyczny w Łodzi

**4. Definicje**

**Komisja** – należy przez to rozumieć Komisję ds. przeciwdziałania problemom mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Zadaniem Komisji jest przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu.

**Mobbing** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące studenta lub skierowane przeciwko studentowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu studenta, wywołujące u niego zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie. Mobbing może wywołać u studenta zaniżoną samoocenę, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminujące, tj. noszące cechy opisane powyżej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

**Molestowanie seksualne (MeToo)** – niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie. Jako mobbing należy również rozumieć dyskryminowanie ze względu na płeć, a także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci studenta, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie studenta.

**Dyskryminacja** – bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw studenta albo nierównomierne traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym studentom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni studenci.

Formy dyskryminacji:

* dyskryminacja bezpośrednia, przejawiająca się w bezpośrednich interakcjach międzyludzkich gorszym traktowaniem osoby ze względu na to, jak jest postrzegana, tj. przez pryzmat cechy bądź cech prawnie chronionych i przyjmującej różne formy – od ignorowania obecności osoby dyskryminowanej, przez obraźliwe żarty, pomijanie jej głosu w pracy grupowej czy w dyskusji, po zachowania jawnie niesprawiedliwe i  krzywdzące - dyskryminacja pośrednia, tj. sytuacja, w której przepisy prawa albo powszechnie akceptowana praktyka życia społecznego doprowadzają do nierównego traktowania wybranych osób w porównaniu do innych osób będących w podobnej sytuacji;

**Inne zachowania niepożądane** – należy przez to rozumieć wrogie działanie lub zachowanie, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na uczestnika kształcenia lub poszczególne grupy uczestników kształcenia, w szczególności:

* mowę nienawiści – negatywnie nacechowane wypowiedzi skierowane do określonej jednostki lub grupy ze względu na posiadane przez nią cechy, np. płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, wyznanie, narodowość czy niepełnosprawność, szerzące, propagujące czy usprawiedliwiające rożne formy wrogości oparte na nietolerancji, podburzające i zachęcające do nienawiści, dyskryminacji lub wrogości; zjawisko to przybiera rozmaite formy, zarówno poprzez publiczne nawoływanie do nienawiści bądź przemocy jak i publiczne rozpowszechnianie informacji, tekstów, obraźliwych bądź upokarzających obrazów lub materiałów na temat danej osoby itp.,
* hejt – mowa nienawiści występująca w Internecie (fora internetowe, portale społecznościowe, blogi) przybierająca postać agresywnych, obraźliwych, krytycznych, nieposiadających rzeczowej argumentacji komentarzy, skierowanych do konkretnej osoby bądź pewnej grupy.

**5. Odpowiedzialność**

Osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne

Kierownik przedmiotu/ nauczyciel akademicki

**6. Sposób postępowania**

6.1. Student, który uzna, że został poddany mobbingowi, dyskryminacji bądź molestowaniu seksualnemu lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, dyskryminacji bądź molestowania seksulanego, może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do opiekuna roku /Kierownika przedmiotu/Prodziekana ds. Kierunku

.

6.2. Skarga powinna zawierać: imię, nazwisko, wydział, kierunek studiów, rok studiów, przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, wskazanie sprawcy/ów oraz ofiary mobbingu, molestowania seksulanego bądź dyskryminacji, datę oraz podpis osoby zgłaszającej.

6.3. Skargi anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

6.4. Skład orzekający – organ składający się z 4 członków Rzeczników Dyscyplinarnych ds. Studentów i Doktorantów zajmujący się konkretnym przypadkiem mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, powoływany do rozstrzygnięcia określonego przypadku przez Przewodniczącego, albo w przypadku jego nieobecności zastępcę Przewodniczącego Komisji.

6.5. Student, który uważa że został poddany mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu ma prawo wystąpić z pisemnym zgłoszeniem zaistnienia takiego zdarzenia do Komisji. Zgłoszenia może dokonać również osoba posiadająca informację o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Zgłoszenie winno być wniesione na piśmie (listownie lub osobiście), z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej.

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, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu lub molestowania seksualnego.

- wzór zgłoszenia stanowi załącznik do proceduryWNoZ/WZZJK/20.

- Rzecznik dyscyplinarny wydaje postanowienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego i doręcza je studentowi, którego czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, oraz zawiadamia o wszczęciu postępowania wyjaśniającego:

1) rektora;

2) pokrzywdzonego;

3) osobę, która zawiadomiła o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego.

6.6.Władze Wydziału Nauk o Zdrowiu podejmują działania wskazane w procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli zgłoszenie.

**7. Procedury powiązane z przedmiotem i zakresem procedury**

Regulamin pracy Wydziałowego Zespołu ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia.

Uniwersytet Medyczny podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu polegające w szczególności na:

1) obowiązkowym przeszkoleniu wszystkich pracowników z zakresu problematyki mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;

2) prowadzeniu systematycznych, odbywających się nie rzadziej niż raz na rok prelekcji lub treningów antymobbingowych dla pracowników;

3) wprowadzeniu w Uniwersytecie adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką mobbingu lub molestowania seksualnego; na pytania odpowiadać będą członkowie Komisji antymobbingowej lub zaproszeni eksperci;

4) tworzeniu materiałów informacyjnych na temat mobbingu i molestowania seksualnego oraz udostępnianiu ich pracownikom.

**8. Załączniki:**

Formularz zgłoszenia mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego