

ZARZĄDZENIE NR 8/2020
REKTORA WYŻSZEJ SZKOŁY BIZNESU I NAUK O ZDROWIU
W ŁODZI
z dnia 10 lutego 2020 roku

w sprawie
wprowadzenia Procedury Antydyskryminacyjnej i Przeciwdziałania Mobbingowi
i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów
Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi

Na podstawie art. 23 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.) oraz §17 Statutu Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi z dnia 19.12.2019 r., **zarządza się, co następuje:**

§1

Wprowadza się *Procedurę Antydyskryminacyjną i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi*, która stanowi załącznik 1 do niniejszego Zarządzenia.

§2

Celem wprowadzenia *Procedury Antydyskryminacyjnej i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi* jest zagwarantowanie w Wyższej Szkole Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi przyjaznej i wolnej od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego przestrzeni akademickiej.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
WYŻSZEJ SZKOŁY BIZNESU I NAUK O ZDROWIU W ŁODZI



Prof. WSBiNoZ dr hab. Wojciech Welskop

*Załącznik do Zarządzenia nr 8/2020
Rektora Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi
z dnia 10 lutego 2020 roku w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej
i przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu pracowników i studentów
Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi*

PROCEDURA ANTYDYSKRYMINACYJNA I PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW WYŻSZEJ SZKOŁY BIZNESU I NAUK O ZDROWIU W ŁODZI

§ 1

Zakres stosowania

1. Procedura Antydyskryminacyjna i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi określa organizację, zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji, zjawiskom mobbingu i molestowania seksualnego pracowników, studentów i słuchaczy w Wyższej Szkole Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi.
2. Procedura Antydyskryminacyjna i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi ma na celu, w szczególności:
 - a) przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu;
 - b) umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami i studentami Uczelni;
 - c) podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 - d) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.

§2

Definicje

Użyte w niniejszej Procedurze określenia oznaczają:

1. Dyskryminacja - bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika, studenta lub słuchacza albo nierówne traktowanie w sytuacji porównywalnej z inną osobą ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom, studentom lub słuchaczom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, studenci lub słuchacze;
2. Mobbing - oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika, studenta, słuchacza lub skierowane przeciwko pracownikowi, studentowi lub słuchaczowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, studenta lub słuchacza, wywołujące u niego zaniżoną ocenę, powodujące lub mające na celu poniżenie lub



- ośmieszenie pracownika, studenta lub słuchacza, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu, np. współpracowników;
3. Molestowanie seksualne - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, lub odnoszące się do płci pracownika, studenta lub słuchacza, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, studenta lub słuchacza, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Molestowanie seksualne jest dyskryminowaniem ze względu na płeć;
 4. Uczelnia (WSBiNoZ) – Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi;
 5. Pracownik - pracownik Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi;
 6. Student - student Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi;
 7. Słuchacz - uczestnik studiów podyplomowych realizowanych przez Wyższą Szkołę Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi;
 8. Sprawca - osoba, która dopuściła się wobec innej osoby niedozwolonych zachowań w postaci: dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 9. Ofiara - osoba dotknięta niedozwolonym zachowaniem w postaci: dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 10. Pełnomocnik - Pełnomocnik Rektora Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów;
 11. Procedura - niniejsza Procedura Antydyskryminacyjna i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi.

§3

Zasady ogólne

1. Wszelka dyskryminacja, mobbing lub molestowanie seksualne pracowników, studentów lub słuchaczy na terenie Uczelni lub zachęcanie do tego typu zachowań jest zabronione.
2. Relacje pomiędzy wszystkimi członkami społeczności akademickiej WSBiNoZ w Łodzi oparte są na zasadach szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej. Każdy pracownik, student lub słuchacz zobowiązany jest do powstrzymania się od działania lub zachowania noszącego znamiona dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.
3. Uczelnia obowiązana jest do podejmowania wszelkich działań w celu przeciwdziałania przypadkom dyskryminacji, mobbingu bądź molestowania seksualnego pracowników, studentów lub słuchaczy oraz do pomocy ich ofiarom. Przeciwdziałanie tego typu zachowaniom realizowane jest w WSBiNoZ w Łodzi w szczególności poprzez:
 - a) promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach pomiędzy pracownikami, studentami, słuchaczami oraz na linii pracownik - student lub pracownik - słuchacz;
 - b) podejmowanie starań, aby środowisko akademickie było wolne od dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 - c) podejmowanie działań zapobiegawczych, mających na celu stosowanie obiektywnych kryteriów oceny oraz otwartej komunikacji pomiędzy pracownikami, studentami oraz słuchaczami;
4. Podjęcie przez pracownika, studenta lub słuchacza działań przeciwstawiających się dyskryminacji, mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla niego samego.

5. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację, mobbing lub molestowanie seksualne jest zabronione i może być również przedmiotem postępowania uregulowanego niniejszą Procedurą.

§4

Pełnomocnik Rektora WSBiNoZ w Łodzi Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów

1. Pełnomocnik Rektora WSBiNoZ w Łodzi Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów powoływany jest przez Rektora Uczelni na czas określony.
2. Pełnomocnik powinien posiadać wiedzę w zakresie problematyki przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu.
3. Pełnomocnik podejmuje niezwłocznie wszelkie czynności z zachowaniem zasady dyskrecji i poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku oraz bezstronności.
4. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:
 - 1) promowanie wśród pracowników Uczelni oraz społeczności akademickiej pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań;
 - 2) upowszechnianie wiedzy na temat dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, metod ich zapobiegania oraz konsekwencji ich wystąpienia;
 - 3) monitorowanie zjawiska dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie Uczelni i stosowania metod zapobiegawczych w praktyce;
 - 4) udzielanie pomocy merytorycznej osobom dotkniętym zdarzeniem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 - 5) przedstawianie informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu na terenie Uczelni;
 - 6) doskonalenie wewnętrznych procedur obowiązujących z zakresu zapobiegania zjawisku dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego na terenie Uczelni oraz zgłaszanie potrzeby zmiany ich treści;
 - 7) rozpowszechnianie wśród społeczności akademickiej wiedzy z zakresu praktycznych aspektów dbałości o własne bezpieczeństwo w obliczu różnorodnych zagrożeń i sposobów zachowania się w sytuacjach niebezpiecznych, a także miejsc i instytucji, w których można uzyskać pomoc;
 - 8) przeprowadzenie wśród studentów i słuchaczy WSBiNoZ w Łodzi corocznej anonimowej ankiety dotyczącej poczucia bezpieczeństwa i występowania zjawisk dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie Uczelni i przedstawienie Rektorowi WSBiNoZ w Łodzi wniosków z przeprowadzonego badania. Wzór kwestionariusza ankiety stanowi załącznik 2 do niniejszej Procedury;
 - 9) udzielanie stronom postępowania wszczętego w wyniku wpłynięcia skargi wsparcia i pomocy we wzajemnej komunikacji – jeżeli wykazują taką gotowość;
 - 10) podejmowanie wszelkich kroków, celem wyjaśnienia zgłoszonych przez pracowników lub studentów albo słuchaczy w formie skargi sytuacji jako dyskryminacja, mobbing lub molestowanie seksualne, w szczególności:
 - a) prowadzenie postępowania oraz złożenie do Rektora WSBiNoZ w Łodzi - w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej - wniosku o powołanie do wyjaśnienia danej sprawy i jej rozstrzygnięcia Komisji ds. Przeciwdziałania

Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów;

- b) niezwłoczne przekazanie Komisji zgromadzonej w sprawie dokumentacji w celu rozstrzygnięcia danej sprawy.
- 11) przygotowywanie dla Rektora WSBiNoZ w Łodzi propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistnieniem zagrożenia lub z przypadkami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na Uczelni;
- 12) przedkładanie Rektorowi WSBiNoZ w Łodzi sprawozdania ze swojej działalności za poprzedni rok akademicki do 10 października następnego roku.

§6 Postępowanie

1. Pracownik, student lub słuchacz, który uzna, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji albo molestowaniu seksualnemu na terenie Uczelni bądź, który zaobserwował zjawisko mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego, może zgłosić ten fakt w formie pisemnej skargi do Rektora WSBiNoZ w Łodzi, Kanclerza Uczelni lub bezpośrednio do Pełnomocnika Rektora WSBiNoZ w Łodzi ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
2. Skarga powinna zawierać imię i nazwisko pracownika, studenta lub słuchacza, kierunek, rok studiów albo zajmowane stanowisko pracy, zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego - opis działań, zachowań lub zaniechań, które zdaniem zgłaszającego noszą znamiona niedozwolonego traktowania w formie dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, datę lub okres którego zgłoszenie dotyczy, ewentualne dowody na uprawdopodobnienie przytoczonych okoliczności, wskazanie z imienia i nazwiska osoby/ osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcą/ sprawcami formy niedozwolonego zachowania oraz wskazanie z imienia i nazwiska ofiary/ ofiar tego zachowania, datę i własnoręczny podpis zgłaszającego. Wzór skargi stanowi załącznik 1 do niniejszej Procedury.
3. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.
4. Postępowanie w sprawie skargi o dyskryminację, mobbing lub molestowanie seksualne, które miało miejsce na terenie Uczelni prowadzi Pełnomocnik Rektora WSBiNoZ w Łodzi ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów, a w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej Pełnomocnik ma prawo złożenia wniosku do Rektora WSBiNoZ w Łodzi o powołanie Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
5. Komisja składa się z trzech członków.
6. Członkiem Komisji nie może być jednocześnie strona postępowania. Żaden z członków Komisji nie powinien pozostawać w bezpośrednim stosunku zależności służbowej wobec skarżącego, wobec domniemanego sprawcy lub sprawców oraz wobec ofiary/ ofiar niedozwolonego zachowania.
7. Przewodniczącym Komisji jest Pełnomocnik Rektora WSBiNoZ w Łodzi ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
8. Komisja obraduje na posiedzeniach.

9. Pełnomocnik Rektora WSBiNoZ w Łodzi ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów, a w przypadku powołania Komisji - Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów, powinna ustalić stan faktyczny, zebrać i zbadać materiał dowodowy w przedmiotowej sprawie, wysłuchać strony oraz rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż:
 - a) w przypadku rozpatrywania sprawy przez Pełnomocnika - w terminie 30 dni od dnia jej wpłynięcia,
 - b) w przypadku rozpatrywania sprawy przez Komisję - w terminie 30 dni od dnia powołania Komisji przez Rektora Uczelni.W przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej lub z przyczyn niezależnych, termin rozpatrzenia sprawy może ulec wydłużeniu.
10. Kierownik każdej jednostki obowiązany jest na wezwanie Pełnomocnika lub Komisji do przedstawienia posiadanych dokumentów lub udzielenia informacji w sprawach związanych z prowadzonym przez Pełnomocnika lub Komisję postępowaniem.
11. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego i wysłuchaniu stron, Pełnomocnik, a w przypadku powołania Komisji - Komisja zwykłą większością głosów, podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. W przypadku równej liczby głosów w głosowaniu Komisji decyduje głos Przewodniczącego.
12. Z posiedzeń Komisji sporządzane są protokoły, które podpisują wszyscy członkowie Komisji.
13. Po zakończeniu prac Pełnomocnik, a w przypadku powołania Komisji - Komisja sporządza protokół, w którym przedstawia:
 - a) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania oraz opis dokonanych czynności;
 - b) własną opinię w kwestii zaistnienia faktu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
 - c) rekomendacje dla właściwych organów Uczelni;
 - d) ewentualne proponowane rozwiązania służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości.
14. Pełnomocnik, a w przypadku powołania Komisji - Przewodniczący Komisji niezwłocznie przekazuje protokół stronom postępowania oraz Rektorowi WSBiNoZ w Łodzi.
15. Postępowanie ma charakter poufny.
16. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Biuro Rektora WSBiNoZ w Łodzi.

§7

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego można zastosować kary porządkowe (upomnienie, nagana) lub inne sankcje przewidziane przepisami Kodeksu pracy, do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika włącznie, oraz wynikające z ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.), w tym kary dyscyplinarne.
2. Sprawca lub sprawcy mogą zostać dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
3. Właściwy organ, w miarę możliwości może przenieść ofiarę niedozwolonego zachowania, która jest pracownikiem, na jej wniosek lub za jej zgodą, na inne stanowisko, lub w inny



sposób zapobiec jej bezpośrednim kontaktom ze sprawcą lub sprawcami dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.

4. Niniejsza Procedura nie wyklucza i nie umniejsza uprawnień pracownika, studenta i słuchacza do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na drodze sądowej.

§8

Postanowienia końcowe

1. Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dane osobowe mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie.

Załącznik 1 do Procedury

.....
(data)

Do

.....
.....
SKARGA
W SPRAWIE WYSTĄPIENIA ZJAWISKA DYSKRYMINACJI,
MOBBINGU LUB MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

1. Dane osoby zgłaszającej:
 - a) imię i nazwisko:
.....
 - b) zajmowane stanowisko oraz komórka organizacyjna / kierunek, rok studiów:
.....
 - c) numer telefonu:
.....
2. Wystąpienia jakiego rodzaju zjawiska dotyczy skarga?
.....
3. Kiedy zachowanie wystąpiło? Proszę podać przybliżoną datę lub okres:
.....
4. Opis niezgodnych z prawem działań, zachowań lub zaniechań:
.....
5. Dane osoby (imię i nazwisko, stanowisko służbowe/ kierunek studiów, rok studiów), która jest sprawcą:
.....
6. Dane osoby (imię i nazwisko, stanowisko służbowe/ kierunek studiów, rok studiów), która jest ofiarą:
.....
7. Dowody na potwierdzenie przytoczonych okoliczności:
.....
8. Dane ewentualnego świadka dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego (imię i nazwisko, stanowisko służbowe/ kierunek studiów, rok studiów):
.....
9. Dokumenty dołączone do skargi:
.....

.....
(podpis zgłaszającego)



**Kwestionariusz ankiety dla studentów,
oceniający bezpieczeństwo w zakresie dyskryminacji,
mobbingu i molestowania seksualnego
w Wyższej Szkole Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi**

Szanowni Państwo,

Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi pragnie dołożyć wszelkich starań, aby środowisko akademickie było przestrzenią wolną od mobbingu, molestowania seksualnego i wszelkich form dyskryminacji. W związku z tym prosimy o poświęcenie kilku minut i wypełnienie poniższego kwestionariusza ankiety. Ankieta jest anonimowa, a uzyskane za jej pośrednictwem informacje posłużą do projektowania działań zwiększających bezpieczeństwo studentów.

1. Potrafię zdefiniować na czym polega mobbing:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
2. Potrafię określić na czym polega molestowanie seksualne:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
3. Potrafię wyjaśnić na czym polega dyskryminacja:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
4. Potrafię rozpoznać przejawy mobbingu w środowisku akademickim:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
5. Potrafię rozpoznać przejawy molestowania seksualnego w środowisku akademickim:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
6. Potrafię rozpoznać przejawy dyskryminacji w środowisku akademickim:
 - ☐ tak
 - ☐ nie
 - ☐ trudno powiedzieć
7. Zaobserwowałem/am sytuacje mobbingowe w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak, w stosunku do:
 - ☐ studenta
 - ☐ pracownika
8. Zaobserwowałem/am sytuacje molestowania seksualnego w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak, w stosunku do:

- ☐ studenta
 - ☐ pracownika
- 9. Zaobserwowałem/am sytuacje dyskryminacji w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak, w stosunku do:
 - ☐ studenta
 - ☐ pracownika
- 10. Doświadczyłem/am w stosunku do mnie mobbingu w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak:
 - ☐ chcę to zgłosić
 - ☐ nie chcę tego zgłosić
- 11. Doświadczyłem/am w stosunku do mnie molestowania seksualnego w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak:
 - ☐ chcę to zgłosić
 - ☐ nie chcę tego zgłosić
- 12. Doświadczyłem/am w stosunku do mnie dyskryminacji w Uczelni:
 - ☐ nie
 - ☐ tak:
 - ☐ chcę to zgłosić
 - ☐ nie chcę tego zgłosić
- 13. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a poszerzeniem swojej wiedzy z zakresu wymienionych zjawisk w formie warsztatów, szkoleń lub innej, Pana/Pani zdaniem, optymalnej dla studentów
 - ☐ nie
 - ☐ tak, w formie
- 14. Proszę wskazać działania, które Pana/ Pani zdaniem mogłaby podjąć Uczelnia dla zwiększenia bezpieczeństwa studentów, tj. ochrony ich przed dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym.
.....
.....
.....
- 15. Jeśli życzy Pan/ Pani sobie kontakt z osobą odpowiedzialną w Uczelni za przeciwdziałanie powyższym zachowaniom, prosimy o pozostawienie danych kontaktowych:
e-mail:
telefon:

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza ankiety!



