

**ZARZĄDZENIE NR 9/2019/2020**  
**Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie**  
**z dnia 23 stycznia 2020 r.**

**w sprawie: powołania i ustalenia zakresu działania Pełnomocnika Rektora WSEI Do Spraw  
Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i  
Studentów oraz wprowadzenia Procedury Antydyskryminacyjnej i Przeciwdziałania Mobbingowi  
i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów  
Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie**

Na podstawie § 23 Statutu Uczelni zarządzam, co następuje:

**§ 1**

1. Powołuje się Panią dr Małgorzatę Artymiak na Pełnomocnika Rektora WSEI Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów, zwanego dalej: „Pełnomocnikiem”, na kadencję 2019/2020 – 2022/2023, tj. od dnia 23 stycznia 2020 r. do dnia 31 sierpnia 2023 r.
2. Wprowadza się *Procedurę Antydyskryminacyjną i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie*, która stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Celem wprowadzenia *Procedury Antydyskryminacyjnej i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie* oraz powołania Pełnomocnika Rektora WSEI Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów jest zagwarantowanie w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie przyjaznej i wolnej od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego przestrzeni akademickiej.

**§ 3**

1. Pełnomocnik Rektora WSEI Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów WSEI podlega bezpośrednio Rektorowi WSEI.
2. Zadania Pełnomocnika zostały określone w *Procedurze Antydyskryminacyjnej i Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie*.



3. Pełnomocnik przedkłada Rektorowi WSEI sprawozdanie ze swojej działalności za poprzedni rok kalendarzowy do 31 stycznia następnego roku, przy czym pierwsze sprawozdanie składa do dnia 30 czerwca 2020 r.

#### § 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR  
Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie  
  
Prof. dr hab. Marek Zmigrodzki

**PROCEDURA ANTYDISKRYMINACYJNA**  
**I PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU**  
**PRACOWNIKÓW I STUDENTÓW**  
**WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMII I INNOWACJI W LUBLINIE**

**§ 1**

**Zakres stosowania**

1. *Procedura Antydyskryminacyjna I Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie* określa organizację, zasady i sposób postępowania w procesie przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji, zjawiskom mobbingu i molestowania seksualnego pracowników, studentów i słuchaczy w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
2. *Procedura Antydyskryminacyjna I Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie* ma na celu, w szczególności:
  - 1) przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu;
  - 2) umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami i studentami Uczelni;
  - 3) podejmowanie działań interwencyjnych oraz niwelowanie skutków stwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
  - 4) 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 nękaniu 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** – Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie;
5. **Pracownik** – pracownik Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie;
6. **Student** – student Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie;
7. **Słuchacz** – uczestnik studiów podyplomowych realizowanych przez Wyższą Szkołę Ekonomii i Innowacji w Lublinie;
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 WSEI 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 Ekonomii i Innowacji w Lublinie*.

### § 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 WSEI 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 na Uczelni w szczególności poprzez:
  - a) promowanie pożądaných 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 WSEI Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów**

1. Pełnomocnik Rektora WSEI ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów powoływany jest przez Rektora Uczelni w uzgodnieniu z Kanclerzem Uczelni na czas określony.
2. Pełnomocnik powinien posiadać wiedzę w zakresie psychologii oraz 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 Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie corocznej anonimowej ankiety dotyczącej poczucia bezpieczeństwa i występowania zjawisk dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego na terenie Uczelni i w Domu Studenta i przedstawienie Rektorowi WSEI wniosków z przeprowadzonego badania. Wzór Ankiety stanowi załącznik nr 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 WSEI – 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 WSEI 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 WSEI sprawozdania ze swojej działalności za poprzedni rok kalendarzowy do 31 stycznia następnego roku, przy czym pierwsze sprawozdanie zostanie złożone do dnia 30 czerwca 2020 r.

## § 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 Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie, Kanclerza Uczelni lub bezpośrednio do Pełnomocnika Rektora WSEI ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
2. Skarga powinna zawierać imię i nazwisko pracownika, studenta lub słuchacza, wydział, 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 nr 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 WSEI ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów, a w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej Pełnomocnik ma prawo złożenia wniosku do Rektora WSEI o powołanie Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
5. Komisja składa się z 3 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 WSEI ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.
8. Komisja obraduje na posiedzeniach.
9. Pełnomocnik Rektora WSEI 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
  - w przypadku rozpatrywania sprawy przez Pełnomocnika - w terminie 30 dni od dnia jej wplynięcia,
  - 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:
  - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania oraz opis dokonanych czynności;
  - 2) własną opinię w kwestii zaistnienia faktu dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego;
  - 3) rekomendacje dla właściwych organów Uczelni;
  - 4) ewentualne proponowane rozwiązania służące wyeliminowaniu nieprawidłowości w przyszłości.
14. Pełnomocnik, a w przypadku powołania Komisji - Przewodniczący Komisji niezwłocznie przekazuje protokół stronom postępowania oraz Rektorowi WSEI.
15. Postępowanie ma charakter poufny.
16. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Dział Organizacyjno – Prawny WSEI.

## § 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.
2. Treść niniejszej *Procedury Antydyskryminacyjnej / Przeciwdziałania Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie* udostępniona jest na stronie internetowej Uczelni oraz w wersji papierowej, która znajduje się u Pełnomocnika Rektora WSEI Do Spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu Seksualnemu Pracowników i Studentów.

REKTOR  
Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie  
  
Prof. dr hab. Marek Żmigrodzki



## WZÓR

DO

.....  
.....

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

.....  
(data)

**I. Dane osoby zgłaszającej:**

1. Imię i Nazwisko .....
2. Zajmowane stanowisko oraz komórka organizacyjna / Wydział, kierunek, rok studiów .....
3. Numer telefonu .....

**II. Wystąpienia jakiego rodzaju zjawiska skarga dotyczy**

.....

**III. Kiedy zachowanie wystąpiło? Proszę podać przybliżoną datę lub okres:**

.....

**IV. Opis niezgodnych z prawem działań, zachowań lub zaniechań:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**V. Dane osoby (Imię i Nazwisko, stanowisko służbowe/kierunek studiów, rok studiów), która jest sprawcą:** .....

**VI. Dane osoby (Imię i Nazwisko, stanowisko służbowe/kierunek studiów, rok studiów), która jest ofiarą:** .....

**VII. Dowody na potwierdzenie przytoczonych okoliczności:**

.....

**VIII. Dane ewentualnego świadka dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego (Imię i Nazwisko, stanowisko służbowe/kierunek studiów, rok studiów):**

.....

**IX. Dokumenty dołączone do skargi:**

.....  
.....  
.....  
.....

**Ankieta dla studentów  
oceniająca bezpieczeństwo w zakresie dyskryminacji, mobbingu  
i molestowania seksualnego w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)  
WSEI**

---

*Szanowni Państwo,*

*Uczelnia pragnie dołożyć wszelkich starań, by środowisko akademickie było przestrzenią wolną od mobbingu, molestowania seksualnego i wszelkich form dyskryminacji.*

*W związku z tym prosimy o poświęcenie kilku minut i wypełnienie poniższej ankiety.*

*Ankieta jest anonimowa, a uzyskane za jej pośrednictwem informacje posłużą do projektowania oddziaływań zwiększających bezpieczeństwo studentów.*

1. Potrafię zdefiniować na czym polega mobbing

- tak
- nie
- trudno mi ocenić

2. Potrafię określić na czym polega molestowanie seksualne

- tak
- nie
- trudno mi ocenić

3. Potrafię wyjaśnić na czym polega dyskryminacja

- tak
- nie
- trudno mi ocenić

4. Potrafię rozpoznać przejawy mobbingu w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- tak
- nie
- nie wiem

5. Potrafię rozpoznać przejawy molestowania seksualnego w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- tak
- nie
- nie wiem

6. Potrafię rozpoznać przejawy dyskryminacji w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- tak
- nie
- nie wiem

7. Zaobserwowałem/am sytuacje mobbingowe w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- nie
- tak, w stosunku do:
  - studenta
  - pracownika

8. Zaobserwowałem/am sytuacje molestowania seksualnego w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- nie
- tak, w stosunku do:
  - studenta
  - pracownika

9. Zaobserwowałem/am sytuacje dyskryminacji w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- nie
- tak, w stosunku do:
  - studenta
  - pracownika

10. Doświadczylem/am w stosunku do mnie mobbingu w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- nie
- tak,
  - chcę to zgłosić
  - nie chcę tego zgłosić

11. Doświadczylem/am w stosunku do mnie molestowania seksualnego w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- nie

- tak
  - chcę to zgłosić
  - nie chcę tego zgłosić

12. Doświadczylem/am w stosunku do mnie dyskryminacji w środowisku akademickim (uczelnia, akademik)

- 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 ankiety!*