

**Zasady rozwiązywania konfliktów oraz reagowania na przypadki naruszenia bezpieczeństwa, dyskryminacji i przemocy wobec członków społeczności akademickiej Wydziału Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej UMCS**

1. Wszyscy pracownicy i studenci Wydziału zobowiązani są do powstrzymywania się od zachowań oraz działań mających znamiona przemocy, dyskryminacji lub innych form naruszenia bezpieczeństwa oraz do przeciwdziałania w przypadku ich wystąpienia. Mają również obowiązek reagowania na przypadki agresji, przemocy i dyskryminacji wobec pracowników i studentów, a także na wszelkie sytuacje zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa. Wszystkie zaobserwowane sytuacje z kategorii wyżej wymienionych, które mają miejsce na Wydziale lub dotyczą społeczności Wydziału, powinny być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu oraz władzom Instytutu i Wydziału.
2. Student w sytuacji zaistnienia konfliktu z członkiem społeczności Wydziału lub spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy lub innej sytuacji naruszenia bezpieczeństwa, informuje osobiście lub za pośrednictwem Rady Wydziałowej Samorządu Studenckiego, informuje opiekuna roku. Jeśli wymaga tego sytuacja, możliwy jest bezpośredni kontakt z Prodziekanem ds. studenckich.
3. Opiekun roku podejmuje próbę rozwiązania konfliktu lub wyeliminowania sytuacji dyskryminacji, przemocy i innych form naruszenia bezpieczeństwa, a gdy nie jest to możliwe lub wystarczające powiadamia Prodziekana ds. studenckich, który podejmuje odpowiednie działania.
4. Możliwe jest zgłaszanie sytuacji konfliktowych, przejawów dyskryminacji, przemocy i innych form naruszenia bezpieczeństwa w Ankiecie Oceny Zajęć. W takiej sytuacji próbę rozwiązania konfliktu podejmuje bezpośrednio Prodziekan ds. studenckich.
5. W przypadku, kiedy rozwiązanie konfliktu lub wyeliminowanie dyskryminacji, przemocy i innych form naruszenia bezpieczeństwa nie jest możliwe na poziomie Wydziału, Prodziekan ds. studenckich informuje Prorektora ds. studenckich i jakości kształcenia.
6. Studenci i doktoranci Wydziału, będący w trudnych sytuacjach, mają możliwość korzystania z pomocy psychologicznej zapewnianej przez Uniwersytet. Kontakt z jednostkami i osobami udzielającymi wsparcia znajduje się na stronie internetowej UMCS, pod linkiem: <https://www.umcs.pl/pl/wsparcie-psychologiczne.htm>
7. Pracownik badawczo-dydaktyczny (dydaktyczny) o zaistnieniu konfliktu ze studentem lub doświadczenia z jego strony dyskryminacji, przemocy lub innych form naruszenia bezpieczeństwa informuje Prodziekana ds. studenckich. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie zaistniałej sytuacji.
8. Pracownik Wydziału w przypadku zaistnienia konfliktu z innym pracownikiem, doświadczenia przejawów dyskryminacji lub mobbingu informuje bezpośredniego

przełożonego, który podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu. W przypadku gdy konflikt ma szerszy zasięg i dotyczy pracowników spoza jednej jednostki, działania mające na celu rozwiązanie problemu podejmuje Dyrektor Instytutu lub Dziekan.

9. W przypadku gdy rozwiązanie konfliktu pomiędzy pracownikami nie jest możliwe, Dyrektor Instytutu lub Dziekan informuje Prorektora ds. Ogólnych.
10. Każdy pracownik, który uważa, że został poddany mobbingowi, ma prawo wystąpić z pisemną skargą do prorektora właściwego ze względu na grupę pracowniczą lub Kanclerza.
11. Na Wydziale stosowane są następujące sposoby rozwiązywania konfliktów oraz eliminowania sytuacji dyskryminacji lub przemocy: 1) indywidualna rozmowa ze stronami konfliktu, dyskryminacji lub przemocy, 2) mediacja pomiędzy stronami sporu, 3) rozmowy ze studentami całej grupy studenckiej lub pracowniczej, której dotyczy konflikt, sytuacja dyskryminacji lub przemocy.
12. W przypadku ewidentnego przekroczenia przepisów obowiązujących na UMCS, odpowiednie informacje są przekazywane do Komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich, Komisji dyscyplinarnej dla doktorantów, Komisji dyscyplinarnej dla studentów. Postępowania w tym zakresie regulują odrębne przepisy.