



System Zapewnienia Jakości Kształcenia na Wydziale Ekonomicznym UMCS – ZAŁĄCZNIK 3.2

Zasady rozwiązywania konfliktów oraz reagowania na przypadki naruszenia bezpieczeństwa, dyskryminacji i przemocy wobec członków społeczności akademickiej Wydziału Ekonomicznego UMCS

1. Wszyscy pracownicy i studenci Wydziału zobowiązani są do:
 - a. równego traktowania innych studentów, doktorantów i pracowników, bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;
 - b. powstrzymywania się od zachowań oraz działań mających znamiona przemocy, dyskryminacji lub innych form naruszenia bezpieczeństwa oraz do przeciwdziałania w przypadku ich wystąpienia;
 - c. reagowania na przypadki agresji, przemocy i dyskryminacji wobec pracowników i studentów, a także na wszelkie sytuacje zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa.
2. Wszystkie zaobserwowane sytuacje z kategorii wyżej wymienionych, które mają miejsce na Wydziale lub dotyczą społeczności Wydziału, powinny być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu oraz Władzom WE.
3. Student w sytuacji zaistnienia konfliktu z członkiem społeczności Wydziału lub spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy lub innej sytuacji naruszenia bezpieczeństwa, informuje opiekuna roku - osobiście lub za pośrednictwem Rady Wydziałowej Samorządu Studentów WE.
4. 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. studentów, który podejmuje odpowiednie działania. W przypadku, kiedy rozwiązanie konfliktu lub wyeliminowanie dyskryminacji, przemocy i innych form naruszenia bezpieczeństwa nie jest możliwe na poziomie Wydziału, Prodziekan ds. studentów informuje Prorektora ds. studentów i jakości kształcenia.



5. Student, w sytuacjach konfliktowych, zawierających przejawy dyskryminacji, przemocy i inne formy naruszenia bezpieczeństwa, zwłaszcza w sytuacjach dotyczących udziału osób spoza Wydziału, może zgłosić problem bezpośrednio Pełnomocnikowi Rektorads. Studenckich.
6. Studenci i doktoranci Wydziału, będący w trudnych sytuacjach, mają możliwość korzystania z bezpłatnej 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,151.htm>
7. Nauczyciele akademicki, o zaistnieniu konfliktu ze studentem lub doświadczenia z jego strony dyskryminacji, przemocy lub innych form naruszenia bezpieczeństwa informują Prodziekana ds. studentów. 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 podejmują Władze WE.
9. Osoby przyjmujące informacje o zaistniałej sytuacji mają prawo poprosić zgłaszającej problem o złożenie skargi formalnej, w wersji pisemnej, zawierającej następujące elementy:
 - a. dane osoby zgłaszającej — imię i nazwisko, rok i kierunek studiów w przypadku studenta, nazwę jednostki organizacyjnej w przypadku pracownika Uczelni;
 - b. opis zdarzenia z uwzględnieniem wskazania konkretnej osoby sprawcy (sprawców), czasu i miejsca zdarzenia, świadków zdarzenia, określenie częstotliwości zdarzeń (jeśli miało miejsce więcej niż jeden raz);
10. Na Wydziale stosowane są następujące sposoby rozwiązywania konfliktów oraz eliminowania sytuacji dyskryminacji lub przemocy:
 - a. indywidualna rozmowa ze stronami konfliktu, dyskryminacji lub przemocy;
 - b. mediacja pomiędzy stronami sporu;
 - c. rozmowy ze studentami całej grupy studenckiej lub pracowniczej, której dotyczy konflikt, sytuacja dyskryminacji lub przemocy.



11. W przypadku gdy rozwiązanie konfliktu pomiędzy pracownikami nie jest możliwe, Władze WE informują prorektora właściwego ze względu na grupę pracowniczą lub Kanclerza.
12. W sytuacjach konfliktowych pracownicy oraz studenci mogą również skorzystać z pomocy Rzecznika Praw Akademickich, powołanego do pomocy w rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy studentami lub pracownikami a organami Uczelni, a także pomiędzy członkami społeczności akademickiej.
13. Każdy pracownik, który uważa, że został poddany dyskryminacji, nierównemu traktowaniu, mobbingowi lub innej formie naruszającej jego dobra osobiste ma także prawo wystąpić z pisemną skargą do prorektora właściwego ze względu na grupę pracowniczą lub Kanclerza.
14. W przypadku ewidentnego przekroczenia przepisów obowiązujących na UMCS, odpowiednie informacje są przekazywane do odpowiedniej Komisji dyscyplinarnej Postępowania w tym zakresie regulują odrębne przepisy.

