

Zarządzenie Nr 6/2024
Rektora Akademii Tarnowskiej
z dnia 5 lutego 2024 r.

w sprawie przyjęcia Regulaminu rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Tarnowskiej

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam Regulamin rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Tarnowskiej, w brzmieniu jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

dr hab. Małgorzata Kolpa, prof. Uczelni
Rektor Akademii Tarnowskiej

Regulamin rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Tarnowskiej

Rozdział 1

ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW Z UDZIAŁEM STUDENTÓW

§1

1. W sytuacji zaistnienia przejawów dyskryminacji, przemocy i sytuacji konfliktowych pomiędzy studentami lub w relacji osoba studiująca a osoba przynależąca do kadry Uczelni – osoba będąca stroną sporu ma możliwość zwrócić się bezpośrednio do:
 - a) Rady Uczelnianej Samorządu Studentów;
 - b) starosty roku;
 - c) opiekuna roku kierunku studiów, jeżeli został powołany;
 - d) kierownika katedry.
2. Rada Uczelniana Samorządu Studentów, starosta roku, opiekun roku lub kierownik katedry powinien podjąć próbę rozwiązania sytuacji konfliktowej. W przypadku, gdy takie działania nie są wystarczające albo nie przyniosą oczekiwanego rezultatu, w/w osoby powinny zawiadomić dziekana wydziału.
3. Dziekan wydziału podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu – w tym mediacje między stronami, starając się doprowadzić do polubownego zakończenia sytuacji konfliktowej, satysfakcjonującego wszystkie strony konfliktu.
4. W sytuacji, gdy nie nastąpi rozwiązanie konfliktu na drodze mediacji, dziekan wydziału informuje o tym Prorektora ds. studenckich i dydaktyki lub inny organ właściwy do rozpoznania sprawy.
5. Prorektor ds. studenckich i dydaktyki starając się doprowadzić sytuację konfliktową do polubownego zakończenia, może przeprowadzić indywidualne rozmowy z osobami, które są stronami sporu, a także, jeśli uzna to za konieczne, uczuła inne osoby pracujące na Uczelni, by zwracały uwagę na określone zachowania lub postawy osób studiujących.
6. W przypadku szczególnego charakteru sprawy Prorektor ds. studenckich i dydaktyki kieruje sprawę do Rektora.
7. Za naruszenie przepisów obowiązujących na Uczelni oraz za czyny uchybiające godności studenta, student ponosi odpowiedzialność przed komisją dyscyplinarną ds. studentów lub Rektorem, zgodnie z odpowiednimi przepisami.

Rozdział 2

ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW POMIĘDZY PRACOWNIKAMI UCZELNI

§2

1. Sytuacja konfliktowa pomiędzy kadrą uczelni powinna zostać zgłoszona bezpośrednio przełożonemu.
2. Zgłoszenia sytuacji konfliktowej może dokonać każda osoba, która ma o niej wiedzę.
3. Bezpośredni przełożony skonfliktowanych stron podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu – w tym rozmowy między stronami, starając się doprowadzić do polubownego rozwiązania sytuacji konfliktowej, satysfakcjonującego wszystkie strony konfliktu.
4. W przypadku nierozwiązania konfliktu przez bezpośredniego przełożonego, może on złożyć wniosek do Rektora o ustanowienie mediatora, którego zadaniem będzie dążenie do pogodzenia skonfliktowanych stron.
5. W przypadku konfliktu między kierownikami różnych jednostek organizacyjnych mediatorem jest Rektor lub osoba przez niego wyznaczona.
6. Po zaznajomieniu się z przedmiotem sporu mediator może przedstawić konstruktywną opinię względem skonfliktowanych osób. Ocenie mediatora powinny zostać poddane konkretne zachowania, a nie osoby i ich cechy osobowości.

Rozdział 3

ROLA MEDIATORA

§3

1. Mediator powinien:
 - 1) dążyć do uświadomienia skonfliktowanym stronom, że są od siebie wzajemnie zależne jako osoby pracujące w jednej organizacji i że powinny współpracować;
 - 2) podkreślać, że nieporozumienie między kadrą negatywnie wpływa na pracę innych osób pracujących na Uczelni;
 - 3) zachęcać do rozwiązania problemu oraz motywowania skonfliktowanych osób nawet do małych ustępstw, wyrażania swoich uczuć i myśli w sposób konstruktywny, bez wzajemnego oskarżania się;
 - 4) doprowadzić do sformułowania konkretnych działań, których realizacja może pomóc w konstruktywnym rozwiązaniu konfliktu i o ile jest to zasadne, zaproponować systemowe rozwiązania, które pomogą uniknąć podobnych konfliktów w przyszłości.
2. Po przyjęciu ustaleń w mediacji, powinny one zostać spisane przez mediatora w formie protokołu z mediacji, a następnie przekazane Rektorowi – w zależności od rodzaju konfliktu.
3. Bezpośredni przełożony skonfliktowanych osób powinien monitorować, czy przyjęte w mediacji ustalenia zostały wprowadzone w życie.
4. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej pomimo przeprowadzenia mediacji Rektor może powołać komisję ds. rozwiązania konfliktu, określając jej skład.
5. Gdy z uwagi na charakter konfliktu ustanawianie mediatora lub komisji ds. rozwiązania konfliktu jest niecelowe, Rektor podejmuje adekwatne środki organizacyjne lub prawne celem rozwiązania konfliktu lub zapobieżenia jego skutkom.

Rozdział 4

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I SYTUACJOM KONFLIKTOWYM

§4

1. W celu przeciwdziałania dyskryminacji i sytuacjom konfliktowym Rektor może podejmować dozwolone przepisami prawa działania, polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między osobami należącymi do społeczności akademickiej,
 - 2) upowszechnianiu wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, metod zapobiegania jej występowaniu oraz konsekwencji jej wystąpienia,
 - 3) monitorowaniu problematyki dyskryminacji i stosowania procedur zmierzających do promowania polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji w praktyce.
2. Rektor może powołać pełnomocnika Rektora ds. etyki.
3. Pełnomocnik Rektora ds. etyki powinien posiadać nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy.
4. Zadania i uprawnienia Pełnomocnika Rektora ds. etyki określają przepisy odrębne.

Rozdział 5

WSPARCIE UCZELNI W SYTUACJACH PROBLEMOWYCH

§5

1. Studenci i pracownicy mogą korzystać z indywidualnej, bezpłatnej pomocy psychologicznej udzielanej w Uczelnianym Centrum Wsparcia.
2. Osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności mogą zwrócić się bezpośrednio o wsparcie do Pełnomocnika Rektora ds. osób niepełnosprawnych.
3. Zadania i uprawnienia Pełnomocnika Rektora ds. osób niepełnosprawnych określają przepisy odrębne.
4. O sytuacjach problemowych osoby studiujące i pracujące w Uczelni mogą poinformować kadrę i władze Uczelni w corocznych przeprowadzanych ankietach lub w formie informacji pisemnej kierowanej w dowolnym czasie do kierownika katedry lub dziekana wydziału.
5. Skargi i wnioski studenci powinni kierować na piśmie indywidualnie lub grupowo.
6. Warunkiem przyjęcia wniosku albo skargi jest możliwość zidentyfikowania wnoszącego. Wnioski i skargi o charakterze anonimowym są pozostawiane bez rozpoznania.

Rozdział 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§6

Postanowienia niniejszego Regulaminu nie naruszają przepisów dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej, a także praw i obowiązków kadry akademickiej i studentów Uczelni określonych w Statucie Uczelni, Regulaminie Studiów oraz innych aktach prawnych.