



Zarządzenie nr 5/ 2022 Dziekana Wydziału Biologii i Nauk o Środowisku UKSW

z dnia 1 lipca 2022 r.

w sprawie zasad dotyczących przeciwdziałaniu powstawania na Wydziale konfliktów, niedopuszczania do ich eskalacji, w szczególności w ich formach kwalifikowanych takich jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie, poprzez możliwość złożenia skargi na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych

Na podstawie § 42 ust. 2 pkt 1 lit. c Statutu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, stanowiącego załącznik do Uchwały Nr 127/2019 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 27 czerwca 2019 r. ze zmianami, oraz Zarządzenia Rektora nr 54/2022 w sprawie Wewnętrznego systemu Zapewniania Jakości Kształcenia i jego doskonalenia w Uniwersytecie Kardynała Stefa Wyszyńskiego w Warszawie zarządzam, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1

1. Zarządzenie określa zasady:

- 1) rozwiązywania sytuacji konfliktowych na Wydziale Biologii i Nauk o Środowisku UKSW, zwanym dalej: „WBNS UKSW”;
- 2) reagowania na zagrożenie lub naruszenie bezpieczeństwa na WBNS UKSW;
- 3) reagowania na różne formy dyskryminacji i przemocy wobec członków kadry prowadzącej kształcenie, studentów i pracowników administracji na WBNS UKSW.

§ 2

W sprawach nieuregulowanych zarządzeniem do rozwiązywania sytuacji konfliktowych, reagowania na zagrożenie lub naruszenie bezpieczeństwa oraz na różne formy dyskryminacji i przemocy wobec członków kadry prowadzącej kształcenie, studentów i pracowników administracji stosuje się przepisy prawa powszechnie obowiązującego i przepisy wewnętrzne UKSW, w szczególności dotyczące zasad BHP i procedur antymobbingowych.

§ 3

1. Kadra prowadząca kształcenie na WBNS UKSW, studenci WBNS UKSW oraz pracownicy administracji wydziałowej są zobowiązani do powstrzymywania się od podejmowania działań



lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub działań niepożądanych oraz do przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1 powinny reagować na przejawy przemocy, agresji, dyskryminacji. Ponadto powinni zgłaszać Dziekanowi zauważone, niepokojące zachowania zagrażające lub naruszające bezpieczeństwo, zdrowie lub życie zarówno studentów, jak i pracowników.

§ 4

Formami rozwiązywania konfliktów na WBNS UKSW są:

- 1) przeprowadzenie indywidualnej rozmowy z zainteresowanymi stronami;
- 2) przeprowadzenie mediacji pomiędzy stronami sporu;
- 3) przeprowadzenie rozmowy ze studentami całej grupy studenckiej, której dotyczy przedmiotowy konflikt, o ile jeśli jest to wskazane ze względu na przedmiot sporu;
- 4) przeprowadzenie rozmowy ze wszystkimi pracownikami, o ile jest to wskazane ze względu na przedmiot sporu.

Rozdział 2

Reagowanie na konflikty, zagrożenia bezpieczeństwa oraz formy dyskryminacji i przemocy w relacji między studentem a innym studentem, członkiem kadry prowadzącej kształcenie lub pracownikiem administracji wydziałowej na WBNS UKSW

§ 5

1. W razie zaistnienia konfliktu studenta z innym studentem, członkiem kadry prowadzącej kształcenie lub pracownikiem administracji wydziałowej na WBNS UKSW, a także w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, student osobiście lub za pośrednictwem Wydziałowej Rady Samorządu Studenckiego informuje kierownika kierunku o danym zdarzeniu lub zachowaniu.
2. Jeśli konflikt, działanie dotyczące zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa lub stosowanie formy dyskryminacji lub przemocy dotyczy kierownika kierunku, student informuje – prodziekana ds. kształcenia.
3. Kierownik kierunku podejmuje próbę rozwiązania sytuacji konfliktowej. W przypadku, gdy działania te nie są wystarczające, kierownik kierunku powiadamia o zaistniałej sytuacji prodziekana ds. kształcenia.



4. Prodziekan ds. kształcenia podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu. Prodziekan informuje Dziekana o istniejącym konflikcie, zagrożeniu lub naruszeniu bezpieczeństwa i porządku lub o formie dyskryminacji i przemocy.
5. W razie konieczności kolegium dziekańskie podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.

§ 6

1. Student może poinformować o sytuacjach konfliktowych, dyskryminacji i przemocy oraz zagrożeniu lub naruszeniu zasad bezpieczeństwa na WBNS UKSW w ankiecie, dotyczącej oceny osób prowadzących zajęcia dydaktyczne.
2. Procedurę rozwiązywania sytuacji konfliktowych, sygnalizowanych w ankietach, uruchamia prodziekan ds. kształcenia.

§ 7

W przypadku, kiedy nie nastąpi rozwiązanie konfliktu, Prodziekan ds. kształcenia informuje o tym Prorektora ds. studenckich i kształcenia.

§ 8

Student może skorzystać z indywidualnych, bezpłatnych konsultacji z psychologiem oraz skorzystać ze wsparcia za pośrednictwem Centrum Wsparcia Studenta, które jest ogólnouczelnianą jednostką organizacyjną UKSW.

Rozdział 3

Reagowanie na konflikty, zagrożenia bezpieczeństwa oraz formy dyskryminacji i przemocy w relacji między członkiem kadry prowadzącej kształcenie a studentem na WBNS UKSW

§ 9

Członek kadry prowadzącej kształcenie w sytuacji zaistnienia konfliktu ze studentem informuje prodziekana ds. kształcenia. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.

§ 10

1. Prodziekan ds. kształcenia informuje Dziekana o istniejącym konflikcie, zagrożeniu lub naruszeniu bezpieczeństwa lub o dyskryminacji i przemocy w relacji między członkiem kadry prowadzącej kształcenie a studentem.
2. W razie konieczności kolegium dziekańskie podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.



Rozdział 4

Reagowanie na konflikty, zagrożenia bezpieczeństwa oraz formy dyskryminacji i przemocy w relacji między pracownikami WBNS UKSW

§ 11

1. Nauczyciel akademicki lub inna osoba prowadząca kształcenie na WBNS UKSW w sytuacji zaistnienia konfliktu z innym pracownikiem, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, informuje prodziekana ds. kształcenia. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu.
2. W przypadku konfliktu z osobą pełniącą funkcję kierowniczą na Wydziale działania mające na celu rozwiązanie problemu podejmuje Dziekan.
3. W przypadku konfliktu z Dziekanem, działania mające na celu rozwiązanie problemu podejmuje Rektor lub Prorektor.

§ 12

Pracownik administracyjny w sytuacji zaistnienia konfliktu z innym pracownikiem, studentem, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, informuje bezpośredniego przełożonego, który podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu. W przypadku konfliktu z bezpośrednim przełożonym, działania mające na celu rozwiązanie problemu, podejmuje Dziekan.

Rozdział 5

Przepis końcowy

§ 13

Zarządzenie wchodzi z dniem podpisania.

Dziekan Wydziału Biologii i Nauk o Środowisku

Dr hab. Jerzy Romanowski, prof. uczelni