

WYDZIAŁ AGROBIOINŻYNIERII

KARTA PROCEDURY			Nr procedury	WA A6
ZASADY REAGOWANIA NA KONFLIKTY, DYSKRIMINACJĘ I ZAGROŻENIA LUB NARUSZENIA BEZPIECZEŃSTWA			Strona 1	Stron 3
			Wydanie	II
			Data wydania	14.02.2023
	Zespół	Stanowisko/ imię i nazwisko	Data	Podpis
Opracował	Wydziałowy Zespół ds. Weryfikacji Procedur	Dr hab. Beata Król prof. uczelni		
Sprawdził	Wydziałowa Komisja ds. Jakości Kształcenia	Dr hab. Sylwia Andruszczak prof. uczelni		
Zatwierdził	Kolegium Wydziału Agrobiotechnologii	Dziekan/ Prof. dr hab. Barbara Kołodziej		

ZAWARTOŚĆ KARTY PROCEDURY

1.	Cel procedury
2.	Kompetencje i odpowiedzialności
3.	Tryb postępowania
4.	Dokumenty związane

1. Cel procedury

Celem procedury jest określenie zasad reagowania na konflikty, dyskryminację i przemoc oraz zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów i pracowników na Wydziale Agrobiotechnologii.

2. Kompetencje

- a) Rektor
- b) Prorektor ds. studenckich i dydaktyki
- c) Dziekan i Prodziekani Wydziału
- e) Wydziałowa Rada Samorządu Studenckiego
- f) starosta roku

g) studenci

3. Tryb postępowania

1. Każdy pracownik i student Wydziału Agrobioinżynierii zobowiązany jest do powstrzymywania się od działań lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub działań niepożądanych oraz do przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.
2. W razie zaistnienia sytuacji konfliktowej pomiędzy studentkami/studentami a kadrami prowadzącą lub obsługującą kształcenie, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, student osobiście lub za pośrednictwem Rady Samorządu Studenckiego może poinformować opiekuna roku. Opiekun roku podejmuje próbę rozwiązania sytuacji konfliktowej w drodze rozmowy ze stronami sporu, a także z ewentualnymi świadkami sytuacji konfliktowych. W przypadku, gdy takie działania są niewystarczające, opiekun roku może powiadomić o zaistniałej sytuacji Prodziekana Wydziału Agrobioinżynierii. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.
3. Jeżeli sytuacja konfliktowa występuje na linii student-opiekun roku, student osobiście lub za pośrednictwem starosty roku lub Rady Samorządu Studenckiego może powiadomić o sytuacji Prodziekana Wydziału Agrobioinżynierii. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.
4. Pracownik badawczo-dydaktyczny i dydaktyczny w sytuacji zaistnienia konfliktu ze studentem może poinformować Prodziekana Wydziału Agrobioinżynierii. Prodziekan podejmuje działania mające na celu rozwiązanie konfliktu.
5. Pracownik badawczo-dydaktyczny i dydaktyczny w sytuacji zaistnienia konfliktu z innym pracownikiem, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, może poinformować bezpośredniego przełożonego: dyrektora Instytutu, kierownika Katedry, Zakładu lub Pracowni. Bezpośredni przełożony podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu. W przypadku konfliktu z bezpośrednim przełożonym działania mające na celu rozwiązanie problemu podejmuje Dziekan Wydziału.
6. Pracownik administracyjny w sytuacji zaistnienia konfliktu z innym pracownikiem, studentem, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy i innych sytuacji konfliktowych, może poinformować bezpośredniego przełożonego, który podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu. W przypadku konfliktu z bezpośrednim przełożonym działania mające na celu rozwiązanie problemu podejmuje Dziekan Wydziału.
7. Na Wydziale Agrobioinżynierii stosowane są następujące sposoby rozwiązywania konfliktów: przeprowadzenie indywidualnej rozmowy z zainteresowanymi stronami, przeprowadzenie mediacji pomiędzy stronami sporu, przeprowadzenie rozmowy ze studentami całej grupy studenckiej, której dotyczy przedmiotowy konflikt (ze wszystkimi pracownikami), jeśli jest to wskazane ze względu na przedmiot sporu. We wszystkich przypadkach konfliktowych podejmowana jest próba rozwiązania sytuacji w drodze polubownej. W drodze działań naprawczych podejmuje się działania w celu uniknięcia konfliktu w przyszłości. W przypadku, kiedy nie nastąpi rozwiązanie

konfliktu Prodziekan lub Dziekan Wydziału Agrobioinżynierii informuje o tym Prorektora ds. studenckich i dydaktyki. Prorektor ds. studenckich i dydaktyki rozstrzyga także sprawy dotyczące nienależytego wykonania zadań przez władze dziekańskie.

8. Pracownicy Wydziału Agrobioinżynierii powinni reagować na przejawy przemocy i agresji, dyskryminacji, a także zgłaszać Dziekanowi Wydziału zauważone, niepokojące zachowania zagrażające lub naruszające bezpieczeństwo, zdrowie lub życie zarówno studentów, jak i pracowników.
9. W przypadku ujawnienia sytuacji noszącej znamiona mobbingu lub molestowania seksualnego stosuje się procedurę określoną w zarządzeniu nr 1/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 11 stycznia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.
10. W Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie działają rzecznicy dyscyplinarni powołani przez Rektora: Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli Akademickich, Rzecznik Dyscyplinarny dla Doktorantów i Rzecznik Dyscyplinarny dla Studentów.
11. W celu realizacji polityki bezpieczeństwa przez Wydział organizowane są szkolenia BHP.
12. Studenci mają możliwość korzystania z indywidualnych, bezpłatnych konsultacji z psychologiem <https://up.lublin.pl/edukacja/student/niepelnosprawni/porady/>.
13. Na stronie internetowej Wydziału udostępnia się odpowiednie informacje dotyczące sposobów pomocy ofiarom konfliktów, dyskryminacji i przemocy oraz zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa. Działania informacyjne polegają również na przekazaniu informacji na spotkaniu inauguracyjnym studentów pierwszego roku kierunków prowadzonych na Wydziale oraz na spotkaniach opiekunów roku z poszczególnymi rocznikami studentów.

4. Dokumenty związane

1. *Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018r. (Dz. U. 2018 poz. 1668).*
2. *Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 11 stycznia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.*
3. *Uchwała Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie nr 53/2019-2020 z dnia 28 lutego 2020 r. w sprawie wewnętrznego systemu zarządzania jakością kształcenia w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.*
4. *Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie nr 20/2020 z dnia 28.02.2020 w sprawie wprowadzenia procedur funkcjonowania wewnętrznego systemu zarządzania jakością kształcenia oraz określenia wzorów ankiet oceniających jakość kształcenia w UP w Lublinie.*