

Instrukcja rozwiązywania sytuacji konfliktowych

1. Cel instrukcji

Celem instrukcji jest ujednoczenie sposobu postępowania w sytuacjach konfliktowych oraz przeciwdziałaniu mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

2. Odpowiedzialność:

- Rektor
- Dziekan,
- Prodziekan ds. studenckich i dydaktyki
- Kierownik jednostki,
- Opiekun naukowy doktoranta
- Kierownik studiów doktoranckich/dyrektor Szkoły Doktorskiej

3. Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych:

1. W przypadku, gdy stroną wnoszącą o rozwiązanie konfliktu jest student zgłasza on zaistniały problem opiekunowi roku, który zobowiązany jest podjąć odpowiednie działania naprawcze zmierzające do rozwiązania sytuacji konfliktowej. W przypadku braku oczekiwanego efektu, student zgłasza zaistniały problem do Wydziałowej Rady Samorządu Studenckiego. Jeżeli problem nie zostanie rozwiązany, Samorząd Studencki informuje o sytuacji konfliktowej prodziekana ds. studenckich i dydaktyki. Prodziekan zobowiązany jest zorganizować i poprowadzić spotkanie, w którym winny uczestniczyć strony konfliktu, opiekun roku oraz przedstawiciele Samorządu Studenckiego. Efektem spotkania powinno będzie podjęcie działań o charakterze naprawczym i zapobiegawczym, dostosowanych do konkretnej sytuacji konfliktowej. Strony konfliktu zobowiązane są do realizacji zaleconych działań naprawczych.
2. W przypadku, gdy stroną wnoszącą o rozwiązanie konfliktu jest doktorant, zgłasza on zaistniały problem opiekunowi naukowemu, który jest zobowiązany podjąć odpowiednie działania naprawcze zmierzające do rozwiązania sytuacji konfliktowej. W przypadku braku oczekiwanego efektu doktorant zgłasza zaistniały problem kierownikowi studiów doktoranckich/dyrektorowi Szkoły Doktorskiej, który powinien podjąć stosowne działania naprawcze. Jeżeli problem nie zostanie rozwiązany, informuje o sytuacji konfliktowej dziekana Wydziału. Dziekan jest zobowiązany zorganizować i poprowadzić spotkanie, w którym powinny uczestniczyć strony konfliktu, opiekun naukowy doktoranta oraz kierownik studiów doktoranckich/dyrektor Szkoły Doktorskiej. Efektem spotkania będzie podjęcie działań o charakterze naprawczym i zapobiegawczym, dostosowanych do konkretnej sytuacji konfliktowej. Strony konfliktu zobowiązane są do realizacji zaleconych działań naprawczych.
3. W przypadku, gdy stroną wnoszącą o rozwiązanie konfliktu jest pracownik badawczo- dydaktyczny lub pracownik badawczo-techniczny lub inżynierijno-techniczny, uczestniczący w realizacji procesu dydaktycznego zgłasza on zaistniały

problem kierownikowi jednostki. Kierownik jednostki zobowiązany jest podjąć odpowiednie działania naprawcze zmierzające do rozwiązania sytuacji konfliktowej. W przypadku braku oczekiwanego efektu, kierownik jednostki informuje o sytuacji konfliktowej prodziekana ds. studenckich i dydaktyki, który zobowiązany jest zorganizować spotkanie, w którym winny uczestniczyć wszystkie strony konfliktu, a w przypadku, gdy jedną z nich jest student, również opiekun roku oraz przedstawiciele Samorządu Studenckiego. Efektem spotkania będzie podjęcie działań o charakterze naprawczym i zapobiegawczym, dostosowanych do konkretnej sytuacji konfliktowej. Strony konfliktu zobowiązane są do realizacji zaleconych działań naprawczych.

4. Działania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w stosunku do pracowników, doktorantów oraz studentów są określone Regulaminie przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie, stanowiącemu Załącznik do Zarządzenia nr 1 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.