

## **ZASADY REAGOWANIA NA KONFLIKTY, DYSKRYMINACJĘ I PRZEMOC ORAZ ZAGROŻENIA LUB NARUSZENIA BEZPIECZEŃSTWA**

1. W sytuacji wystąpienia konfliktu między studentami lub studentkami, a kadrami prowadzącymi lub pracownikami prowadzącymi obsługę administracyjną procesu kształcenia, jak również w przypadku spotkania się z przejawami dyskryminacji, przemocy lub innych sytuacji konfliktowych, student osobiście lub za pośrednictwem 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 drodze działań naprawczych zapewnia się odpowiednią ochronę przed konfliktem w przyszłości.
2. Jeżeli działania wskazane w pkt 1 nie przyniosą rozwiązania konfliktu, opiekun roku powiadamia o zaistniałej sytuacji Prorektora ds. Studenckich.
3. Sytuacje konfliktowe, w których stronami są prowadzący lub obsługujący kształcenie, mogą być zgłaszane osobiście lub pisemnie bezpośrednio przełożonemu lub dziekanowi właściwego wydziału. Podejmowana jest próba rozwiązania sytuacji konfliktowej w drodze polubownej. W ramach działań naprawczych zapewnia się odpowiednią ochronę przed konfliktem w przyszłości.
4. W przypadku ujawnienia sytuacji noszącej znamiona mobbingu stosuje się, w odpowiedni sposób również w odniesieniu do studentów, procedurę określoną w Regulaminie pracy PJATK, w rozdziale pn. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI.
5. Studenci mogą informować o sytuacjach konfliktowych w ankiecie oceny w zakresie wypełniania przez osoby prowadzące zajęcia obowiązków związanych z kształceniem. Procedurę rozwiązywania sytuacji konfliktowej ujawnionej w drodze ankiet uruchamia dziekan danego wydziału.
6. W PJATK działają właściwi rzecznicy dyscyplinarni.
7. Do obowiązku osób prowadzących zajęcia należy reagowanie na przejawy przemocy i agresji poprzez nakłanianie do zaprzestania podejmowanych działań oraz zgłaszanie dziekanowi właściwego wydziału lub Prorektorowi ds. Studenckich zauważonych, niepokojących zachowań zagrażających lub naruszających bezpieczeństwo, zdrowie lub życie.
8. Uczelnia umożliwia wzięcie udziału w szkoleniach organizowanych przez Akademickie Biuro Karier oraz – w miarę możliwości - skorzystanie z indywidualnych, bezpłatnych konsultacji z psychologiem.
9. Na stronie internetowej Uczelni oraz w widocznych miejscach budynków dydaktycznych udostępnia się odpowiednie informacje dotyczące sposobów pomocy ofiarom konfliktów, dyskryminacji i przemocy oraz zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa (m.in. adresy centrów pomocy, telefony zaufania). Ponadto działania informacyjne polegają na przekazaniu informacji na spotkaniach informacyjnych organizowanych dla studentów I roku.

## **Suplement dotyczący potencjalnego wpływu pandemii na stan psychiczny:**

Długa izolacja i brak bezpośrednich kontaktów z innymi osobami może potęgować poczucie osamotnienia i przyczyniać się do pogłębiania stanów depresyjnych. W razie pogorszenia stanu psychicznego pomocy można szukać w specjalistycznych poradniach oraz skorzystać z dedykowanych infolinii. Dokładne informacje na ten temat można znaleźć na oficjalnej stronie poświęconej koronawirusowi pod następującym adresem:

<https://www.gov.pl/web/koronawirus/gdzie-znajdziesz-pomoc-w-przypadku-pogorszenia-stanu-psychicznego>

Wyciąg z Regulaminu pracy PJATK:

### **PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI**

1. Przez mobbing należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
2. Jakikolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.
3. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, powinien wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, czas i miejsce zdarzeń, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.
4. Do zbadania skargi pracownika pracodawca powołuje komisję, która działa z poszanowaniem dóbr osobistych osób zainteresowanych.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja dokonuje ustaleń co do zasadności rozpatrywanej skargi.
6. Komisja sporządza protokół z przeprowadzonego postępowania.
7. W przypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca:
  - 1) może wszcząć procedury zmierzające do dyscyplinarnego ukarania sprawcy (sprawców) mobbingu, a w rażących przypadkach do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia,
  - 2) może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko i/lub do innego miejsca pracy,
  - 3) podejmuje wszelkie stosowne działania zmierzające do przeciwdziałania wystąpienia podobnych praktyk w przyszłości.