

**Zarządzenie Nr 1/09/2020**

**Rektora Akademii Ekonomiczno – Humanistycznej w Warszawie**

**z dnia 21 września 2020 r.**

**w sprawie przyjęcia Regulaminu rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania  
dyskryminacji i pomocy osobom jej doświadczającym  
w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie**

Na podstawie §23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 r. poz. 85) zarządza się, co następuje:

**§ 1.**

1. Przyjmuję Regulamin rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji i pomocy **osobom jej doświadczającym** w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie.
2. Regulamin rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji i pomocy **osobom jej doświadczającym** w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie stanowi **załącznik** do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.**

1. Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc zarządzenie Rektora Akademii Ekonomiczno – Humanistycznej w Warszawie nr Nr 2/10/2019 z dnia 25 października 2019 roku.

.....

**REGULAMIN ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW  
ORAZ  
PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I POMOCY OSOBOM JEJ  
DOŚWIADCZAJĄCYM  
W AKADEMII EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNEJ W WARSZAWIE**

*Wziąwszy pod uwagę okoliczność, iż do obowiązków każdej osoby w społeczności akademickiej należą:*

- 1) tolerancja i poszanowanie osób niezależnie od ich płci, wieku, niepełnosprawności, koloru skóry, religii, narodowości, pochodzenia etnicznego, przekonań politycznych, wyznania lub bezwyznaniowości, światopoglądu, statusu społecznego i ekonomicznego, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej,*
- 2) przestrzeganie dobrych obyczajów samorządnej społeczności Uczelni,*
- 3) poszanowanie godności osobistej osób pracujących i studiujących na Uczelni*

*oraz w związku z faktem, iż nie da się uniknąć wystąpienia konfliktów wynikających z różnic pełnionych ról, przekonań, poglądów, emocji czy niezgodności intencji wprowadza się niniejszy Regulamin rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania dyskryminacji i pomocy osobom jej doświadczającym w Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie.*

**Rozdział 1  
ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW  
POMIĘDZY OSOBAMI STUDIUJĄCYMI NA UCZELNI ORAZ W RELACJI  
OSOBY STUDIUJĄCE- OSOBY NALEŻĄCE DO KADRY UCZELNI**

**§1**

1. O konflikcie pomiędzy osobami studiującymi na Uczelni lub w relacji osoba studiująca na Uczelni - osoba należąca do kadry Uczelni, starosta lub starościna roku lub osoba będąca stroną sporu powiadamia właściwego dziekana studiów.

2. Dziekan studiów podejmuje się mediacji między stronami, starając się doprowadzić do polubownego zakończenia sytuacji konfliktowej, satysfakcjonującego wszystkie strony konfliktu.
3. W sytuacji gdy nie nastąpi rozwiązanie konfliktu na drodze mediacji, dziekan studiów informuje o tym prorektora ds. kształcenia.
4. Prorektor ds. kształcenia starając się doprowadzić sytuację konfliktową do polubownego zakończenia, przeprowadza indywidualne rozmowy z zainteresowanymi osobami, które są stronami sporu, a także, jeśli uzna to za konieczne, uczula inne osoby pracujące na Uczelni, by zwracały uwagę na określone zachowania lub postawy osób studiujących.
5. O sytuacjach problemowych na Uczelni osoby studiujące mogą poinformować kadrę i władze Uczelni w corocznych przeprowadzanych ankietach lub w formie informacji pisemnej kierowanej w dowolnym czasie do dziekana lub prorektora ds. kształcenia.

## **Rozdział 2**

### **ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW POMIĘDZY KADRĄ UCZELNI**

#### **§2**

1. Sytuacja konfliktowa pomiędzy kadrą uczelni powinna być zgłoszona bezpośrednio przełożonemu lub przełożonej.
2. Zgłoszenia sytuacji konfliktowej może dokonać każda osoba, która ma o niej wiedzę.
3. Na wniosek bezpośredniego przełożonego lub przełożonej skonfliktowanych stron dyrektor generalna lub rektor, w zależności od rodzaju konfliktu, może ustanowić mediatora lub mediatorkę, których zadaniem będzie dążenie do pogodzenia skonfliktowanych stron.
4. Mediatorem lub mediatorką może być bezpośredni przełożony lub bezpośrednia przełożona skonfliktowanych stron.
5. Po zaznajomieniu się z przedmiotem sporu mediator lub mediatorka może przedstawić konstruktywną opinię względem skonfliktowanych osób. Ocenie mediatora lub mediatorki powinny zostać poddane konkretne zachowania, nie osoby, czy ich cechy osobowości.
6. Mediator lub mediatorka winni:
  - a) dążyć do uświadomienia skonfliktowanym stronom, że są od siebie wzajemnie zależne jako osoby pracujące w jednej organizacji i że powinny współpracować;

- b) podkreślać, że nieporozumienie między kadrą negatywnie wpływa na pracę innych osób pracujących na Uczelni;
  - c) podkreślać znaczenie stosunków wśród kadry dla efektywności pracy w Uczelni, mówić o zaletach konstruktywnego porozumiewania się;
  - d) zachęcać do rozwiązania problemu oraz motywowania skonfliktowanych osób nawet do małych ustępstw, wyrażania swoich uczuć i myśli w sposób konstruktywny, bez wzajemnego oskarżania się;
  - e) doprowadzić do sformułowania konkretnych działań, których realizacja może pomóc w konstruktywnym rozwiązaniu konfliktu,
  - f) o ile jest to zasadne, zaproponować systemowe rozwiązania, które pomogą uniknąć podobnych konfliktów w przyszłości.
7. Po przyjęciu ustaleń w mediacji winny one zostać spisane przez mediatora lub mediatorkę w formie protokołu z mediacji, a następnie przekazane dyrektor generalnej lub rektorowi - w zależności od rodzaju konfliktu.
8. Bezpośredni przełożony lub przełożona skonfliktowanych osób winni sprawdzać, czy przyjęte w mediacji ustalenia zostały wprowadzone w życie.
9. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej pomimo przeprowadzenia mediacji albo gdy ustanowienie mediatora lub mediatorki było bezzasadne, dyrektor generalna lub rektor powołują komisję ds. rozwiązania konfliktu, w skład której wchodzi odpowiednio dyrektor generalna lub rektor.
10. Gdy z uwagi na charakter konfliktu ustanawianie mediatora lub mediatorki lub komisji ds. rozwiązania konfliktu jest niecelowe, dyrektor generalna lub rektor podejmują, w zależności od rodzaju konfliktu, adekwatne środki organizacyjne lub prawne celem rozwiązania konfliktu lub zapobieżenia jego skutkom.

### **Rozdział 3**

## **ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW POMIĘDZY KIEROWNIKAMI/KIEROWNICZKAMI/DYREKTORAMI RÓŻNYCH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH**

### **§3**

1. Mediatorami lub mediatorkami konfliktu między kierownikami/kierowniczkami/dyrektorami różnych jednostek organizacyjnych są dyrektor generalna lub rektor - w zależności od rodzaju konfliktu.

2. W rozwiązaniu sporu mediatorzy lub mediatorki stosują zasady Rozdziału 2.
3. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej, odpowiednio dyrektor generalna lub rektor powołują komisję ds. rozwiązywania konfliktów, w skład której wchodzi dyrektor generalna lub rektor oraz przedstawiciele kadry Uczelni.
4. Gdy z uwagi na charakter konfliktu ustanawianie mediatora lub mediatorki lub komisji ds. rozwiązania konfliktu jest niecelowe, dyrektor generalna lub rektor podejmują adekwatne środki organizacyjne lub prawne celem rozwiązania konfliktu lub zapobieżenia jego skutkom.

#### **Rozdział 4**

### **ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI**

#### **ORAZ**

### **PEŁNOMOCNIK LUB PEŁNOMOCNICZKA REKTORA DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

#### **§4**

W celu przeciwdziałania dyskryminacji rektor i dyrektor generalna podejmują wszelkie 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) monitorowania problematyki dyskryminacji i stosowania procedur zmierzających do promowania polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji w praktyce.

#### **§5**

1. W celu promowania postaw związanych z szacunkiem i równym traktowaniem oraz w celu przeciwdziałania przejawom dyskryminacji i ich skutkom powołuje się pełnomocnika lub pełnomocniczkę rektora ds. równego traktowania – na czas określony, jednak nie dłużej niż do końca kadencji rektora.
2. Pełnomocnik lub pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania powinni posiadać nieposzlakowaną opinię w miejscu pracy.

## §6

Do zadań pełnomocnika lub pełnomocniczki rektora ds. równego traktowania należy w szczególności:

- 1) inicjowanie i opiniowanie działań na rzecz osób i grup narażonych lub doświadczających nierównego traktowania, w tym dyskryminacji, przemocy, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu;
- 2) prowadzenie działań na rzecz upowszechniania wiedzy oraz promowania postaw związanych z szacunkiem i równym traktowaniem, a także przeciwdziałanie negatywnym stereotypom, dyskryminacji i mowie nienawiści;
- 3) współpraca z jednostkami organizacyjnymi Uczelni, prorektorami oraz z innymi osobami w zakresie edukacji i promowania postaw sprzyjających tolerancji i poszanowaniu różnorodności oraz w zakresie przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym;
- 4) współpraca z instytucjami rządowymi i samorządowymi oraz organizacjami pozarządowymi na rzecz realizacji zasady równego traktowania w Uczelni;
- 5) reprezentowanie Uczelni oraz aktywne uczestnictwo w gremiach krajowych i międzynarodowych zajmujących się zagadnieniami równego traktowania;
- 6) monitorowanie i diagnozowanie sytuacji w zakresie równego traktowania oraz opiniowanie komunikatów formułowanych przez Uczelnię w zakresie stosowania języka tolerancji i niedyskryminacji;
- 7) przeciwdziałanie przejawom nierównego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości kobiet i mężczyzn, a także innym formom dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, status społeczny i ekonomiczny, orientację seksualną i tożsamość płciową;
- 8) tworzenie procedur antydyskryminacyjnych;
- 9) udzielanie pomocy osobom, które doświadczyły nierównego traktowania.

## **Rozdział 5**

### **POMOC PSYCHOLOGICZNA DLA OSÓB KTÓRE DOŚWIADCZYŁY DYSKRYMINACJI**

## §7

Osobom, które doświadczyły dyskryminacji może być świadczona pomoc psychologiczna w punktach i ośrodkach wskazanych w niniejszym Rozdziale.

## §8

Od semestru zimowego roku akademickiego 2020/2021 studentom i studentkom Uczelni będzie świadczona pomoc psychologiczno–psychiatryczna realizowana w ramach projektu „Uczelnia na medal” skierowanego do studentów i studentek z orzeczeniem bądź studentów i studentek posiadających lub deklarujących potrzebę takiego wsparcia. Pomoc będzie świadczona w ramach Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami.

## §9

Studenci, studentki i osoby zatrudnione przez Uczelnię znajdujący się w sytuacjach kryzysowych mogą korzystać z centrów pomocy:

### **WARSZAWSKI OŚRODEK INTERWENCJI KRYZYSOWEJ**

ul. 6-go Sierpnia 1/5 02-843 Warszawa

tel./fax: 22 855 44 32

e-mail: sekretariat@woik.waw.pl

www.woik.waw.pl

#### **Dział Interwencji Kryzysowej**

ul. 6-go Sierpnia 1/5

02-843 Warszawa

tel./fax: 22 855 44 32, kom. 514 202 619

e-mail: interwencjakryzysowa@woik.waw.pl

czynne całodobowo

#### **Punkt Interwencyjny:**

Pl. Dąbrowskiego 7

00-057 Warszawa

tel./fax: 22 837 55 59, kom 535 430 902

email: punkt.interwencyjny@woik.waw.pl

czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00-20.00

#### **Poradnia ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie:**

ul. Belgijska 4

02-511 Warszawa

tel./fax: 22 845 12 12, kom. 667 833 400

e-mail: poradnia-przemocdomowa@woik.waw.pl

czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00-20.00

rejestracja: czynna w godzinach 8.00-16.00

**ŚRODOWISKOWE CENTRUM ZDROWIA PSYCHICZNEGO DLA DZIECI I  
MŁODZIEŻY WARSZAWA BIELANY**

ul. Daniłowskiego 31

01-833 Warszawa

Tel.: 536 777 251, 530 777 875

**FUNDACJA CENTRUM PRAW KOBIET**

ul. Wilcza 60 lok. 19

00-679 Warszawa

tel/faks: (22) 622-25-17

e-mail: sekretariat@cpk.org.pl

czynne poniedziałek i piątek: 9:00-17:00

wtorek-czwartek: 9:00-20:00

**TOWARZYSTWO POMOCY MŁODZIEŻY**

ul. Nowolipki 2

22 887 88 05 lub 508 350 320 (poniedziałek – piątek, godz. 10.00 –15:00)

**KRYZYSOWY TELEFON ZAUFANIA**

tel. 116 123

**Rozdział 6**

**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§10**

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu nie naruszają przepisów dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli i nauczycielek akademickich i studentów oraz studentek określonych w dziale IV Statutu Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie oraz odpowiednich przepisów kodeksu pracy.
2. Niezależnie do postanowień niniejszego Regulaminu Uczelnia może powoływać specjalne komisje do walki z przejawami dyskryminacji i służące przeciwdziałaniu wykluczeniu, które analizowałyby przypadki naruszeń w tej materii oraz byłyby

odpowiedzialne za opracowanie zasad oraz zaproponowanie i wdrożenie dobrych praktyk w tym zakresie.