

Załącznik do Uchwały nr 18 Senatu Uczelni Nauk Społecznych z siedzibą w Łodzi z dnia 7 marca 2025r.

Polityka rozwoju kadr Uczelni Nauk Społecznych

Spis treści

WPROWADZENIE	3
POLITYKA ROZWOJU KADRY AKADEMICKIEJ (NAUCZYCIELE AKADEMICY)	3
Planowanie zatrudnienie	3
Grupy pracowników i stanowiska	4
Wymagania kwalifikacyjne dla nauczycieli akademickich	4
Ścieżki kariery akademickiej	5
Ocena okresowa	6
Wynagrodzenie	7
Podnoszenie kwalifikacji	7
POLITYKA ROZWOJU KADRY – PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI	8
Planowanie zatrudnienie	8
Ścieżki kariery	9
Ocena okresowa	10
Wynagrodzenie	10
System motywacyjny	10
Podnoszenie kwalifikacji	10
OBSZARY WSPÓLNE:	11
Sprawy BHP	11
Zasady rozwiązywania konfliktów a także reagowania na przypadki zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa, jak również wszelkich form dyskryminacji i przemocy wobec członków kadry prowadzącej kształcenie i studentów oraz sposobach pomocy jej ofiaram	11
Standard Antydyskryminacyjny UNS	12
Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	13

Wprowadzenie

Polityka rozwoju kadry akademickiej UNS stanowi podstawę podejmowania decyzji w zakresie zatrudniania pracowników uczelni, w odniesieniu do obowiązującego prawa, w tym Statutu UNS, Regulaminu Organizacyjnego i Regulaminu pracy UNS. Wskazuje również możliwe ścieżki kariery akademickiej, przedstawia zasady wynagradzania i oceniania pracowników oraz prezentuje przyjęty w UNS system motywowania, w tym podnoszenia kwalifikacji.

W dokumencie omówiono również kwestie bezpieczeństwa, zasad rozwiązywania konfliktów a także standardy antydyskryminacyjne, wytyczne dotyczące równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Polityka rozwoju kadry akademickiej (nauczyciele akademicy)

Planowanie zatrudnienia

Podstawowym elementem planowania zatrudnienia są dobrze zdefiniowane potrzeby zgodne ze strategią rozwoju uczelni, oparte na obowiązujących obciążeniach dydaktycznych danej jednostki oraz optymalnym wykorzystaniu zasobów kadrowych.

W toku planowania i przydzielania nauczycielom akademickim godzin zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki powinno dążyć się do zapewnienia studentom zajęć dydaktycznych najwyższej jakości, w oparciu o aktualny stan wiedzy, dlatego też zakres prowadzonych przedmiotów powinien ściśle wiązać się z wykształceniem pracownika, specjalnością naukową i dydaktyczną pracownika a także jego doświadczeniem zawodowym zdobytym poza szkolnictwem wyższym, warunkującym jego efektywność na kierunkach o profilu praktycznym.

Plan zatrudnienia stanowiący podstawę do dalszych działań w tym zakresie, uwzględnia sytuację finansową jednostki a także:

- potrzeby w zakresie kształcenia na różnych poziomach i w różnych formach przekazu dydaktycznego (w tym w językach obcych), oraz z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość,
- potrzeby w zakresie działalności rozwojowej,
- potrzeby w zakresie zarządzania działalnością dydaktyczną i naukową.

Zatrudnianie odbywa się w oparciu o procedurę wewnętrznej weryfikacji.

Grupy pracowników i stanowiska

GRUPY PRACOWNIKÓW:

- badawczo-dydaktyczni (BD)
- dydaktyczni (D)
- badawczy (B)

STANOWISKA:

- profesor (BD, D, B)
- profesor uczelni (BD, D, B)
- profesor wizytujący (BD, D, B)
- adiunkt (BD, D, B)
- asystent (BD, D, B)
- starszy wykładowca (D)
- wykładowca (D)
- lektor (D)
- instruktor (D)

Wymagania kwalifikacyjne dla nauczycieli akademickich

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.) oraz w oparciu o wewnętrzne regulacje Uczelni, zatrudnianie nauczycieli akademickich odbywa się na jasno określonych stanowiskach, dla których zostały przyjęte jednolite kryteria kwalifikacyjne:

- Asystent

na stanowisku asystenta może zostać zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny. Preferowane jest rozpoczęcie kształcenia w szkole doktorskiej lub aktywność naukowa. Stanowisko to ma charakter rozwojowy i przygotowuje do dalszej kariery naukowej i dydaktycznej;

- Adiunkt

stanowisko adiunkta przeznaczone jest dla osób posiadających stopień naukowy doktora. Kandydat powinien wykazywać się aktywnością naukową oraz posiadać przygotowanie do prowadzenia zajęć dydaktycznych. W przypadku uczelni zawodowych, większy nacisk może być położony na kompetencje praktyczne;

- Profesor uczelni

na stanowisku profesora uczelni może zostać zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub – w uzasadnionych przypadkach – doktora o znaczącym dorobku naukowym, zawodowym lub artystycznym. Wymagana jest również aktywność dydaktyczna, naukowa lub organizacyjna oraz zaangażowanie w rozwój uczelni;

- Profesor

stanowisko profesora jest dostępne dla osób, którym nadano tytuł profesora przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Zatrudnienie na tym stanowisku wiąże się z obowiązkiem wykazywania wysokiego autorytetu naukowego, dorobku oraz zaangażowania w rozwój naukowy kadry.

Ścieżki kariery akademickiej

Zgodnie z założeniami polityki rozwoju kadry akademickiej, Uczelnia umożliwia rozwój zawodowy nauczycieli akademickich w ramach różnorodnych ścieżek kariery: dydaktycznej, badawczo-dydaktycznej, praktycznej oraz badawczej. Każda ze ścieżek wspiera różnorodne kompetencje i odpowiada na zróżnicowane potrzeby Uczelni oraz strategię jej rozwoju:

- dydaktyczna

ścieżka dydaktyczna koncentruje się na doskonaleniu kompetencji związanych z nauczaniem, rozwijaniem programów kształcenia i podnoszeniem jakości procesu dydaktycznego. Pracownicy realizujący tę ścieżkę są odpowiedzialni za prowadzenie zajęć dydaktycznych, mentoring studentów, tworzenie materiałów edukacyjnych etc.;

- dydaktyczno-badawczą

ścieżka badawczo-dydaktyczna stanowi klasyczny model rozwoju kariery akademickiej, zakładający równoległe prowadzenie działalności naukowej i dydaktycznej. Nauczyciele akademicy realizują zadania związane zarówno z kształceniem studentów, jak i aktywnością naukową, w tym publikowaniem wyników badań, pozyskiwaniem projektów i grantów, uczestnictwem w konferencjach oraz współpracą krajową i międzynarodową;

- badawcza

Ścieżka badawcza przeznaczona jest dla pracowników skupiających się na działalności naukowej. Obejmuje prowadzenie zaawansowanych badań, publikowanie w renomowanych/punktowanych czasopismach naukowych, udział w projektach

badawczych, komercjalizację wyników badań oraz rozwój współpracy międzynarodowej. W ramach tej ścieżki działalność dydaktyczna jest ograniczona lub całkowicie wyłączona;

– praktyczna

Ścieżka praktyczna umożliwia rozwój kariery nauczycielom akademickim, których głównym atutem jest doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią, a którzy wnoszą do procesu kształcenia unikalne kompetencje praktyczne, aplikacyjne, eksperckie i branżowe. Ten model kariery jest szczególnie istotny w przypadku kierunków o profilu praktycznym oraz programów nastawionych na rozwój umiejętności zawodowych studentów.

Wybór odpowiedniej ścieżki kariery dokonywany jest w porozumieniu z pracownikiem akademickim, uwzględniając jego kompetencje, aspiracje zawodowe oraz potrzeby organizacyjne Uczelni. Uczelnia wspiera mobilność między ścieżkami, umożliwiając elastyczne dostosowanie planu kariery do zmieniających się celów zawodowych i instytucjonalnych.

Ocena okresowa

Wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie w zakresie pracy dydaktycznej, pracy naukowej i pracy organizacyjnej.

Nauczyciel akademicki podlega ocenie okresowej w zakresie wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 125 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, ze zm.), w szczególności w zakresie:

- należytego wykonywania obowiązków dydaktycznych,
- działalności naukowej lub artystycznej,
- działalności organizacyjnej,
- podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Ocena okresowa jest dokonywana co 4 lata.

Podstawą oceny pracy dydaktycznej są: ankiety przeprowadzane wśród studentów, co najmniej raz w roku we wszystkich grupach studenckich (wykładowych, ćwiczeniowych, seminaryjnych), hospitacje prowadzonych zajęć, sylabusy (ocena pod kątem jakości i

aktualności prezentowanych treści, wykorzystywania dodatkowych narzędzi, wielokrotnego sprawdzania wiedzy, wykonywania prac pisemnych przez studentów).

Podstawą oceny pracy naukowej są publikacje naukowe afiliowane na rzecz UNS.

Podstawą oceny pracy organizacyjnej jest w szczególności: aktywizowanie studentów, organizowanie konferencji, seminariów, debat, praca w komisjach, ciałach doradczych, pełnienie funkcji administracyjnych, prowadzenie form komunikacji ze studentami, organizowanie trwałej współpracy pomiędzy Uczelnią a instytucjami zewnętrznymi, prowadzenie indywidualnej opieki nad studentami, działania na rzecz umiędzynaradawiania Uczelni.

W przypadku dwukrotnego otrzymania negatywnej oceny okresowej, uczelnia może rozwiązać umowę o pracę z nauczycielem akademickim.

Wynagrodzenie

Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość określa rektor. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach nie może być niższe, niż przewidują to obowiązujące przepisy. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu:

- dodatek funkcyjny (np. za pełnienie funkcji kierowniczych),
- dodatek za staż pracy,
- nagrody rektora,
- premie,
- dodatki specjalne (np. za realizację projektów).

Podnoszenie kwalifikacji

Nauczyciel akademicki ma ustawowy obowiązek rozwoju zawodowego, obejmujący zarówno sferę dydaktyczną, jak i naukową czy organizacyjną – w zależności od ścieżki kariery.

Możliwe formy podnoszenia kwalifikacji:

- udział w kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych,
- udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych,
- rozwijanie kompetencji cyfrowych, językowych, metodycznych,
- staże naukowe i dydaktyczne (np. mobilność w ramach Erasmus+),
- uzyskanie stopni i tytułów naukowych (doktor, dr hab., prof.),
- realizacja projektów naukowych i rozwojowych,

- publikowanie prac naukowych i dydaktycznych,
- udział w szkoleniach BHP, z zakresu ochrony danych osobowych, dostępności itp.

Uczelnia Nauk Społecznych wspiera rozwój pracowników poprzez nauczycieli akademickich poprzez:

- Współfinansowanie lub refundację kosztów kształcenia (studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, certyfikacje, szkolenia metodyczne, specjalistyczne, językowe, IT, doktoraty i habilitacje (wsparcie kosztów przewodów, opłat recenzyjnych itp.), kursy związane z nowymi technologiami edukacyjnymi, AI etc.;
- Udział w projektach finansowanych z funduszy zewnętrznych (udział w projektach unijnych (PO WER, FERS, Erasmus+), projekty grantowe (NCN, NCBR, MEiN) z komponentem rozwoju kompetencji, wyjazdy zagraniczne w ramach mobilności (np. Erasmus+);
- Udzielanie urlopów szkoleniowych lub naukowych (urlopy szkoleniowe na czas studiów, kursów lub przygotowania pracy doktorskiej/habilitacyjnej, urlopy naukowe na badania, publikacje lub staże naukowe, elastyczne formy organizacji czasu pracy w okresie kształcenia);
- Dofinansowanie udziału w konferencjach i wydarzeniach naukowych;
- Organizacja szkoleń wewnętrznych i warsztatów rozwojowych (cykliczne szkolenia dla kadry dydaktycznej i administracyjnej, warsztaty z dydaktyki akademickiej, tutoringu, e-learningu, obsługi platform edukacyjnych (np. Moodle, MS Teams).

Polityka rozwoju kadry – pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Planowanie zatrudnienia

Uczelnia może zatrudniać pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i charakterem powierzonych zadań.

Plan zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, ściśle koresponduje z potrzebami realizacji podstawowych celów działalności Uczelni.

Racjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi oraz racjonalizacja kosztów osobowych opiera się na analizach stanu i struktury zatrudnienia, także w odniesieniu do zapewnienia wysokiej jakości kształcenia przez specjalistów z danej dziedzin, których doświadczenie ma kluczowe znaczenie dla realizacji efektów kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów o profilu praktycznym.

Kandydatów na wolne miejsce pracy w pierwszej kolejności poszukuje się wśród pracowników zatrudnionych w UNS oraz wśród interesariuszy zewnętrznych, w tym wśród otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni. Jeżeli rekrutacja wewnętrzna nie przyniesie rezultatu, kandydatów poszukuje się na zewnętrznym rynku pracy.

Po analizie złożonych przez zainteresowane osoby dokumentów oraz przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych następuje wybór kandydata, który następnie przedstawiany jest do decyzji władz Uczelni.

Zatrudnianie pracowników administracyjnych następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony. Każda umowa o pracę może być poprzedzona zawarciem umowy o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne na podstawie umowy zlecenia powinna być zatrudniana na okres odpowiadający cyklowi dydaktycznemu, czyli na semestr lub na cały rok akademicki – w zależności od rodzaju zajęć i harmonogramu.

Ścieżki kariery

Osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne na podstawie umowy cywilnoprawnej może stopniowo rozwijać swoją karierę w uczelni, jeśli uczelnia widzi w niej potencjał i chęć do dalszego zaangażowania. W przypadku potwierdzonego dorobku dydaktycznego i spełniania formalnych wymagań, możliwe jest zatrudnienie na stanowiskach nauczyciela akademickiego w ramach przewidzianych ścieżek. Uczelnia wspiera tych pracowników w rozwijaniu kwalifikacji oraz umożliwia udział w szkoleniach wewnętrznych.

Uczelnia zapewnia pracownikom administracyjnym możliwość rozwoju zawodowego poprzez uczestnictwo w szkoleniach oraz dostęp do stanowisk specjalistycznych i kierowniczych. Rozwój ten wspierany jest systemem ocen okresowych, polityką szkoleń oraz programami dofinansowania doskonalenia zawodowego.

Ocena okresowa

W UNS przeprowadza się okresową ocenę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Pracownicy oceniani są co 4 lata, z wyłączeniem osób zatrudnionych w grupie pracowników obsługi.

Wynagrodzenie

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość określa rektor. Wynagrodzenie zasadnicze na poszczególnych stanowiskach nie może być niższe, niż przewidują to obowiązujące przepisy.

Uczelnia dopuszcza możliwość zatrudniania osób niebędących nauczycielami akademickimi, jak również specjalistów i ekspertów zewnętrznych, na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia. Taka forma współpracy może być stosowana w przypadku wykonywania określonych świadczeń, które nie mają charakteru pracy podporządkowanej w rozumieniu Kodeksu pracy.

Wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia ustalane jest indywidualnie, na podstawie zakresu zlecenia, kompetencji wykonawcy oraz dostępnych środków finansowych. Uczelnia gwarantuje, że stawka godzinowa nie jest niższa niż minimalna stawka określona w przepisach powszechnie obowiązujących – zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych.

Osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne na podstawie umów zlecenia zatrudniane są najczęściej na okres jednego semestru, zgodnie z planem dydaktycznym jednostki i przy zachowaniu transparentnych zasad rozliczeń.

System motywacyjny

W UNS funkcjonuje system motywacyjny, którego celem jest zachęcanie pracowników administracyjnych do efektywnej realizacji powierzonych zadań, a przez to – celów strategicznych Uczelni. Czynnikiem motywacyjnym jest przede wszystkim system premiowania.

Podnoszenie kwalifikacji

UNS wspiera podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez samokształcenie

oraz organizowanie szkoleń umożliwiających zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności.

Obszary wspólne:

Sprawy BHP

Misją bezpieczeństwa i higieny pracy jest zapobieganie w miejscu pracy zagrożeniom dla zdrowia i życia osób oraz zagrożeniom zniszczenia/naruszenia infrastruktury Uczelni. W UNS obowiązuje przestrzeganie przepisów BHP, dostosowanych do rozporządzeń i dyrektyw Unii Europejskiej oraz zasad BHP. Bazując na powyższym, wprowadza się w Uczelni rozwiązania techniczne i organizacyjne służące profilaktyce, aktualizuje się procedury bezpiecznej pracy na poszczególnych stanowiskach oraz nadzoruje i kontroluje przestrzeganie tych procedur w trakcie wykonywania pracy.

Działania takie zwiększają poczucie bezpieczeństwa pracy zatrudnionych oraz ograniczają narażenie na wypadki i schorzenia w środowisku pracy. Pracodawca zapewnia na te cele odpowiednie środki finansowe. Sukcesywna analiza zagrożeń na stanowiskach pracy, wykonywanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, profilaktyka zdrowotna stosowana wobec pracowników wynikająca z ustawy o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1175, ze zm.) – mają wpływ na minimalizowanie możliwości wystąpienia wypadków i schorzeń, a tym samym na ograniczenie kosztów wypadków i absencji w pracy. UNS organizuje przeszkolenie z zakresu bezpieczeństwa pracy, mające na celu zwiększenie świadomości zagrożeń w środowisku pracy, przygotowanie pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla życia i zdrowia oraz podniesienie kultury bezpieczeństwa pracy.

Zasady rozwiązywania konfliktów a także reagowania na przypadki zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa, jak również wszelkich form dyskryminacji i przemocy wobec członków kadry prowadzącej kształcenie i studentów oraz sposobach pomocy jej ofiarom

Uczelnia Nauk Społecznych w Łodzi podejmuje działania związane z zachowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy, w myśl aktualnie obowiązujących aktów prawnych, w tym:

- Ustawy z dnia 20 lipca 2018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1668 z późn. zm);

- Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz. U. 2018, poz. 2090),

oraz aktów wewnętrznych, w tym zarządzeń Rektora UNS m.in. w grudniu 2018 roku wprowadzono Zarządzeniem Rektora *Regulamin Bezpieczeństwa UNS*.

W zakresie rozwiązywania ewentualnych konfliktów pojawiających się pomiędzy członkami społeczności akademickiej, władze UNS posiadają wsparcie instytucji z otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni, w zakresie prowadzenia mediacji m.in. umowę o współpracy z Polskim Centrum Mediacji Oddział w Łodzi mieszczącym się przy ul. Kamińskiego 17/19, które w ramach współpracy z Uczelnią delegowało mediatorów: Mariana Laskowskiego oraz Jarosława Jędrzejczaka czy Stowarzyszeniem Mediatorów Pactus – Łódź, ul. Wólczańska 243.

Standard Antydyskryminacyjny UNS

W ramach zapobiegania dyskryminacji i nierównego traktowania UNS stworzyła *Standard Antydyskryminacyjny UNS*, będący egzemplifikacją założeń idei respektowania obowiązujących regulacji stojących na straży praw człowieka, chroniących przed dyskryminacją i przemocą oraz dążenia do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Standard antydyskryminacyjny

Standard antydyskryminacyjny określa zobowiązania Uczelni Nauk Społecznych w Łodzi w zakresie zapobiegania dyskryminacji i nierównego traktowania, reagowania na ich przejawy oraz podejmowania działań upowszechniających postanowienia niniejszego dokumentu.

Standard antydyskryminacyjny opiera się na dokumentach prawa europejskiego i krajowego dotyczących szkolnictwa wyższego, jak również wewnętrznych przepisach regulujących funkcjonowanie UNS a określających wartości wspólnoty akademickiej.

Celem ustanowienia Standardu antydyskryminacyjnego jest praktyczna realizacja powyższych zapisów i regulacji. Ustanawiając *Standard antydyskryminacyjny* podzielamy przekonanie, iż nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na różnorodne przesłanki, a w szczególności: płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną stoją w sprzeczności z wartościami naszej wspólnoty oraz stanowią barierę pełnego rozwoju potencjału jednostki. Włączając dokument do przepisów regulujących funkcjonowanie uczelni

kierujemy się troską o zapewnienie wysokiej jakości kształcenia w środowisku wolnym od dyskryminacji, gwarantującym każdej jednostce bezpieczeństwo i równe traktowanie.

Zobowiązujemy się do:

- 1) zapobiegania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- 2) reagowania na wszelkie ich formy;
- 3) promowania i prowadzenia działań systemowych na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uczelni.

Zobowiązania te będziemy realizować poprzez:

- 1) włączania w/w idei w dokumenty strategiczne Uczelni;
- 2) powołanie organu ds. równego traktowania dysponującego odpowiednimi kompetencjami i środkami, umożliwiającymi realizację założeń Standardu antydyskryminacyjnego Uczelni Nauk Społecznych;
- 3) stworzenie możliwości podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej (w tym w obszarze edukacji);
- 4) opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy,
- 5) podejmowanie działań informacyjnych i profilaktycznych oraz koniecznych działań interwencyjnych i korekcyjnych w/w obszarze.

Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Wyrazem zaangażowania UNS obszarze zapobiegania dyskryminacji i równego traktowania jest powołanie *Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji*.

Do zadań rzecznika należy m.in.

- inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej;
- podejmowanie działań na rzecz upowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania praw człowieka, zasad równego traktowania, pełnego respektowania zasad niedyskryminacji, przejrzystości i włączenia społecznego (inkluzji społecznej), w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej;
- inicjowanie działań na rzecz osób i grup narażonych na dyskryminację lub jej doświadczających;

- tworzenie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz równego traktowania;
- opiniowanie istniejących w Uczelni procedur i praktyk w zakresie praw człowieka, równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji;
- wspieranie środowiska studenckiego i kadry zarządzającej oraz administracji Uczelni we wdrażaniu obowiązujących procedur zasad równego traktowania, pełnego respektowania zasad niedyskryminacji, przejrzystości i włączenia społecznego (inkluzji społecznej).

W przypadku zaistnienia konfliktu pomiędzy studentami oraz kadrami nauczającymi studenci osobiście, lub za pośrednictwem starosty roku, lub przedstawiciela samorządu studenckiego mogą zgłosić zaistniałą sytuację (ustnie lub pisemnie) do opiekuna kierunku lub prorektora ds. studenckich i nauczania, który podejmuje próbę ugodowego rozwiązania sporu poprzez rozmowy ze stronami konfliktu i/lub innymi osobami mającymi wiedzę w tej sprawie.

W przypadku gdy konflikt dotyczy kwestii odnoszących się do dyskryminacji lub molestowania osoba pokrzywdzona ma prawo do zgłoszenia sytuacji bezpośrednio *Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji*.

