

Sprawozdanie z działań

2022

Rzecznika Praw
i Wartości
Akademickich

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE

GŁÓWNE WĄTKI PROBLEMOWE

Działania na rzecz zagrożonych
uczonych

Międzynarodowe środowisko
uniwersyteckie

Środowisko pracy

Zaangażowanie w mediach
społecznościowych

Środowisko studiowania

Uniwersytet jako wspólnota ucząca się

ROLA EDUKACYJNA

Rozmowy o akademii

Promowanie wartości akademickich

Rozwiązywanie konfliktów,
porozumienie bez przemocy

Funkcja Rzecznika Praw i Wartości Akademickich została wprowadzona na mocy uchwalonego przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego Statutu z 29 maja 2019 roku – §190 ust. 2, zaś zasady powoływania oraz obszar kompetencji funkcji RzPiWA zdefiniowane zostały w Uchwale 16/II/2020 z dnia 26 lutego 2020 roku.

Pod koniec tego samego roku na pierwszą, pięcioletnią kadencję została powołana **dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ** z Instytutu Socjologii.

Na początku 2021 roku zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego zostało utworzone w strukturze organizacyjnej administracji ogólnouczelnianej **Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich**. Począwszy od 1 lutego 2021 roku w biurze zatrudniona jest w wymiarze 1/2 etatu jedna osoba na stanowisku samodzielnego referenta.

**SPRAWOZDANIE
OBEJMUJE OKRES
OD 1 STYCZNIA DO 31
GRUDNIA 2022 ROKU.**

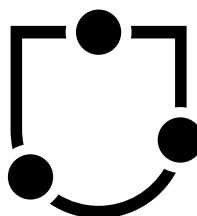
Niniejsze sprawozdanie jest sporządzone w oparciu o zapis §8 [Uchwały nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku](#): Rzecznik przedstawia Senatowi Uniwersytetu Jagiellońskiego w terminie do 30 marca roczne sprawozdanie ze swojej działalności, zawierające w szczególności informację o stanie stwierdzonych na Uniwersytecie naruszeń praw i wartości akademickich.

Zgodnie z uchwałą w sprawie zasad powoływania oraz zakresu kompetencji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich Rzecznik w swojej działalności kieruje się zasadami **niezależności, bezstronności i poufności** oraz **dąży do polubowego** rozwiązywania sporów wewnątrz wspólnoty uczelni.

Strona internetowa Biura RzPiWA: <https://ombuds.uj.edu.pl>

Adres e-mail: ombuds@uj.edu.pl

Strona w serwisie Facebook: facebook.com/ombudsUJ



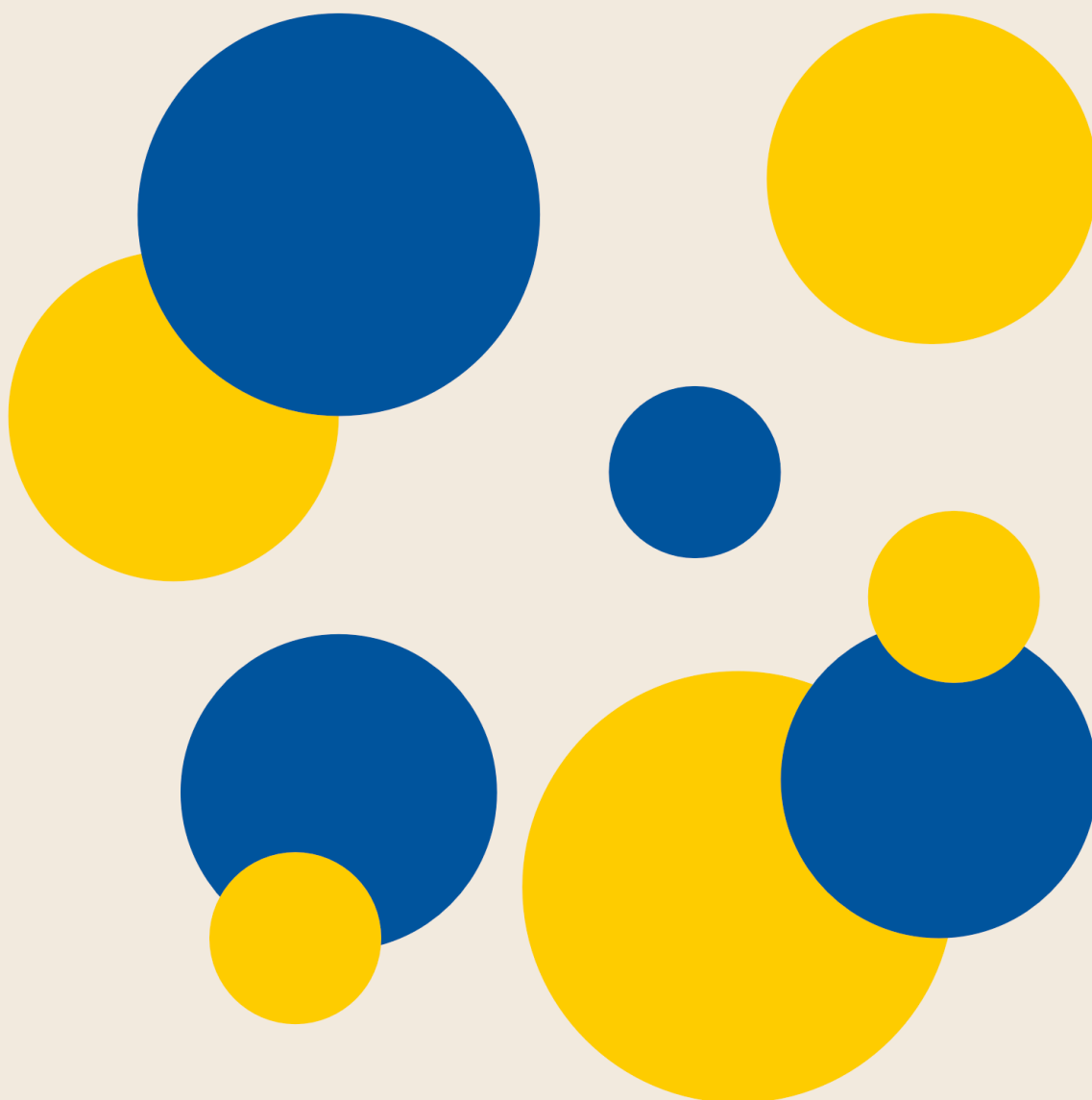
**Biuro Rzeczniczki
Praw i Wartości Akademickich**

Raport ilustrowany grafikami z wartościami społecznymi zdefiniowanymi w Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku.

NASZE

WARTOŚCI

SPOŁECZNE



AKTYWNOŚĆ

Rozwijanie wielorakiej, odpowiedzialnej i racjonalnej aktywności członków i członkiń wspólnoty akademickiej w sferze gospodarczej, społecznej i politycznej, kształtowanie i promowanie postaw obywatelskich oraz aktywności nakierowanych na wsparcie innych, poprawę jakości życia i zdrowia, ochronę zasobów naturalnych i klimatu.

WPROWADZENIE

Rok 2021, pierwszy rok kadencji Rzeczniczki przypadł na czas pandemii COVID-19, która wymuszała zmiany w organizacji pracy i kształcenia, niosące z sobą szereg wyzwań i napięć. Niełatwym zadaniem okazał się również powrót w mury uczelni i związane z nim ponowne organizowanie pracy oraz codziennych relacji. Jednak bezprecedensowym czasem próby dla naszej wspólnoty akademickiej w ubiegłym roku była – i ciągle jest – zbrojna agresja Rosji na Ukrainę.

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich odbyła ponad **200 spotkań oraz rozmów sygnalnych lub wyjaśniających** w ramach **66 zgłoszeń**. Część z nich obejmowała zaangażowanie w rozwiązywanie problemów raportowanych w poprzednim okresie.

Podobnie jak w zeszłym roku większość spraw wpłynęła od osób sygnalizujących problem bezpośrednio ich dotyczący (ale wpływały również zgłoszenia odnoszące się do zidentyfikowanych już wcześniej problemów, sygnalizowane przez inne osoby pracujące w danej jednostce). Do Biura Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich kierowano się:

KONTAKT Z RZECZNICZKĄ

- z prośbą o **interpretację** sytuacji, w tym wskazanie miejsc w ramach uniwersytetu, gdzie można szukać wsparcia w rozwiązaniu zgłaszanego problemu, czy odpowiedzi na nasuwające się pytania;
- o wydanie **opinii** na temat konkretnej sprawy;
- z oczekiwaniem **interwencji** rzeczniczej (u przełożonych, władz jednostek UJ czy przeprowadzenia postępowania mediacyjnego).

UDZIAŁ PROCENTOWY PROCEDOWANYCH SPRAW ZE WZGLĘDU NA STATUS W UNIwersYTECIE

Najliczniejszą grupę pracowników i pracowniczek zgłaszających się do RZPiWa stanowiły osoby zatrudnione na stanowiskach naukowych – niemal co drugie zgłoszenie (45%), co siódme (14%) pochodziło od osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych.

Z kolei 31% spraw zgłaszały osoby studiujące na studiach I i II stopnia, a co dziesiąte (9%) zgłoszenie wpływało od koleżanek i kolegów przygotowujących rozprawę doktorskie (głównie w ramach Szkół Doktorskich).

SPOSÓB KLASYFIKACJI

Wpływające do biura zgłoszenia były porządkowane według przyjętych na początku i dopracowywanych w toku pracy kategorii. W tym roku jednak, w konsekwencji znacznej liczby zgłoszeń bardziej złożonych, częściej mierzono się z problemem ich trafnego skategoryzowania.

Przyjęty sposób klasyfikowania spraw obejmuje:

- o wartości akademickie i etykę;
- o szeroko pojęte warunki pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej;
- o organizację studiów, dydaktyki;
- o niepożądane zachowania w miejscu pracy lub studiowania.

Poszczególne sprawy przypisywane są do nie więcej niż dwóch z wymienionych kategorii. **Poniżej przedstawiamy ogólną charakterystykę spraw, a następnie zostają one szerszej omówione wokół kilku głównych wątków**, które wymagają pogłębionej instytucjonalnej refleksji i podjęcia stosownych działań w celu przeciwdziałania sygnalizowanym problemom w przyszłości.

WARTOŚCI I ETYKA

Analogicznie jak w poprzednio raportowanym okresie największa grupa wpływających zgłoszeń związana była z problematyką wartości i etyki (68%). Najczęściej poruszane zagadnienia obejmowały kwestie **rzetelności naukowej, uczciwości w prowadzeniu badań i ich finansowania oraz jasności wewnętrznych procedur (np. uregulowania dostępu do aparatury i zasobów uniwersyteckich)**.

ORGANIZACJA STUDIÓW

Prawie co trzecie zgłoszenie (32%) dotyczyło zagadnień związanych z organizacją studiów i dydaktyką, a sygnalizowane problemy odnosiły się do: **uzyskiwania zaliczeń, przepisywania kursów, niezgodności treści zajęć oraz wymagań z sylabusami**. Najpoważniejszymi sygnalizowanymi kwestiami w tej kategorii były problemy z **dostosowaniem programów i organizacji studiów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz osób w kryzysach zdrowia psychicznego** (w czasie popandemicznym jest to szczególnie palącym problemem). Zobowiązują nas do tego zarówno ratyfikowane przez Polskę konwencje, jak i akty prawa krajowego. Poważnym wyzwaniem, jest odpowiedź na pogłębiającą się internacjonalizację i związane z nią oczekiwania i potrzeby osób studiujących z różnych krajów.

ZACHOWANIA NIEPOŻĄDANE

Co czwarte zgłoszenie (26%) odnosiło się do niepożądanych zachowań w miejscu pracy lub studiowania. W poprzednim raporcie pojawiające się tutaj zagadnienia klasyfikowane były jako konflikty poziome, pionowe oraz przemoc, mobbing lub molestowanie. Z czasem **bardziej trafne okazało się ujęcie sygnalizowanych spraw w szersze ramy „niepożądanych zachowań”** (np. fakt, że zgłaszane problematyczne zachowania nie wyczerpują wszystkich znamion mobbingu, nie oznacza, że nie są one naganne i mogą być akceptowane). Newralgiczną kwestią odnoszącą się do pojawiających się w tej kategorii problemów było używanie nieodpowiedniego i krzywdzącego języka względem różnych grup (wojna w Ukrainie nasiliła to niepokojące zjawisko).

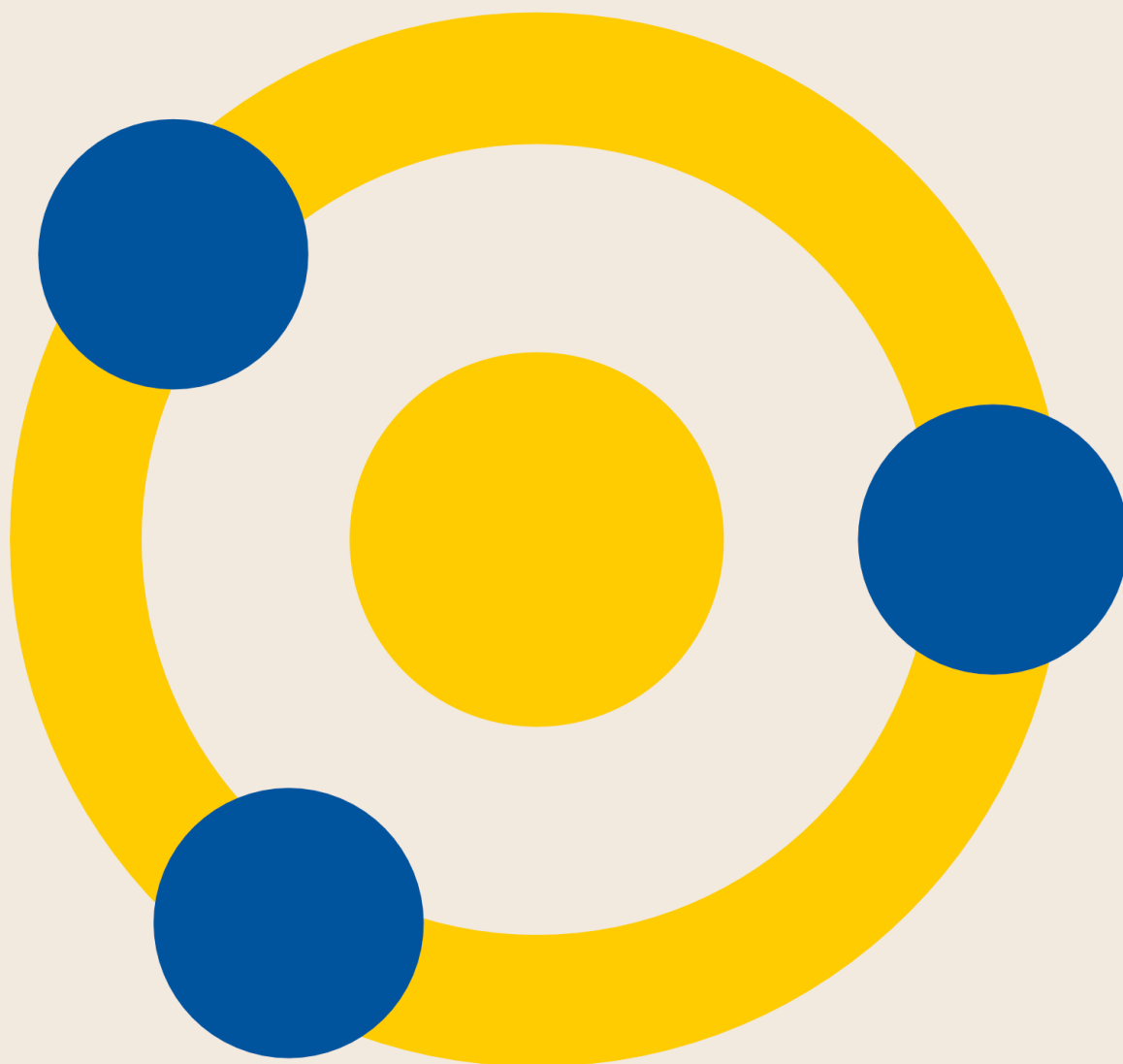
POLITYKA KADROWA

Prawie co piąte zgłoszenie (18%) dotyczyło organizacji pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej. Uniwersytet jako instytucja zaufania publicznego powinien kształtować modelowe reguły organizacji pracy i życia społecznego. Sprzyjają temu **transparentne reguły rządzące oceną oraz organizacją naszej pracy** (instytucjonalizacja jasnych i transparentnych reguł, oceniania jakości i wyników pracy naukowej jest jedną z [wartości uniwersyteckich](#)). **Zgodnie z przyjętą Strategią rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku u podstaw naszych relacji powinny leżeć wartości społeczne takie jak solidarność, dostępność, dialog i aktywność oraz współpraca, wraz z nadrzędną dewizą „Plus ratio quam vis”.**

NASZE

WARTOŚCI

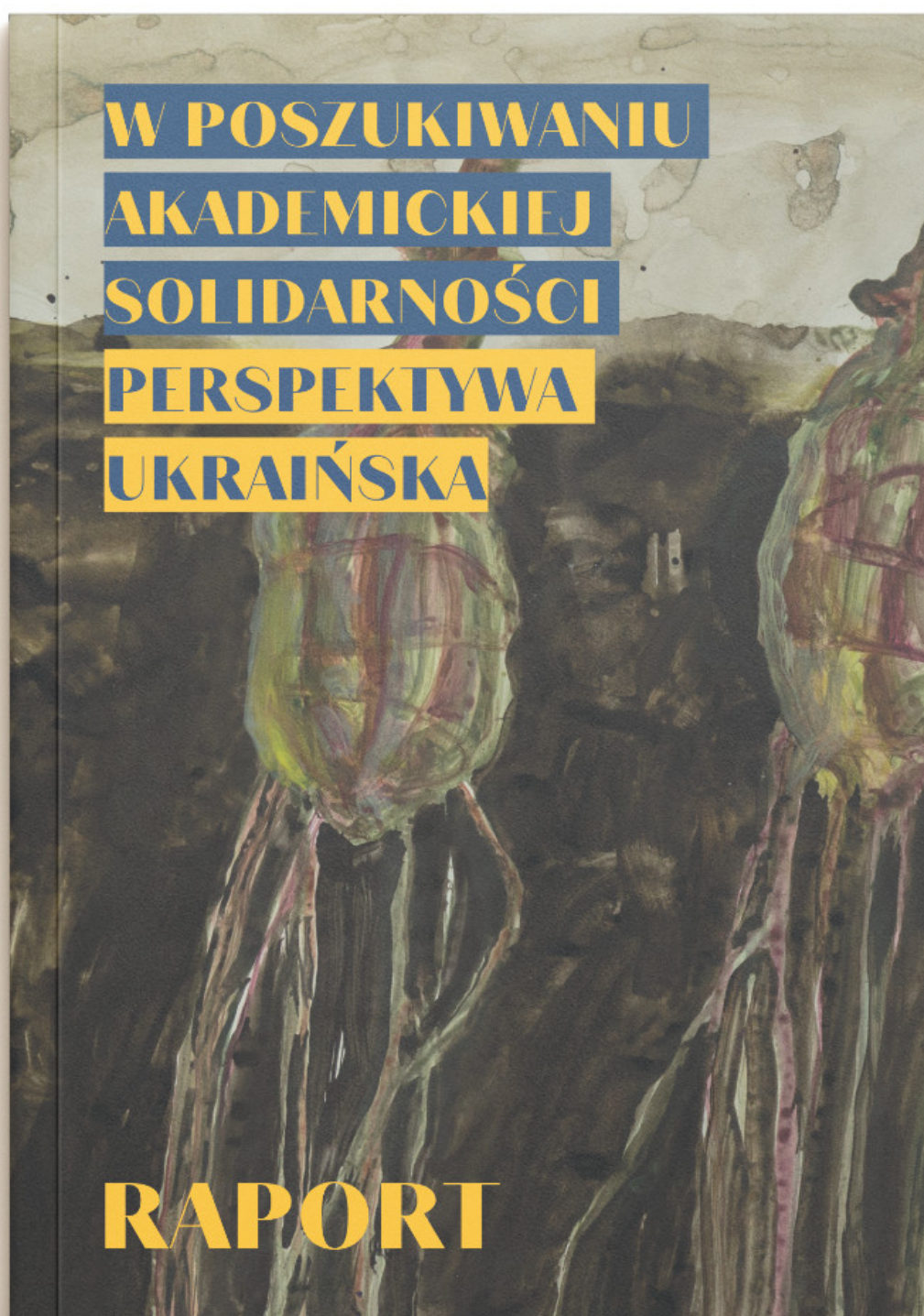
SPOŁECZNE



SOLIDARNOŚĆ

Uczestnictwo we wspólnocie Uniwersytetu traktowanej jako dobro wspólne, na rzecz którego silnie i trwale chce się działać, budowanie dobrych relacji z innymi członkami i członkiniami wspólnoty, okazywanie im wsparcia w samorealizacji i gotowość do pomocy, uszanowanie wszelkich różnic i odmienności, jakie zachodzą między ludźmi – jedność w mnogości, szacunek dla każdej osoby ludzkiej, dla wartości i kultury innych.

GŁÓWNE WĄTKI PROBLEMOWE



DZIAŁANIA NA RZECZ ZAGROŻONYCH UCZONYCH

Z uwagi na łączenie funkcji Rzeczniczki z reprezentowaniem Uniwersytetu Jagiellońskiego w [Sieci Scholars at Risk](#), działającej na rzecz wolności akademickiej oraz wsparcia badaczy i badaczek, których bezpieczeństwo i życie są zagrożone, w tym roku ten obszar działań stanowił szczególnie istotną część naszej aktywności ze względu na sytuację międzynarodową.

REZYDENCJE I WIZYTY

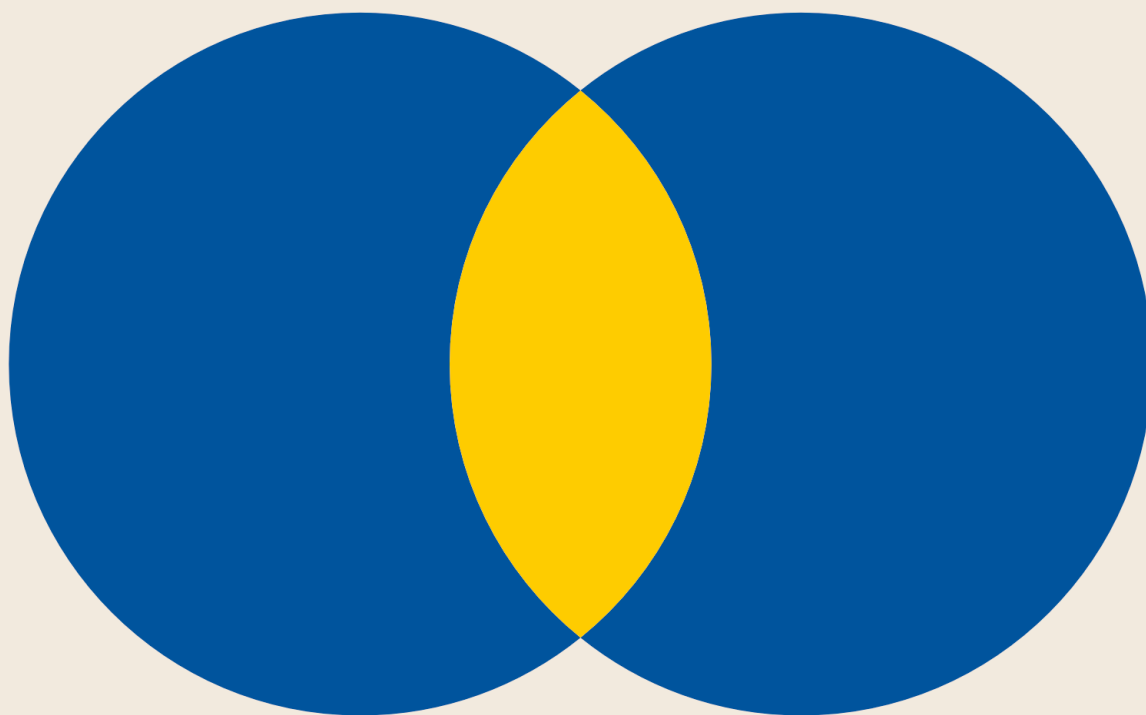
Na początku roku organizowaliśmy we współpracy Samorządem Studenckim Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Biurem Rektora tej uczelni [wizytę studyjną afgańskich studentów i studentek](#) z obozów dla uchodźców, którzy planowali kontynuować edukację wyższą na polskich uniwersytetach (jedna osoba podjęła studia w ramach Funduszu Stypendialnego im. Profesora Franciszka Ziejki) oraz koordynowaliśmy we współpracy z Instytutem Kultury Willa Decjusza (operator ze strony Urzędu Miasta Krakowa) [rezydencję naukową kolejnej stypendystki SAR, prof. Fulyi Atacan](#). Od pierwszych dni napaści Rosji na Ukrainę byliśmy w kontakcie zarówno z organizacjami, jak i grupami koordynującymi wsparcie dla osób uciekających przed wojną przy Urzędzie Miasta Krakowa oraz instytucjami naukowymi oferującymi pomoc dla ukraińskich uczonych w polskich i zagranicznych ośrodkach naukowych. Dzięki otrzymanemu w ramach tej współpracy wsparciu finansowemu udało się wraz z koleżankami ukraińskimi, które znalazły się po wybuchu wojny w Krakowie przygotować raport pt. **W poszukiwaniu akademickiej solidarności. Perspektywa ukraińska** (przygotowany w języku [polskim](#) oraz [angielskim](#)). W ramach tych działań odbyło się m.in. spotkanie online ze studentkami i studentami z Łucka i Lwowa.

RAPORT

WYSTAWA

Od września koordynowaliśmy pobyt naukowy kolejnej stypendystki SAR, dr Olgi Smolnyckiej z Buczy, poetki, filozofki i badaczki z Instytutu Maxima Rylskiego w Kijowie (obok wystąpień naukowych, współorganizowaliśmy z krakowskimi organizacjami wspierającymi ukraińskich uchodźców w Krakowie [spotkanie poetyckie, koncert i wystawę fotograficzną](#), by w pełni wykorzystać potencjał goszczącej na naszym uniwersytecie uczzonej).

Gros z tych działań nie udałooby się, gdyby nie wsparcie szerokiego grona osób z Zakładu Ukrainistyki Instytutu Filologii Wschodniosłowiańskiej, za co bardzo dziękujemy.



OTWARTOŚĆ

Tworzenie środowiska obywateli i obywaterek odpowiedzialnych, nowoczesnych, wrażliwych, samodzielnych, tolerancyjnych, otwartych na nieznane, szanujących tradycję i jej wkład w rozwój wspólnoty narodowej i ponadnarodowej; przeciwstawianie się wszelkim formom dyskryminacji.

MIĘDZYNARODOWE ŚRODOWISKO UNIWERSYTECKIE

Poziom internacjonalizacji świadczy o pozycji uniwersytetu w zglobalizowanym świecie akademickim, ale nakłada również obowiązki i nowe zadania na uczelnię.

JĘZYK Czasem chodzi o proste decyzje organizacyjne, na przykład komunikaty w języku angielskim w odpowiedzi na zwiększającą się liczbę osób z zagranicy pracujących na naszym uniwersytecie, uczestniczących w wymianach studenckich czy studiujących w Szkołach Doktorskich.

LEGALIZACJA POBYTU Jednak coraz częściej, w związku z napiętą sytuacją międzynarodową część członkiń i członków naszej społeczności – zarówno pracowników, jak i osób studiujących pochodzących z granicy – doświadczała poważnych problemów związanych z legalizacją swojego pobytu w Polsce (m.in. problemy z przedłużaniem kart pobytu). Dzięki współpracy z Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich, opiekunami czy opiekunkami naukowymi i władzami poszczególnych jednostek udawało się zwykle zorganizować w takich przypadkach odpowiednią pomoc, by mogli kontynuować pracę czy studia. **NAPIĘCIA ZWIĄZANE Z WOJNĄ** Napięcia związane z wojną i jej konsekwencjami niestety przenosiły się także do uniwersyteckiego środowiska, nie zawsze udawało się oddzielić prywatne poglądy, do których każdy ma prawo, od pracy dydaktycznej czy naukowej wykorzystywanej do rozpowszechnia treści dyskryminujących.

NASZE

WARTOŚCI

SPOŁECZNE



WSPÓŁPRACA

Łączenie wysiłków, wiedzy i doświadczenia na rzecz realizacji wspólnych celów oraz zaangażowanie i solidność w działaniach zespołowych.

ŚRODOWISKO PRACY

Ten obszar ma charakter najbardziej zróżnicowany i kompleksowy. Ścisła współpraca z uczelnianymi związkami zawodowymi pozwalała zwykle zorganizować wsparcie w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów. Udało się także we wspólnych dyskusjach i działaniach zdefiniować obszary budzące najpoważniejsze napięcia.

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM

W związku z charakterem aktywności naukowych czas pracy nie jest czasem ściśle regulowanych administracyjnie. Nie oznacza to jednak konieczności bycia w ciągłej dyspozycji* i wymaga takiej organizacji pracy, która będzie szanować autonomię, prawo do prywatności oraz prawo do odpoczynku pracowniczek i pracowników. **Oczekiwanie świadczenia pracy** w czasie wolnym, godzinach nocnych czy też w czasie usprawiedliwionej nieobecności, zwłaszcza zwolnienia lekarskiego czy urlopu zdrowotnego narusza prawo. Stan ciągłego przepracowania – jak pokazują realizowane na naszym uniwersytecie [badania](#) – nie wpływa dobrze ani na jakość pracy naukowej czy administracyjnej bądź dydaktycznej, nasila napięcia i nieporozumienia. **Koszty zdrowotne** takich sytuacji, związane z nimi absencje i urlopy zdrowotne odbijają się nie tylko na indywidualnych karierach, ale także na funkcjonowaniu całych instytucyjnych społeczności. Najczęściej sygnalizowane problemy podnoszone zarówno przez osoby pracujące naukowo, jak i w administracji dotyczyły **wykonywania pracy poza ustalonym czasem pełnienia obowiązków** czy wydawania poleceń służbowych niemożliwych do zrealizowania we wskazanym terminie, co wymuszało pracę w domu i w ramach nieodpłatnych nadgodzin, nierzadko w czasie urlopów czy zwolnień lekarskich.

KOMUNIKOWANIE

Wiele sytuacji konfliktowych udałooby się uniknąć, dbając o rzetelną i otwartą komunikację, od której zależy dobra atmosfera, ale także efektywność pracy. Szczególnie boleśnie są odbierane sytuacje, gdy bez wcześniejszej rozmowy z pracownikiem czy pracowniczką:

- **zmieniane są zakresy obowiązków** (bez uwzględnienia czasu na podjęcie decyzji czy należyte przygotowanie do wypełniania nowych zadań służbowych);
- podejmowane są decyzje **o przenoszeniu** pomiędzy stanowiskami w trakcie trwania umowy (bez uwzględnienia braku przygotowania danej osoby i wymaganego czasu na zapoznanie się z nowymi obowiązkami);
- **zmieniany jest tryb świadczenia pracy**, ze zdalnej na stacjonarną bez odpowiednio wcześniejszej informacji (co w przypadku osób opiekujących się małymi dziećmi i osobami podległymi stanowiło bardzo poważny problem).

Dla nas wszystkich, bez względu na typ zajmowanego stanowiska – administracyjnego czy naukowego – **uniwersytet jest ważnym miejscem nie tylko pracy, ale i życia**. By było to miejsce dobre, wymaga szacunku dla różnic w organizacji pracy na poszczególnych typach stanowisk. Często sygnalizowano zwiększające się wobec wcześniejszych uzgodnień obciążenia pracy w projektach, zwłaszcza osób zapewniających obsługę administracyjną. Specyfika pracy projektowej nie rzadko nie pozwala przewidzieć szczegółowego rozkładu obciążeń. Jednak ten brak precyzji nie może skutkować **rozrostem dodatkowych obowiązków**, zwłaszcza osób usytuowanych niżej w hierarchii uniwersyteckiej, które odbija się poważnie na ich zdrowiu, dobrostanie psychicznym.

REGUŁY OCENIANIA Instytucjonalizacja jasnych i transparentnych reguł oceniania jakości i wyników pracy. Współpraca i konsultacje ze związkami zawodowymi sygnalizowanych problematycznych kwestii pozwoliły zebrać najczęściej zgłaszane problemy. Dotyczyły one przede wszystkim przejrzystości organizacji procesu oceny, a przede wszystkim precyzyjnych informacji o:

- A. przyjętych** na wydziałach **zasadach i kryteriach okresowej oceny** pracowniczej oraz procedur ich ustalania;
- B. terminie informowania** o przyjętych zasadach i kryteriach okresowej oceny pracowniczej;
- C. zasadach** w oparciu, o które konstituowane były wydziałowe komisje oceniające;
- D. podmiotach**, które – obok komisji – **oceniały** pracownika/cę (np. kierownik/czka jednostki, bezpośredni/a przełożony/a) oraz wagi oceny wystawianej przez inne podmioty niż komisja dla ostatecznej oceny uzyskanej przez pracownicę/ka;
- E. kryteriach różnicowania zasad** oceny w zależności od etapu kariery naukowej i stopnia ocenianej osoby;
- F. przyjętej** na wydziałach **strategii nagradzania** pracownic i pracowników za wysokie wyniki oceny okresowej (np. podwyżki, nagrody, premie), ich podstawy prawnej i terminu, w którym osoby podlegające ocenie powinny uzyskać informacje o możliwości otrzymania nagrody za wysokie oceny okresowe;
- G. zasadach** w oparciu, o które **ważone były oceny** za poszczególne obszary aktywności tj. działalność badawczą, działalność dydaktyczną i działalność organizacyjną** przy formułowaniu oceny końcowej;
- H. zasadach** przyznawania **ocen za działalność dydaktyczną**, zwłaszcza w przypadku niewielkiej liczby ankiet oraz przyjętych strategii analizy komentarzy pozytywnych i negatywnych (te znacznie różniły się między wydziałami);

I. **znaczeniu** dla ostatecznej oceny pracowniczej **działalności popularyzującej naukę, współpracy z otoczeniem oraz pozytywnego wpływu społecznego**. Znaczenie trzeciej misji uniwersytetu w dobie kampanii antynaukowych, kryzysu klimatycznego, globalnych zagrożeń dla demokracji powinno mieć większe odzwierciedlenie w ocenach.

**PREMIA
UZNANIOWA**

Miesięczna premia stanowi do wysokości 30% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego osób niebędących nauczycielami akademickimi. W dobie dotkliwej inflacji stanowi to znaczącą część domowych budżetów, stąd powracający postulat **wypracowania** (w jednostkach, w których takie precyzyjne reguły nie są podane) **czytelnych kryteriów, jakie w miesiącu należy spełnić, by premię uzyskać** oraz przekazywania pracowniczkom i pracownikom informacji o powodach obniżenia premii (co byłoby ważną informacją o oczekiwanych sposobach podniesienia jakości własnej pracy i – szerzej – planowania ścieżki awansu). Zwracano również uwagę na fakt, że w przeciwieństwie do innych uniwersytetów, premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu za czas zwolnienia lekarskiego. To sprzyja przychodzeniu do pracy w sytuacji, gdy stan zdrowia może stwarzać niebezpieczeństwo czy brak komfortu pracy dla współpracowników/czek.

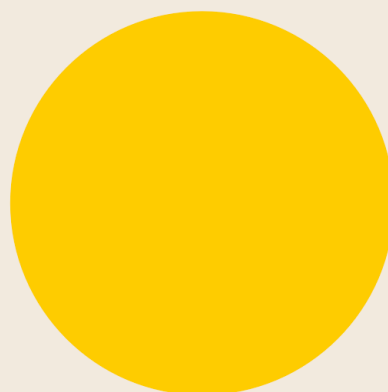
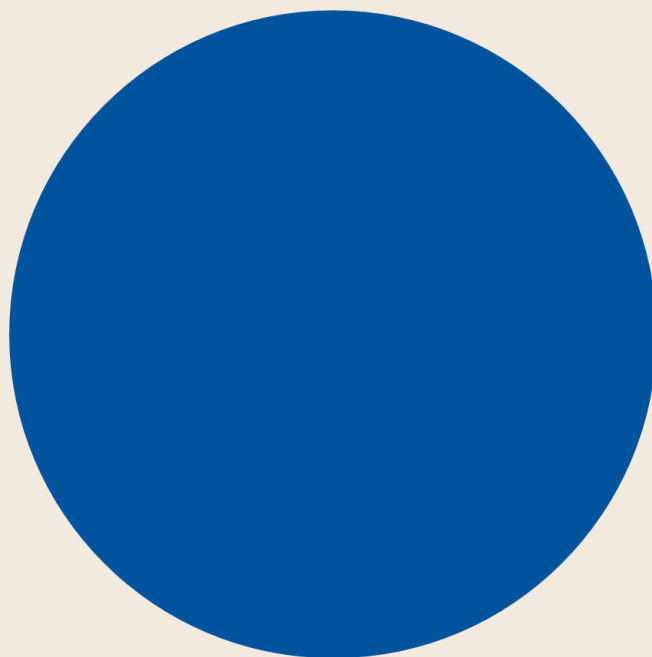
* Warto przypomnieć, że aplikacja MS Outlook posiada funkcję umożliwiającą **ustawienie** godziny wysyłania emaili (zob. [Planowanie wysyłania dla programu Outlook](#) lub [Opóźnianie lub planowanie wysłania wiadomości e-mail](#)). Podobna funkcjonalność dostępna jest w aplikacji MS Teams (zob. [Planowanie wiadomości czatu w aplikacji Teams](#)).

** Często podnoszono problem nieuwzględniania znaczenia dla całej społeczności pracy organizacyjnej.

NASZE

WARTOŚCI

SPOŁECZNE



DIALOG

Upowszechnianie w sferze społecznej i politycznej debaty opartej na wartościach demokratycznego państwa prawa, współpracy na rzecz dobra wspólnego i racjonalnych argumentach; współpraca i wymiana doświadczeń z otoczeniem społecznym i gospodarczym; rozpoznawanie i uwzględnianie w podejmowaniu decyzji dobrze uzasadnionych stanowisk opartych na wiedzy, doświadczeniu i pomysłowości członków i członkiń wspólnoty Uniwersytetu.

ZAANGAŻOWANIE W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH

Bardzo trudno tutaj o jednoznaczne regulacje, które pozwoliłyby uniknąć napięć i konfliktów (zwłaszcza że mamy do czynienia z kontami prywatnymi, instytutowymi etc.).

WOLNOŚĆ WYPOWIEDZI A WOLNOŚĆ AKADEMICKA

Wolność **wypowiedzi i prawo do prywatności** stanowią fundamenty demokracji, zakorzenione są w międzynarodowych standardach praw człowieka oraz Konstytucji. Warto odróżnić je od pokrewnego pojęcia, od **wolności akademickiej**, która również gwarantuje swobodę wyrażania opinii w obrębie uniwersytetu oraz także poza uczelnią, ale w oparciu o współczesną wiedzę naukową, z odwołaniem do wiarygodnych źródeł. A napięcia lub konflikty wynikające z różnic stanowisk czy poglądów powinny być rozwiązywane w toku dyskusji opartych na solidnych argumentach wywodzonych z rzetelnych badań. Tu rola uczonych jest kluczowa, ponieważ biorąc pod uwagę hierarchiczny charakter uniwersytetu, to na nich leży odpowiedzialność za **wyznaczanie modelowych standardów oraz kształtowanie wzajemnego szacunku i wrażliwości na różnice**.

RZETELNOŚĆ DYSKUSJI

W sytuacji, gdy za naszą granicą toczy się wojna, wobec głębokiej polaryzacji społeczeństwa **dbałość o rzetelność dyskusji, język, w jakim ją prowadzimy, ma znaczenie kluczowe** nie tylko dla naszej wspólnoty, ale dla społeczeństwa. Z przykrością można skonstatować, że czasem wpisy w mediach społecznościowych, a nie solidne, recenzowane artykuły krytyczne czy debaty konferencyjne, próbują narzucić formę naukowej debaty.

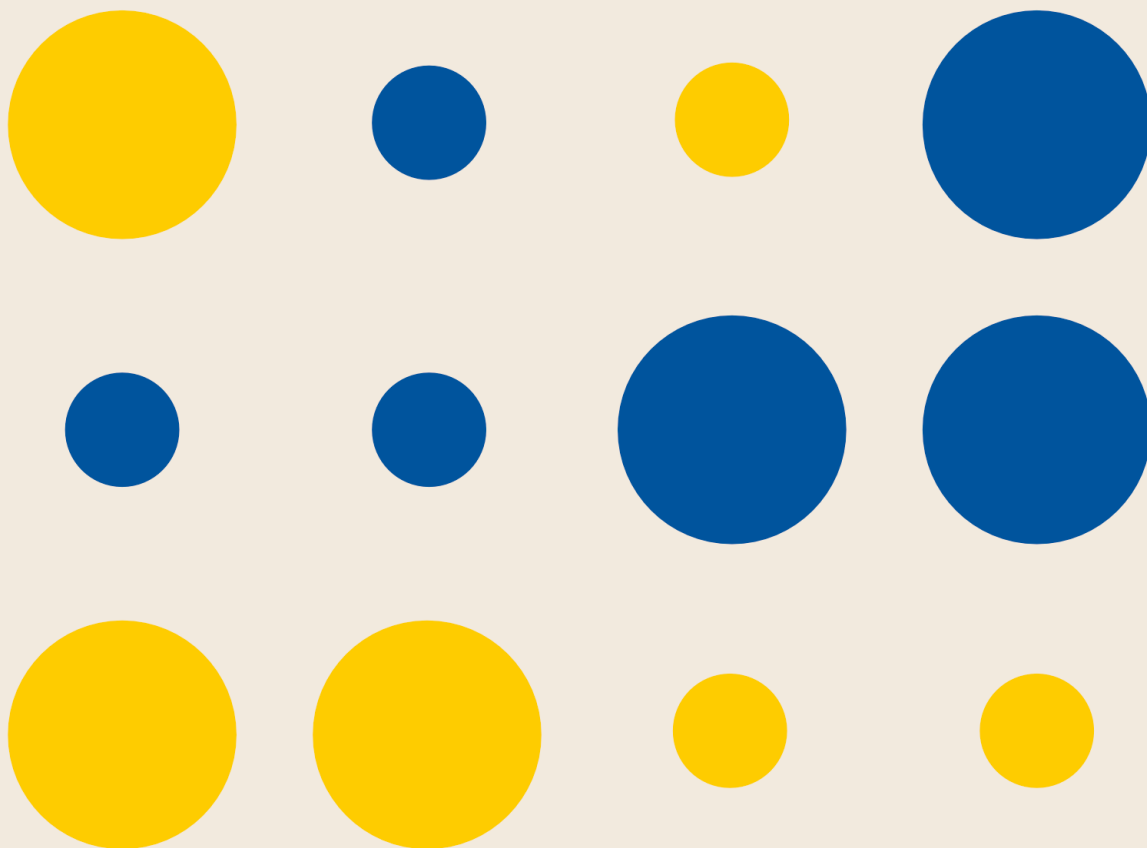
PUBLICZNE KOMENTOWANIE PRAC STUDENCKICH

Innym zgłaszany rodzajem nieakceptowalnych zachowań jest komentowanie prac studenckich w mediach społecznościowych. Trudno uznać, że takie miejsce komentowania - ale też często forma daleka od konstruktywnej krytyki - sprzyja podnoszeniu poziomu przygotowywanych prac. Wśród osób studiujących szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest tworzenie fałszywych kont i przemocowych zachowań w zamkniętych grupach skupiających osoby z danego roku czy przedmiotu. To tylko niektóre przykłady zachowań, których rozwiązanie zależy od braku zgody nas wszystkich na przemoc i zachowania dyskryminujące w tym obszarze.

NASZE

WARTOŚCI

SPOŁECZNE



DOSTĘPNOŚĆ

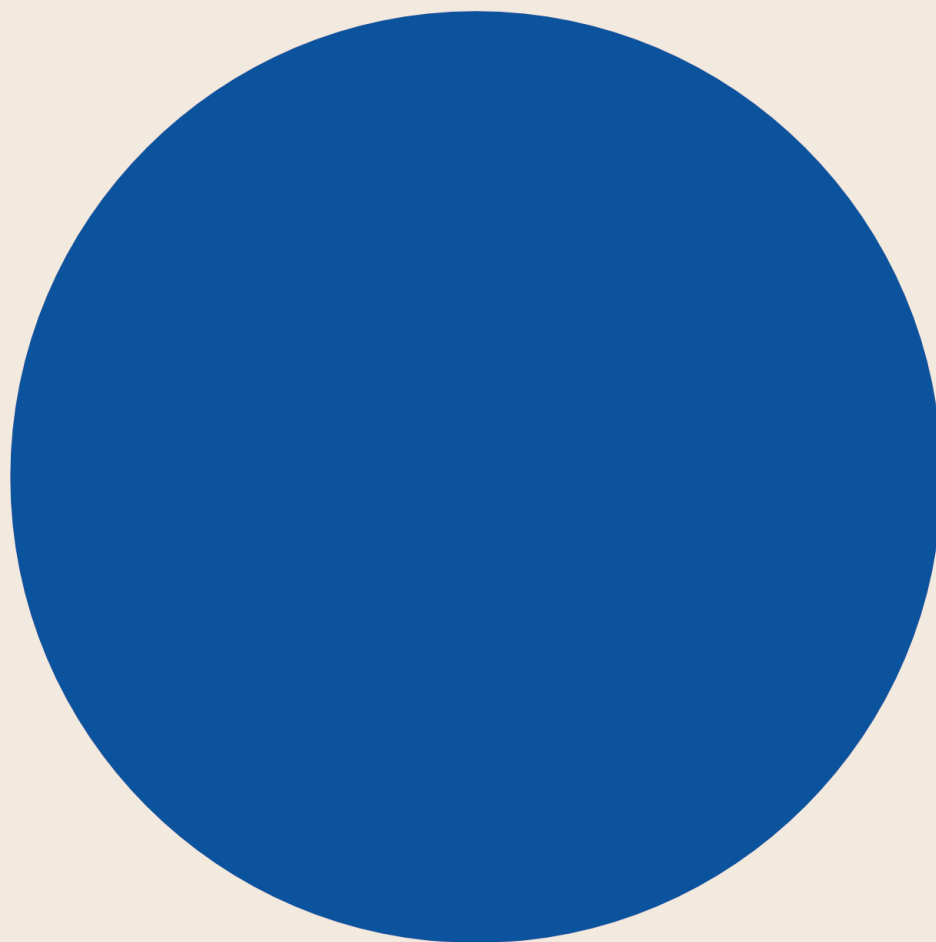
Dążenie do zapewnienia takich warunków środowiska fizycznego, przestrzeni cyfrowej oraz organizacji procesów i metod działania, aby niepełnosprawność i inne szczególne potrzeby nie stanowiły powodu wykluczenia kogokolwiek z nauki, pracy i innych dziedzin życia.

ŚRODOWISKO STUDIOWANIA

Najczęściej pojawiające się wątki w tym obszarze dotyczą problemów z jasnym definiowaniem oczekiwań, zasad oceniania jakości pracy oraz organizacji pracy. Uwagi te dotyczą przede wszystkim seminariów, na których przygotowywane są pierwsze prace naukowe.

KRYTYKA Konstruktywna krytyka (pracy, a nie osoby) i wsparcie na tym etapie studiowania pozwala nie tylko przygotować pracę spełniającą kryteria wymaganej naukowej doskonałości, ale też rozstać się z naszymi absolwentami/tkami w przekonaniu, że będą naszymi najlepszymi ambasadorami/tkami po skończeniu studiów.

KRYTYKA Jednym z najpoważniejszych problemów społecznych w skali kraju są **problemy zdrowia psychicznego**, które niedobory systemu zdrowia i pandemia poważnie spotęgowały. Roczники, które większość edukacji średniej odbyły online, już u nas studiują. Mamy szczęście na naszym uniwersytecie pracować z gronem oddanych profesjonalistów i profesjonalistek m.in. Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji SOWA i Centrum Dostępności (dawniej DON – Dział ds. Osób Niepełnosprawnych), z których wiedzy i doświadczenia możemy korzystać. Skutecznie wsparcie wymaga jednak respektowania proponowanych adaptacji i zwolnień lekarskich.



PLUS RATIO QUAM VIS

Zachowanie we wszystkich przejawach życia postawy opartej na dowodach naukowych i racjonalnych argumentach, szacunku dla innych i najwyższych standardach etycznych, a jednocześnie aktywne przeciwdziałanie wykorzystywaniu siły i przemocy jako narzędzi rozstrzygania sporów i dyskusji.

UNIwersYTET JAKO WSPÓLNOTA UCZĄCA SIĘ

Konflikty są nieuniknione w tak dużym i złożonym środowisku pracy i studiowania. Jednak sporym problem staje się, gdy pochłaniają one całe jednostki, dezorganizując pracę i życie wspólnotowe.

Często ignorowanie pierwszych niepokojących sygnałów, **brak wewnętrznych procedur reagowania na nie**, skutkuje nie tylko głębokimi podziałaniami uniemożliwiającymi wspólne działania na rzecz dobra wspólnego, ale wpływa także na **wizerunek całego uniwersytetu** jako miejsca pracy i studiowania. Jednostki – czy instytuty, czy wydziały – mają dużą dozę autonomii, wybierają osoby je reprezentujące, a wszyscy członkowie i członkinie są odpowiedzialni za tworzenie takiej kultury pracy, w której wszyscy są w stanie skutecznie studiować i pracować. Podstawą jest **otwarta i rzetelna komunikacja wewnątrz jednostek na temat pojawiających się problemów, podejmowanych działań i podjętych kroków naprawczych.**

PRZYKŁADY*

Warto zwracać uwagę na uwzględnianie w wypowiedziach prywatnych osądów moralnych lub przypisywania winy. Lepiej unikać wszelkiego rodzaju zarzutów, lekceważących słów, klasyfikowania czy nadawania etykiet. Zamiast stwierdzić: „Ona jest upartą despotką, nie da się z nią pracować, bo zawsze musi postawić na swoim”, lepiej powiedzieć: „Na ostatnich trzech zebraniach nie pozwoliła nikomu wypowiedzieć swojego zdania, a decyzję podjęła samodzielnie. Mimo że zgłaszaliśmy swoje uwagi, ona ani razu się do nich nie odniosła”. Zamiast stwierdzić: „Z Pana winy jednostka straciła finansowanie NCN”, lepszym wyjściem może być zwrócenie uwagi: „Skutkiem opóźnienia w uzupełnieniu dokumentów umowa nie została podpisana. To powoduje brak finansowania na zaawansowany projekt, w który zaangażowany był zespół osób”.

USTAWICZNE DOSKONALENIE**

- Nie szukaj winnego, by go ukarać – szukaj przyczyny, by ją usunąć.
- Nie oczekuj perfekcji, której nie można osiągnąć – doceniaj, bo to wzmacnia.
- Unikaj współzawodnictwa, które niszczy partnerstwo – stwarzaj warunki do współpracy.
- Nie oceniaj, bo to niszczy – doceniaj, bo to wzmacnia.
- Nie mów co jest źle – mów, co może być lepiej.
- Nie pytaj, co ludzie mogliby zrobić lepiej – pytaj, co im w pracy przeszkadza.
- Nie buduj na kontroli – buduj na zaufaniu.
- Nie mów, że ktoś jest zły – mów, jak ty się z tym czujesz.
- Nie zarządzaj – twórz warunki do samoorganizacji.
- Nie bądź nadzorcą – bądź nauczycielem, moderatorem i uczniem.

* Więcej w [Podstawy mediacji](#) oraz [Porozumienie Bez Przemocy](#).

** Realizacja zasady ustawicznego doskonalenia uczelni oparta o turkusową organizację pracy – materiał w przygotowaniu.

**ROLA
EDUKACYJNA**



ROZMOWY O AKADEMII

W 2022 roku kontynuowaliśmy cykl Rozmowy o Akademii w Biurze Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich. Podejmowane tematy były reakcją na zgłaszane przez społeczność problemy i wyzwania pojawiające w codziennym funkcjonowaniu. W ten sposób staramy się tworzyć przestrzeń dla wspólnego zastanowienia się, w jaki sposób jako wspólnota możemy sobie z nimi poradzić lub jakie rozwiązania należałoby wypracować, aby zmniejszyć ich negatywne oddziaływanie.

UNIWERSYTET SOLIDARNY

Na początku marca (1.03.2022) odbyło się spotkanie pt. Uniwersytet Solidarny, którego podstawowym celem była wymiana informacji o najpilniejszych potrzebach osób z Ukrainy, dostępnych zasobach i możliwościach wsparcia już koordynowanych działań podejmowanych w ramach Uniwersytetu, krakowskich organizacji i miasta. W rezultacie na stronie internetowej Biura i w serwisie Facebook opublikowaliśmy na bieżąco aktualizowaną listę inicjatyw i działań na rzecz wsparcia osób z Ukrainy. Kluczową częścią tych aktywności było informowanie o dostępnych międzynarodowych programów naukowych i stypendialnych.

MOBBING I DYSKRYMINACJA

W odpowiedzi na zgłaszane postulaty organizacji spotkań wyjaśniających sygnalizowane problemy w sposób bardziej kompleksowy zorganizowaliśmy dwa dwudniowe seminaria w ramach Rozmów o akademii. Listopadowe spotkanie (18-19.11.2022) organizowane przy wsparciu Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ dotyczyło zjawiska mobbingu i dyskryminacji. Do rozmowy zaprosiliśmy zewnętrznego specjalistę – Grzegorza Ilnickiego, praktyka i autora wielu publikacji na tytułowy temat. W pierwszym dniu miał miejsce otwarty dla całej społeczności uniwersyteckiej wykład, w trakcie którego nasz gość omówił prawne aspekty tytułowych zjawisk. W drugim dniu odbyły się zamknięte warsztaty, w uczestniczyła ponad dwudziestoosobowa grupa składająca się z osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, naukowych oraz osób przygotowujących rozprawy doktorskie.

UWIKŁANIE W BADANIA

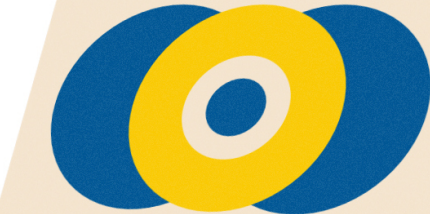
W grudniu (9-10.12.2022) odbyło się kolejne spotkanie pt. Uwikłanie w badania: metodologia, etyka, emocje w doświadczeniu badaczek i badaczy. Miało ono stanowić odpowiedź na coraz częściej nasuwające się pytania o formalne i oddolne strategie wsparcia badaczek i badaczy. Bezpośrednią inspiracją były zgłoszenia dotyczące przemocowych sytuacji i molestowania w trakcie prowadzenia badań. Skupiliśmy na poszukiwaniu możliwości zapewnienia bezpieczeństwa zarówno osobom badającym, jak i badanym, nie zapominając także o bezpieczeństwie zbieranych danych. Spotkanie służyło wymianie doświadczeń i dyskusji o możliwych rozwiązaniach na przyszłość. Wydarzenie było współorganizowane przez: Biuro Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich UJ, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania Bezpieczni UJ, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Oddział Krakowski, Zakład Intersekcjonalnych Badań Społecznych Instytutu Socjologii UJ.



#WartościSpołeczneUJ

NASZE WARTOŚCI

Znamy się już długo lub dopiero niedawno, ale już się poznaliśmy i poznałyśmy. Mijamy się na korytarzach, spotykamy w salach wykładowych i biurach naszych wydziałów. Różnimy się na wielu płaszczyznach, przyjmujemy odmienne role, zajmujemy różne stanowiska, jednak przynależność do Uniwersytetu Jagiellońskiego, i wszystkie nas łączy przynależność do naszych relacji powinny leżeć wartości społeczne takie jak **otwartość, solidarność, dostępność, aktywność, dialog oraz współpraca, wraz z nadrzędną dewizą "Plus ratio quam vis"**. Znaczenia tych wartości zostały zdefiniowane w Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku.



WSPÓŁPRACA

Łączenie wysiłków, wiedzy i doświadczenia na rzecz realizacji wspólnych celów oraz zaangażowanie i solidność w działaniach zespołowych.

Do **Rzecznictwa Praw i Wartości Akademickich** możesz zgłosić się z każdą sprawą dotyczącą funkcjonowania na Uniwersytecie. Może to dotyczyć m.in. poczucia niesprawiedliwego bądź niewłaściwego potraktowania lub sytuacji konfliktowych wpływających na Twoje studia albo pracę w naszej uczelni. Kontakt i rozmowa z Rzeczniczką nie jest rozpoczęciem żadnej formalnej procedury ani zgłoszeniem sprawy do innych instytucji uniwersyteckich. **Wejdź na naszą stronę, by dowiedzieć się więcej: ombuds.uj.edu.pl**



Biuro Rzecznictwa
Praw i Wartości Akademickich

Ulotka z wartościami społecznymi

PROMOWANIE WARTOŚCI

W tym roku mija 20 lat od przyjęcia przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego [Kodeksu Wartości Akademickich](#).

PRZEWODNIK I SUPLEMENT

Stało się to inspiracją do przygotowania materiałów dydaktycznych zachęcających do konstruktywnej dyskusji na temat wartości akademickich: **Przewodnika do dyskusji** pt. [Promowanie wartości akademickich](#) oraz towarzyszącego mu [Suplementu do warsztatów](#). Obie publikacje stanowią efekt współpracy prowadzonej w ramach międzynarodowej sieci na rzecz wolności akademickiej oraz zagrożonych uczonych, Scholars at Risk. W wersji drukowanej zostały one również przekazane osobom pełniącym funkcję dziekańską na poszczególnych wydziałach. Zapraszamy do korzystania z nich na zajęciach.

„Przewodnik zachęca do aktywnej debaty na temat wartości i opracowania praktyk "rytualizujących", budujących szacunek i zapewniających lepsze zrozumienie samych wartości. **Praktyki te są kluczowe dla rozwiązywania przyszłych problemów odnoszących się do kwestii wartości.** Ponieważ koncepcje i konteksty, których dotyczy dyskusja na temat podstawowych wartości szkolnictwa wyższego, mogą być różnorodne i złożone, warsztaty lub dyskusje w grupach są doskonałym sposobem na stawianie pytań i omawianie nieporozumień. To również dobra okazja do pogłębiania rozumienia samych wartości, szczególnie wtedy, gdy dyskusja toczy się wokół konkretnych przykładów opartych na sytuacjach z życia wziętych. Ten suplement ma na celu wsparcie organizatorów i facylitatorki takich dyskusji. Prowadzący warsztaty znajdą tu wskazówki zawarte w czterech tożsamych z głównym przewodnikiem rozdziałach”.

WARTOŚCI W UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM

Równolegle zachęcaliśmy do dyskusji wokół **wartości społecznych** zdefiniowanych w [Strategii Rozwoju UJ w latach 2021-2030](#). Na naszej stronie internetowej znalazła się dodatkowa [zakładka prezentujące wszystkie wartości](#). Pracownik Biura – Radek Nawojski – przygotował także ulotkę oraz serię plakatów graficznych w formacie B2. **Żeby je wdrażać w życie, musimy o nich wiedzieć i pamiętać.**

GLOBALNE DYSKUSJE

Na naszej stronie w portalu UJ dostępny jest zapis rozmowy pt. [Surinam, uciszanie i kolonialne przeszłości](#). Akademiczka, Natascha Adama opowiedziała Filipowi Rybie o sytuacji społeczności akademickiej w Surinamie. Zachęcamy do zapoznania się z materiałem, dzielając jednym z fragmentów rozmowy:

„Sądzę, że nadszedł czas, żeby ludzie zrozumieli, jak działają pewne konflikty. Niektóre dzieją się na oczach świata i mają wielu świadków, inne są natomiast ukryte, ale mimo to głęboko wpływają na codzienne życie ludzi. To, że ich nie dostrzegasz, nie oznacza, że się nie dzieją. Dochodzi do nich cały czas i to pod twoim nosem. To bardzo ważne, żeby lepiej rozumieć pułapki, jakie pojawiają się, kiedy myślimy o konfliktach. To właśnie dlatego zabrałam głos”.



Kontakt w sprawie chęci odebrania pakietu egzemplarzy plakatów w formacie B2 bądź przygotowania do druku innych formatów:
radek.nawojski@uj.edu.pl

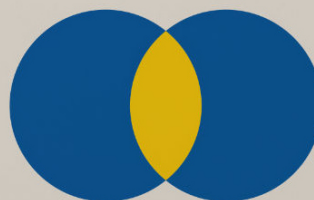
SCI SPOLECZNE



RATIO M VIS

h życia postawy opartej na dowodach
h, szacunku dla innych i najwyższych
nie aktywne przeciwdziałanie wyko-
dzi rozstrzygania sporów i dyskusji.

NASZE WARTOŚCI SPOLECZNE



OTWARTOŚĆ

Tworzenie środowiska obywateli odpowiedzialnych, nowoczesnych, wrażli-
wych, samodzielnych, tolerancyjnych, otwartych na nieznaną, szanujących
tradycję i jej wkład w rozwój wspólnoty narodowej i ponadnarodowej; przeci-
wstawianie się wszelkim formom dyskryminacji.

Komunikacja jest kluczem do dobrych relacji.

Warto ćwiczyć komunikację i samemu_ej sprawdzić, jakie metody przynoszą najlepsze efekty w naszym przypadku.



ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW, POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY

SERIA: KRÓTKIE WPROWADZENIE

Komunikowanie się bez przemocy i mediacje ułatwiają przezwyciężanie napięć i konfliktowych sytuacji zarówno na uczelni, jak i poza nią. W raportowanym roku ukończyliśmy prace nad krótkimi przewodnikami, które mają pomagać w konfliktowych sytuacjach: [Podstawy mediacji](#) oraz [Porozumienie Bez Przemocy](#). Prowadzone były także warsztaty oraz mediacje dla grup studenckich. Rzeczniczka brała także udział w wydarzeniach studenckich podejmujących te kwestie.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP)

Uniwersytet Jagielloński [zarządzeniem nr 94](#) Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 czerwca 2022 roku przyjął [Plan Równości Płci \(Gender Equality Plan, GEP\)](#) – dokument wyznaczający cele i strategię działań na rzecz równości płci, który jest jednym z warunków aplikowania o projekty europejskie.

W odpowiedzi na powierzone nam zadania rozpoczęliśmy dyskusje nad harmonogramem prac, braliśmy także udział w spotkaniach informacyjnych organizowanych przez Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpiecni UJ (jednostka odpowiedzialna za koordynację wdrożenia i monitorowanie realizacji Planu).

Jedną z sygnalizowanych wątpliwości w tym obszarze jest użycie – wzorem wielu polskich uniwersytetów – feminatywów w uniwersyteckich dokumentach. W załączeniu do Regulaminu pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego w opisie stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych **forma żeńska pojawia się w jednym miejscu:** „porządkowa” oraz „sprzątająca”. Już w przypadku laborantek, specjalistek, referentek i wielu innych jest to już niemożliwe, pomimo że kobiety stanowią często na tych stanowiskach zdecydowaną większość. Zgodnie z analizą wśród pracowników/czek administracyjnych kobiety stanowią prawie 80% (zob. [Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce](#)).

Wspólnie z Muzeum UJ zaplanowaliśmy cykl wydarzeń z okazji nadchodzącej **130 rocznicy przyjęcia pierwszych studentek w mury Uniwersytetu Jagiellońskiego**. Przypomnijmy, że jesteśmy w awangardzie uniwersytetów europejskich, co niestety rzadko jest pamiętane. Pierwszy panel naukowy odbędzie się 23 marca 2023 roku – poświęcony [Kazimierze Bujwidowej](#). Wydarzenie to organizowane jest we współpracy z UMK w ramach [Miesiąca Krakowianek](#).

WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

Rzeczniczka jest członkinią Europejskiej Sieci Rzeczników Akademickich (European Network of Ombuds in Higher Education, ENOHE), reprezentuje również Uniwersytet Jagielloński w Sieci Scholars at Risk, a jako Biuro aktywnie włączyliśmy się w prace tworzącej się polskiej sieci rzeczników i rzeczniczek akademickich, która przyjęła nazwę: [Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości](#), służącej wymianie doświadczeń oraz dobrych praktyk na polskich uczelniach.



PODZIĘKOWANIA

Spośród raportowanych problemów zdecydowaną większość udało się rozwiązać dzięki współpracy osobami kierującymi różnymi jednostkami – wydziałami czy instytutami.

Bardzo za to dziękujemy!

Niewiele bylibyśmy w stanie zrobić bez wsparcia koleżanek i kolegów z Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ; Działu ds. Osób Niepełnosprawnych; Kół naukowych i organizacji studenckich, m.in. Koła Studentów i Studentek Socjologii, Europejskiego Stowarzyszenia Studentów Prawa ELSA, TęczUJ; Pełnomocnika Dziekana WSMiP UJ ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji; Studenckiego Ośrodka Wsparcia i Adaptacji SOWA; Zespołu ds. Oceny Zajęć Dydaktycznych; Zespołu Radców Prawnych, związków zawodowych na naszym Uniwersytecie.

Dziękujemy za pomoc i możliwość czerpania z wiedzy i doświadczenia tylu uniwersyteckich jednostek.

Rzeczniczka Praw i Wartości Uniwersyteckich
dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ

Samodzielny Referent w Biurze RZPiWA
mgr Radek Nawojski

Kraków, marzec 2023 r.