

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁAŃ**

2023

**RZECZNIKA PRAW I
WARTOŚCI AKADEMICKICH
DO 31 GRUDNIA 2023 ROKU**

**Jesteś częścią
większego
planu**

**ale czy
go znasz?**

**Poznaj Plan równości płci
dla Uniwersytetu Jagiellońskiego**

rowni.uj.edu.pl



Zespoły zadaniowe działają w ramach Planu równości płci dla UJ

SZANOWNI PAŃSTWO, KOŁEŻANKI I KOŁEŻDY,

po raz trzeci publikujemy sprawozdanie z działalności Biura Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich w Uniwersytecie Jagiellońskim. Przygotowując ten dokument, staraliśmy się zachować strukturę i zaproponowane kategorie zawarte w sprawozdaniach z lat poprzednich. Pozwala to na ostrożne porównania i wyciąganie aktualnych wniosków.

Dziękujemy za zaufanie wszystkim osobom, które w minionym roku zdecydowały się zwrócić do nas z problemami, licznie uczestniczyły w organizowanych przez nas spotkaniach oraz dzieliły się swoimi refleksjami i pomysłami na temat funkcjonowania uniwersytetu. Wyrazy wdzięczności kierujemy również do osób i uniwersyteckich jednostek, z którymi współpracowaliśmy.

Wiele z problemów opisywanych w poprzednich sprawozdaniach pozostawało ciągle aktualnych w 2023 roku, bo wymagają one często rozwiązań systemowych. Dostrzegamy konieczność zbiorowego namysłu i potrzeby współpracy nad wypracowaniem rozwiązań przekrojowych. Jedną z okazji ku temu są zespoły zadaniowe powołane w celu wdrożenia Planu równości płci dla Uniwersytetu Jagiellońskiego. Gorąco zachęcamy do włączenia się w ich prace.

dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ

mgr Radek Nawojski

1894/95



*non ad
is nostrud
eco laboris
commodo
...ire do*



2024/25



WSTĘP

INSTYTUCJONALNY KONTEKST

Funkcja Rzecznika Praw i Wartości Akademickich w Uniwersytecie Jagiellońskim została wprowadzona na mocy Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego z 29 maja 2019 roku (§190 ust. 2). Zasady powoływania oraz obszar kompetencji rzecznika zdefiniowano następnie w uchwale Senatu z dnia 26 lutego 2020 roku, gdzie czytamy: „Rzecznik stoi na straży praw i wartości akademickich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego i aktów wewnętrznych Uniwersytetu, a także w szczególności z wielowiekowej tradycji i zwyczajów Uniwersytetu, Akademickiego Kodeksu Wartości i Kodeksu Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych”. Realizacja tych zadań opiera się na zasadach niezależności, bezstronności i poufności oraz na dążeniu do polubownego rozwiązywania sporów wewnątrz wspólnoty uczelni.

W listopadzie 2020 roku Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego powołał pierwszego w historii uczelni rzecznika praw i wartości akademickich. Na 5-letnią kadencję została wybrana **dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ**, socjolożka z Wydziału Filozoficznego. W styczniu 2021 roku zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego w strukturze organizacyjnej administracji ogólnouczelnianej zostało utworzone **Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich**. Od 1 lutego 2021 roku w biurze zatrudniony jest w wymiarze 1/2 etatu mgr Radosław Nawojski.

Niniejsze sprawozdanie za 2023 rok jest trzecim tego rodzaju dokumentem w okresie sprawowania funkcji przez Beatę Kowalską (sprawozdania z lat ubiegłych dostępne są w biuletynie informacji publicznej UJ oraz na stronie biura).

Strona internetowa Biura Rzecznika Praw i Wartości Akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego: ombuds.uj.edu.pl
email: ombuds@uj.edu.pl

DZIAŁANIA INTERWENCYJNE

STATYSTYKA ZGŁOSZEŃ

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku rzeczniczka odbyła 285 spotkań w ramach 87 zgłoszeń¹. Część z nich odnosiła się do problemów wniesionych do biura i raportowanych w latach ubiegłych. Konsultacje prowadzone były osobiście, telefonicznie, drogą mailową oraz za pośrednictwem MS Teams.

Podobnie jak w poprzednich latach najliczniej zgłaszały się osoby poszukujące rozwiązań problemu bezpośrednio ich dotyczącego, z którym mierzą się pracując lub studiując w naszym uniwersytecie. Wyróżniającym się w ostatnim roku typem zgłoszeń były sprawy znacznie bardziej złożone, wymagające systemowych rozwiązań, które były podnoszone przez wiele osób z jednej jednostki. Zgłaszały się one do biura indywidualnie lub grupowo, pod wpływem kolejnych incydentów lub z powodu nasilenia się niepożądanych zachowań. W kolejnych częściach sprawozdania przedstawiliśmy ogólną charakterystykę tych spraw.

Z Biurem Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich kontaktowano się głównie:

- ☞ z prośbą o interpretację konkretnego zdarzenia oraz wskazanie adekwatnych do sytuacji zasobów (miejsc, procedur, jednostek) w ramach uniwersytetu, które mogłyby pomóc rozwiązać zgłaszany problem,
- ☞ w sprawie uzyskania stanowiska na temat konkretnej sprawy czy doświadczanego problemu,
- ☞ z prośbą o interwencję rzeczniczą (u przełożonych, władz jednostek UJ),
- ☞ z opinią bądź zapytaniem, czy konkretne działania lub aktywności podejmowane w ramach uniwersytetu są zgodne z wartościami akademickimi lub społecznymi zdefiniowanymi w Strategii Rozwoju UJ.

¹ Często jedno zgłoszenie wymaga kilku spotkań (indywidualnych lub – co było nowym rysem tego okresu – z grupą pracowników czy osób studiujących).

Większość sygnalizowanych spraw (59%) w 2023 roku pochodziła od pracowników i pracownic uniwersytetu. 45% zgłaszających to osoby pracujące naukowo, 14% zgłoszeń pochodzi od osób w administracji, 31% spraw sygnalizowali studenci i studentki, a 10% osoby przygotowujące rozprawy doktorskie. Przy czym zaznaczyć należy, że w zgłoszeniach dotyczących administracji wskazywany problem często dotyczył większej liczby osób. Podobna prawidłowość dotyczyła zgłoszeń studenckich czy doktoranckich – z biurem często kontaktowali się ich reprezentanci, by przedstawić wspólny problem.

W celach analitycznych i sprawozdawczych sprawy zostały przez nas uporządkowywane według głównych obszarów tematycznych. Przy czym tutaj jednostką jest spotkanie, a nie zgłoszenie. Lepiej to w naszym przekonaniu oddaje intensywność określonego typu problemów. Na taki sposób klasyfikacji składają się kwestie problemowe ujmowane w następujące kategorie:

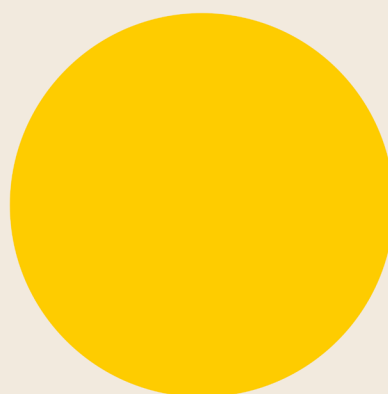
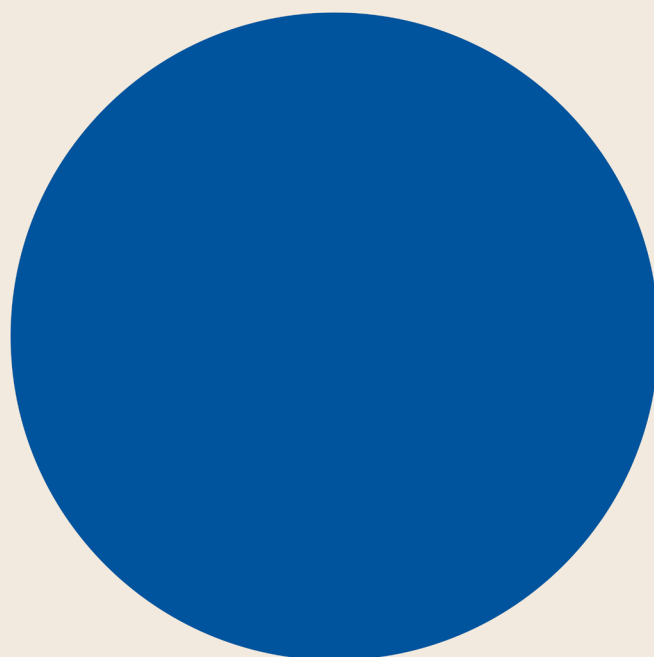
- ☞ wartości akademickie i etyka (30%),
- ☞ szeroko pojęte warunki pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej (13,9% – z czego 12% dotyczyła stanowisk administracyjnych),
- ☞ niepożądane zachowania w miejscu pracy bądź studiowania (30,8%),
- ☞ organizacja studiów i dydaktyki (25,3% – z czego 22% dotyczyło osób doktoranckich).

Poszczególne przypadki są przypisywane do nie więcej niż dwóch z wymienionych kategorii. Często problem dotyczący na przykład organizacji dydaktyki i studiów związany był także z doświadczeniem niepożądanego zachowania albo sprawa dotycząca warunków pracy odnosiła się jednocześnie do wartości akademickich. Najtrudniejsze emocjonalnie dla osób zgłaszających były sprawy w obszarze niepożądanych zachowań w miejscu pracy i studiowania. To także najwyższa liczba spotkań i rozmów przeprowadzonych przez rzecznikę.

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.

DZIAŁANIA INTERWENCYJNE

GŁÓWNE WĄTKI PROBLEMOWE

SPRAWY PRACOWNICZE

TRANSPARENTNA POLITYKA PUBLIKACYJNA

Analogicznie jak w latach ubiegłych w sprawozdawanym okresie znaczny udział miały sprawy odnoszące się do wartości akademickich i etyki. Poruszane w tej kategorii zagadnienia obejmowały najczęściej problemy związane z transparentnością reguł dotyczących współpracy w projektach badawczych oraz publikowania wyników badań będących rezultatem projektów grupowych. Zgłoszenia dotyczyły między innymi liczby autorów czy autorek, ich kolejności w publikacjach oraz wkładu wniesionego w opisywane rezultaty. Problem ten najczęściej podnoszony był przez młodych¹ badaczy i badaczki, ponieważ ich praca szczególnie wrażliwa jest na relacje władzy oraz zależności od promotorów, kierowników zakładów i katedr.

Sygnalizowane sprawy wpływały nie tylko na atmosferę w pracy i zdrowie osób pracujących, ale niosły z sobą niepożądane skutki również na poziomie instytucjonalnym, takie jak przenoszenie projektów do innych instytucji, zmiany miejsca pracy, poczucie rezygnacji². Bez młodych talentów nie tylko rozwój nauki, ale i naszego uniwersytetu będzie zagrożony. Zgłoszenia te pochodziły zarówno od badaczek i badaczy z naszego uniwersytetu, jak i od współpracowników z zagranicznych uczelni. Gdy rozwiązanie napiętej sytuacji wymagało decyzji systemowej na poziomie zarządzania projektem lub

1 Rozumianych w perspektywie etapu rozwoju kariery naukowej.

2 W ostatnich latach coraz częściej omawia się zjawisko popularnie określane jako „quiet quitting” – cichej rezygnacji, które obserwowalne jest szczególnie w młodszych pokoleniach (zob. np. [Is Quiet Quitting Real?](#); [Quiet quitting – bunt młodego pokolenia czy wypalenie zawodowe](#)). Zjawisko to omawiane jest także w kontekście świata akademickiego (zob. np. [Fed up and burnt out: ‘quiet quitting’ hits academia – nature](#); [‘Quiet Quitting’ Isn’t the Solution for Burnout – Inside Higher Ed](#))

uzgodnienia reguł związanych z prawami autorskimi zwracaliśmy się o pomoc do prawników uniwersyteckich czy bezpośrednio do władz uniwersytetu.

Z uwagi na specyfikę i znaczne różnice w praktykach publikacyjnych w poszczególnych dyscyplinach czy całych obszarach badawczych, coraz wyraźniej rysuje się potrzeba powstania komisji złożonych z osób cieszących się szacunkiem i zaufaniem w swoich dziedzinach, które w sytuacjach spornych pomagałyby wypracować konsensus (może mogłyby pełnić tę funkcję już istniejące komisje etyczne). Jak pokazuje praktyka niektórych jednostek, ustalenie reguł związanych z sygnalizowanymi sprawami przed rozpoczęciem współpracy pozwala w jakimś stopniu uniknąć napięć w trakcie realizacji projektów. Takie zalecenia zawarto również w przyjętej w grudniu 2023 roku Europejskiej Karcie Naukowca:

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, współwynalazcy patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów. Powinny one również oferować naukowcom, zwłaszcza na wczesnym etapie kariery, szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa, w tym rozumienia indywidualnego wkładu oraz ich praw i obowiązków ([Europejska Karta Naukowca 2023](#), s. 16).

KULTURA DYSKUSJI

Kwestia, która niezmiennie powraca w zgłoszeniach, odnosi się do formy i miejsca prowadzenia dyskusji dotyczących zarówno kwestii naukowych, jak i innych obszarów naszej działalności (dydaktyki, organizacji etc.). Różnice opinii i poglądów są nieodłącznym aspektem życia naukowego, a prawo do krytyki jest fundamentem debaty uniwersyteckiej. Zakłada ona, że spory powinny być rozstrzygane w dyskusji opartej na solidnych argumentach, rzetelnych badaniach, na forach do tego powołanych, gdzie z poszanowaniem godności osób krytykowanych możliwe jest wysłuchanie racji wielu stron. Media społecznościowe nierzadko nie służą jakości naszych dyskusji. Dla jakości relacji w społeczności uniwersyteckiej bardzo ważne jest, żeby oczekiwania dotyczące wysokich standardów – zarówno etycznych, jak odnoszących się do kultury osobistej i wrażliwości społecznej – dotyczyły całej społeczności. Sytuacje, gdy nieakceptowalne zachowania osób usytuowanych wyżej w hierarchii bywają tolerowane, są złym sygnałem dla całej wspólnoty. W odpowiedzi na sygnalizowane problemy w naszym biurze została przygotowana publikacja „[O porozumieniu bez przemocy](#)”, która może być inspiracją w szukaniu właściwych sposobów komunikacji.

WOLNOŚĆ AKADEMICKA

Wolność akademicka jest jedną z fundamentalnych wartości akademickich uznanych przez [społeczność międzynarodową](#) i oznacza wolność nauczania, studiowania oraz zdobywania wiedzy oraz prowadzenia badań bez nieuzasadnionej ingerencji czy ograniczeń wynikających z prawa, przepisów instytucjonalnych bądź nacisków politycznych. Wobec silnej polaryzacji społecznej, jakiej doświadczamy nie tylko w naszym kraju, szczególnie istotną rolę uniwersytetu jest wyznaczanie standardów publicznej debaty. Zarówno wolność wypowiedzi, jak wolność słowa stanowią fundamenty demokracji, nie są jednak tożsame. Wolność akademicką ograniczają przyjęte wymogi – oparcie o aktualną wiedzę naukową, rzetelny zgodny ze standardami metodologicznymi i etycznymi proces badawczy, wiarygodne źródła³. Uwzględnienie tych kryteriów

3 Łętowska Ewa, 2021, [Fałszywe paradoksy](#).

wydać się kluczowe w kontekście dwóch rodzajów interwencji, jakie były podejmowane:

☞ Zapraszanych gości w charakterze prelegentów, którzy założenia te powinni podzielać. Sieć Scholars at Risk, monitorująca stan wolności akademickiej na świecie wypracowała rekomendacje w tej kwestii, które mogą pomóc rozstrzygać pojawiające się wątpliwości. Uniwersytet jest najlepszym z możliwych miejsc do rozmawiania na tematy trudne i czasem bolesne, jednak w oparciu o rzetelną wiedzę i bez wykluczania różnych grup społecznych;

☞ Uniwersytet staje się społecznością coraz bardziej zróżnicowaną, współtworzoną przez osoby o różnym pochodzeniu, różnych tożsamościach i bagażach doświadczeń. To wymaga otwarcia i uważności na dyskryminujące zachowania i wypowiedzi, zarówno ze strony prowadzących, jak i studiujących, a także uwzględniania aktualnej wiedzy i zmieniających się doświadczeń, wrażliwości i standardów. W odpowiedzi na zgłoszenia w tym obszarze zorganizowane zostało w ramach „Rozmów o akademii” spotkanie z dr Margaret Ohia-Nowak, kulturoznawczynią i trenerką antydyskryminacyjną. Wnioski płynące ze spotkań wokół wprowadzania Planu równości płci wskazują na konieczność opracowania procedury antydyskryminacyjnej skoncentrowanej na wsparciu osób doświadczających nierównego traktowania. Obecne narzędzia – postępowania wyjaśniające czy antymobbingowe – nie są wystarczające.

TRANSPARENTNE REGUŁY DOSTĘPU DO ZASOBÓW

W wielu sygnalizowanych sprawach problematyka warunków pracy lub niepożądanych zachowań była dyskutowana w kontekście wartości akademickich. Zarówno tych opisanych w Strategii rozwoju UJ do 2030 roku, takich jak wolność, uczciwość i odpowiedzialność w sferze badań i kształcenia oraz tych mających swoje źródło w międzynarodowych standardach. Te, zostały omówione w przetłumaczonej na potrzeby naszych działań publikacji pt. „Promowanie wartości akademickich. Przewodnik do dyskusji”, która – obok wspomnianej już powyżej wolności akademickiej i odpowiedzialności społecznej – wiele uwagi poświęca transparentności w różnych aspektach organizacji pracy. W zgłoszeniach wciąż

powracały sygnalizowane w poprzednich raportach kwestie związane z transparentnością i procedurami dostępu do zasobów (na przykład do pracowni lub specjalistycznej aparatury), z regułami przyznawania środków na wyjazdy czy publikacje. Czasem brakowało po prostu komunikacji ze strony przełożonych w tych obszarach czy jasno artykułowanych oczekiwań, dlatego pewne decyzje odbierane były jako uznaniowe. Transparentna polityka finansowa przyczynia się do lepszej atmosfery w pracy, informacje o stanach budżetów i strukturze wydatków budują również poczucie zaufania i współodpowiedzialności za miejsce pracy wśród członków i członkiń naszej społeczności. Zaznaczyć należy, że w części wydziałów i instytutów wypracowano precyzyjne i przejrzyste rozwiązania w powyższych kwestiach. Dlatego, tym bardziej te różnice w ramach uniwersytetu są zauważane.

Istotna część zgłaszanych napięć związana jest z modelem zarządzania uniwersytetem narzuconym przez akty wyższego rzędu, na które nie mamy wpływu (na przykład na relacje między Radami Dyscypliny a Radami Instytutów czy Wydziałów regulowane przez ustawę). Z drugiej zaś strony, część zgłaszanych nieporozumień wynika z napięcia między hierarchicznymi a bardziej horyzontalnymi sposobami zarządzania, które mogłyby zapewnić, zwłaszcza młodszym pracownikom i pracownicom, możliwość wpływu na środowisko pracy i poczucie sprawczości. Ich aspiracje do współuczestnictwa w decydowaniu o organizacji uniwersytetu wynikają często z doświadczeń pracy w zespołach międzynarodowych, funkcjonujących w mniej hierarchiczny sposób. Zgłaszane uwagi czy konstruktywna krytyka bywają odbierane jako brak lojalności wobec własnej jednostki, a nie branie odpowiedzialności za dobro wspólne.

PRZEJRZYSTE REGUŁY NAGRADZANIA

I ORGANIZACJI PRACY

W obszarze obejmującym warunki pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej powtarzało się wiele z problemów sygnalizowanych w latach ubiegłych. Sprowadzały się one przede wszystkim do braku jasnych i przejrzystych reguł organizacji pracy,

współpracy oraz przydzielania nowych zadań lub zmieniania zakresu obowiązków bez czasu na odpowiednie przygotowanie. W 2023 roku powracały kwestie dotyczące transparentności w przydzielaniu różnego rodzaju nagród lub dodatków. Sednem podnoszonych problemów nie był brak zrozumienia dla ograniczonych zasobów, ale niedobór przejrzystych reguł w ich rozdzielaniu. Czasami zabrakło tylko czytelnego uzasadnienia danych rozwiązań, odpowiednio wcześniejszego zakomunikowania społeczności o przyjętych wytycznych.

W tym obszarze sygnalizowano także potrzeby wypracowywania wewnętrznych zasad i reguł, na przykład w przypadku, gdy kandydatury do nagrody są wyłaniane na poziomie jednostek lub są zgłaszane przez władze jednostek. Takie rozwiązania – zdaniem zgłaszających – miałyby duże znaczenie dla uczenia się od siebie nawzajem czy motywacji do rozwijania swoich kompetencji zgodnych z kierunkiem rozwoju jednostki. Przejrzyste reguły są ważne także dla osób nagradzanych. W takiej sytuacji nagroda zapewnienia większe uznanie i zmniejsza potencjał wystąpienia napięć w grupie.

OCENA PRACOWNICZA

W związku z oceną pracowniczą znaczna część poprzedniego raportu poświęcona została wypracowanym we współpracy ze związkami zawodowymi uwagom do tego procesu. W tym okresie sprawozdawczym zgłaszane sprawy dotyczyły przede wszystkim oceny dydaktyki (zwłaszcza, gdy wśród wskazań po poprzedniej ankiecie pojawiły się zastrzeżenia wobec tego obszaru). Każde ze zgłoszeń było analizowane przy wsparciu Zespołu ds. Jakości Kształcenia. Z tej cennej współpracy – za którą bardzo dziękujemy – wyłania się kilka wniosków takich jak: konieczność wsparcia dla osób gorzej ocenianych przez osoby uczestniczące w zajęciach; ustalanie wspólnie z władzami jednostek odpowiedzialnych za dydaktykę konkretnych działań naprawczych, które uwzględniałyby specyfikę zajęć; komunikowanie problemów po kolejnym roku akademickim, a nie dopiero w trakcie oceny (zwłaszcza w przypadku osób, które dopiero zaczynają uczyć); ostrożne wyciąganie

wniosków z ankiet przy niewielkim procencie zwrotów⁴; przyjęcie jasnego sposobu analizy i uwzględniania komentarzy pozytywnych i negatywnych, które wpływają na ocenę.

W kontekście oceny pracowniczej ponownie podnoszony był postulat dowartościowania realizacji społecznej misji uniwersytetu – w dobie kryzysu klimatycznego, globalnych zagrożeń dla demokracji, kampanii dezinformacyjnych szczególnego znaczenia nabiera działalność popularyzująca wiedzę, w niewielkim stopniu doceniana w ewaluacji.

ATMOSFERA I BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Choć wydaje się, że w kwestii konieczności rozdzielania życia prywatnego od profesjonalnego w miejscu pracy panuje powszechny konsensus, to nie zawsze znajduje to odbicie w praktyce. Ze względu na silny emocjonalny komponent zgłoszeń dotyczących nękania, wymuszania kontaktów pozazasługowych pochłaniają one dużo czasu i energii, wpływają na atmosferę pracy (i studiowania) całych zespołów.

Zgodnie z zapisami Konstytucji RP, każdy ma prawo do ochrony życia prywatnego oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Do obowiązków pracodawcy należy jednak dbanie o warunki i dobrą atmosferę w pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu poczucia bezpieczeństwa pracownic i pracowników. Ma to bezpośredni związek z organizacją pracy, dlatego niektóre instytucje starają się ująć kwestie związane w relacjami prywatnymi w miejscu pracy w ogólne zasady, do których można się odwołać w podobnych sytuacjach.

ADMINISTRACYJNA OBSŁUGA PROJEKTÓW

W raportowanym roku regularnie powracały zgłoszenia dotyczące administracyjnej obsługi projektów. Choć jest to kwestia związana bezpośrednio z warunkami pracy, to jednak w tym kontekście często podnoszone są również argumenty odwołujące się do wartości, takich jak sprawiedliwe

4 Czasem wprowadzenie bardziej szczegółowej ankiety papierowej dawało cenne wskazówki co należy zmienić.

traktowanie. To wskazuje na konieczność szukania rozwiązań systemowych, które skutecznie wsparłyby administracyjnie osoby realizujące projekty (najczęściej wskazywany problem dotyczy przeciążenia zadaniami administracyjnymi i organizacyjnymi⁵, które utrudnia skoncentrowanie się na zadaniach naukowych), ale też uwzględniały obciążenie pracą osób zajmujących się obsługą administracyjną, ich prawo do odpoczynku i urlopów.

WARUNKI PRACY PRACOWNICZEK ADMINISTRACJI

Zgłoszenia osób pracujących na stanowiskach administracyjnych najczęściej dotyczyły niewłaściwych zachowań wobec nich, nieakceptowalnych w miejscu pracy. Odpowiedzialność i stres związane z realizacją zadań naukowych nie mogą usprawiedliwiać odreagowywania frustracji na osobach usytuowanych niżej w hierarchii uniwersyteckiej. Praca osób z administracji jest integralnym czynnikiem składającym się na nasze sukcesy. Kadrę administracyjną naszego uniwersytetu tworzą osoby o wysokich kwalifikacjach, wartościowym doświadczeniu, coraz częściej ze wyższymi stopniami naukowymi. Potrzebę uwzględnienia ich głosu w dyskusjach na temat szkolnictwa wyższego zauważono już na poziomie ogólnopolskim. Nawiązaliśmy współpracę ze Stowarzyszeniem Forum Dziekanatów, które uwrażliwia środowisko akademickie na problemy zgłaszane przez kadrę administracyjną. Aktywnie wspieramy starania tego środowiska na rzecz zmiany w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która definiuje w art. 112 pracowników uczelni dzieląc ich na „nauczycieli akademickich” oraz „pracowników niebędących nauczycielami akademickimi”. Kryterium definiującym – jak zwracają uwagę niektóre nasze pracowniczki – jest to kim nie są, co „zamiast włączać do społeczności uczelni – wyklucza, nie mówiąc już o tym, że nie niesie ze sobą dumy z wykonywanej pracy” ([Forum Administracji Akademickiej](#)).

5 Na problem obciążeń pracami administracyjnymi, daleko wykraczającymi poza wymagania zawarte w umowie o pracę wskazywały również osoby prowadzące dydaktykę (najczęściej wskazywanym przykładem jest przygotowywanie harmonogramów, co bez odpowiedniego programu komputerowego zajmuje bardzo dużo czasu).

SPRAWY STUDENCKIE

ORGANIZACJA DYDAKTYKI I STUDIÓW

Zgłoszenia studenckie obejmowały przede wszystkim sprawy odnoszące się do organizacji dydaktyki i studiów. Wątki te były podejmowane zarówno przez osoby studiujące, jak i osoby uczące. Trudno syntetycznie ująć sygnalizowane problemy, bo często wynikały ze specyfiki jednostek, dlatego zwracamy uwagę przede wszystkim na powracające wątki takie jak: spadek liczby kursów w trakcie studiów czy zmiana trybów zaliczania przedmiotów (na przykład z powodu zmian programowych czy „odciążenia” dydaktycznego z powodu realizowanych projektów). Choć z perspektywy instytutów są to zmiany stosunkowo niewielkie, to w przypadku indywidualnych ścieżek edukacyjnych, które trwają 3 lub 5 lat często znacznie utrudniają realizację zamierzonego planu edukacyjnego – na przykład ukończenia kursów, które były istotnym powodem wyboru kierunku czy określonej ścieżki specjalizacyjnej. W niektórych przypadkach zmiany w realizacji obowiązkowego programu w trakcie studiów skutkują skumulowaniem przedmiotów obowiązkowych na ostatnim roku, gdy prowadzone są już samodzielne badania do prac dyplomowych, co nierzadko opóźnia ukończenie studiów.

Rosnące koszty życia w Krakowie zmuszają większość osób studiujących do podjęcia pracy. Ogłaszanie harmonogramów z wyprzedzeniem znacznie ułatwiłoby pogodzenie konieczności podejmowania dodatkowego zajęcia z priorytetowym traktowaniem studiów. Jest to również postulat zgłaszany przez wiele osób uczących, który ułatwiłby godzenie obowiązków dydaktycznych z pracą badawczą i projektową oraz zobowiązaniami rodzinnymi.

REJESTRACJA NA KURSY

Szczególnie dużo napięć kumuluje się w czasie rejestracji na kursy. Najczęściej zgłaszanymi postulatami, które w znacznym stopniu pozwoliły uniknąć powtarzających się problemów były: ogłaszanie z wyprzedzeniem kalendarza rejestracji (zwłaszcza, gdy dotyczy to rejestracji wymagających

niestandardowego trybu, np. ścieżek specjalizacyjnych); unikanie planowania rejestracji w weekendy czy późno w nocy lub nad ranem (kiedy, w razie problemów technicznych, nie-
możliwy jest kontakt z sekretariatami); jasne kryteria przyjęcia na kursy, zwłaszcza te najbardziej oblegane (takie jak kolejność zgłoszeń czy inne dodatkowe warunki znane przed rejestracją); wprowadzanie na bieżąco aktualnych informacji w katalogach. Współpraca z Komisją Dydaktyczną Samorządu – za którą bardzo dziękujemy – pozwalała uwrażliwić osoby odpowiedzialne za organizowanie dydaktyki na perspektywę studentów i studentek.

ŚRODOWISKO DOKTORANCKIE

KRYZYSY ZDROWIA PSYCHICZNEGO

We wszystkich sprawach zgłaszanych przez doktorantów i doktorantki przewijał się wątek zdrowia psychicznego. Nie jest to specyfiką naszej uczelni. „Raport z badań na temat zdrowia psychicznego młodych naukowców” (PWN Nauka 4/21), wskazywał, że objawów stresu, lęku i depresji o różnym nasileniu doświadcza bardzo wysoki odsetek doktorantów (od 67% do 89%); wysokie jest też nasilenie niektórych aspektów wypalenia zawodowego (82,4% doktorantów doświadcza wyczerpania, a 77,2% doświadcza zdystansowania wobec pracy na umiarkowanym i wysokim poziomie). W odpowiedzi na te dane powstały inicjatywy na różnych uczelniach (na przykład Warsztat Młodego Naukowca organizowany przez Collegium Invisibile we współpracy z Uniwersytetem Warszawskim czy Wrocławskim). Z punktu widzenia potrzeb naszych doktorantów i doktorantek były to ważne inicjatywy, w których brali udział. Jedna z naszych szkół doktorskich zorganizowała zajęcia z zespołem SOWA, co okazało się cennym wsparciem, wysoko ocenionym przez osoby w nich uczestniczące.

NIEFORMALNE I FORMALNE WSPARCIE

Szereg problemów, na które wskazują osoby przygotowujące prace doktorskie ma charakter systemowy, m.in. takie jak wysokość stypendiów, która zmusza do szukania dodatkowych

źródeł dochodu czy zmieniające się regulacje prawne i wynikający z tego chaos informacyjny, który przekłada się na codzienne funkcjonowanie tej grupy. Inne zgłaszane problemy w różnym stopniu zależą od organizacji pracy w jednostkach. Już w pierwszym tygodniu kadencji ze strony doktorantek i doktorantów pojawiła się idea regularnych spotkań, by wyjść poza interwencje w sprawie zgłaszanych kwestii, na rzecz aktywnego szukania ich rozwiązania w grupie osób, które je dotyczą. Ta wspólna inicjatywa pozwoliła stworzyć inspirującą platformę wymiany doświadczeń i wsparcia. Wniosek płynący zarówno z badań ogólnopolskich, jak ze spraw sygnalizowanych w BRzPiWA wskazuje, że czynnikami potencjalnie łagodzącymi wyżej wspomniane stany są: dobra relacja z promotorem, współpracownikami oraz wsparcie ze strony jednostki, w której doktorat jest realizowany⁶, zarówno to instytucjonalne, jak i mniej formalne.

WSPÓŁPRACA Z PROMOTORAMI I KOMUNIKACJA

Wśród najczęściej podnoszonych problemów wskazywano na: brak regularnych spotkań z promotorem czy promotorką, co wpływa na jakość pracy nad doktoratem, ale też często utrudnia wiele formalności wymagających zaangażowania promotora lub choćby tylko podpisu (na przykład przy aplikacjach o granty czy wyjazdy); czekanie wiele miesięcy na przeczytanie czy akceptację przedstawionych części pracy; brak ustalonych zasad współpracy i klarownych oczekiwań (także tych związanych ze współpracą w projektach realizowanych równoległe do doktoratu); kłopoty z jasnymi i przejrzystymi regułami organizacji dotyczącymi procesu studiowania (zwłaszcza, gdy reguły te ulegają zmianom) i niejasne reguły komunikacji. W przypadku osób, które nie ukończyły naszej uczelni brakuje inicjatyw ułatwiających integrację z nowym środowiskiem studiowania. Wszystkie podnoszone kwestie dyskutowane były z Towarzystwem Doktorantów, które reprezentuje tą część naszej społeczności.

⁶ Postulat ten dotyczył tzw. „starego trybu”, szkoły doktorskie działają w inny sposób

PODSUMOWANIE

Z racji ograniczonej objętości staraliśmy się w sposób syntetyczny zasygnalizować zgłaszane problemy, z zachowaniem poufności, w sposób, który uniemożliwia identyfikację osób, jeśli sobie tego nie życzyły. Jeśli ktoś z Państwa nie odnalazł w tym z konieczności skrótowym dokumencie podnoszonych przez siebie problemów, nie oznacza to, że nie zostały zauważone (a tylko to, że nie zmieściły się w tych bardzo ogólnych kategoriach).

Wiele spośród problemów zanim trafiło do naszego biura, w różny sposób sygnalizowano wcześniej bezpośrednio przełożonym lub innym osobom funkcyjnym. Nie zawsze jednak udawało wypracować się długotrwałe i wiążące rozwiązania. Czasami problemy były zbyt wrażliwe, bo dotyczyły zachowań bezpośrednich współpracowniczek czy współpracowników. Bywa, że w tego typu sytuacjach łatwiej jest zwrócić się do osób niezwiązanych bezpośrednio ze wspólnym miejscem pracy, by zastanowić się nad najlepszym rozwiązaniem. Rzeczniczka pracuje zawsze w oparciu o zasadę konsensusu i poufności, nigdy nie podejmuje działań bez wyraźniej zgody osoby zgłaszającej na określoną interwencję.

DZIAŁANIA EDUKACYJNE NAJWAŻNIEJSZE INICJATYWY

W 2023 roku kontynuowaliśmy spotkania w ramach cyklu „Rozmów o Akademii”, które organizowane są w odpowiedzi na problemy podnoszone przez członkinie i członków naszej społeczności. Spotkania w ubiegłych latach głównie dotyczyły różnych aspektów naszej pracy czy studiowania na Uniwersytecie Jagiellońskim, w 2023 roku inspiracją do rozmowy o wartościach akademickich była również historia.

o oświatę dla kobiet i o prawo udziału w rządach.

Kazimiera

Bujwidowa

– osobista historia determinacji i uporu
w walce o prawo kobiet do edukacji wyższej

walka jest zbyt ciężka?

Czwartek, 23.03.

Godz. 14:00

Aula Collegium Maius

Jagiellońska 15

Zapraszają:

Biuro Rzecznictwa
Praw i Wartości Akademickich

Muzeum Uniwersytetu
Jagiellońskiego

Bezpieczni
UJ

PTS
ODDZIAŁ KRAKOWSKI

KAZIMIERA BUJWIDOWA – OSOBISTA HISTORIA DETERMINACJI I UPORU W WALCE O PRAWO KOBIET DO EDUKACJI WYŻSZEJ

W marcu 2023 roku współorganizowaliśmy sesję naukową o Kazimierze Bujwidowej, która znalazła się w programie Miesiąca Krakowianek 2023. Panel został przygotowany we współpracy zarówno z jednostkami uniwersyteckimi (Muzeum Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Maius, Działem ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ), jak i instytucjami spoza uniwersytetu (Polskim Towarzystwem Socjologicznym – Oddziałem Krakowskim, Urzędem Miasta Krakowa).

Prelekcje wygłosili goście zaproszeni do udziału w panelu:

- ☞ Nina Gabryś (Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej),
- ☞ prof. Dobrochna Kałwa (Uniwersytet Warszawski),
- ☞ dr Justyna Struzik (Fundacja Przestrzeń Kobiet, Uniwersytet Jagielloński, PTS OK),
- ☞ dr Sławomira Walczewska (Fundacja Kobieta eFKa)

Dzięki współpracy przy wydarzeniu Muzeum UJ sesja odbyła się w miejscu wyjątkowym – Auli Collegium Maius. Dla wielu osób studiujących była to pierwsza wizyta w tej reprezentacyjnej przestrzeni Uniwersytetu Jagiellońskiego.



Z TYŁU UNIWERSYTECKIEJ SALI?

(Od)pamiętywanie trudnej historii

Środa, 18.10. | Godz. 15:00 | Libraria – Muzeum UJ | Jagiellońska 15

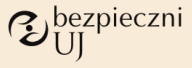
Aby zapobiec nieporozumieniom wśród Młodzieży Akademickiej przy zajmowaniu miejsc w audytoriach, zarządzam, co następuje:

Zapraszają:



Biuro Rzecznicki
Praw i Wartości Akademickich

Muzeum Uniwersytetu
Jagiellońskiego



bezpieczeni
UJ



PTS
ODDZIAŁ KRAKOWSKI

Z TYŁU UNIWERSYTECKIEJ SALI? (OD)PAMIĘTYWANIE TRUDNEJ HISTORII

W październiku 2023 roku, ponownie wspólnie z Muzeum UJ, zorganizowaliśmy dyskusję ekspercką z okazji 85-rocznicy przyjęcia w Uniwersytecie Jagiellońskim zarządzenia porządkowego wprowadzającego system podziału miejsc w salach uniwersyteckich ze względu na pochodzenie. Zgodnie z jego zapisami miejsca najbliższe katedrze przyznano wyłącznie studentom kilku stowarzyszeń, w których obowiązywał „paragraf aryjski”. Młodzież pochodzenia żydowskiego

mogła zajmować wyłącznie miejsca w rzędach znajdujących się „z tyłu uniwersyteckiej sali”.

Spotkanie, które otworzył osobiście JM Rektor UJ prof. Jacek Popiel, dotyczyło nie tylko dyskusji o trudnej przeszłości, ale także o sposobach upamiętnienia tych, którzy doświadczali konsekwencji wspomnianych zarządzeń. Wzięli w niej udział:

- ☞ dr Natalia Judzińska (Instytut Slawistyki PAN; autorka książki „Po lewej stronie sali. Getto ławkowe w międzywojennym Wilnie”, która w 2023 roku otrzymała Nagrodę Klio II stopnia w kategorii monografia naukowa),
- ☞ prof. dr hab. Grażyna Kubica Heller (Instytut Socjologii UJ),
- ☞ dr hab. Roma Sendyka, prof. UJ (Ośrodek Badań nad Kulturami Pamięci UJ),
- ☞ dr. hab. Przemysław Żukowski, prof. UJ (dyr. Archiwum UJ).



POROZMAWIAJMY O KULTUROWYM PRZYWŁASZCZENIU

W grudniu 2023 roku w ramach Rozmów o akademii w Biurze RzPiWA, odbyło się spotkanie w trybie online pt. „Porozmawiajmy o kulturowym przywłaszczeniu”, które wpisało się w uniwersytecki kalendarz międzynarodowej kampanii 16 dni

akcji przeciw przemocy ze względu na płeć. Spotkanie to było wyjściem naprzeciw wątpliwościom sygnalizowanym wielokrotnie do Biura RzPiWA dotyczących różnych metod dydaktycznych lub dyskursów językowych. Wątpliwości te nasuwały pytania o to, czy z perspektywy aktualnego stanu wiedzy pewne praktyki są stosowne w murach uniwersyteckich. Gościni spotkania, dr Margaret Ohia-Nowak (językoznawczyni, trenerka międzykulturowa i antydyskryminacyjna) wygłosiła wykład wprowadzający w tytułową problematykę. Zwróciła przy tym uwagę na znaczenie i dynamikę relacji władzy między grupą większościową a tą, która w danym kontekście była historycznie lub wciąż pozostaje społecznie marginalizowana. Prelegentka skupiła się na konkretnych przykładach z sektora szkolnictwa. Ciekawym wątkiem było omówienie kampanii zainicjowanej w 2011 w Uniwersytecie Ohio – „My Culture Is Not a Costume”, która skupia się na konkretnych aspektach przywłaszczania kulturowego.

WYBRANE PRELEKCJE I WYSTĄPIENIA

17.03.2023 – wystąpienie w podcaście realizowanym przez Radio Kraków – Kultura. Odcinek zatytułowany „Kazimiera Bujwidowa – pełna odwagi” był jedną z form zachęcających do udziału w panelu naukowym opisanym wcześniej.

19.01.2023 – wystąpienie w trakcie seminarium “Cross-continental meeting: Diversity in Management. How to effectively implement a conscious hiring policy and inclusion of people with special needs”. Spotkanie zorganizowano w ramach Humanistic Management Network.

9.03.2023 – wystąpienie w roli ekspertki w trakcie debaty „Uchodźcy. Koegzystencja czy asymilacja? Społeczne aspekty wojny” zorganizowanej w ramach projektu „Areopag Uniwersytetów”. Spotkanie było okazją do odwołania się do raportu przygotowanego w BRzPiWA pt. „W poszukiwaniu akademickiej solidarności. Perspektywa ukraińska”.

20.09.2023 – wygłoszenie „pierwszego wykładu na Uniwersytecie Jagiellońskim” na temat wartości akademickich w trakcie obozu adaptacyjnego – „Dni Zero 2023” skierowanego do osób zaczynających studia w naszej uczelni. Wydarzenie organizowane przez SSUJ.

17.11.23 – prelekcja pt. „Czy wartości akademickie mają znaczenie?” w ramach I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej o Prawach i Obowiązках Osób Studiujących zorganizowanej przez Rzecznika Praw Studenta i Samorząd Studentów Uniwersytetu Rzeszowskiego.

7.12.2023 – prelekcja na webinarium „Prawa człowieka w aktywizmie, edukacji i działaniach społecznych” organizowanym w ramach projektu „Solidarność w działaniu. Edukacja, aktywizm, współpraca” przez Fundację Humanity in Action Polska.

Prócz wydarzeń wymienionych powyżej należy wspomnieć także szereg innych aktywności podejmowanych na zaproszenie różnych jednostek uniwersyteckich, jak nasz udział w szkoleniach lub spotkaniach organizowanych dla osób rozpoczynających studia, prezentacje o sposobach działania Biura Bieczniczki Praw i Wartości akademickich itp. To także uczestnictwo w pracach grup zadaniowych skupionych na poszczególnych zadaniach w ramach wdrażania Planu równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim.

PUBLIKACJE

W odpowiedzi na zgłaszane problemy, publikujemy cykl przewodników, które mogą pomóc w szukaniu rozwiązań czy skutecznej komunikacji. Pracownik biura, mgr Radek Nawojski skoordynował powstanie w 2023 roku uaktualnionych wersji następujących publikacji: „Promowanie wartości akademickich – przewodnik do dyskusji”

- ☞ „Promowanie wartości akademickich – suplement do warsztatów”

- ☞ „Krótkie wprowadzenie – porozumienie bez przemocy”

- ☞ „Krótkie wprowadzenie – podstawy mediacji”

Wszystkie publikacje są do pobrania na stronie biura.

WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

SCHOLARS AT RISK NETWORK

Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich UJ reprezentuje Uniwersytet Jagielloński w Sieci Scholars at Risk, która monitoruje stan wolności akademickiej na świecie oraz organizuje schronienie dla zagrożonych uczonych. W zeszłym roku Biuro Rzeczniczki we współpracy z Instytutem Kultury Willa Decjusza koordynowało naukowy program rezydencji dwóch uczonych: dr Olgi Smolnyckiej z Ukrainy i dr Maryny Shody z Białorusi. Jest to program realizowany przez Uniwersytet Jagielloński i Miasto Kraków.

11.12. 2023 organizacja spotkania „O karnawałach solidarności i demokracji”, o których mówili białoruscy sąsiedzi, którzy znaleźli tymczasową przystań w Krakowie, m.in. poeta i tłumacz, Andriej Chadanowicz oraz Maryna Shoda, stypendystka SAR



11.12.2023

16:00-18:00

O KARNAWAŁACH SOLIDARNOŚCI I DEMOKRACJI

INSTYTUT SOCJOLOGII UJ | UL. GRODZKA 52 | SALA 79

23-24.05.2023 udział w Philipp Schwartz & Inspireurope+ Stakeholder Forum w Berlinie, gdzie spotykają się reprezentanci i reprezentantki europejskich instytucji działających na rzecz wolności akademickiej i wsparcia dla zagrożonych uczonych.

18-19.04.2023 udział w konferencji European University Association na temat wsparcie dla ukraińskich uniwersytetów.

UTRECHT NETWORK

Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich UJ reprezentuje Uniwersytet Jagielloński w Utrecht Network aktywnie uczestnicząc w grupie zadaniowej Task Force Responsible Internationalization and Global Engagement. W lipcu 2023 roku gościliśmy członków i członkinie tej grupy zadaniowej w Krakowie.

20-21.07.2023 – organizacja seminarium w ramach Utrecht Network Task Force Responsible Internationalization and Global Engagement pt. “Academic freedom and social responsibility of the university in times of migration, war, and the rise of authoritarianism”.

EUROPEAN NETWORK OF OMBUDS IN HIGHER EDUCATION

Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich jest członkinią Europejskiej Sieci Rzeczników Akademickich.

WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Rzeczniczka akademicka regularnie współpracuje z osobami pełniącymi analogiczne funkcje na polskich uczelniach. Współorganizowała założycielskie zebranie Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości, stowarzyszenia skupiającego rzeczników i rzeczniczki akademickie, pełnomocników i pełnomocniczki ds. równego traktowania i/lub do spraw bezpieczeństwa na polskich uczelniach.

SPOTKANIE ASBIR W UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM

W kwietniu 2023 roku wraz z Działem ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ zorganizowaliśmy w naszym uniwersytecie dwudniowe obrady ogólnopolskiej Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR). Sieć ta zrzesza osoby zajmujące się kwestiami równego traktowania, prawami i wolnościami akademickimi, przeciwdziałaniem dyskryminacji i bezpieczeństwem w ośrodkach szkolnictwa wyższego w Polsce. W obradach, które otworzył prorektor UJ ds. dydaktyki prof. Armen Edigarian, uczestniczyło ponad 40 osób z całej Polski.

W pierwszym dniu obrad odbyły się otwarte dla szerokiej publiczności panele eksperckie na temat języka inkluzywnego w instytucjach publicznych oraz wartości akademickich i ich realizacji we współczesnym kontekście. Wykład wprowadzający pt. „Feminatywy. Czy jest się czego obawiać?” wygłosił Maciej Makselon, polonista, nauczyciel akademicki, redaktor literacki i mówca TEDx. Skupił się on na ukazaniu w szerokiej perspektywie historycznej użycia feminatywów w języku polskim (np. w „Słowniku języka polskiego” 1807-1814; wielokrotnie na początku XX wieku w „Poradniku językowym”). W roli ekspertek wystąpiły artystka wizualna i autorka pracy „Słownik Feminatywów Akademii” – dr hab. Iwona Demko, prof. ASP w Krakowie oraz Nina Gabryś, Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej i przewodnicząca Rady ds. Równego Traktowania Urzędu Miasta Krakowa.

Wprowadzenie do tematyki wartości akademickich wygłosiła Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich – prof. Beata Kowalska. Następnie prof. Valentyna Ushchyna (Wołyński Uniwersytet Narodowy im. Łesi Ukrainki) przedstawiła sytuację szkolnictwa wyższego w czasie wojny. W tym kontekście odniosła się też do wspólnie opracowywanego raportu „W poszukiwaniu akademickiej solidarności” opracowanego w BRzPiWA. Z kolei dr Małgorzata Kożuch (UJ) wygłosiła referat „Uniwersytet jako instytucja ucząca się”, w którym skoncentrowała się na realizacji zasady ustawicznego doskonalenia uczelni opartej o turkusową organizację pracy. Drugi

dzień zorganizowanego spotkania obejmował wewnętrzne dyskusje członkiń i członków sieci.

8.05.2023 – wizyta studyjna w Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie na zaproszenie Rzeczniczki ASP ds. etyki – dr Anny Zarody-Dąbrowskiej. Spotkanie było okazją do rozmów i wymiany doświadczeń wśród osób pełniących podobne funkcje na innych krakowskich uczelniach. O samej specyfice uczelni artystycznej opowiedział Prorektor ds. studenckich i kształcenia – prof. Robert Sowa.

Na Uniwersytecie Jagiellońskim studiuje i pracuje coraz więcej osób spoza Polski, nierzadko również spoza Unii Europejskiej. Zdarza się, że napotykają one na bariery administracyjne, które wymagają wsparcia uczelni. Dzięki współpracy z Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich i Fundacją Helsińską Praw Człowieka udało się wesprzeć kilka członkiń naszej społeczności w formalizacji w ich pobytu w Polsce.

WSPÓŁPRACA W RAMACH UCZELNI

Rzeczniczka akademicka na co dzień współpracuje z różnymi jednostkami organizacyjnymi i władzami uniwersytetu. Współpraca ta obejmuje wspólne szukanie rozwiązań zgłoszonych problemów czy przesyłanie spraw w ramach kompetencji. Skuteczne działanie BRzPiW-a było niemożliwe bez wsparcia zespołów i osób:

- ☞ Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania,
- ☞ Studenckiego Ośrodka Wsparcia i Adaptacji,
- ☞ Zespołu Radców Prawnych,
- ☞ Zespołu ds. Jakości Kształcenia,
- ☞ pełnomocników i pełnomocniczek ds. przeciwdziałania dyskryminacji na wydziałach i w instytutach;
- ☞ Muzeum UJ,
- ☞ związków zawodowych działających na naszej uczelni
- ☞ Centrum Dostępności i Koordynatora Dostępności,
- ☞ Centrum Wsparcia Dydaktyki,
- ☞ Samorządu Studentów UJ,
- ☞ Towarzystwa Doktorantów,
- ☞ organizacji studenckich i kół naukowych,

oraz współpracy osób kierującymi różnymi uniwersyteckimi jednostkami.

SERDECZNIE DZIĘKUJEMY!

NASZE

WARTOŚCI

SPOŁECZNE



WSPÓŁPRACA

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

Podobnie jak w latach ubiegłych nie zawsze udało się wypracować w pełni satysfakcjonujące dla zaangażowanych stron rozwiązania sygnalizowanych spraw. Także nie wszystkie z zamierzonych działań i aktywności zostały przez nas zrealizowane. Nierzadko wynikało to z instytucjonalnych ograniczeń naszej pracy oraz dużej ilości spraw.