

Dobre Praktyki na Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza



Sprawozdanie
dla Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Opracowanie:
dr inż. Małgorzata Walczak

Rzeszów, marzec 2025

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	2
2. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć: Plan Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci.....	3
3. Dobre praktyki: Biuro ds. Wartości Akademickich.....	5
4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji: Komisja ds. mobbingu i dyskryminacji.....	6
5. Wyrównywanie szans: Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami	6
6. Dostępność architektoniczna, dostępność cyfrowa oraz informacyjno-komunikacyjna: Koordynator oraz Zespół ds. Dostępności	8
7. Wsparcie osób studiujących i doktorantów: Rzecznik Praw Studentów.....	10
8. Mediacje akademickie.....	10
9. Komisja pojednawcza	10
10. Wsparcie psychologiczne dla pracowników, studentów i doktorantów	10
11. Działania w zakresie dobrostanu fizycznego i psychicznego, wellbeing i work-life balance ..	10
12. Plany i zamierzenia	12
13. Postulaty i rekomendacje.....	12

1. Wprowadzenie

Politechnika Rzeszowska, dążąc do stworzenia inkluzywnego i sprawiedliwego środowiska akademickiego, realizuje szereg działań ukierunkowanych na zapewnienie równego traktowania, wyrównywania szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Niniejsze opracowanie stanowi przegląd inicjatyw, obejmujących zarówno regulacje prawne, struktury organizacyjne, jak i konkretne programy wsparcia związane z tzw. dobrymi praktykami na Politechnice Rzeszowskiej. Jako pierwsze omówione zostaną zagadnienia dotyczące Planu Równości Płci (GEP) i związanych z nim struktur, takich jak Zespół ds. Równości Płci i Pełnomocniczki Rektora ds. Równości Płci, które wdrażają i monitorują działania eliminujące nierówności, w szczególności ze względu na płeć. Następnie przedstawiona zostanie rola Biura ds. Wartości Akademickich w promowaniu etyki i odpowiedzialności, a także funkcjonowanie Komisji ds. mobbingu i dyskryminacji. Istotnym elementem walki z nierównością i dyskryminacją jest również wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, realizowane przez Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Pełnomocniczkę Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami. W funkcjonowaniu Uczelni, a zwłaszcza jej studentów i doktorantów, bardzo ważną rolę odgrywa Rzecznik Praw Studentów, natomiast w rozwiązywaniu konfliktów skuteczne są mediacje oraz Komisja Pojednawcza. Zaprezentowane zostaną tutaj również działania ukierunkowane na dobrostan psychiczny i fizyczny społeczności akademickiej.

Przegląd ten ma na celu przedstawienie szerokiego i systematycznego podejścia Politechniki Rzeszowskiej do budowania Uczelni, w której każdy może czuć się szanowany, bezpieczny i ma równe szanse na rozwój.

2. Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć: Plan Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci



<https://rownouprawneni.prz.edu.pl/plan-rownosci-plci>

Dla zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, Politechnika Rzeszowska wdrożyła Plan Równości Płci na lata 2022–2025.

Plan Równości Płci wpisuje się w ogólną strategię antydyskryminacyjną Politechniki Rzeszowskiej widoczną zarówno w aktach prawnych uczelni (regulamin pracy, kodeks etyki pracowników, kodeks etyki studenta, regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji), jak też w rozwiązaniach instytucjonalnych (Biuro ds. Wartości Akademickich, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Komisja ds. mobbingu i dyskryminacji, Rzecznik Praw Studenta). Plan Równości Płci na Politechnice Rzeszowskiej jest, z jednej strony narzędziem służącym całej społeczności akademickiej do stworzenia równych szans w rozwoju naukowym, osobistym i zawodowym, bez względu na płeć, z drugiej zaś zobowiązaniem dla władz uczelni do wdrożenia proponowanych rozwiązań i stałego monitorowania problemu równości płci.

Główne cele tego planu obejmują:

- 1) Zwiększenie świadomości potrzeby równego traktowania oraz zwiększenie wiedzy o przyczynach, przejawach i skutkach nierównego traktowania w uwagi na płeć;
- 2) Dążenie do zachowania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz w prowadzeniu badań naukowych;
- 3) Zapewnienie zrównoważonego dostępu do kariery naukowej i rozwoju kariery;
- 4) Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym;
- 5) Zapobieganie przemocy ze względu na płeć.

W ramach Planu Równości Płci na lata 2022–2025 powołano Pełnomocniczkę Rektora ds. Równości Płci oraz Zespół ds. Równości Płci, których zadaniem jest monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania, podejmowanie działań eliminujących nierówności oraz promowanie dobrych praktyk równościowych.

Przykłady działań Pełnomocniczki oraz Zespołu ds. Równości Płci:

- Szkolenie „**Obowiązki uczelni wynikające z wprowadzenia Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEP)**” prowadzony przez Rzecznika akademickiego Uniwersytetu Rzeszowskiego dr Jana Gałkowskiego. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich Wydziałów Politechniki Rzeszowskiej, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy pionu administracyjnego (4 kwietnia 2023 roku).
- Obowiązkowe **szkolenie e-learningowe „Różnorodność & Dyskryminacja”** dla studentów Politechniki Rzeszowskiej oraz pracowników wszystkich grup społeczności akademickiej (dostępne

w okresie od 30 maja 2023 r. do 10 kwietnia 2025 r.). Celem szkolenia było zwiększenie wiedzy i świadomości na temat różnorodności, równości płci i dyskryminacji zarówno w całym środowisku akademickim jak i w życiu codziennym. W szkoleniu przedstawiono problemy i rozwiązania skierowane na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, różnice kulturowe, kolor skóry czy wyznanie oraz na kształtowanie postawy otwartości, wrażliwości i tolerancji.

- Szkolenie połączone z warsztatami „**Różnorodność społeczna w perspektywie przeciwdziałania dyskryminacji i mikronierównościom w procesie kształcenia**” (29 listopada 2023r.). W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich Wydziałów Politechniki Rzeszowskiej, zarówno nauczyciele akademicy jak i pracownicy pionu administracyjnego. Szkolenie realizowane przez Zespół ds. Równości Płci PRz w ramach implementacji Planu Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza na lata 2022-2025, prowadziły ekspertki z Uniwersytetu Jagiellońskiego: mgr Ola Migalska, dr Joanna Grzymała-Moszczyńska i mgr Ewa Stoecker.
- **Ankietyzacja wśród pracowników i studentów Politechniki Rzeszowskiej** (grudzień 2023 r. oraz grudzień 2024 r.). Przygotowano kwestionariusze ankiet oraz przeprowadzono badania opinii doświadczeń pracowników administracyjnych, naukowo-badawczych i studentów dotyczące monitorowania praktyk równościowych. Zgromadzona na podstawie ankiet baza wiedzy posłużyła do identyfikacji i zobrazowania problemów oraz podjęcia działań, które wyeliminują przejawy nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć na uczelni.
- Szkolenie „**Narzędzia do zwalczania przemocy, dyskryminacji, molestowania i mobbingu w uczelni**” (23 września 2024 r.). Szkolenie realizowane było w związku z wprowadzeniem „Planu Równości Płci Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza na lata 2022-2025” i skierowane do pracowników funkcyjnych (kierowników) zarządzających zarówno kadrą naukową, jak również administracyjną Politechniki Rzeszowskiej.
- Szkolenie/warsztaty „**Twoje zaangażowanie ma znaczenie**” adresowane do studentów oraz doktorantów Politechniki Rzeszowskiej (18 października 2024 r). Szkolenie przeprowadzone przez stowarzyszenie Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR) sfinansowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach konkursu „Organizowanie i animowanie działań na rzecz środowiska akademickiego”. Szkolenie miało na celu zapoznanie studentów z kluczowymi zagadnieniami prawnymi i proceduralnymi dotyczącymi funkcjonowania na uczelniach wyższych. Spotkanie obejmowało pięć modułów, w których omówiono m.in. rozumienie języka prawnego w kontekście regulaminów i decyzji administracyjnych, wpływ realizacji ustawowych praw na jakość kształcenia, procedury dyscyplinarne, podstawy działań równościowych na uczelniach, a także instytucje wsparcia dostępne dla studentów i doktorantów.
- Udział Pełnomocniczki Rektora ds. Równości Płci w **Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości**, stowarzyszeniu łączącym osoby pełniące w polskich uczelniach wyższych funkcje związane z ochroną praw i wartości akademickich oraz bezpieczeństwa, równości i różnorodności.

3. Dobre praktyki: Biuro ds. Wartości Akademickich



<https://bwa.prz.edu.pl/>

Biuro ds. Wartości Akademickich zostało utworzone w lipcu 2024 r. aby wspierać w działaniach wszystkich członków i członkinie społeczności akademickiej Politechniki Rzeszowskiej, w tym pracowników, doktorantów i studentów.

Biuro oferuje pomoc w rozwiązywaniu trudnych spraw, rekomenduje mediacje w konfliktach oraz udziela informacji dotyczących rozwiązywania problemów i konfliktów w środowisku akademickim. Biuro ds. Wartości Akademickich działa na rzecz promowania wartości akademickich, takich jak etyka, uczciwość i odpowiedzialność. Biuro to opracowuje i wdraża kodeksy etyczne, procedury działania oraz inne dokumenty regulujące standardy zachowań w środowisku akademickim Politechniki Rzeszowskiej.

Zadaniem biura również jest koordynowanie działań dotyczących dobrych praktyk w Politechnice Rzeszowskiej oraz współpraca z jednostkami Politechniki odpowiedzialnymi za przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji (m.in. ze względu na płeć) oraz wszelkiego rodzaju wykluczeniom.

Przykłady działań Biura ds. Wartości Akademickich:

- Współorganizacja Szkolenia/warsztatów **„Twoje zaangażowanie ma znaczenie”** adresowane do studentów oraz doktorantów Politechniki Rzeszowskiej (18 października 2024 r.), opisane szerzej w punkcie 2.
- Udział w konferencjach, seminariach i warsztatach dotyczących dobrych praktyk: na przykład **Symposium w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego "Równe traktowanie w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki"** (16 grudnia 2024 r.)
- Prowadzenie i wspieranie różnego typu akcji i działań zarówno ogólnopolskich jak i lokalnych, na przykład: **ogólnopolska kampania „Dzieciństwo bez przemocy”**, która miała na celu zwiększenie świadomości w środowisku akademickim na temat przemocy domowej, zwłaszcza względem dzieci oraz budowania systemu profilaktyki takich zachowań (19 listopada 2024 r.).
- Zainaugurowanie i prowadzenie cyklu webminariów dla pracowników Politechniki Rzeszowskiej pt. **PRzestrzenie dobrostanu – budowanie pozytywnego środowiska pracy**, w ramach którego, raz na kwartał, organizowane jest webminarium z obszaru kompetencji miękkich, rozwoju osobistego, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej. Temat pierwszego z webminariów **Bezpieczeństwo psychologiczne a wypalenie zawodowe** (19 lutego 2025 r.).
- Udział Pracownicy Biura ds. Wartości Akademickiej w **Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości**, stowarzyszeniu łączącym osoby pełniące w polskich uczelniach wyższych funkcje związane z ochroną praw i wartości akademickich oraz bezpieczeństwa, równości i różnorodności.

4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji: Komisja ds. mobbingu i dyskryminacji

Działania Politechniki Rzeszowskiej w tym obszarze obejmują:

- Wprowadzenie **Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**. Regulamin ma na celu zapewnienie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy oraz nauki, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji na Uczelni. Określa zasady postępowania w przypadku podejrzenia, że pracownik Uczelni poddawany jest mobbingowi lub dyskryminacji.
- Powołanie **Komisji ds. mobbingu i dyskryminacji**, której zadaniem jest rozpatrywanie zgłoszeń dotyczących niewłaściwego traktowania oraz różnego typu naruszeń.
- Stały dostęp do platformy szkoleniowej z profesjonalnym **szkoleniem antymobbingowym i antydyskryminacyjnym** dla pracowników, studentów i doktorantów Politechniki Rzeszowskiej w ramach działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych mają. Szkolenie składa się z dwóch części: 1) Rozpoznanie dyskryminacji i mobbingu, w którym znajdują się informacje, pozwalające rozpoznawać działania dyskryminujące i mobbing. 2) Środki ochrony prawnej. Jak chroni nas prawo? Mówiące o tym jak prawo chroni pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją. Obydwie części zawierają szereg przykładów i ćwiczeń, odnoszących się do sytuacji związanych z mobbingiem lub dyskryminacją w pracy.

Szczegółowe informacje na temat zwalczania mobbingu i dyskryminacji w Politechnice Rzeszowskiej znajdują się w poniższym linku.

<https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dobre-praktyki/przeciwdzialanie-mobbingowi>

5. Wyrównywanie szans: Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami



<https://bon.prz.edu.pl/>

Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami wspiera osoby z niepełnosprawnościami w społeczności akademickiej, zapewniając im równe szanse w dostępie do edukacji i rozwoju zawodowego. Biuro oferuje różnorodne formy wsparcia, dostosowane do indywidualnych potrzeb studentów i pracowników z niepełnosprawnościami, w tym wsparcie psychologiczne, doradztwo oraz dostosowanie warunków kształcenia.

W ramach dobrych praktyk związanych ze wsparciem osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, na Politechnice Rzeszowskiej, realizowane są zadania mające na celu zwiększenie dostępności dla tych osób m.in. w takich obszarach jak:

- dostosowanie procesu kształcenia do potrzeb osób z niepełnosprawnościami,

- dostępność architektoniczna,
- dostępność informacyjno-komunikacyjna,
- usługi wspierające edukację,
- podnoszenie świadomości wśród studentów i pracowników na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Do dobrych praktyk związanych z inkluzywnym kształceniem jest wprowadzenie **asystentów dydaktycznych**. Jest to jeden ze sposobów zapewnienia studentom ze szczególnymi potrzebami warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia na studiach. Ponadto studenci mogą mieć ustalony indywidualny sposób zdawania egzaminów i zaliczeń przedmiotów, w tym wydłużony czas egzaminacyjny, zmienioną formę i miejsce egzaminów.

Oprócz dostępnych dla każdego studenta stypendiów i zapomóg, mogą wystąpić także o **stypendium dla osób z niepełnosprawnościami**. Studenci uzyskują również wsparcie w obszarze assistive technologies. Do dobrych praktyk w tym obszarze należy **funkcjonowanie wypożyczalni sprzętu, dostępnej dla osób z niepełnosprawnościami**. Dbając o zdrowie fizyczne studentów, dla osób ze szczególnymi potrzebami, zajęcia WF-u są realizowane w formie alternatywnej i dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. W tym obszarze dobrą praktyką jest aktywizowanie tych osób, poprzez zachęcanie ich do udziału w stworzonych sekcjach sportowych, jak np.: Boccia. Dzięki takim inicjatywom, studenci mają możliwość integracji i rozwoju, poprzez uczestnictwo w zawodach organizowanych również poza uczelnią.

Bardzo ważnym tematem jest podnoszenie świadomości wśród społeczności akademickiej w obszarze zdrowia psychicznego, funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w społeczności akademickiej oraz przeciwdziałanie zachowaniom wykluczającym. Dobrą praktyką w tym obszarze jest realizacja szkoleń świadomościowych. Szkolenia świadomościowe obejmują wszystkie grupy akademickie, zarówno studentów, jak i pracowników.

Dotychczas w ramach tego typu szkoleń na Politechnice Rzeszowskiej realizowano tematy z zakresu, m.in.:

- uczelnia wobec zaburzeń psychicznych,
- kontakt ze studentami z zaburzeniami ze spektrum autyzmu,
- funkcjonowanie studentów z niepełnosprawnościami w środowisku akademickim,
- obsługa studentów z niepełnosprawnością.
- komunikacja i savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami,
- status asystenta dydaktycznego w uczelni wyższej,
- techniki radzenia sobie z agresją studenta oraz własnymi emocjami,
- trening kontroli stresu i relaksacji.

W celu zapewnienia jak najpełniejszego respektowania praw studentów z niepełnosprawnościami na uczelni została powołana **Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami**, wspierana przez Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami. Pośredniczy ona w adaptacji procesu kształcenia oraz koordynuje zadania w obszarze zwiększenia dostępności do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami.

Przykłady działań Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami:

1. Webinar „**Jak dbać o zdrowie psychiczne i gdzie udać się po pomoc?**” zorganizowany w ramach projektu „Strefa komfortu PSRP” (7 maja 2020 r.).
2. Przeprowadzenie ankiety **Student i doktorant z niepełnosprawnością w pandemii** dotyczącego funkcjonowania w sytuacji wywołanej pandemią koronawirusa (13 maja 2020 r.).
3. Szkolenia dla pracowników w ramach projektu „**Politechnika Rzeszowska Uczelnią Dostępną**”. Szkolenia dotyczyły funkcjonowania w środowisku akademickim osób z niepełnosprawnościami (4, 5, 27 listopada 2020 r.).
4. Zorganizowanie **bezpłatnych konsultacji psychologicznych** w języku ukraińskim dla studentów z Ukrainy, studiujących w Politechnice Rzeszowskiej w formie on-line, w związku z wybuchem wojny na Ukrainie (oferta od 3 marca 2022 r.).
5. Szkolenie e-learningowe „**Osoby z niepełnosprawnościami w środowisku akademickim**” przeznaczone dla studentów pierwszych roczników. Celem szkolenia było podniesienie świadomości i zwiększenie wiedzy w tematyce funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami i osób ze szczególnymi potrzebami na uczelni i poza nią (27 września 2023 r.).
6. Pilotażowe szkolenie „**Przeciwdziałanie zachowaniom wykluczającym wobec osób wymagających szczególnych potrzeb edukacyjnych**”. Celem szkolenia było poszerzanie wiedzy na temat osób wymagających szczególnych potrzeb edukacyjnych, wynikających ze złego stanu zdrowia, w tym osób z niepełnosprawnościami (18 stycznia 2024 r.).

6. Dostępność architektoniczna, dostępność cyfrowa oraz informacyjno-komunikacyjna: Koordynator oraz Zespół ds. Dostępności

Uczelnia podejmuje działania mające na celu poprawę dostępności architektonicznej budynków i przestrzeni dla osób z niepełnosprawnościami poprzez: instalacje urządzeń, wykonanie balustrad schodów zewnętrznych oraz pochylni przy budynkach dla osób z niepełnosprawnościami, dobudowę zewnętrznych dźwigów osobowych do budynków, dostosowanie drzwi wejściowych do pomieszczeń do wymagań osób z niepełnosprawnościami, wykonanie specjalistycznych toalet. Została również wprowadzona komunikacja za pośrednictwem tłumacza języka migowego – zadanie to jest realizowane poprzez połączenie internetowe.

Szczegółowe informacje na temat działań związanych z dostępnością można znaleźć w linku poniżej:

<https://w.prz.edu.pl/uczelnia/dzialania-na-rzecz-poprawy-zapewniania-dostepnosci>

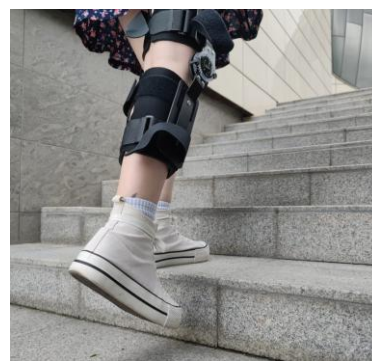
Bardzo interesującym i ważnym przedsięwzięciem na Politechnice Rzeszowskiej jest powstanie **Laboratorium Projektowania Uniwersalnego i Inkluzywnego** oraz działalność **Koła Naukowego Immersja – Dostępna Rzeczywistość**.

Laboratorium Projektowania Uniwersalnego i Inklusywnego jest unikalnym miejscem na Wydziale Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury Politechniki Rzeszowskiej, które powstało z inicjatywy Zakładu Urbanistyki i Architektury, w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na badania naukowe i kształcenie z uwzględnieniem osób ze szczególnymi potrzebami.

Celem laboratorium jest edukowanie przyszłych architektów i urbanistów w zakresie projektowania, które nie tylko spełnia estetyczne i funkcjonalne wymagania, ale przede wszystkim uwzględnia potrzeby każdego człowieka, bez względu na jego ograniczenia. Misją Laboratorium są przede wszystkim badania naukowe, edukacja i zwiększanie świadomości wśród studentów na temat konieczności tworzenia przestrzeni, które są dostępne i przyjazne dla wszystkich użytkowników, w tym osób starszych, osób z niepełnosprawnościami oraz osób z różnorodnymi ograniczeniami sensorycznymi.

W laboratorium istnieje możliwość zapoznania się z realnymi wyzwaniami, jakie napotykają osoby ze szczególnymi potrzebami oraz z metodami niwelowania ograniczeń poprzez odpowiednie rozwiązania architektoniczne.

Studenci z koła Naukowego **Immersja – Dostępna Rzeczywistość**, biorą udział w warsztatach, gdzie mają możliwość skonfrontować się z rzeczywistymi barierami, które każdego dnia napotykają osoby z dysfunkcjami. Warsztaty motywują studentów do poszukiwania kreatywnych rozwiązań poprawiających dostępność przestrzeni publicznych. Podczas tych praktycznych zajęć studenci, za pomocą różnych narzędzi i sprzętów (takich jak: wózki inwalidzkie, symulatory starości, okulary symulujące wady wzroku, symulatory wad słuchu, laski orientacyjne, ortezy), doświadczają trudów niepełnosprawności czy podeszłego wieku (Fot. 1.). Dzięki temu mogą zyskać głębsze zrozumienie fizycznych i architektonicznych barier, które utrudniają codzienne funkcjonowanie osobom z niepełnosprawnościami. Wzbudza to empatię i zwiększa wrażliwość na potrzeby innych, uświadamiając znaczenie projektowania przestrzeni inkluzywnych.



Fot. 1. Zdjęcia z warsztatów osób członkowskich koła naukowego „Immersja – Dostępna Rzeczywistość”

7. Wsparcie osób studiujących i doktorantów: Rzecznik Praw Studentów

Funkcję Rzecznika Praw Studentów pełni osoba odpowiedzialna za ochronę praw i interesów studentów, doktorantów oraz uczestników studiów podyplomowych. Rzecznik zapewnia wsparcie w rozwiązywaniu problemów związanych z procesem kształcenia i funkcjonowaniem na Uczelni, działając jako mediator między studentami a prowadzącymi i władzami uczelni.

<https://ssprz.prz.edu.pl/rzecznik-praw-studenta/>

8. Mediacje akademickie

W celu rekomendowania i organizowania mediacji oraz wspomagania stron w rozwiązywaniu sporów, polegającym w szczególności na pomocy w zdiagnozowaniu problemu i samodzielnym rozwiązaniu problemu, Rektor Politechniki Rzeszowskiej powołuje mediatora lub mediatorów. W chwili obecnej na Uczelni funkcję mediatora pełni nauczyciel akademicki będący jednocześnie Mediatorem stałym przy Sądzie Okręgowym w Rzeszowie i w Centrum Mediacyjnym Naczelnej Rady Adwokackiej w Warszawie.

9. Komisja pojednawcza

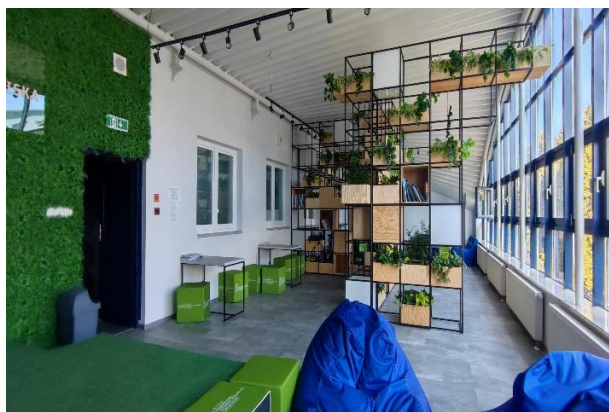
Kodeks pracy zaleca, aby pracodawca i pracownik dążyli do polubownego załatwiania sporów ze stosunku pracy. Dlatego też na Politechnice Rzeszowskiej działa Komisja Pojednawcza, powołana w porozumieniu z działającymi związkami zawodowymi. Tryb postępowania przed Komisją Pojednawczą określają Kodeks pracy oraz regulamin postępowania pojednawczego.

10. Wsparcie psychologiczne dla pracowników, studentów i doktorantów

Dobłą praktyką w obszarze ochrony zdrowia psychicznego studentów, doktorantów oraz pracowników Politechniki Rzeszowskiej jest zapewnienie nieodpłatnych konsultacji psychologicznych. Wsparcia udzielają obecnie dwie psycholożki.

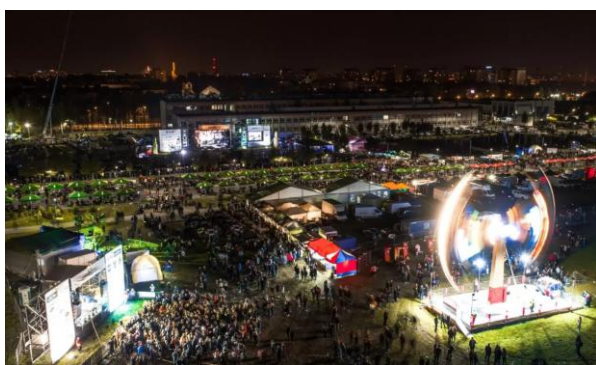
11. Działania w zakresie dobrostanu fizycznego i psychicznego, wellbeing i work-life balance

- Webminaria dla pracowników Politechniki Rzeszowskiej **PRzestrzenie dobrostanu – budowanie pozytywnego środowiska pracy**, opisane szerzej w punkcie 3,
- **Strefy komfortu i relaksu** dla studentów Politechniki Rzeszowskiej. Dwie z nich przedstawiono na zdjęciach (Fot. 2.),



Fot. 2. „Studencka strefa wypoczynku i cichej nauki” na Wydziale Chemicznym (po lewej) oraz „Strefa Relaksu RUSZTOWANIE” na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska (po prawej)

- Bogaty **pakiet świadczeń socjalnych**: dofinansowanie do wczasów turystyczno-wędrownych dla pracowników; dofinansowanie do wypoczynku indywidualnego realizowanego w Akademickim Ośrodku Szybowcowym w Bezmiechowej; dofinansowanie wycieczek krajowych i zagranicznych dla pracowników; wypoczynek zorganizowany lub indywidualny dla dzieci pracowników; działalność kulturalna i rekreacyjno-sportowa (np. karnety MultiSport, organizacja zajęć rekreacyjno-sportowych); organizacja imprez integracyjnych, m.in. Zabawy Noworocznej dla dzieci i rodzin pracowników oraz Karnawałowego Spotkania Integracyjnego Pracowników Politechniki Rzeszowskiej; system bezzwrotnych zapomóg oraz specjalny fundusz dla emerytów i rencistów.
- Organizacja **imprez studenckich**, w tym **Juwenaliów Rzeszowskich**, których zwieńczeniem jest Wielki Koncertowy Finał (Fot. 3.). Wydarzenie to dwukrotnie (w latach 2014 i 2018) zostało laureatem nagrody środowiska studenckiego Pro Juvenes w kategorii najlepsze juwenalia w Polsce.



Fot. 3. Zdjęcia z Koncertów Finałowych Rzeszowskich Juwenaliów 2024

Niniejsze opracowanie nie wyczerpuje wszystkich aspektów wsparcia pracowników i studentów w ich pracy i rozwoju, ale mamy nadzieję, że przedstawione działania pokazują zaangażowanie Politechniki Rzeszowskiej w promowanie dobrych praktyk oraz tworzenie inkluzywnego i etycznego środowiska akademickiego.

12. Plany i zamierzenia

- Wspieranie kadry kierowniczej oraz pozostałych pracowników PRz poprzez szkolenia z zakresu zarządzania i komunikacji w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem, pozytywnej psychologii, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej,
- Systematyczne zwiększanie świadomości na temat mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego oraz wspieranie osób pokrzywdzonych tego typu przestępstwami,
- Wprowadzenie polityki wsparcia macierzyństwa i ojcostwa,
- Działania na rzecz zwiększenia znaczenia mediacji w środowisku akademickim,
- Promowanie i wdrażanie praktyk związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance),
- Regularna ewaluacja i aktualizacja działań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, mobbingowi i wykluczeniu społecznemu na uczelni.

13. Postulaty i rekomendacje

- Zcentralizowanie działań i ujednolicenie wytycznych związanych z dobrymi praktykami w uczelniach wyższych i instytutach, w tym, wymagań dotyczących tworzenia i realizacji planów równości płci,
- Zwiększenie nakładów finansowych na działania związane z dobrymi praktykami, tak aby nie były one realizowane kosztem badań naukowych i dydaktyki,
- Dodatkowe fundusze na szkolenia i działania podnoszące świadomość pracowników i studentów w tematach równościowych, wyrównywania szans oraz przeciwdziałania dyskryminacji i wszelkiego rodzaju wykluczeniom,
- Zintensyfikowanie współpracy międzyuczelnianej umożliwiającej wymianę doświadczeń oraz upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz promowania różnorodności i inkluzywności,
- Wypracowanie standardów dotyczących procedur zgłaszania i rozwiązywania sytuacji kryzysowych związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem seksualnym.

Podziękowanie dla: Pani dr hab. inż. Grażyny Mrówki-Nowotnik, prof. PRz; Pani dr inż. Agnieszki Pękali, Pani mgr Moniki Wołan, Pani mgr Joanny Makar-Płazy oraz Pana mgr inż. Marcina Skrzata za pomoc w przygotowaniu niniejszego opracowania.

dr inż. Małgorzata Walczak
Biuro ds. Wartości Akademickich

prof. dr hab. inż. Piotr Koszelnik
Rektor Politechniki Rzeszowskiej
im. Ignacego Łukasiewicza