



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**MODULE4NCU - Podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej UMK w Toruniu
w latach 2024-2026**

Równość w uczelni - dr hab. Aleksandra Derra, prof. UMK

- 1. Liczba godzin dydaktycznych – 5**
- 2. Liczba dni szkolenia – 1**
- 3. Maksymalna liczba osób w grupie – 20**
- 4. Forma zajęć: stacjonarna**
- 5. Miejsce odbywania szkolenia – Toruń**
- 6. Zakładane efekty uczenia się**

a) Wiedza

Osoby uczestniczące w szkoleniu znają podstawową terminologię związaną z dyskryminacją i nierównym traktowaniem, w szczególności na uczelni wyższej. Potrafią rozpoznać zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania.

b) Umiejętności

Osoby uczestniczące w szkoleniu posiadają umiejętność zastosowania stosownych regulacji i procedur obowiązujących w uczelni wyższej, by reagować na zgłoszenia dyskryminacji i nierównego traktowania i podejmować działania prewencyjne.

c) kompetencje społeczne

Osoby uczestniczące w szkoleniu mają zdolność samodzielnego zastosowania nabytej wiedzy i umiejętności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu na uczelni wyższej w codziennej pracy i relacjach z innymi.

7. Opis szkolenia, w tym:

Zagadnienia	Liczba godzin
Podstawowe pojęcia i zjawiska związane z nierównościami: dyskryminacja (pośrednia, bezpośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne), nierówne traktowanie, inne działania niepożądane, które	1



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



mogą występować na uczelni. Skala zjawiska.	
Sposoby przeciwdziałania dyskryminacji na uczelni. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (ZARZĄDZENIE Nr 145 z dnia 29 sierpnia 2024 r. Plan na rzecz równości płci. Rola pełnomocników Rektora oraz osób funkcyjnych.	1
Praca w grupach polegająca na analizie materiałów opisujących przypadki zgłoszeń dyskryminacji i nierównego traktowania i proponowaniu możliwych rozwiązań zgodnie z obowiązującymi procedurami.	2
Podejmowanie działań tworzących wspólnotę akademicką wolną od dyskryminacji i nierównego traktowania. Język inkluzywny, zasady etyki pracowników UMK, Code of Conduct YUFE.	1

8. Sposób weryfikacji zakładanych efektów uczenia się/warunki uzyskania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia:

Aktywność osób uczestniczących w trakcie szkolenia, polegająca na:

- udziale w dyskusji,
- rozwiązywaniu zadań w grupach,
- wypełnieniu karty podsumowującej uzyskane efekty uczenia.