

**Biuro Rzecznika ds.
równego traktowania
i przeciwdziałania
mobbingowi**





Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi

Strona internetowa

<https://ug.edu.pl/o-uczelni/uniwersytet-odpowiedzialny-spoecznie/biuro-rzecznika-ds-rownego-traktowania-i-przeciwdzialania-mobbingowi>

[Skład osobowy Biura =>](#)

Dyżury po wcześniejszym umówieniu się z Rzecznikiem lub zgłoszeniu w Biurze Organizacji

***prof. dr hab. Ewa Łojkowska** (ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl) - Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi*

***dr hab. Magdalena Błazek, prof. ucz.** (magdalena.blazek@ug.edu.pl) - Zastępca Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi, specjalista ds. rozwiązywania konfliktów*

***dr hab. Maciej Nyka, prof. UG** (maciej.nyka@prawo.ug.edu.pl) - Zastępca Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi w zakresie spraw studentów i doktorantów*



Statystyki

- Postępowania skargowe prowadzone przez Biuro Rzecznika – oficjalne skargi w toku -**3**
- Interwencje indywidualne podjęte przez Rzecznika lub jej zastępców oraz konsultacje indywidualne – **ok. 70 spotkań (liczba systematycznie wzrasta)**
- Zrealizowane szkolenia –(dedykowane na prośbę jednostek organizacyjnych i studentów) UG – **6** w 2024 oraz udział w ramach FarU- 1)
- Spotkanie seminaryjne w ramach wizyty studyjnej delegacji z Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu (25.07.2024),
- Z-ca Rzecznika ds. Studentów i doktorantów - spotkania z przedstawicielami samorządu studentów i studentami i nagrane materiały do pakietu powitalnego dla nowych studentów, udział w organizowanej w ramach Ogólnopolskiej Konferencji krajowej Reprezentacji Doktorantów dyskusji z Panią prof. Ewą Lechman, mgr Małgorzatą Kuczerą oraz mgr inż. Pawłem Noceniem „Równość w Nauce” (29.04.2024)
- Przystąpienie Rzeczników do Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR)



Problemy ujawnione w trakcie prowadzenia postępowań wyjaśniających

Na ogół nierozwiązane konflikty wynikające z :

- Braku wiedzy o zakresie praw i obowiązków pracowniczych także w stosunkach z osobami bliskimi;
 - Braku wiedzy prawnej o zjawiskach mobbingu i dyskryminacji wśród pracowników i studentów (krytyka zjawisk ze sfery zarządczej);
 - Oceny rzetelności naukowej i ochrony dóbr osobistych osób oskarżanych o mobbing;
- Oraz problem braku wiedzy, że w obowiązujących w UG przepisach regulujących postępowanie mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji nie przewidziano możliwości przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego **na podstawie skargi anonimowej.**



Konflikt a mobbing

Rzecznik zwraca także uwagę, że na ogół u podstaw mobbingu leży na ogół jakiś konflikt, którego przyczyn upatruje się nie w sprzeczności interesów, ale w danej osobie. Nie każdy konflikt jest mobbingiem. Różnica między konfliktem a mobbingiem jest taka, iż w konflikcie są dwie strony chętne do jego rozwiązania a w mobbingu takiej sytuacji nie ma. Konflikt trwa krótko, może być sytuacją jednorazową. **Mobbing trwa jakiś czas dotyczy jednej osoby (ofiary) i ma na celu wyeliminowanie jej z zespołu pracowniczego. Należy zwrócić uwagę na możliwość fałszywego obwiniania o stosowanie mobbingu. Nie każdy przypadek krytykowania czy okazywania niechęci danej osobie jest przejawem mobbingu** (Źródło: Opracowanie Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego OSA <http://www.osastowarzyszenie.pl/warto.html>)



Rekomendacje

Szkolenia w zakresie zarządzania zespołami pracowniczymi, a w szczególności rozwiązywania konfliktów pracowniczych (w trakcie przygotowania - szkolenia online)

1. Podejmowania prób polubownego rozwiązywania konfliktów na wczesnym etapie ich powstania – ważna rola bezpośrednich przełożonych (tj. władze dziekańskie, kierownicy katedr i instytutów oraz osoby zarządzające zespołami ludzkimi),
2. Prowadzenie dyskusji w różnych gremiach pracowników i studentów przy zachowaniu odpowiedniego poziomu kultury dyskursu; w tym ostatnim zakresie Rzecznik rekomenduje propagowanie zasad etyki Nauczyciela Akademickiego UG wynikającego z Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego UG / Regulamin- uchwała Senatu UG nr 67/20. (https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/regulaminy/kodeks_etyki_nauczyciela_akademickiego_uniwersytetu_gdanskiego)
3. W sytuacji podejrzenia o nieuczciwe praktyki stosowane w badaniach naukowych lub o inne naruszenia prawa lub zasad godności wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego lub innych osób zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim **należy powiadomić przełożonego lub odpowiedniego Rzecznika**, oraz **podejrzewając określoną osobę o nieuczciwość naukową lub o inne naruszenia nie powinno się zarzutów przeciwko tej osobie formułować na forum publicznym wymieniając ją z imienia i nazwiska, w sytuacji zarzut ten nie został udowodniony przez powołane do tego organa uczelni lub państwa, gdyż zachodzi ryzyko naruszenia dóbr osobistych takiej osoby** (sformułowane w jednej ze spraw zalecenie bezpośredniego przełożonego)



Rekomendacje

oraz:

1. W procesie zarządzania uczelnią należy uwzględniać, że zmiany organizacyjne zachodzące w instytucji, chociaż czasami niezbędne, mogą wywoływać u pracowników poczucie niepewności i braku stabilności, co ostatecznie w przypadku osób szczególnie wrażliwych może wywoływać odczucie dyskryminacji pracowniczej lub mobbingu. Może także prowadzić do braku akceptacji zaproponowanych zmian przez określone grupy pracownicze. Z tego względu niezwykle istotny wydaje się sposób komunikacji z pracownikami i wyraźne uświadomienie kompetencji oraz przyczyn i skutków działań podejmowanych przez odpowiednie organy uczelni, władze wydziału, wreszcie określone grupy pracownicze. Szczególnie istotne wydaje się uwypuklenie, że jako pracownicy pozostajemy w stosunkach pracowniczych, które charakteryzują się podległością służbową i obowiązkiem wykonywania poleceń służbowych, przekazywanych i egzekwowanych w sposób transparentny i z poszanowaniem praw pracowniczych przy uwzględnieniu zadaniowego czasu pracy pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych uczelni wyższych. W opinii Rzeczniczki, w niektórych przypadkach pracownicy UG w sposób dosyć intuicyjny identyfikują swoje prawa i obowiązki pracownicze.
2. Za dobrą praktykę zarządczą można uznać budowanie oddolnych propozycji poprawy warunków pracy i płacy w poszczególnych grupach zawodowych. Powinny stać się one przedmiotem merytorycznej dyskusji z odpowiednimi władzami UG, o ile wnioski z takich propozycji mają charakter konstruktywny. Konieczne jest jednak uświadomienie pracownikom, że tego rodzaju inicjatywy w związku z obowiązującymi przepisami prawa (ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, Kodeks Pracy, Statut UG) mogą być traktowane wyłącznie jako głos doradczy.



Nowy plan wdrażania polityki równości płci na lata 2024-2028

<https://ug.edu.pl/o-uczelni/gender-equality-plan-dla-ug>

Pełnomocniczka Rektora ds. Monitorowania Równości Płci w UG,
Realizacja celów w ramach planu na lata 2022-2023



Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych

Działanie 3.2. Przewodniki dla kandydatów i kandydatek składających wnioski profesorskie, habilitacyjne i doktorskie, urlopy tacierzyńskie (2024)

Nagranie Przewodniczącego Rady Doskonałości Naukowej na temat wymagań stawianych osobom ubiegającym się o **stopień doktora habilitowanego, tytuł profesorski i tytuł doktora oraz rozmowy z kandydatkami:**

dr Magdaleną Żadkowską i dr hab. Nataszą Kosakowską – Berezecką prof. UG

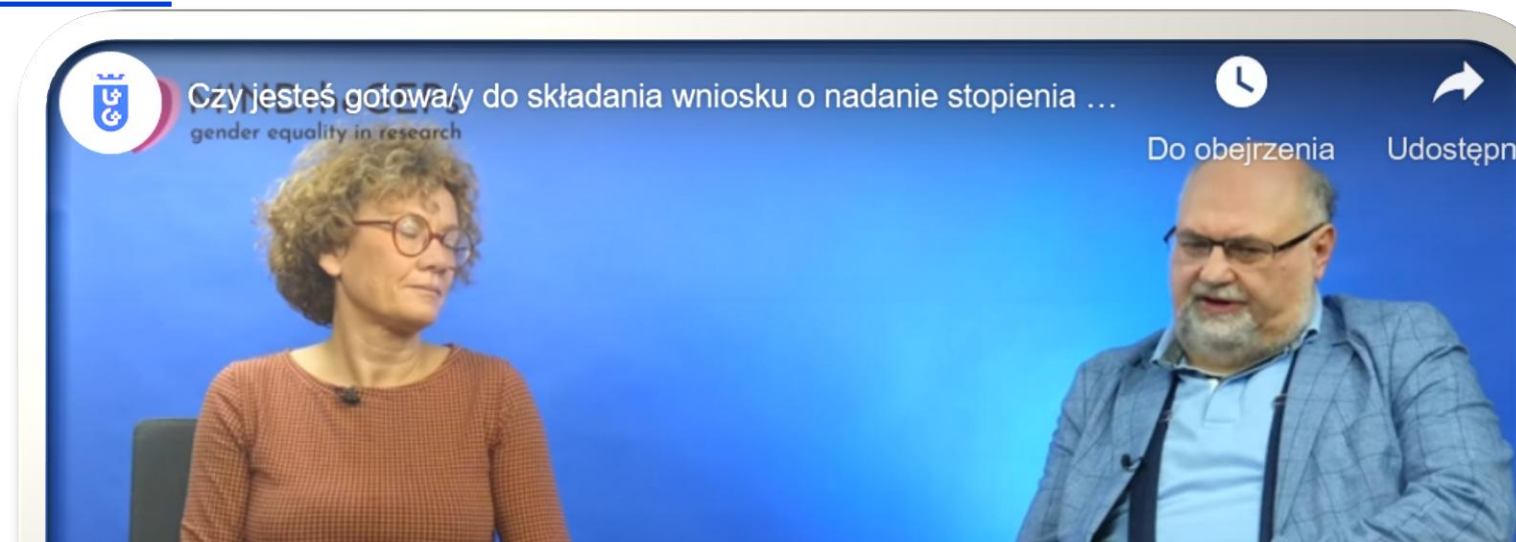
Nagranie prezentacji **prof. dr hab. Grzegorza Węgrzynana** temat wymagań stawianych doktorantom; wywiady z doktorantami mgr Arturem Sawickim i mgr Magdaleną Herzberg – Kurasz.

Nagranie prezentacji o urlopach rodzicielskich Prof. dr hab. M. Tomaszewska

<https://youtu.be/SjcFVQ4EVXc>

<https://youtu.be/LW1QbuXy6Hw>

<https://www.youtube.com/watch?v=LHafaeMF3uM&t=16s>



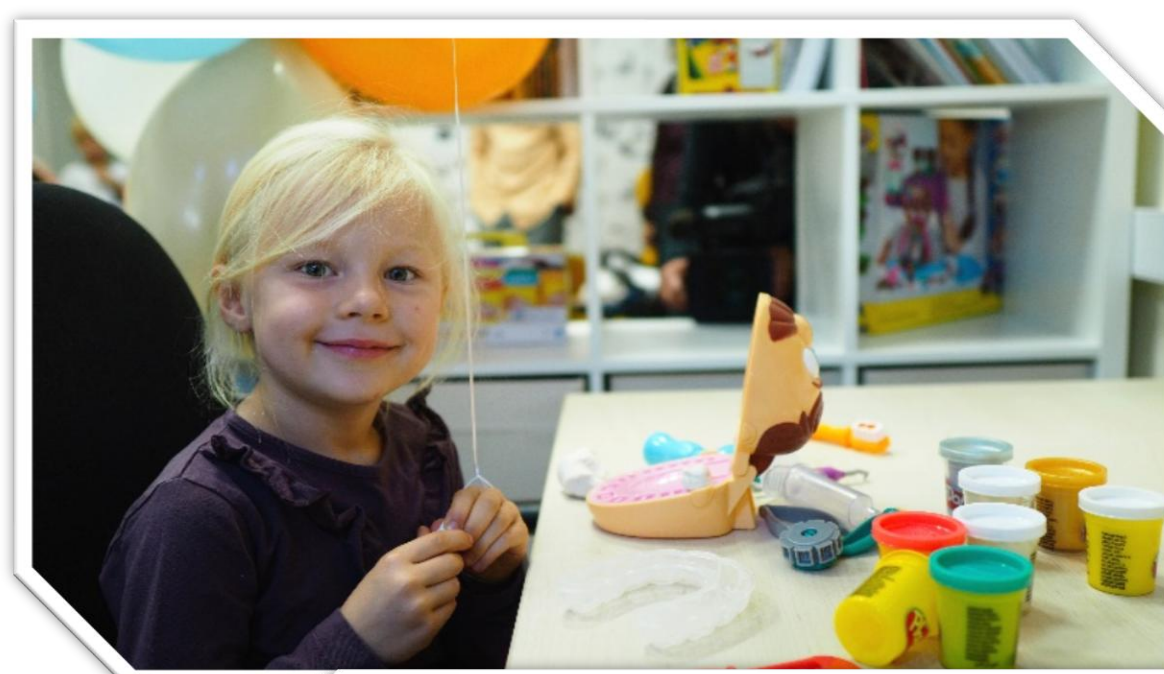


Cel 5. Wprowadzenie działań wspomagających zrównoważenie pracy zawodowej z życiem prywatnym

Działanie 5.7. Stworzenie pokoi rodzinnych dla rodziców małych dzieci na wydziałach

Pierwszy pokój rodzinny Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowym – wrzesień 2022.

Drugi pokój rodzinny MWB UG i GUMed - kwiecień 2024



Zapraszamy na stronę internetową Biura Rzecznika:

<https://ug.edu.pl/o-uczelni/uniwersytet-odpowiedzialny-spoecznie/biuro-rzecznika-ds-rownego-traktowania-i-przeciwdzialania-mobbingowi>