



Uniwersytet  
Gdański

# Biuro Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi

[www.ug.edu.pl](http://www.ug.edu.pl)

2023





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

**dr hab. Joanna Kruczałak-Jankowska, prof. UG**

**Rzecznik ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi (dyżur czwartki)**

Biuro Rzecznika pok. 313/316 *stary* Rektorat lub online

e-mail: [rzecznik\\_rownosc@ug.edu.pl](mailto:rzecznik_rownosc@ug.edu.pl), [joanna.kruczalak-jankowska@ug.edu.pl](mailto:joanna.kruczalak-jankowska@ug.edu.pl)

**dr hab. Magdalena Błazek**

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

**w zakresie rozwiązywania konfliktów (dyżur poniedziałek )**

Biuro Rzecznika pok. 313/316 *stary* Rektorat lub online

e-mail: [rzecznik\\_rownosc@ug.edu.pl](mailto:rzecznik_rownosc@ug.edu.pl), [magdalena.blazek@ug.edu.pl](mailto:magdalena.blazek@ug.edu.pl)

**dr hab. Maciej Nyka, prof. UG**

**Zastępca Rzecznika ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi**

**w zakresie spraw studentów i doktorantów (dyżur czwartki)**

Biuro Rzecznika pok. 313/316 *stary* Rektorat lub online

e-mail: [rzecznik\\_rownosc@ug.edu.pl](mailto:rzecznik_rownosc@ug.edu.pl), [maciej.nyka@prawo.ug.edu.pl](mailto:maciej.nyka@prawo.ug.edu.pl)



# 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>



## Statystyki

Postępowania skargowe prowadzone przez Biuro Rzecznika – oficjalne skargi w toku **5**

oraz interwencje indywidualne podjęte przez Rzecznika – **1 i 3 Z-ca**

Konsultacje indywidualne – **ok. 60 spotkań**

Zrealizowane szkolenia – **9** (dedykowane na prośbę jednostek organizacyjnych i studentów) UG oraz w ramach FarU – **1**

Z-ca Rzecznika ds. Studentów i doktorantów – spotkania z przedstawicielami samorządu studentów i studentami i nagrane materiały do pakietu powitalnego dla nowych studentów



## Przyczyny skarg

### Nierozwiązane, często długotrwałe konflikty wynikające z :

- Braku wiedzy o zakresie praw i obowiązków pracowniczych ;
- Braku wiedzy o aktualnym brzmieniu aktów prawa wewnętrznego UG zwłaszcza Regulaminu Etyki Nauczyciela UG, Regulaminu Studiów itp.;
- Braku wiedzy prawnej o zjawiskach mobbingu i dyskryminacji wśród pracowników i studentów;
- Wieloletnia frustracja związana ze zmianami w szkolnictwie wyższym;
- Zmian organizacyjnych w UG;
- Zmian kulturowych związanych z oceną moralną niektórych zachowań społecznych wśród pracowników i studentów;
- Oceną rzetelności naukowej i ochroną dóbr osobistych osób oskarżanych o mobbing.
- Zmianom w mentalności współczesnych studentów, którym nie odpowiadają zmiany w podejściu niektórych przedstawicieli kadry



# Rekomendacje

## Szkolenia dla kadry zarządzającej UG w zakresie zarządzania zespołami pracowniczymi, a w szczególności rozwiązywania konfliktów pracowniczych

oraz:

1. Podejmowanie próby polubownego/negocyjnego załatwiania konfliktu na jego wczesnym etapie (można korzystać z wsparcia Biura Rzecznika)
2. Przekazanie pracownikom informacji o dostępności przeprowadzonych przez pracowników Biura Rzecznika szkoleń online (Komunikat Rzecznika z dnia 09 grudnia 2021 r. – dostęp z komputerów w sieci UG) mających na celu **poszerzenie zarówno świadomości indywidualnej oraz wspólnotowej** odnośnie działań, które potencjalnie mogą być uznane za działania dyskryminacyjne lub o charakterze mobbingu, a także uwrażliwienie pracowników na **skutki zdrowotne**, jakie mogą być wynikiem zachowań **postrzeganych** przez pracownika jako mobbingowe lub dyskryminacyjne, w tym zwłaszcza: bezpośrednich zagrożeń, które mogą powstać dla ofiar tego zjawiska (alienacja, wyniszczenie psychiczne i fizyczne, utrata pracy);
3. Systematyczne zachęcanie pracowników do zapoznawania się z obowiązującymi w UG wewnętrznymi aktami prawnymi m.in. Kodeksem Etyki Nauczyciela Akademickiego UG (uchwała Senatu 67/20 A zmieniająca uchwałę 40/07: dostęp online), których realne stosowanie w praktyce pozwala na zwiększenie komfortu wykonywanej pracy i może prowadzić do poprawy efektywności wykonywanych zadań pracowniczych.

**Zapraszamy na stronę internetową Biura Rzecznika:**

[https://old.ug.edu.pl/o\\_uczelni/uniwersytet\\_odpowiedzialny\\_spolecznie/biuro\\_rzecznika\\_ds\\_rownego\\_traktowania\\_i\\_przeciwdzialania\\_mobbingowi](https://old.ug.edu.pl/o_uczelni/uniwersytet_odpowiedzialny_spolecznie/biuro_rzecznika_ds_rownego_traktowania_i_przeciwdzialania_mobbingowi)