



Przeciwdziałanie mobbingowi na Uniwersytecie Warszawskim

**Dr Anna Cybulko,
Rzeczniczka akademicka ds. studenckich i
pracowniczych**

Warszawa, 19 listopada 2020 r.

Wyzwania związane z przeciwdziałaniem mobbingowi

- Niechęć do przyznania, że w danym miejscu pracy dochodzi do mobbingu.
- Trudności z rozpoznaniem mobbingu
 - Definicja
 - Rozróżnienie mobbingu (mobbing-konflikt-dyskryminacja)
- Obawa przed zgłaszaniem problemu
 - Osłabienie psychiczne ofiary
 - Obawa przed konsekwencjami ze strony przełożonych
 - Przekonanie, że zgłoszenie nie przyniesie efektów
- Brak jasnych ścieżek działania
- Ryzyko fałszywego oskarżenia o mobbing
- Kultura organizacyjna sprzyjająca mobbingowi

Co to jest mobbing

W ujęciu prawnym

- Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika**, **wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej**, powodujące lub mające na celu **poniżenie lub ośmieszenie pracownika**, **izolowanie** go lub **wyeliminowanie** z zespołu współpracowników.
- Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie.
- Na pracowniku spoczywa ciężar dowodów w zakresie faktów świadczących o mobbingu oraz wykazanie, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

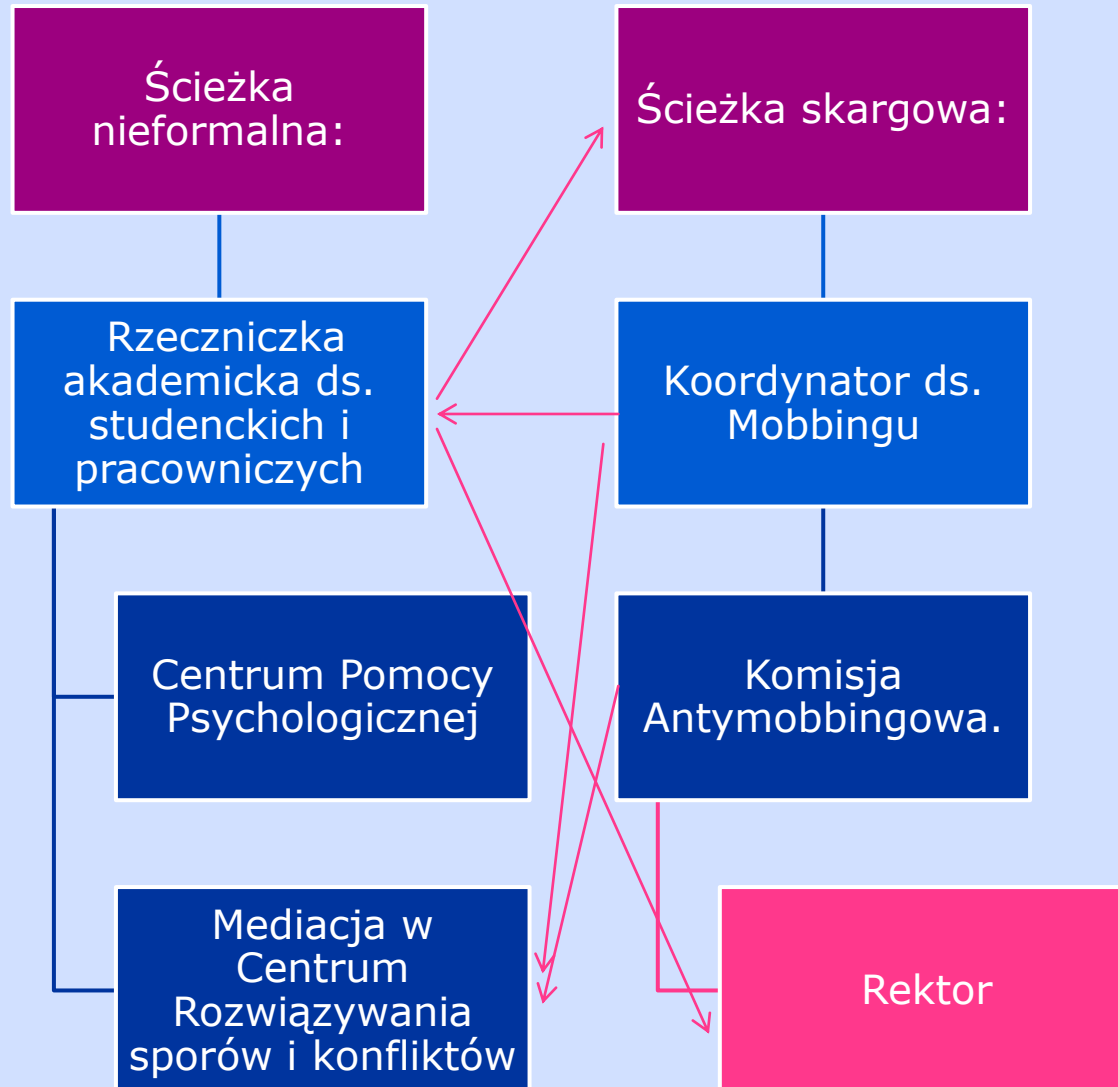
W ujęciu psychologicznym

- Nękanie w miejscu pracy mogące prowadzić do obniżenia poczucia własnej wartości lub problemów zdrowotnych
- Lista kryteriów mobbingu według H. Leymanna:
 - Zachowania zaburzające możliwości komunikowania się
 - Zachowania zaburzające relacje społeczne
 - Działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru danej osoby
 - Zachowania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej danej osoby
 - Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary

Negatywne skutki mobbingu

- Osobiste tragedie i utrata zdrowia
- Utrata talentów i potencjału
- Pogorszenie atmosfery i efektywności pracy
- Nadszarpnięcie wizerunku i autorytetu jednostki
- Postępowanie sądowe:
 - Roszczenia przeciwko pracodawcy do sądu pracy (pracodawca ponosi odpowiedzialność za krzywdę pracownika, nawet jeśli sam nie dopuszczał się działań mobbingowych, a nawet o nich nie wiedział)
 - Roszczenia przeciwko sprawcy mobbingu do sądu karnego lub cywilnego

Działania antymobbingowe na UW



Rzecznik akademicki ds. studenckich i pracowniczych

- Zasady: poufność, elastyczność i nieformalność;
- Wsparcie w nazywaniu problemu, pomoc w zdefiniowaniu potrzeb i oczekiwań osoby zgłaszającej problem, pokazanie możliwości działania;
- Działania mediacyjne;
- Interwencja w jednostce:
 - Rozmowa z potencjalnym sprawcą
 - Sygnalizacja do przełożonych.
- Przekierowanie sprawy do oficjalnego postępowania skargowego.

Procedura antymobbingowa

- Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi jest uprawniony do zgłoszenia tego w formie pisemnej do Koordynatora. Zgłoszenie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.
- Koordynator wstępnie bada zgłoszenie i niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą.
- Po stwierdzeniu, że zostały uprawdopodobnione okoliczności świadczące o możliwości wystąpienia mobbingu Koordynator niezwłocznie przekazuje sprawę Przewodniczącemu Komisji w celu wszczęcia postępowania.
- Jeśli przedstawione w zawiadomieniu okoliczności nie wyczerpują wszystkich znamion mobbingu Koordynator może:
 - a) przekazać sprawę Rzecznikowi Akademickiemu lub Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów celu polubownego rozstrzygnięcia sporu,
 - b) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki uniwersyteckiej, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu,
 - c) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione.

Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi

- W obradach Składu Opiniującego Komisji bierze udział wskazany przez Przewodniczącego prawnik z doświadczeniem w zakresie ADR. W obradach może wziąć udział Rzecznik Akademicki lub przedstawiciel Rectorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji.
- Skład Opiniujący Komisji jest upoważniony do:
 - 1) wglądu w dokumenty niezbędne do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) wysłuchania dokonującego zgłoszenia oraz obwinionego o mobbing;
 - 3) wezwania i wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadkowie zdarzeń;
 - 4) przeprowadzenia innych działań, które miałyby istotne znaczenie w postępowaniu wyjaśniającym

Realne wspomaganie

- Szkolenia – dla podwładnych i przełożonych
- Obowiązkowa informacja nt. procedury antymobbingowej dla wszystkich pracowników
- Różne opcje pomocy – od nieformalnej po jasną procedurę skargową
- Gotowość do głośnego mówienia o problemach
- Gotowość do wyciągania konsekwencji wobec sprawców

Dane kontaktowe do Ombudsmana Uniwersytetu Warszawskiego



dr Anna Cybulko

**Adres: ul. Dobra 56/66
(I piętro, pokój numer 1.60 C)
00 - 312 Warszawa**

E-mail: ombudsman@uw.edu.pl

Tel. 22 55 27 214

Obsługa biura: Elżbieta Felkner

Tel. 22 55 27 813

www.ombudsman.uw.edu.pl

U N I W E R S Y T E T