

MOBBING W ŚRODOWISKU AKADEMICKIM

prof. dr hab. Jacek Męcina





Wartości, którymi Uczelnia kieruje się w swojej działalności, nie pozostawiają miejsca na nieetyczne zachowania godzące w zespół, efektywną współpracę i naruszające dobra osobiste współpracowników i studentów.



Bezpieczne i równe środowisko akademickie

Czym powinno być środowisko akademickie?

- Przestrzenią wzajemnego szacunku, otwartości i równego traktowania.
- Miejscem wolnym od przemocy psychicznej, dyskryminacji i wykluczenia.
- Wspólnotą, która sprzyja rozwojowi naukowemu i osobistemu wszystkich jej członków – niezależnie od płci, pochodzenia, pozycji zawodowej czy przekonań.
- Miejscem rozwoju dla studentów i integracji środowiska akademickiego



Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 94 [3] § 2 K.p.) mobbing to:

- działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

Obecne przepisy o mobbingu w polskim prawie pracy są krytykowane za brak precyzji i jasności w definicji mobbingu a także za brak konkretnych działań prewencyjnych ze strony pracodawcy.

1. Definicja mobbingu w Kodeksie Pracy jest ogólna, brak jednoznacznych kryteriów sprawia, że trudno ocenić, czy dany incydent można zakwalifikować jako mobbing.
2. Obecny przepis mówi jedynie o obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, ale nie precyzuje konkretnych działań prewencyjnych.
3. Udowodnienie mobbingu w sądzie jest trudne, ze względu na subiektywny charakter doświadczenia mobbingu. Pracodawca powinien udowodnić, że należycie wykonywał obowiązki przeciwdziałania mobbingowi.
4. Zdefiniowany zakres odpowiedzialności finansowej pracodawcy
5. Obowiązek pracodawcy do wspierania osób dotkniętych mobbingiem,



CECHY CHARAKTERYSTYCZNE MOBBINGU

- zaistnienie konfliktu;
- pojawienie się 'ofiary' i 'prześladowców';
- szykanowanie mające charakter ciągły i trwające przez dłuższy czas;
- działanie mające na celu wyrządzenie szkody 'ofierze' i uzyskanie indywidualnych korzyści;
- pogorszenie się stanu zdrowia 'ofiary' (PTSD).



CZY MOBBING ZAGRAŻA ORGANIZACJI?

Mówienie o mobbingu jest konieczne, gdyż mobbing:

- godzi w wartości organizacji;
- jest jednym z najbardziej dotkliwych przejawów szyskan;
- w miejscu pracy;
- zaburza relacje interpersonalne;
- powoduje napiętą atmosferę;
- przyczynia się do eskalacji potencjalnych konfliktów;
- niesie destrukcyjne konsekwencje zdrowotne;
- hamuje rozwój organizacji.

MOBBING W ŚRODOWISKU PRACY

13% pracowników deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat było szykanowanych przez swojego przełożonego, w tym 3% doświadczało tego często.

Mobbing częściej dotyka:

- Kobiety niż mężczyźn.
- Młodszych pracowników (18–34 lata).
- Mieszkańców największych miast.
- Osoby z wyższym wykształceniem.

Źródło: CBOS, *O mobbingu – doświadczenia Polaków*, 2024



Formy i przejawy mobbingu:

- zjawisko mobbingu często ma subtelny charakter: wykluczanie ze spotkań, brak informacji, ignorowanie kompetencji.
- niektóre formy przemocy akademickiej obejmują utrudnianie zaliczeń, nagłe zmiany zasad egzaminów, ośmieszanie na forum grup.
- do działań mobbingowych zalicza się m.in. przypisywanie błędów, które nie miały miejsca, lub odbieranie obowiązków bez uzasadnienia.

Bez skutecznych działań instytucjonalnych uczelnia traci zaufanie jako miejsce rozwoju.



DLACZEGO TO WAŻNE?

Skutki mobbingu:

- Osobiste: wypalenie, depresja, rezygnacja z pracy/nauki.
- Instytucjonalne: spadek efektywności, konflikty, odejścia, utrata reputacji.

Podstawowe standardy:

- Równe szanse w rozwoju akademickim i zawodowym,
- Psychologiczne bezpieczeństwo dla studentów i pracowników,
- Przejrzystość zasad i procedur,
- Realna gotowość do reagowania na przypadki naruszeń.



UCZELNIA – PRZESTRZEŃ BEZPIECZNA OD MOBBINGU I DYSKRYMINACJI – DZIAŁANIA NA RZECZ WSPIERANIA POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ I DZIAŁAŃ NIEPOŻĄDANYCH NA POLSKICH UCZELNIACH

CELE PROJEKTU



Przeprowadzenie **analizy** ryzyka dotyczącej obecności problemu mobbingu i działań niepożądanych na polskich uczelniach



Zdiagnozowanie i popularyzowanie prowadzonej przez polskie uczelnie wyższe polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.



Przeprowadzenie analizy i **promocja dobrych praktyk** w zakresie prowadzonych przez uczelnie działań o charakterze antymobbingowym i antydyskryminacyjnym.



Promowanie idei wdrażania i **stosowania polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej** oraz innych działań niepożądanych w celu poprawy jakości pracy i nauki.

EFEKTY PROJEKTU

- Poprawa warunków pracy i nauki na polskich uczelniach, by było one miejscami bezpiecznymi dla wszystkich pracowników i studentów.
- Poprawa standardów jakości kształcenia oraz kultury organizacyjnej na polskich uczelniach.
- Stworzenie rekomendacji trwałych strategii przeciwdziałania postawom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy i nauki.
- Wdrażanie dobrych praktyk związanych z promowaniem takich wartości jak tolerancja, wolność od wszelkich przejawów dyskryminacji, wolność od przemocy fizycznej i psychicznej na polskich uczelniach.



Dziękuję za uwagę



bezpiechnauczelnia.com.pl



bezpiechnauczelnia@uw.edu.pl

