

Raport o stanie procedur antymobbingowych na uczelniach publicznych w Polsce

Joanna Gruba, Beata Stasińska, Joanna Wyleżałek

Gliwice 2019 r.

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	3
1. Procedury antymobbingowe w świetle prawa.....	4
2. Założenia metodologiczne i charakterystyka badanej grupy	6
3. Analiza ilościowa otrzymanych odpowiedzi.....	8
4. Wprowadzanie procedur antymobbingowych na uczelniach.....	10
5. Szkolenia w zakresie procedur antymobbingowych na uczelniach	20
6. Liczba zgłoszeń mobbingowych w świetle danych uczelni.....	28
7. Osoba mediatora w świetle Ustawy 2.0	34
Zakończenie	43

WSTĘP

Raport *Procedury antymobbingowe w polskim szkolnictwie wyższym* to projekt społeczny, zrealizowany przez Fundację Nauka Polska. Jest kontynuacją i uzupełnieniem sondażu diagnostycznego, przeprowadzonego wśród społeczności akademickiej na temat występowania mobbingu na uczelniach. Sondaż przeprowadzono w marcu i kwietniu 2019 r., poprzez skierowane drogą mailową do nauczycieli akademickich prośby o wypełnienie kwestionariusza ankiety. Na pytania zawarte w kwestionariuszu odpowiedziało 1198 osób. Analiza odpowiedzi zawartych w ankietach wskazała niepokojący sygnał, że ponad 72% respondentów uważa, iż pracownicy na uczelniach nie są traktowani z należyтым szacunkiem, a ponad 65% respondentów twierdzi, że doświadczyło lub doświadcza mobbingu ze strony przełożonych. Wyniki sondażu wraz ze wszystkimi udzielonymi odpowiedziami respondentów zostały opublikowane i znajdują się na stronie internetowej: <https://naukapolska.eu/index.php/ankieta-mobbing>

Wobec tak niepokojących wyników, wskazujących na możliwość doświadczania mobbingu i przemocy psychicznej wśród naukowców, Fundacja Nauka Polska rozpoczęła kolejny projekt, którego celem było zgromadzenie informacji na temat wprowadzenia procedur antymobbingowych, szkoleń w tej tematyce oraz działań i oficjalnie zgłaszanych przypadków mobbingu na polskich uczelniach publicznych.

Należy zaznaczyć, że przedstawiony Raport nie ma charakteru badań naukowych. Jest on szczegółowym zestawieniem zebranych danych i faktów. Zespół projektowy Fundacji Nauka Polska dokonał analizy, aby zainteresować wynikami społeczność akademicką, skłonić do refleksji przede wszystkim zespoły pracujące nad standardami polskiej nauki, władze odpowiadające bezpośrednio za kierowanie środowiskiem akademickimi i ministerstwa sprawujące nadzór nad uczelniami w Polsce.

Raport nie powstałby, gdyby nie współpraca z Rektorami i pełnomocnikami ich biur, którzy szanując Art. 61 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* o prawie obywateli do uzyskania informacji o działalności organów państwowych, udzielili odpowiedzi na pytania skierowane przez Fundację Nauka Polska. Dlatego też pragniemy podziękować wszystkim osobom, zaangażowanym w udzielenie odpowiedzi na postawione przez nas pytania.

1. PROCEDURY ANTYMOBBINGOWE W ŚWIETLE PRAWA

Regulacje dotyczące mobbingu zostały zdefiniowane w Kodeksie Pracy z dn. 1 stycznia 2004 roku w artykule 94³. Pracownik, który doświadczył w miejscu pracy mobbingu, może dochodzić roszczeń, odwołując się do poniższych regulacji formalno-prawnych.

Art. 94³ Kodeksu Pracy

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

* *Przeciwdziałanie powinno uwzględniać zarówno skargi jak i prewencję (por. wyrok SN z 21 kwietnia 2015 r. sygn.. II PK 149/14)*

§ 2. Mobbing oznacza 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.

****Przesłanki uporczywości i długotrwałości muszą być spełnione łącznie oraz powinny być wykazane przez pracownika.***

(por. wyrok SN z 5 grudnia 2006 r. sygn. II PK 112/06).

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”

* *Uzupełnienie o nowy zapis nastąpiło w rezultacie nowelizacji Kodeksu Pracy z 16 maja 2019 r.(Dz.U. 2019 poz. 1043).*

Omawiana zmiana pozwala skorzystać z ochrony sądowej nie tylko byłym pracownikom, którzy przed wniesieniem powództwa o odszkodowanie rozwiązali swój stosunek pracy, ale również osobom pozostającym w stosunku pracy.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rzeczywisty mobbing w relacjach pracy jest istotnym problemem społecznym, któremu należy skutecznie przeciwdziałać. W sądach pracy, na co wskazuje orzecznictwo, bardzo często pojawiają się jednak sprawy z powództwa o mobbing, uznawane za bezzasadne. Przypomnieć zatem należy, że zgodne z prawem egzekwowanie przez pracodawcę obowiązków wynikających ze stosunku pracy nie jest mobbingiem, a nadużywanie tego pojęcia nie służy rozwiązywaniu realnego zagrożenia, które niesie ze sobą ten bardzo istotny problem społeczny.

Kwestią odrębną, choć istotną z perspektywy omawianego problemu, jest również fakt, że niesłuszne oskarżenie o mobbing, może również nie pozostać bezkarne. Polskie prawo przewiduje bowiem narzędzia prawne do dochodzenia swoich racji przed Sądem przez osoby lub instytucje niesłusznie pomawiane. W takich sytuacjach sprawy mogą być prowadzone w dwóch kierunkach: karnym lub cywilnym.

Podstawę aktu oskarżenia w sprawie karnej może stanowić art. 212 § 1 KK, który stanowi, że kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Podstawę roszczeń cywilnych natomiast może stanowić art. 23, 24 oraz 448 KC. Zgodnie z przywołaną regulacją ten, czyje dobro osobiste zostaje naruszone, może żądać, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności żeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, a ponadto na zasadach przewidzianych w kodeksie może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Mobbing niesie ze sobą destrukcyjne konsekwencje indywidualne, instytucjonalne oraz społeczne. Niewiedza na temat mobbingu albo używanie bezpodstawnych oskarżeń o mobbing, jako świadomej strategii działania w realizacji swoich interesów, pogłębia problem i wzmaga nieufność społeczną.

2. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Głównym celem sondażu było poznanie stanu wprowadzania procedur antymobbingowych przez władze polskich publicznych uczelni. Ponadto osoby badające problem chciały uzyskać informacje dotyczące: organizowania szkoleń informacyjnych w tej tematyce, powołania osoby mediatora w szkołach wyższych oraz liczby zgłaszanych przypadków mobbingu na uczelniach.

Podstawę uzyskania informacji z uczelni stanowiły pytania zawarte w piśmie Fundacji Nauka Polska, które skierowano do Rektorów **119** publicznych uczelni w Polsce. Pismo rozesłano drogą mailową w lipcu i sierpniu 2019 r. do [93 uczelni nadzorowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego \(MNiSW\)](#):

- 34 Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe,
- 18 uniwersytetów,
- 18 uczelni technicznych,
- 5 uczelni ekonomicznych,
- 5 uczelni pedagogicznych,
- 6 uczelni rolniczych/przyrodniczych,
- 6 uczelni wychowania fizycznego,
- 1 uczelnia teologiczna¹.

Ponadto pismo wysłano do **26** uczelni nadzorowanych przez inne ministerstwa niż MNiSW:

- 5 uczelni medycznych, nadzorowanych przez Ministerstwo Zdrowia (MZ),
- 16 uczelni artystycznych, nadzorowanych przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego (MKiDN),
- 5 uczelni nadzorowanych przez Ministerstwo Obrony Narodowej (MON).

Raport przygotowano na podstawie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy i kiedy w zarządzanej przez Pana uczelni zostały opracowane i wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi? Uprzejmie prosimy o podanie adresu strony internetowej, na której zostały opisane procedury.

¹ Wykaz uczelni podano za: <https://www.gov.pl/web/nauka/uczelnie-publiczne/> [dostęp 27.09.2019].

2. Czy w zarządzanej przez Pana uczelni zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy?
3. Ilu pracowników naukowych zgłosiło nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe w okresie ostatnich dziesięciu lat?
4. Czy, zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w zarządzanej przez Pana uczelni powołano osobę pełniącą rolę mediatora? Jeżeli tak, proszę o podanie danych osoby pełniącej funkcję mediatora.

3. ANALIZA ILOŚCIOWA OTRZYMANYCH ODPOWIEDZI

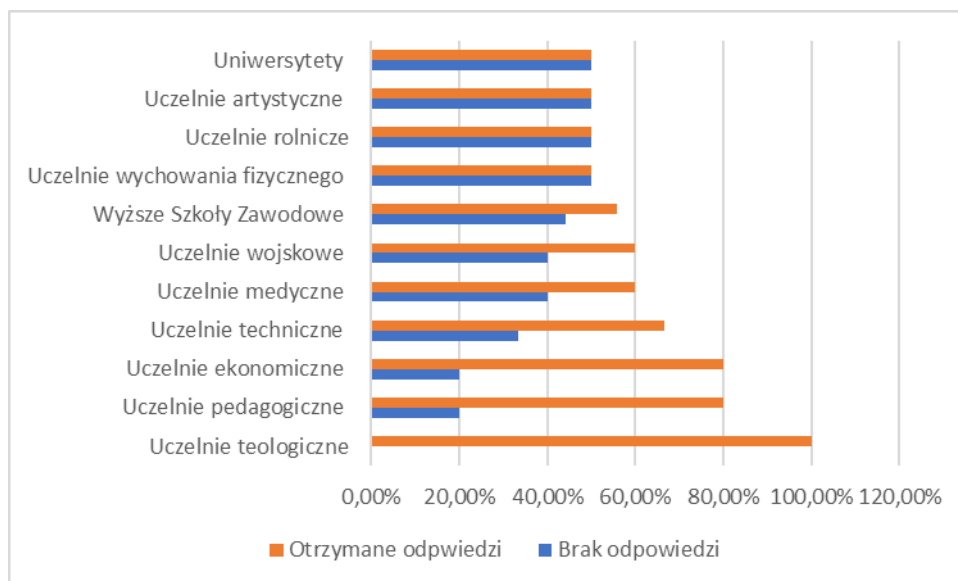
Pismo Fundacji Nauka Polska z pytaniami zostało rozesłano drogą mailową do 119 Rektorów publicznych uczelni. Odpowiedzi na pytania otrzymano z 69 uczelni (57,98%). Aż 50 uczelni (42,02%) nie zareagowało na prośbę Fundacji. W tabeli 1 przedstawiono ilościową analizę odpowiedzi na pytania Fundacji Nauka Polska, uzyskanych z uczelni publicznych, z uwzględnieniem typu uczelni.

Tabela 1. Ilościowa analiza uczelni, które nie przysłały i przysłały odpowiedzi.

Typ uczelni	Brak odpowiedzi		Otrzymane odpowiedzi		Razem
	Liczba	%*	Liczba	%	
Uczelnie teologiczne	0	0,00%	1	100,00%	1
Uczelnie pedagogiczne	1	20,00%	4	80,00%	5
Uczelnie ekonomiczne	1	20,00%	4	80,00%	5
Uczelnie techniczne	6	33,33%	12	66,67%	18
Uczelnie medyczne	2	40,00%	3	60,00%	5
Uczelnie wojskowe	2	40,00%	3	60,00%	5
Wyższe Szkoły Zawodowe	15	44,12%	19	55,88%	34
Uczelnie wychowania fizycznego	3	50,00%	3	50,00%	6
Uczelnie rolnicze	3	50,00%	3	50,00%	6
Uczelnie artystyczne	8	50,00%	8	50,00%	16
Uniwersytety	9	50,00%	9	50,00%	18
Razem	50	42,02%	69	57,98%	119

* jako 100% przyjęto liczbę uczelni danego typu

Dla lepszego zobrazowania danych zawartych w tabeli 1 zaprezentowano je na wykresie 1.



Wykres 1. Graficzne przedstawienie procentowego udziału przesłanych odpowiedzi i braków odpowiedzi wśród ankietowanych uczelni wyższych.

4. WPROWADZANIE PROCEDUR ANTYMOBBINGOWYCH NA UCZELNIACH

Wewnętrzne regulacje antymobbingowe zostały wprowadzone w Kodeksie Pracy 1 stycznia 2004 r. Od tego czasu zadaniem pracodawcy jest opracowanie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (WPA). Ponadto każdy pracownik musi być zapoznany z jej treścią w sposób ogólnie przyjęty u danego pracodawcy. Do celów dowodowych wszyscy pracownicy powinni złożyć na piśmie własnoręcznie podpisane i opatrzone datą oświadczenie o zaznajomieniu się z treścią WPA. Dokument taki pracodawca powinien dołączyć do akt osobowych pracownika².

Pierwsze pytanie skierowane w piśmie do Rektorów dotyczyło wprowadzenia procedur antymobbingowych: *Czy i kiedy w zarządzanej przez Pana uczelni zostały opracowane i wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi? Uprzejmie prosimy o podanie adresu strony internetowej, na której zostały opisane procedury.*

Uzyskane odpowiedzi wskazują, że 54 ankietowane uczelnie (78,26%) potwierdziły wprowadzenie procedur regulujących to zagadnienie³. Aż 15 uczelni (21,74%) przyznało, że nie opracowało wewnętrznych procedur antymobbingowych, a dokumentem regulującym procedury związane z mobbingiem jest *Kodeks Pracy*.

Na podstawie przesłanych informacji należy wskazać, iż jako pierwsze, według uzyskanych informacji, procedury antymobbingowe wprowadziły: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie w 2007 r. oraz Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie w 2008 r.

W tabeli 2. przedstawiono wszystkie otrzymane od respondentów odpowiedzi, dotyczące stosowania wewnętrznych procedur antymobbingowych wraz ze stronami internetowymi, na których znajdują się stosowne rozporządzenia. Listę uczelni zaprezentowano w porządku alfabetycznym, rozpoczynając od tych, w których wprowadzono wewnętrzne procedury antymobbingowe.

² https://kadry.infor.pl/popzednie_tematy_dnia/403666,Wewnetrzna-polityka-antymobbingowa-pracodawcy.html

³ Do analizy wzięto pod uwagę tylko odpowiedzi uzyskane z 69 uczelni (100%).

Tabela 2. Wprowadzanie wewnętrznych procedur antymobbingowych na uczelniach.

Lp.	Nazwa uczelni	Wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi (z podaniem adresu strony internetowej, na której zostały opisane procedury)	link do procedur
Uczelnie, które wprowadziły wewnątrz procedury antymobbingowe			
1.	Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni	Procedury antymobbingowe zostały opracowane w 2016 r. i ujęto w Regulaminie Pracy. Procedury umieszczono na stronie internetowej AMW pod linkiem https://www.amw.gdynia.pl w zakładce: Uczelnia – Decyzje Rektora-Komendanta AMW – Decyzje ogólnouczelniane – Obwieszczenie nr 2 z 2 lipca 2016 r.	http://bip.amw.gdynia.pl/images/Pliki/Decyzje%20Rektora%20-%20Komendanta%20AMW/Decyzje%20ogolnouczelniane/Decyzje%202016/Obwieszczenie%20nr%202%20-%20REGULAMIN%20PRACY%20AMW%20tekst%20jednolity.pdf
2.	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi	Unormowania dotyczące procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi zostały wprowadzone z dniem 6.02.2014r do Regulaminu Pracy. Zarządzeniem Nr 5 z dn. 6.02.2014r Rektora Akademii został powołany Rzecznik ds. Mobbingu, którego zadaniem jest podejmowanie działań w zakresie określonym w Regulaminie. Regulamin Pracy został umieszczony na stronie internetowej www.amuz.lodz.pl/pl/akademia/o-nas/dokumenty .	http://www.amuz.lodz.pl/pl/akademia/o-nas/dokumenty Dostępny po zalogowaniu do systemu
3.	Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu	Przeciwdziałanie mobbingowi ma na uczelni przestrzeganie wprowadzonego Kodeksu Etyki Pracownika Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu, a w przypadku zgłoszenia do Władz Akademii zawiadomienia o mobbingu istnieje obowiązek zastosowania przepisów dyscyplinarnych zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668) oraz Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia z dnia 25 września 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1843).	http://bip.amuz.wroc.pl/download/attachment/38/kodeks-etyki-pracownika%20akademii-muzycznej-im-karola-lipinskiego-we-wroclawiu.pdf
4.	Akademia Muzyczna im. Karola Szymanowskiego w Katowicach	W Akademii została opracowana i przyjęta Polityka Antymobbingowa. Polityka wejdzie w życie od dnia 1 października 2019 r. i wtedy zostanie udostępniona na stronie internetowej Akademii	Nie podano linku
5.	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (Warszawa)	Procedura wewnętrznej Polityki antymobbingowej została opracowana i wprowadzona w kwietniu 2018 r. Została załączona do Regulaminu pracy z którym można się zapoznać na stronie ASP im. M. Grzegorzewskiej w zakładce Regulaminy	www.aps.edu.pl bezpośredniego linku nie podano
6.	Akademia Pomorska w Słupsku	Uczelnia w ramach procesu wdrażania Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym” opracowała procedurę, której celem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji. Jest ona elementem Regulaminu Pracy w AP w Słupsku, który w chwili obecnej jest w fazie konsultacji ze związkami zawodowymi z perspektywą wprowadzenia z dniem 1 października 2019 r.	Nie podano linku
7.	Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu	Procedura antymobbingowa została wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr I/62/2019 w dniu 15.10.2018r. adres mailowy: https://bip.asp.wroc.pl/files/tinymce_browser/other/1.62.2018.pdf ;	https://bip.asp.wroc.pl/files/tinymce_browser/other/1.62.2018.pdf
8.	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie	W Akademii obowiązuje zarządzenie nr 31 Rektora ASP w Krakowie z dnia 28 maja 2015 roku w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi (z późn. zm.), które określa procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w Uczelni. Zarządzenie dostępne jest na stronie BIP ASP (bip.asp.krakow.pl).	bip.asp.krakow.pl Bezpośredniego linku nie podano

9.	Akademia Sztuki w Szczecinie	Zagadnienie mobbingu wskazano w Regulaminie Pracy Akademii Sztuki w Szczecinie (Załącznik nr 2) z 28 czerwca 2013 r. jako wyciąg z Kodeksu Pracy, Art. 94 ³ ; w aktach osobowych każdego pracownika znajduje się oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy i jego załącznikami;	Nie podano linku
10.	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku -Białej	Polityka antymobbingowa została wprowadzona Zarządzeniem Rektora ATH nr 729/2013/2014 z dnia 14 października 2013 roku. W intranecie, który jest dostępny dla wszystkich pracowników ATH jest zakładka - polityka antymobbingowa.	Link dostępny dla pracowników
11.	Akademia Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu	W Akademii obowiązują procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w postaci Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej oraz Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej, stanowiące załączniki do Regulaminu Pracy AWL. Wskazane polityki szczegółowo regulują kwestie związane ze sposobem zgłaszania skarg oraz procedurę reagowania na złożone skargi przez powołane w tym celu odpowiednie Komisje. Rozwiązania te zostały wprowadzone z początkiem ubiegłego roku akademickiego, tj. z dniem 1 października 2018 r.	Nie podano linku
12.	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie	W Akademii zostały wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Poruszaną kwestię regulują zał. nr 3 do uchwały Senatu AWF Warszawa nr 37/2010/2011 z dnia 21 czerwca 2011 r. (z późn. zm.) w sprawie uchwalenia Kodeksu Etyki Pracowników AWF, zasad polityki antykorupcyjnej AWF, zasad polityki zarządzania ryzykiem w AWF oraz zasad wewnętrznej polityki antymobbingowej w AWF w Warszawie oraz Uchwała Nr 54/2017/2018 Senatu AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie z dnia 18 września 2018 roku w sprawie: zmian w załączniku C (zasady wewnętrznej polityki antymobbingowej w AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie do uchwały Nr 37/2010/2011 Senatu AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie z dnia 21 czerwca 2011 roku w sprawie uchwalenia Kodeksu Etyki Pracowników AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie, zasad polityki antykorupcyjnej AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie, zasad polityki zarządzania ryzykiem w AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie oraz zasad wewnętrznej polityki antymobbingowej w AWF Józefa Piłsudskiego w Warszawie	https://awf.edu.pl/bip/dokumenty/uchwaly-senatu/20102011/37.pdf https://awf.edu.pl/data/assets/pdf_file/0009/43011/37.zC.pdf https://awf.edu.pl/data/assets/pdf_file/0020/44642/54.pdf
13.	Akademia Wychowania Fizycznego w Gdańsku	Procedura antymobbingowa została wprowadzona w Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu im. Jędrzeja Śniadeckiego w Gdańsku Zarządzeniem nr 42/2019 Rektora AWFis z dnia 25 października 2019 r.	https://archiwumawfgdansk.sco.info/zalaczniki/374/Z-42-2018_26-10-2018_09-50-26.pdf
14.	Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze	Wewnętrzna polityka antymobbingowa została wprowadzona w Uczelni Zarządzeniem Rektora nr 25/2010 z dnia 23.03.2010 r. Informacja ta znajduje się na stronie bip KPSW w zakładce Zarządzenia Rektora (wersja archiwalna) oraz na portalu pracowniczym, do którego dostęp mają tylko pracownicy po zalogowaniu	http://nbip.kpswjg.pl/userfiles/file/doc/zr2010/zal%20do%20ZR_25_10_WewPolAnty.pdf wersja archiwalna
15.	Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu	Procedura antymobbingowa została wprowadzona w styczniu 2014 r. - w załączeniu przesyłam kopię zarządzenia Rektora PMWSZ w Opolu w sprawie wprowadzenia Regulaminu polityki antymobbingowej. Każdy pracownik niezwłocznie po zatrudnieniu na uczelni jest zapoznawany z procedurą oraz potwierdza zapoznanie się własnoręcznym podpisem.	Nie podano linku
16.	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu	Wewnętrzna procedura antymobbingowa, przeciwdziałająca mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu została wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 14/2012 dnia 17/02/2012 r.	http://www.bip118.lo.pl/?cid=106&bip%20id=380 Zarządzenie Rektora nr 14/2012
17.	Państwowa Wyższa Szkoła	W PWSW w Przemyśle zarządzeniem Rektora nr 27/2013 z dnia 25 lipca 2013 r. w sprawie zespołu wewnętrznych działań	link do zarządzenia nr 57/2019:

	Wschodnioeuropejska w Przemysłu	antymobbingowych (http://www.archiwum.psw.pl/2013-zr/id5136,Zarządzenie-Nr-272013-Rektora-Panstwowej-Wyzszej-Szkoly-Wschodnioeuropejskiej-w-Przemyslu-z-dnia-25-lipca-2013-r..html) zostały wprowadzone odpowiednie procedury, które następnie zostały zaktualizowane na podstawie zarządzenia nr 57/2019 z dnia 22 lipca 2019 r.	file:///C:/Users/E5ACE-1.PIL/AppData/Local/Temp/Zarządzenie-nr-57-7-22.07.2019-1. W-sprawie-działania-antymobbingowych.pdf Link do zarządzenia nr 27/2013: http://www.archiwum.psw.pl/2013-zr/id5136.Zarządzenie-Nr-272013-Rektora-Panstwowej-Wyzszej-Szkoly-Wschodnioeuropejskiej-w-Przemyslu-z-dnia-25-lipca-2013-r.html Obecnie link nieaktywny
18.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie	W PWSZ im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie wprowadzono procedury przeciwdziałania mobbingowi po wejściu w życie poprzedniej ustawy o szkolnictwie wyższym – zarządzeniem nr 17/2007 Rektora Uczelni z dnia 11.06.2007 r. Obecnie przygotowywane są nowe rozwiązania, które wprowadzone zostaną w Uczelni po 1.10.2019 r. tj. z początkiem obowiązywania nowego statutu.	Nie podano linku
19.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Grodka w Sanoku	W PWSZ im. Jana Grodka w Sanoku zapisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi zawarte zostały w <i>Regulaminie pracy</i> oraz w <i>Informacji do umowy o pracę</i> , z którymi pracownicy zostają zapoznani w momencie przyjęcia do pracy	Nie podano linku
20.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu	Procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi zostały opracowane i wprowadzone: Zarządzeniem nr 0300.115.V.2018 Rektora PWSZ im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 27 grudnia 2018 r. w sprawie zmian do Regulaminu Pracy PWSZ w Kaliszu oraz Uchwałą Nr 0012.286.IV.2016 Senatu Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 23 czerwca 2016 roku w sprawie Kodeksu etyki nauczyciela akademickiego oraz standardów i wytycznych nauczyciela akademickiego PWSZ im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu	http://www.pwsz.kalisz.pl/biu/letyn/index.php?id=2004,377_9_0 http://www.pwsz.kalisz.pl/biu/letyn/userfiles/file/praca/US-0012_286_IV_2016-KODEKS-ETYKI-NAUCZYCIELA-AKADEMICKIEGO.pdf
21.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu	Zapisy dotyczące zachowań mobbingowych zostały w PWSZ im. Prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu określone w regulaminie pracy. Obecnie trwają prace dotyczące określenia procedur postępowania z tym zjawiskiem, jak również sposobu powoływania osoby pełniącej funkcję mediatora Uczelni.	Nie podano linku
22.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	W celu prawidłowych relacji między pracownikami, jak również przeciwdziałaniu skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznych w miejscu pracy, Uczelnia opracowała procedurę w zakresie przeciwdziałania zjawisku mobbingu, konsekwencją czego zostało wydane Zarządzenie nr 59/2019 Rektora PWSZ w Chełmie z dnia 23 lipca 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi w PWSZ w Chełmie	Zarządzenie Rektora nr 59/2019 zamieszczone jest na stronie internetowej BIP PWSZ w Chełmie. Obecnie niedostępne, ostatnia aktualizacja strony 20.05.2019
23.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu	W Uczelni zostało wydane zarządzenie Nr 83/2010 Rektora PWSZ z dnia 31 grudnia 2010 r. w sprawie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, obowiązujące do dnia dzisiejszego. Zarządzenie znajduje się w zbiorze aktów prawnych na stronie internetowej Uczelni. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w okresie wydania zarządzenia byli zobowiązani do zapoznania się z jego treścią i potwierdzenia tego faktu złożeniem stosownego oświadczenia, które znajduje się w aktach osobowych pracownika. Każdy pracownik nowo zatrudniany przechodzi w tej kwestii taką samą procedurę.	http://www.pwsz-ns.edu.pl/images/bip/zarzadzenia_rektora/2010/zarz._nr_83.pdf

24.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku	W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej we Włocławku została opracowana i wdrożona Polityka antymobbingowa w 2014 r.	Nie podano linku
25.	Politechnika Białostocka	W Politechnice Białostockiej zostały opracowane i wprowadzone w życie procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi – Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa PB, dalej zwana Polityką, stanowiąca załącznik do regulaminu pracy w Uczelni od 2013 roku. Dokument archiwalny https://bip.pb.edu.pl/index.php?event=informacja&id=15281	obecnie obowiązujące: https://bip.pb.edu.pl/index.php?event=informacja&id=16276
26.	Politechnika Częstochowska	W Politechnice Częstochowskiej wprowadzono Zarządzenie Rektora Politechniki Częstochowskiej nr 214/2019 z dnia 18.06.2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Politechnice Częstochowskiej, dostępne dla pracowników na stronie internetowej wewnętrznej sieci uczelnianej,	www.pcz.pl Dokument dostępny w sieci wewnętrznej
27.	Politechnika Gdańska	W Politechnice Gdańskiej od września 2015 r. obowiązuje Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa dostępna dla pracowników po zalogowaniu	https://pg.edu.pl/pracownicy/etyka Dokument dostępny sieci wewnętrznej
28.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	Procedura dot. przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu (Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa) została wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 14 z 28 kwietnia 2009 r.(Zał Nr 1). Do procedury zostały wprowadzone zmiany Zarządzeniem Rektora nr 13 z 27 kwietnia 2016 r. (Zał. Nr 2).	http://bip.pk.edu.pl/index.php?ver=0&dok=671 http://bip.pk.edu.pl/index.php?ver=0&dok=2112
29.	Politechnika Lubelska	W Politechnice Lubelskiej funkcjonuje Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wprowadzona Zarządzeniem Nr R-62/2018 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 18 grudnia 2018 r.	http://www.pollub.pl/files/4/news/files/5008_Zarzadzenie_Nr,R-62-2018.pdf
30.	Politechnika Śląska (Gliwice)	Procedury zostały opisane i wprowadzone zarządzeniem nr 19/2018 Rektora Politechniki Śląskiej z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie wprowadzenia Procedury antymobbingowej na Politechnice Śląskiej (Monitor Prawny PŚ z 2018 r. 53) oraz podane do wiadomości wszystkim pracownikom w sposób przyjęty w Uczelni, tj. przez ogłoszenie w Monitorze Prawnym Politechniki Śląskiej, serwisie internetowym, który pełni rolę publikatora aktów prawnych. Dostęp do witryny wymaga logowania przy użyciu danych pracowniczych.	Dokument dostępny w sieci wewnętrznej
31.	Politechnika Warszawska	W Politechnice Warszawskiej zostały opracowane i wprowadzone w życie procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi zarządzeniem 59/2014 Rektora z dnia 19 września 2014 r. Treść zarządzenia dostępna jest na stronie www.bip.pw.edu.pl w zakładce Wewnętrzne akty prawne	https://www.bip.pw.edu.pl/Wewnetrzne-akty-prawne/Dokumenty-Rektora-PW/Zarzadzenia-Rektora/2014/Zarzadzenie-Rektora-nr-59-2014-z-dnia-19-09-2014
32.	Politechnika Wroclawska	W Politechnice Wrocławskiej sprawy poprawnych zachowań etycznych, w tym przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, traktowane są jako dobro wspólne, stąd w procesie rozwiązywania problemów etycznych uczestniczą: Rektorska Komisja ds. Etyki, Mediator dla Pracowników i Doktorantów, Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich, Związki Zawodowe, Kierownicy jednostek organizacyjnych. Podstawą działań wszystkich ciał jest Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej uchwalony przez Senat Uczelni w dniu 18 lutego 2016. Kodeks ten zastąpił wcześniejszy Akademicki Kodeks Etyczny Politechniki Wrocławskiej obowiązujący od 3 lipca 2003. Treść Kodeksu Etyki jak i procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi zostały przedstawione na stronie obecnie niedostępnej. Ponieważ w Uczelni działania przeciw mobbingowi mają charakter uspołeczniony, konkretnymi przypadkami, na zasadzie prewencji, w pierwszej kolejności zajmują się nie ciała ogólnouczelniane a kręgi lokalne Uczelni, których to dotyczy.	https://pwr.edu.pl/pracownicy/kodeks-etyki Obecnie link nieaktywny. Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej https://pwr.edu.pl/fcp/oGBUkOQrTKIQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCwgCFiFPFRYqCl5tDXdAGHpEQVgQaxMDOCAEDgMdLA5fRE0OPxZSBw/users/code_eCVYRpgYXNVg5Xh09GgBLGJ9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/dokumenty-2016/kodeks_etyki_2016.pdf

33.	Pomorski Uniwersytet Medyczny	Procedura antymobbingowa w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie została wprowadzona Zarządzeniem Rektora Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z nr 87/2015 z dnia 27 lipca 2015 r. Jest ona udostępniona na stronie www.pum.edu.pl	https://www.pum.edu.pl/data/assets/pdf%20file/0005/104855/15-87-procedura-antymobbingowa.pdf Obecnie link nieaktywny.
34.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	W SGGW w Warszawie procedury antymobbingowe zostały wprowadzone w 2013 roku Zarządzeniami Rektora SGGW: Zarządzeniem Nr 31 Rektora SGGW w Warszawie z dnia 8 maja 2013 r. w sprawie Polityki przeciwdziałania mobbingowi w SGGW w Warszawie Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi została szczegółowo opisana w Załączniku do Zarządzenia Nr 31 Rektora SGGW w Warszawie z dnia 8 maja 2013 r. w sprawie Polityki przeciwdziałania mobbingowi w SGGW w Warszawie - POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI W SZKOLE GŁÓWNEJ GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO W WARSZAWIE Zarządzeniem Nr 33 Rektora SGGW w Warszawie z dnia 10 maja 2013 r. w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi w 2016 roku ze względu na zmianę funkcji kilku członków Komisji Antymobbingowej decyzją Rektora SGGW nastąpiła zmiana w jej składzie, procedury pozostają natomiast niezmiennie od 6 lat i stosowane są we wszystkich jednostkach organizacyjnych SGGW.	https://sgw0.bg.sggw.pl/exlibris/aleph/a22_1/apache_media/P5VK54NXTEHSNMOUS_EBJ6PUHH5UXRN.pdf
35.	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	W Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, od 2017 r. obowiązuje „Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach”, stanowiąca załącznik do regulaminu pracy Uczelni (link do strony - https://bip.ue.katowice.pl/regulacje-prawne/regulamin-pracy.html)	https://bip.ue.katowice.pl/file_admin/user_upload/bip/Inne/zarz%C4%85dzenie_nr_75-17_-_za%C5%82%C4%85cznik_nr_2_do_regulaminu_pracy.pdf
36.	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	W Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie - zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi – zostały opracowane w 2014 roku i stanowią załącznik nr 5 do Regulaminu pracy, który jest dostępny na stronie Uczelni w zakładce Akty prawne. Z dokumentem tym zostali zapoznani wszyscy pracownicy Uczelni w sposób przyjęty w Uczelni tj. poprzez rozpropagowanie tej informacji do wszystkich jednostek organizacyjnych.	http://uek.krakow.pl/files/common/akty-prawne/regulaminy/Regulamin-pracy_tekst-ujednoczony_2017.pdf
37.	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	Procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi zostały opracowane w Zarządzeniu Rektora nr 14/2010 z dnia 17 marca 2010 roku w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu	https://ue.poznan.pl/pl/uniwersytet.c13/zarzadzania.c30/zarzadzania-rektora.c77/zarzadzanie-nr-14-2010.a7614.html
38.	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Zarządzeniem Rektora 62/2018 z 11.04.2017 r. wprowadzono politykę antymobbingową stanowiącą załącznik zarządzenia: http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzania_pisma_okolne_rektora2018/zr62_2018.pdf	http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzania_pisma_okolne_rektora2018/zr62_2018.pdf
39.	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie	Wewnętrzna Politykę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną Uczelnia wprowadziła zarządzeniem Nr R-0161/176/2017 z dnia 28.12.2017 r. jako załącznik do Regulaminu Pracy. W nowym Regulaminie Pracy wprowadzonym zarządzeniem Nr R-0161/76/2019 z dnia 23.07.2019 r. w/w Polityka również się znajduje.	http://www.info.ujd.edu.pl Dokument dostępny w sieci wewnętrznej
40.	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	Rektor UAM w Poznaniu zarządzeniem nr 36/2016/2017 z dnia 30 listopada 2016 roku w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w UAM w Poznaniu wprowadził procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Niniejsze zarządzenie dotyczy pracowników, doktorantów oraz studentów UAM.	https://pracownicy.amu.edu.pl/data/assets/pdf_file/0017/314225/Zarzadzanie-36-strategia-dyskryminacja.pdf
41.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie	Na mocy Zarządzenia Rektora UKSW nr 83/2014 z dnia 26.11.2014r. w Uniwersytecie (opublikowanego w Monitorze UKSW) została wdrożona wewnętrzna procedura antymobbingowa regulująca zasady postępowania w przypadku zaistnienia zjawiska	https://monitor.uksw.edu.pl/docs/257

		mobbingu.	
42.	Uniwersytet Łódzki	W UŁ opracowano i wdrożono procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Wydane zostało zarządzenie Rektora UŁ nr 35 z 5.12.2017 r. w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Łódzkim.	www.uni.lodz.pl, zakładka „Baza aktów wewnętrznych”, dokument dostępny w sieci wewnętrznej.
43.	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	Procedura w sprawie przeciwdziałania mobbingowi uregulowana została wewnętrznym aktem prawnym, tj. Zarządzeniem Rektora nr 57/XIV R/2009 Rektora AM we Wrocławiu z dnia 28.08.2009 r. w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej: https://www.zarz.umed.wroc.pl/images/rektor/2009/057_t.ob.pdf obecnie obowiązująca pod linkiem w kolumnie obok	https://www.zarz.umed.wroc.pl/zr/39-2009-8325/1113-nr-57xiv%20r2009-wewnzna-polityka-antymobbingowa .
44.	Uniwersytet Medyczny w Łodzi	3 kwietnia 2014 r. zarządzeniem nr 25/2014 Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi powołano Zespół do spraw przeciwdziałania mobbingowi na UM w Łodzi. Zadaniem Zespołu jest rozpatrywanie spraw związanych z zaistnieniem działań lub zachowań skierowanych przeciwko członkom wspólnoty Uniwersytetu lub dotyczących członków tej wspólnoty. 2 lipca 2019 r. Zarządzeniem nr 45/2019 Rektor UM w Łodzi powołano nowy skład Zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi.	Nie podano linku
45.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	W zakresie przeciwdziałania mobbingowi w UMK respektowane są przepisy: Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019, poz. 1043); - Regulaminy pracy UMK (Biuletyn Prawny UMK, Nr 6 z dnia 12 września 2011 roku) Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (Biuletyn Prawny UMK z 2016 r., poz. 54). Ostatni wprowadzono z dniem 1 marca 2016 r.	https://www.wf.cm.umk.pl/panel/wp-content/uploads/ZARZ-REKTOR-2016-13-wewnetrzna-polityka-antymobbingowa-w-UMK.pdf
46.	Uniwersytet Opolski	W dniu 28 maja 2013 r. zarządzeniem nr 31/2013 Rektora Uniwersytetu Opolskiego wprowadzono zasady polityki antymobbingowej. http://www.uni.opole.pl/list/aktyprawne/2/ Uaktualnione zarządzeniem 4/2016 z dnia 15.02.2016 r.	https://apps.uni.opole.pl/zarzadzania/upload/2018-10-03-103346_zarz.pdf
47.	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	Pierwsza procedura antymobbingowa została opracowana i wprowadzona w życie na terenie Uczelni z dniem 7.11.2008 r. - Zarządzenie Rektora Nr 25/2008, znowelizowana Zarządzeniem Rektora nr R/Z.0201-59/201814.12.2018 r.	https://bip.up.krakow.pl/zarzadzanie-rektora-nr-r-z-0201-59-2018/
48.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	Procedura antymobbingowa została wprowadzona Zarządzeniem Rektora z dnia 25. Stycznia 2016 roku. Adres strony internetowej, na której jest zamieszczone zarządzenie: https://www.upwr.edu.pl/akty_prawne/44108/zarzadzanie_nr_5_2016_rektora_uniwersytetu_przyrodniczego_we_wroclawiu_z_dnia_25_stycznia_2016_roku.html	https://www.upwr.edu.pl/akty_prawne/44108/zarzadzanie_nr_5_2016_rektora_uniwersytetu_przyrodniczego_we_wroclawiu_z_dnia_25_stycznia_2016_roku.html
49.	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy	Z dniem 11 lutego 2019 r. Zarządzeniem JM Rektora Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich została wprowadzona Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa.	Dokument dostępny w sieci wewnętrznej
50.	Uniwersytet w Białymstoku	W Uniwersytecie w Białymstoku wprowadzono wewnętrzną politykę antymobbingową na podstawie Zarządzenia nr 4 Rektora Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 9 kwietnia 2014 r. w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej i obowiązek zapoznawania z jej treścią każdego pracownika.	http://docs.uwb.edu.pl/pliki/2014-4-2.pdf
51.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	Na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie zostały opracowane i wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi – Zarządzeniem Rektora Nr 31/2016 z 22.03.2016 roku	http://bip.uwm.edu.pl/node/5091
52.	Uniwersytet Warszawski	Na UW została opracowana i wprowadzona procedura w zakresie przeciwdziałania mobbingowi Zarządzeniem Rektora nr 49 z 14.05.2018 r. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi na UW. Każdy pracownik został zobowiązany do zapoznania się z treścią niniejszej procedury opublikowanej w Monitorze UW poz. 140	https://www.monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4520/M.2018.140.Zarz.49.pdf

53.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	23.10.2008 r. na mocy Zarządzenia Rektora 101/2008 wprowadzono „Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu w WUM”. Zarządzeniem z 17.10.2017 r. powołano Rektorską Komisję Antymobbingową oraz Męży Zaufania przyjmującego zgłoszenia, a w Regulaminie Pracy WUM jest wyciąg KP z dnia 26.06.1974 r. zawierający Art. 94 ³ , który reguluje kwestie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.	http://dokumenty.wum.edu.pl/?rodzaj=3 załączka: Zarządzenie Rektora 101/2008 z 23.10.2008
54.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	W ZUT w Szczecinie została wprowadzona procedura przeciwdziałania mobbingowi ZARZĄDZENIE NR 27 Rektora ZUT z dnia 18.04.2018 r. w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi na ZUT w Szczecinie 23.04.2018r. opublikowana w wewnętrznej sieci internetowej Uczelni oraz pod linkiem w kolumnie obok.	https://bip.zut.edu.pl/dokumenty/zarzadzenia-rektora-zut/browse/27.html
Uczelnie, które nie wprowadziły procedur antymobbingowych			
1.	* Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie	Trwają prace zespołu powołanego przez rektora do opracowywania procedur antymobbingowych. Treść dokumentów zostanie wprowadzona zarządzeniem rektora i opublikowana na stronie www.ast.krakow.pl oraz BIP AST w nowym roku akademickim.	brak
2.	Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie	Akademia nie opracowała odrębnych regulacji dotyczących mobbingu. W Kodeksie Etyki znajdują się zapisy, w których wskazano na obowiązek przestrzegania zasady niedyskryminowania oraz przestrzegania reguł uprzejmości.	brak
3.	Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach	Obecnie trwają prace nad „Regulaminem Pracy Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach”, co bezpośrednio jest związane z opracowaniem i wprowadzeniem procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.	brak
4.	Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie	W Uczelni obowiązują ogólne procedury dyscyplinarne.	brak
5.	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej nie posiada opracowanych i wprowadzonych procedur w zakresie przeciwdziałania mobbingowi	brak
6.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu	Opracowany został regulamin przeciwdziałania mobbingowi. Dokument ten zostanie przedstawiony pracownikom uczelni i poddany konsultacjom na początku roku akademickiego 2019/2020.	brak
7.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie	Od 2004 r. każdy pracownik podpisuje informację o zapoznaniu się z zasadami dyskryminacji i równym traktowaniu w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi tj. z art. 18 i art. 94 Kodeksu Pracy	brak
8.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigionia w Krośnie	„Wobec braku prawnego obowiązku wynikającego z prawa pracy, w uczelni nie wprowadzono sformalizowanej procedury antymobbingowej. Z uwagi na fakt, że PWSZ im. Stanisława Pigionia w Krośnie stale doskonali procedury związane z kontrolą zarządczą, rozważane jest wprowadzenie w przypadku wystąpienia tego typu zjawiska, do aktów wydanych lub aktualizowanych w ramach ww. kontroli (np. w Kodeksie Etyki).	brak
9.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie	W PWSZ w Ciechanowie nie zostały opracowane i wprowadzone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.	brak
10.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu	W związku z uregulowaniem w Kodeksie Pracy zagadnienia dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi, nie zostały wprowadzone w Uczelni dodatkowe regulacje w tym zakresie.	brak
11.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w	W obecnej chwili, z uwagi na zmiany Prawa o szkolnictwie wyższym, trwają prace nad wdrożeniem szczegółowych rozwiązań	brak

	Koninie	antymobingowych (poza zapisami ujętymi w naszym regulaminie pracy), które w ocenie władz uczelni wzmocnią jeszcze działania związane z w/w problemem.	
12.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Od 2004 r. każdy pracownik PWSZ w Wałczu podpisuje informację o zapoznaniu się z zakazem dyskryminacji i zasadami równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi. W Uczelni obowiązuje także Kodeks Etyki, z którym również zapoznaje się każdy pracownik.	brak
13.	Politechnika Koszalińska	W Politechnice Koszalińskiej w I kwartale 2019 r. przeprowadzono audyt wewnętrzny dotyczący zagadnienia mobbingu, w wyniku którego do dnia 20 grudnia 2019 r. powołany zespół opracuje wewnętrzną regulację dotyczącą mobbingu z uwzględnieniem czynności mediacyjnych.	brak
14.	Uniwersytet Rzeszowski	Uniwersytet obecnie jest w trakcie opracowywania aktów prawnych, w których znajdują się zapisy o przeciwdziałaniu mobbingowi.	brak
15.	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu	W uniwersytecie nie zostały dotychczas wprowadzone odrębne procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Regulacje piętnujące tego rodzaju zjawiska wprowadzone zostały do obowiązujących w Uczelni kodeksów etyki: - Zarządzenie Rektora R-77/2013 z dnia 31.10.2013 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki nauczycieli akademickich Uniwersytetu Technologiczno – Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu wraz z Uchwałą Senatu nr 000-7/7/2013 r. z dnia 30.10.2013 r. w sprawie zaopiniowania treści ww. kodeksu etyki, - Zarządzenie Rektora R-78/2013 z dnia 31.10.2013 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Technologiczno Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu wraz z Uchwałą Senatu nr 0007/8/2013 z dnia 30.10.2013 r. w sprawie zaopiniowania treści ww. kodeksu etyki.	brak

* - na szarym tle zaznaczono uczelnie, które w najbliższym czasie zamierzają wprowadzić odrębne procedury antymobingowe

Sześć uczelni (8,70%) - Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie, Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie, Politechnika Koszalińska, Uniwersytet Rzeszowski - w których dotychczas nie obowiązywały odrębne przepisy antymobingowe, jest w trakcie opracowania stosownych procedur, co potwierdza, że kolejne publiczne uczelnie są już zaangażowane w unormowanie tej problematyki.

Na 2 uczelniach (0,30%) - Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie i Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Wałczu - obowiązuje Kodeks Etyki, z którym zapoznają się wszyscy pracownicy. W odpowiedziach brak jest informacji o zapisach w Kodeksie Etyki, dotyczących procedur związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi.

Dwie uczelnie (0,30%) - Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie i Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu - powołują się na uregulowania zawarte Kodeksie Pracy.

Warto zaznaczyć, że oprócz 15 uczelni (21,74%), które nie wprowadziły do czasu powstania raportu odpowiednich procedur antymobbingowych, aż 50 uczelni (42,02%) nie udzieliło w tym temacie odpowiedzi, co może skłaniać do założenia, że łącznie ponad 60% polskich uczelni publicznych nie ma wewnętrznych uregulowań antymobbingowych.

5. SZKOLENIA W ZAKRESIE PROCEDUR ANTYMOBBINGOWYCH NA UCZELNIACH

Analiza odpowiedzi nadesłanych przez publiczne uczelnie wyższe na pytanie 2: *Czy w zarządzanej przez Pana uczelni zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy?* wskazuje, że szkolenia informacyjne o charakterze antymobbingowym przeprowadziły dla pracowników zaledwie 24 uczelnie (34,78%). W 41 jednostkach (59,42%) szkolenia się nie odbyły, jednak władze zapewniają, że w razie potrzeby oraz możliwości szkolenia będą organizowane. Pisma otrzymane z 4 uczelni (5,80%) nie zawierały odpowiedzi na niniejsze pytanie.

Warto podkreślić ciekawe wdrożenia w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Ciechanowie, gdzie corocznie organizowane są szkolenia związane z umiejętnością identyfikacji zachowań nieetycznych, które mogą pomóc w rozpoznawaniu zjawiska mobbingu. Równie interesujące rozwiązanie jest wprowadzone w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, gdzie szkolenia prowadzone są przez eksperta w dziedzinie przeciwdziałaniu patologiom w ramach programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

Warto także zwrócić uwagę na regularne szkolenia organizowane, np. w Państwowej Medycznej Wyższej Szkole Zawodowej w Opolu, Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie oraz Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej we Włocławku.

Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi, uczelnie oprócz szkoleń, dotyczących tematyki mobbingu, prowadzą szereg kompleksowych szkoleń o pokrewnym charakterze, związanych np. z równością, wypaleniem zawodowym, molestowaniem seksualnym, zaburzeniami snu, odżywiania czy depresją. Takie szkolenia organizowane są m.in. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu oraz na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Wszystkie nadesłane odpowiedzi dotyczące przeprowadzonych szkoleń prewencyjnych z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom

psychospołecznym w miejscu pracy przedstawiono tabeli 3, gdzie listę uczelni zaprezentowano w porządku alfabetycznym, rozpoczynając od uczelni, w których przeprowadzono szkolenia o charakterze antymobbingowym.

Tabela 3. Zestawienie odpowiedzi otrzymanych z uczelni publicznych na temat przeprowadzenia szkoleń prewencyjnych z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

Lp.	Nazwa uczelni	Wdrożenie szkoleń prewencyjnych, dotyczących mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym na uczelnach
Uczelnie, w których przeprowadzono szkolenia o charakterze antymobbingowym		
1.	Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni	Po wejściu w życie Aneksu nr 6 do Regulaminu Pracy zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne.
2.	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (Warszawa)	W związku z wprowadzeniem Polityki antymobbingowej przeprowadzone zostały wewnętrzne szkolenia o charakterze informacyjnym, kierowane do wszystkich kierowników jednostek organizacyjnych, wraz ze zobowiązaniem ich do przeprowadzenia tożsamyh spotkań z pracownikami w ich jednostkach. Ponadto oświadczenie o zapoznaniu się z ww. polityką zostało dołączone do umowy jako element z którym pracownik jest zobowiązany się zapoznać i potwierdzić podpisem.
3.	Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie	Na Uczelni w dniu 28 lutego 2019 r. zostało przeprowadzone szkolenie pt. „Ochrona przed dyskryminacją i równe traktowanie na uczelni”:
4.	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku - Białej	W 2017 r. odbyły się szkolenia z zakresu Systemu Kontroli Zarządczej dla wszystkich pracowników ATH i w ramach obszaru "środowisko wewnętrzne" standard "przestrzeganie wartości etycznych" była mowa o przeciwdziałaniu mobbingowi.
5.	Akademia Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu	W Akademii Wojsk Lądowych zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania innym negatywnym zachowaniom w miejscu pracy. Ponadto każdy nowozatrudniony w AWL pracownik ma obowiązek zapoznać się z procedurami antymobbingowymi, na dowód czego podpisuje stosowne oświadczenie zamieszczane w jego aktach personalnych.
6.	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie	W AWF Warszawa zostało przeprowadzone szkolenie prewencyjne z zakresu mobbingu. Prowadzone było przez Pełnomocnika Rektora ds. Mobbingu. Szkolenie odbyło się w listopadzie 2018 r.
7.	Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi są elementem stałych szkoleń z zakresu bhp i są przeprowadzane w uczelni regularnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
8.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie	Systematycznie prowadzi się szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, także w trakcie zajęć ze studentami.
9.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu	Szkolenie w zakresie prewencji mobbingu jest przeprowadzane wraz ze szkoleniem wstępnym oraz okresowym w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
10.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie	W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej zostały podjęte działania zapobiegające mobbingowi i jego negatywnym skutkom oraz zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Polegają one na corocznym przeprowadzaniu wśród pracowników dydaktycznych i administracyjnych badań samooceny kontroli zarządczej, w tym również związanych z przestrzeganiem zasad etycznych. Dotyczą one umiejętności identyfikacji zachowań uznawanych w Uczelni za nieetyczne, właściwego zachowania w przypadku, gdy pracownik byłby świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w Uczelni. Istotnym i motywującym do właściwych zachowań jest pytanie o

		<p>przestrzeganie etycznego postępowania wśród kadry kierowniczej i promowania takich zachowań własną postawą i decyzjami, jak również o postawę pracowników. Analiza wyników badania, szczególnie pytań dotyczących aspektów etycznych zachęca do pielęgnowania, ale i wzmacniania wartości etycznych, jak również reagowania nawet na budzące najmniejsze wątpliwości przejawy dyskryminacji czy działań mobbingowych. Kolejnym działaniem, mającym na celu zapobieganie niekorzystnym zachowaniom wśród kadry są szkolenia dotyczące problematyki etycznej, m. in. „Etyka zawodu – inspiracja czy nawigacja?” czy „Etyka – drogą do satysfakcji?”. Celem prowadzonych szkoleń było zapoznanie z podstawową terminologią i koncepcjami etycznymi, nabycie umiejętności dokonywania etycznych wyborów i pogłębienie refleksji nad etycznymi postawami w miejscu pracy. Program szkoleń skupiał się wokół takich pojęć jak: etyka, moralność, cnota, godność człowieka, zawód. Dotyczył genezy, kompetencji i uwarunkowań etyki zawodu, koncepcji etycznych, etyki jako źródła sukcesu zawodowego oraz kodeksów etycznych snując rozważania między prawem a sumieniem. Podjęto problematykę godności osobowej i osobistej oraz poczucia godności zachęcając odbiorców nie tylko do szacunku dla innych, ale i dla samego siebie, poczucia własnej wartości, odwagi w obronie swoich wartości, zachowania wobec innych, w sposób który wzmacnia ich znaczenie i wartość, postępowania zgodnie z własnym systemem wartości i przekonań, bronięcia swojej tożsamości i indywidualności, kontrolowania swoich emocji, małej podatności na manipulację, wykazywania powściągliwości, rezerwy wobec świata, wreszcie dostojności i wzniosłości. Ponadto przeprowadzono studium nad wartościami w celu wzmocnienia rozpoznawania ich przez uczestników szkolenia w codziennych doświadczeniach. Skłoniło odbiorców do porządkowania wartości w określony system, ustalenia ich hierarchii. Wartości wpływają na dokonywanie właściwych wyborów w relacjach międzysobowych. Ze względu na pozytywny odbiór i zainteresowanie inicjatywa podjęta dwa lata temu ma szansę stać się stałą praktyką, może bowiem przynieść doskonałe rezultaty dla Uczelni i całej społeczności akademickiej w kształtowaniu etycznych postaw, a w szczególności przyczynić się do kreowania takich cech jak: sumienność, obiektywizm, niezależność, otwartość, które mogą stanowić profilaktykę mobbingu.</p>
11.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku	W uczelni są prowadzone szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, a także zagadnienia te zostały ujęte w programach studiów na wszystkich kierunkach.
12.	Politechnika Białostocka	W Politechnice Białostockiej, na przestrzeni ostatnich lat, przeprowadzone zostały kompleksowe szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w pracy. Tego rodzaju szkolenia są także na bieżąco przeprowadzane wśród nowozatrudnionych pracowników.
13.	Politechnika Śląska (Gliwice)	Na Politechnice Śląskiej przeprowadzono w formie elektronicznej zapobiegawcze szkolenie dotyczące zjawisk mobbingowych, które objęło wszystkich pracowników Uczelni.
14.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	W Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w latach 2014-2016 prowadzono szkolenia dla kadry naukowo-dydaktycznej oraz administracyjnej każdego szczebla w ramach szkoleń BHP. Były to szkolenia wewnętrzne prowadzone przez pracownika Wydziału Nauk Społecznych SGGW, eksperta w dziedzinie przeciwdziałania patologiom organizacyjnym dr hab. Joannę Wyleżalek, prof. SGGW. Obecnie w SGGW prowadzone są szkolenia skierowane do kadry zarządzającej pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w relacjach pracowniczych” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: „Sukces z natury – kompleksowy program podniesienia jakości zarządzania procesem kształcenia i jakości nauczania Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie”, POWR.03.05.00-00-7033/17. Szkolenia prowadzą: dr hab. Joanna Wyleżalek, prof. SGGW oraz dr Emilia Paprzycka. Planuje się również kolejne szkolenia dla pracowników SGGW.
15.	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	W związku z realizacją projektu „Blisko-Międzynarodowo-Przez całe życie. Kompleksowy program zróżnicowanego rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego

		w Katowicach", przeprowadzono szereg szkoleń z pracownikami Uczelni, w ramach których był również poruszany problem mobbingu w zakładzie pracy;
16.	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	W latach akademickich 2017/2018 oraz 2018/2019 zorganizowane zostały następujące szkolenia: 21 marca 2017 roku „Równość vs. różnorodność” - otwarty panel dyskusyjny; 11 stycznia 2018 roku „Jak reagować na molestowanie seksualne” – wykład szkoleniowy prowadzony przez dr hab. Bałę Kalinowską. Sufinowicz – Pełnomocniczkę Rektora ds. Równego Traktowania; 3 października 2018 roku „Dyskryminacja i mobbing w sferze zatrudnienia” – organizatorami byli: NSZZ „Solidarność” UEP oraz Państwowa Inspekcja Pracy.
17.	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Tak ostatnie 4 grudnia 2018 r. prelekcja i warsztaty nt. problematyki związanej ze stresem, wypaleniem zawodowym, depresjami, zaburzeniami snu, odżywiania oraz mobbingiem.
18.	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	W Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza zorganizowano następujące konferencje dotyczące mobbingu i dyskryminacji: seminarium naukowe na temat: „Uniwersytet bez dyskryminacji”, Poznań, 25 maja 2017 r. seminarium naukowe na temat: „Kobiety w polskiej przestrzeni publicznej – doceniane czy dyskryminowane?”, Poznań, 12 czerwca 2018 roku. Ponadto zorganizowano szkolenie dla społeczności akademickiej dotyczące: „Równego traktowania osób transpłciowych studiujących w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu”, Poznań, 15 marca 2019 r. W październiku 2017 r. w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza przeprowadzono badanie dotyczącego zjawiska molestowania i molestowania seksualnego studentek i studentów uczelni wyższych, którego organizatorem było Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. W 2018 r. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zrealizował wspólnie z Uniwersytetem Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą projekt pt. Lęk przed homoseksualizmem w Europie Środkowej i Wschodniej. Był on finansowany z Funduszu
19.	Uniwersytet Łódzki	W Uniwersytecie Łódzkim przeprowadzono szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu http://www.solidarnosc.uni.lodz.pl/node/129 oraz http://www.solidarnosc.uni.lodz.pl/node/13
20.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	Szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu są prowadzone na bieżąco w ramach szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto po wprowadzeniu Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej dokument ten został zaprezentowany i omówiony w trakcie spotkań z kadrą kierowniczą administracji UMK. Jednocześnie wszyscy pracownicy uczelni zostali zobowiązani do zapoznania się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i do jej przestrzegania, co potwierdzają w pisemnym oświadczeniu. Treść oświadczenia znajduje się pod adresem: https://serwisy.umk.pl/dzorgan/z/WbijGz/13/wewnetrzna_polityka_antymobbingowa_w UMK_zal.pdf link nieaktywny
21.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	W Uczelni zostały przeprowadzone przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym zjawiskom psychospołecznym w miejscu pracy.
22.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	Zostało przeprowadzone szkolenie prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zakrożeń psychospołecznym w miejscu pracy z udziałem eksperta - inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w którym każdy zainteresowany pracownik mógł wziąć udział.
23.	Uniwersytet Warszawski	W ramach działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi na Uniwersytecie Warszawskim podejmowane są liczne inicjatywy obejmujące rozpowszechnianie działalności w zakresie przeciwdziałania mobbingowi poprzez przeprowadzanie m.in. szkoleń związanych z tą tematyką. Rokrocznie przeprowadzone są nieodpłatne szkolenia skierowane do zainteresowanych w obszarze działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Ostatnie szkolenie skierowane do pracowników Uniwersytetu Warszawskiego pt.: „Konflikty międzyludzkie, a zjawiska mobbingu i dyskryminacji - profilaktyka, diagnoza, reagowanie,, miało miejsce w dniach 10 i 11 czerwca 2019 r. poprowadziła je Rzeczniczka akademicka dr Anna Cybulko.
24.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	W dniu 15 maja 2018 r. odbyły się w ZUT w Szczecinie „Warsztaty antymobbingowe” dla pracowników Uczelni. Procedura przeciwdziałania mobbingowi na ZUT w Szczecinie, wydana zarządzeniem rektora, zobowiązuje

		każdego pracownika do zapoznania się z dokumentem. Fakt zapoznania się z Procedurą potwierdza złożeniem oświadczenia o zapoznaniu i przestrzeganiu jej postanowień.
Uczelnie, w których nie przeprowadzono szkoleń o charakterze antymobbingowym		
1.	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi	Akademia nie prowadziła szkoleń prewencyjnych, pracownicy Akademii zostali zapoznani z unormowaniami dotyczącymi przeciwdziałaniu mobbingowi w ramach zapoznania się z Regulaminem Pracy.
2.	Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu	Nie były przeprowadzane szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychologicznym w miejscu pracy
3.	Akademia Muzyczna im. Karola Szymanowskiego w Katowicach	W Akademii nie były przeprowadzane szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałaniu negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy
4.	Akademia Pomorska w Słupsku	W procedurze przewiduje się podejmowanie czynności zapobiegawczych mających przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji polegających na organizowaniu szkoleń dotyczących mobbingu oraz przeciwdziałania jego negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym jak również monitorowanie nastrojów pracowniczych i diagnozowanie kultury pracy. Ze względu na fazę konsultacyjną Regulaminu Pracy i stanowiącej jego element Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji do chwili obecnej szkoleń przewidzianych procedurą nie prowadzono. Jednakże tematyka dotycząca przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Pomorskiej w Słupsku jest poruszana w ramach szkolenia ogólnego w trakcie zatrudniania pracownika (w oparciu o zapisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”) oraz w ramach szkolenia stanowiskowego przed dopuszczeniem nauczyciela akademickiego do pracy.
5.	Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu	W ASP we Wrocławiu nie odbyło się żadne szkolenie dotyczące mobbingu.
6.	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie	W Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie nie były do tej pory przeprowadzane szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu, ani zagadnień pokrewnych.
7.	Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie	Nie przeprowadzaliśmy dotychczas takich szkoleń.
8.	Akademia Sztuki w Szczecinie	W Uczelni nie przeprowadzono dotychczas szkoleń o tematyce dotyczącej wyłącznie mobbingu; odbyły się szkolenia w zakresie efektywnej komunikacji w zespole i na uczelni oraz w zakresie technik radzenia sobie z agresją studenta oraz własnymi emocjami w trudnych sytuacjach, które zawierały elementy prewencji negatywnych skutków zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy;
9.	Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach	Wraz z wejściem w życie powyższych procedur, na początku roku akademickiego 2019/2020 zostaną przeprowadzone szkolenia prewencyjne.
10.	Akademia Wychowania Fizycznego w Gdańsku	Do tej pory nie były przeprowadzane szkolenia w tym zakresie na skalę uczelni.
11.	Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie	W ramach przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy do dyspozycji pracowników pozostaje psycholog.
12.	Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze	Szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu nie były przeprowadzane, gdyż nie odnotowano takiej potrzeby.
13.	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	W uczelni nie zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy;
14.	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza	W PWSTE w Jarosławiu nie były przeprowadzane szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Dodatkowo informuję, iż

	w Jarosławiu	pracownicy podpisali oświadczenie informujące pracodawcę, że zapoznali się z wewnętrzną procedurą antymobbingową, przeciwdziałającą mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu.
15.	Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu	W Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu nie zostały przeprowadzone szkolenia antymobbingowe.
16.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu	Nie zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne, dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.
17.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie	Nie przeprowadzono szkoleń prewencyjnych
18.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Grodka w Sanoku	W Uczelni do tej pory nie były przeprowadzane szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.
19.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu	W IV kwartale 2019 r. zaplanowane są szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.
20.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigionia w Krośnie	Uczelnia stara się uświadamiać swoich pracowników o zagrożeniach związanych z negatywnymi czynnikami psychospołecznymi w pracy. Każdy z pracowników ma możliwość wnioskowania o dofinansowanie szkoleń, które go interesują, także z zakresu mobbingu. Obecnie uczelnia nie prowadzi rejestru tematyki szkoleń i nie jest w stanie określić, czy z tego typu szkoleń pracownicy korzystali. W ramach dobrej praktyki z omawianej tematyki na uczelni pełni dyżur psycholog, z którego pomocy również pracownicy, odczuwający taką potrzebę, mogą skorzystać.
21.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu	Nie przeprowadzono szkoleń prewencyjnych.
22.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie	Nie
23.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu	Problemy mobbingu oraz przeciwdziałanie jego skutkom są, w miarę potrzeby, poruszane na Kolegiach Rektora z jednoczesną prośbą skierowaną do dyrektorów instytutów o uwrażliwienie podległych pracowników.
24.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Nie prowadzono w Uczelni szkoleń prewencyjnych.
25.	Politechnika Częstochowska	Zarządzeniem Rektora nr 228/2019 z dnia 31.07.2019 roku powołano Koordynatora ds. polityki antymobbingowej, którego zadaniem będzie między innymi zbieranie informacji na temat mobbingu w Politechnice Częstochowskiej, sporządzanie i dostarczanie do Rektora zestawień dotyczących skali występowania zjawiska mobbingu w Uczelni oraz realizacja polityki przeciwdziałania mobbingowi, a także realizowanie szkoleń dla pracowników o tematyce mobbingu i przeciwdziałaniu temu zjawisku oraz upowszechnianie wiedzy związanej z tymi zagadnieniami.
26.	Politechnika Gdańska	W Politechnice Gdańskiej nie odbywały się szkolenia tego typu,
27.	Politechnika Koszalińska	Zorganizowany zostanie cykl szkoleń z zakresu rozwiązywania konfliktów i zasad efektywnej komunikacji, po przeprowadzeniu których nastąpi wdrożenie struktury w zakresie rozstrzygnięć zachowań mobbingowych.
28.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	Na Politechnice Krakowskiej nie było organizowanych szkoleń prewencyjnych dot. mobbingu.
29.	Politechnika Lubelska	W Politechnice Lubelskiej nie były prowadzone szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy;
30.	Pomorski Uniwersytet Medyczny	W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie nie były prowadzone szkolenia dedykowane przeciwdziałaniu mobbingowi i zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, jednakże ich przeprowadzenie jest zaplanowane w niedługim czasie.

31.	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie	Nie zostały przeprowadzone masowe szkolenia prewencyjne. Powołano natomiast Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania w osobie dr Joanny Górnej. Bliższe informacje dostępne są pod adresem http://www.ujd.edu.pl/articles/view/penomocnik-rektora-ds-rownego-traktowania . Celem powołania Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania było wdrożenie systemowych działań o charakterze prewencyjnym, edukacyjnym i organizacyjnym służących zapewnieniu równego traktowania na terenie Uniwersytetu, a w szczególności: - udzielanie wsparcia osobom pokrzywdzonym, przede wszystkim poprzez udostępnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy, - przeciwdziałanie wystąpieniu zdarzeń naruszających zasady równego traktowania studentów, doktorantów i pracowników UJD, - promowanie postaw zapewniających równe traktowanie studentów, doktorantów i pracowników UJD.
32.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie	Z uwagi na trwające w 2019 roku prace nad przygotowaniem tego rodzaju szkoleń w wersji on line, nie zostały one jeszcze przeprowadzone. Po zakończeniu wspomnianych prac, członkowie społeczności akademickiej podlegać będą obowiązkowemu szkoleniu w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.
33.	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	Dotychczas nie przeprowadzono szkoleń prewencyjnych dot. mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.
34.	Uniwersytet Medyczny w Łodzi	Uniwersytecie Medycznym w Łodzi nie zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Przygotowywane jest szkolenie e-learningowe w tym zakresie.
35.	Uniwersytet Opolski	Nie przeprowadzono specjalnych szkoleń dot. mobbingu,
36.	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	Każdy pracownik Uczelni jest zobowiązany do zapoznania się z przepisami wewnętrznej procedury antymobbingowej i potwierdzenia tej czynności własnoręcznym podpisem.
37.	Uniwersytet Rzeszowski	Nie
38.	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu	Nie były prowadzone szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu w miejscu pracy,
39.	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy	Wśród pracowników Uczelni zostały przeprowadzone szkolenia dot. przeciwdziałaniu mobbingowi w miejscu pracy.
40.	Uniwersytet w Białymstoku	W Uniwersytecie w Białymstoku nie zostały przeprowadzone szkolenia prewencyjne dotyczące mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy,
41.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym nie przeprowadzano szkoleń prewencyjnych dotyczących mobbingu oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.
Uczelnie, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie		
1.	Politechnika Warszawska	brak odpowiedzi
2.	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	brak odpowiedzi
3.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	brak odpowiedzi
4.	Politechnika Wrocławska	brak odpowiedzi

Jak pokazują wyniki sondażu - większość uczelni nie prowadzi szkoleń, a jedynie zobowiązuje pracowników do podpisania oświadczeń, że zapoznali się z procedurami antymobbingowymi, obowiązującymi w danej jednostce.

Dwie szkoły wyższe (4,88%) - Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie i Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigoń w Krośnie - wskazały, że w celu przeciwdziałania skutkom przemocy psychicznej do dyspozycji pracowników pozostaje psycholog.

6. LICZBA ZGŁOSZEŃ MOBBINGOWYCH W ŚWIETLE DANYCH UCZELNI

Analiza odpowiedzi otrzymanych z uczelni na pytanie 3: *Ilu pracowników naukowych zgłosiło nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe w okresie ostatnich dziesięciu lat?* wykazuje, że aż w 30 uczelniach (43,48%) nie odnotowano zgłoszeń mobbingowych w ciągu ostatnich 10 lat. Władze 35 uczelni (50,72%) odpowiedziały, iż podlegli im pracownicy naukowcy ujawnili na przestrzeni ostatnich 10 lat od 1 do 14 zgłoszeń mobbingowych. Rektorzy 4 uczelni (5,80%) nie udzielili odpowiedzi na niniejsze pytanie.

Podane w odpowiedziach przez Rektorów dane liczbowe pozostają w dysproporcji z danymi otrzymanymi ankiecie Fundacji, w której 65% pracowników naukowych twierdzi, że doświadcza mobbingu w miejscu pracy.

Szczegółowe odpowiedzi uczelni publicznych na pytanie dotyczące ilości zgłoszeń działań mobbingowych w ostatnich 10-ciu lat przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Odpowiedzi uczelni publicznych na pytanie dotyczące ilości zgłoszeń działań mobbingowych w ostatnich 10-ciu latach.

Lp.	Nazwa uczelni	Treść przesłanej odpowiedzi	Liczba osób
Uczelnie, w których nie odnotowano zgłoszeń mobbingowych			
1.	Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni	W okresie ostatnich 10 lat nie wpłynęło żadne zgłoszenie od pracowników naukowych w związku z nieprawidłowym traktowaniem oraz działaniami mobbingowymi.	0
2.	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi	Akademia w okresie ostatnich dziesięciu lat nie odnotowała żadnych zgłoszeń nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych, które podlegałyby zakwalifikowaniu jako mobbing.	0
3.	Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu	W Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu nie zgłoszono przypadków nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych w okresie ostatnich dziesięciu lat.	0
4.	Akademia Muzyczna im. Karola Szymanowskiego w Katowicach	W okresie ostatnich 10 lat nie odnotowano żadnych zgłoszeń pracowników dotyczących nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych.	0
5.	Akademia Pomorska w Słupsku	W okresie ostatnich 10 lat w Akademii Pomorskiej w Słupsku nie zgłaszano przypadków nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego.	0
6.	Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu	Przez ostatnie 10 lat żaden z pracowników naukowych nie zgłaszał nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych.	0
7.	Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie	W ostatnich dziesięciu latach żaden z pracowników naukowych ASP nie zgłosił nieprawidłowego traktowania.	0

8.	Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie	W Uczelni nie zgłoszono w okresie ostatnich 10 lat takich zgłoszeń od pracowników naukowych.	0
9.	Akademia Sztuki w Szczecinie	W Akademii Sztuki w Szczecinie nie odnotowano dotychczas zgłoszeń w sprawie zachowań mobbingowych.	0
10.	Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach	W ostatnim czasie pracownicy nie zgłaszali informacji o nieprawidłowym traktowaniu.	0
11.	Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie	W okresie ostatnich 10 lat nie było zgłoszeń pracowników naukowych dotyczących nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych.	0
12.	Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze	W ostatnich 10 latach nikt z pracowników naukowych ani pozostałych nie zgłosił nieprawidłowego traktowania.	0
13.	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	W okresie ostatnich dziesięciu lat żaden pracownik nie zgłosił nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego.	0
14.	Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu	W Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu nikt z pracowników nie zgłosił nieprawidłowego traktowania ani działań mobbingowych.	0
15.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu	Nie zgłoszono nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych w okresie ostatnich dziesięciu lat.	0
16.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie	Nikt z pracowników nie zgłosił nieprawidłowego traktowania i działań mobbingowych.	0
17.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie	W okresie ostatnich dziesięciu lat nie było żadnego zgłoszenia przez pracowników naukowych nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego.	0
18.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Grodka w Sanoku	W okresie ostatnich dziesięciu lat nie było przypadków zgłoszenia przez pracowników naukowych nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego.	0
19.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu	Żaden z pracowników naukowych nie zgłosił nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego w okresie ostatnich dziesięciu lat.	0
20.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu	W okresie ostatnich dziesięciu lat brak było zgłoszeń dotyczących zjawiska mobbingu w Uczelni.	0
21.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigonia w Krośnie	Uczelnia nie otrzymała w ciągu ostatnich 10 lat żadnego formalnego zgłoszenia dotyczącego działań mobbingowych, w tym dotyczącego mobbingu pionowego czy poziomego. W omawianym okresie przeciwko PWSZ w Krośnie nie wytoczono też żadnego powództwa o odszkodowanie z tytułu mobbingu.	0
22.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie dotychczas nie odnotowała żadnych zgłoszeń ani skarg w sprawie nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych wśród pracowników.	0
23.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie	W ostatnich dziesięciu latach funkcjonowania Uczelni nie zgłoszono nieprawidłowego traktowania, ani działań mobbingowych.	0
24.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu	W ostatnich dziesięciu latach pracownicy Uczelni nie zgłaszali nieprawidłowego traktowania, ani działań mobbingowych.	0
25.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Nikt z pracowników Uczelni nie zgłosił nieprawidłowego traktowania i działań mobbingowych.	0

26.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku	W ciągu ostatnich 10. lat pracownicy nie zgłaszali działań mobbingowych.	0
27.	Politechnika Częstochowska	W okresie ostatnich dziesięciu lat nie zgłoszono nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych	0
28.	Politechnika Gdańska	Nauczyciele akademicy nie zgłaszali nieprawidłowości w tym zakresie	0
29.	Uniwersytet Rzeszowski	W okresie ostatnich trzech lat (tj. pełnienia funkcji Rektora) w Uniwersytecie Rzeszowskim pracownicy nie zgłaszali działań mobbingowych.	0
30.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	W ZUT w Szczecinie, nie było zgłoszeń przez pracowników naukowych nieprawidłowego traktowania oraz działań mobbingowych.	0
Uczelnie, w których odnotowano działania mobbingowe			
1.	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie	W okresie ostatnich 10 lat w Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie zanotowano oficjalne jedno zgłoszenie działania mobbingowego.	1
2.	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku - Białej	W okresie ostatnich 10 lat działania mobbingowe zgłosił 1 pracownik naukowy.	1
3.	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie	Przed rokiem 2010 w AWF Warszawa dwoje pracowników zgłosiło rzekome działanie mobbingowe. Przeprowadzone zostało przez ówczesnego rzecznika dyscyplinarnego postępowanie wyjaśniające, które wykazało, że przedmiotowe działania nie nosiły znamion tego czynu. Ostatnie działanie mobbingowe zostało zgłoszone w listopadzie 2018 roku. Przeprowadzone przez Pełnomocnika Rektora ds. mobbingu postępowanie wykazało, że istotnie działania noszą cechy mobbingu. Z pracownikiem, który się takich działań dopuszczał rozwiązano umowę o pracę.	1
4.	Akademia Wychowania Fizycznego w Gdańsku	Obecnie rozpatrywana jest przez Komisję Antymobbingową jedna skarga.	1
5.	Politechnika Lubelska	W okresie ostatnich dziesięciu lat jeden pracownik Politechniki Lubelskiej zgłosił nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe w stosunku do swojej osoby.	1
6.	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	1 pracownik naukowy zgłosił działania mobbingowe w ostatnich 10 latach.	1
7.	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie	1 pracownik naukowy zgłosił działania mobbingowe w ostatnich 10 latach.	1
8.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie	W okresie dziesięciu ostatnich lat (rok 2012) jeden pracownik naukowy zgłosił niepożądane zachowanie o charakterze mobbingu. Był to jedyny przypadek tego rodzaju zawiadomienia w Uniwersytecie.	1
9.	Uniwersytet Opolski	1 pracownik naukowy zgłosił działania mobbingowe w ostatnich 10 latach.	1
10.	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy	1 osoba zgłosiła mobbing.	1
11.	Akademia Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu	W okresie ostatnich dziesięciu lat nieprawidłowe zachowania zostały zgłoszone jedynie przez dwóch pracowników naukowych, przy czym sprawy te były kierowane już po ustaniu stosunku pracy z AWL bezpośrednio do sądów pracy – w jednym przypadku zgłoszenie zostało prawomocnie uznane za bezpodstawne, druga sprawa obecnie jest w toku.	2
12.	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna	Dwóch pracowników naukowych PWSTE w Jarosławiu zgłosiło do Komisji Antymobbingowej nieprawidłowe	2

	im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu	traktowanie oraz działania mobbingowe.	
13.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu	W okresie ostatnich 10 lat - dwóch pracowników naukowych zgłosiło działania mobbingowe - skierowane do nich przez bezpośrednich przełożonych.	2
14.	Politechnika Białostocka	Od czasu wprowadzenia w/w Polityki Antymobbingowej, do władz Uczelni zostały zgłoszone dwa przypadki nieprawidłowego traktowania wśród nauczycieli akademickich.	2
15.	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	W okresie ostatnich dziesięciu lat zgłoszone zostały przez pracowników naukowych dwie sprawy.	2
16.	Uniwersytet Łódzki	W okresie po wprowadzeniu Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi w UŁ dwóch pracowników zgłosiło nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe. W obu wypadkach, zgodnie z Regulaminem, powołano zespoły do zbadania zgłoszonych problemów, w skład których wchodziło m.in. 2 psychologów oraz specjaliści z zakresu prawa pracy. W każdej z tych spraw członkowie zespołów spotykali się na posiedzeniach, na których wysłuchiwano zainteresowanych pracowników. Postępowania w obu sprawach zostały zakończone, w tym w jednej z nich doszło do pojednania pracowników.	2
17.	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu	W okresie ostatnich 10 lat zarzuty stosowania mobbingu zgłoszone zostały przez dwóch pracowników Uczelni. W pierwszym przypadku zarzuty nie zostały potwierdzone w przeprowadzonym postępowaniu sądowym. W drugim przypadku zarzuty również nie zostały potwierdzone w ramach postępowania dyscyplinarnego prowadzonego w Uczelni wobec osoby obwinianej o tego rodzaju działania, natomiast sąd pracy – przed którym toczy się postępowanie obejmujące swym przedmiotem również zarzut stosowania mobbingu – jeszcze nie rozstrzygnął sprawy;	2
18.	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (Warszawa)	W ostatnich dziesięciu latach odnotowaliśmy 3 zgłoszenia o nieprawidłowym traktowaniu, działaniu mobbingowym	3
19.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	Trzech pracowników naukowych zgłosiło działania mobbingowe. Zgłoszenia były przedmiotem postępowania wyjaśniającego Komisji Antymobbingowej.	3
20.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	W ciągu ostatnich 10 lat 3 pracowników naukowych zgłosiło nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe.	3
21.	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	Na terenie Uczelni przeprowadzono 3 postępowania mobbingowe na wniosek osób poszkodowanych, postępowania te zakończyły się wydaniem orzeczenia o braku zaistnienia mobbingu.	3
22.	Uniwersytet w Białymstoku	Trzech nauczycieli akademickich w ciągu ostatnich 10 lat zgłosiło działania mobbingowe. W przypadkach tych, Rektor po zapoznaniu się ze stanowiskiem komisji i po wysłuchaniu stron uznał skargi za bezzasadne,	3
23.	Politechnika Wrocławska	Zjawisko mobbingu ma na tyle bogate formy występowania, że nie wszystkie przypadki się uzewewnętrzniają w skali Uczelni, stąd od roku 2015 do chwili obecnej zarejestrowano 4 przypadki, które były rozpatrywane przez Rektorską Komisję ds. Etyki.	4
24.	Pomorski Uniwersytet Medyczny	Uczelnia nie prowadziła przed wprowadzeniem procedury antymobbingowej odrębnego rejestru praw dotyczących mobbingu. W okresie 2016-2019 zostały zgłoszone cztery sprawy o mobbing.	4

25.	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	W ciągu ostatnich 10 lat problem mobbingu zgłosiło 4 pracowników;	4
26.	Uniwersytet Medyczny w Łodzi	W okresie ostatnich dziesięciu lat nieprawidłowości zgłosiło czterech pracowników naukowych.	4
27.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	Uczelnia nie prowadzi osobnej statystyki dotyczącej zgłoszeń mobbingu wśród nauczycieli akademickich. Jednak można stwierdzić, że od momentu wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w 2016 roku do lipca 2019 roku procedura ta znalazła zastosowanie czterokrotnie.	4
28.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	W okresie ostatnich dziesięciu lat nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe zgłosiło czterech pracowników naukowych.	4
29.	Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu	W ciągu ostatnich 10 lat liczba pracowników naukowych, którzy zgłosili nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe - 5 osób.	5
30.	Politechnika Śląska (Gliwice)	Od momentu wprowadzenia Procedury, o której mowa w pkt 1, zarejestrowano 5 takich przypadków w grupie pracowników naukowych,	5
31.	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	W okresie od dnia powołania Pełnomocnika ds. równego traktowania oraz Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji sprawy nieprawidłowego traktowania lub działań mobbingowych zgłosiło 5 osób.	5
32.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	Z posiadanych przez obecne władze Uczelni informacji wynika, że w okresie ostatnich 10 lat nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe zgłosiło sześciu pracowników, w tym czterech z nich zatrudnionych jest w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych.	6
33.	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	W okresie ostatnich 10 lat – 7 pracowników z grupy nauczycieli akademickich zgłosiło nieprawidłowe traktowanie oraz działania noszące znamiona działań mobbingowych, które po zbadaniu przez działającą w Uczelni Komisję Antymobbingową okazały się oskarżeniami, które nie nosiły znamion mobbingu. Komisja Antymobbingowa pełni rolę pojednawczą, wyjaśniającą a zarazem medycyjną.	7
34.	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	W okresie ostatnich dziesięciu lat nieprawidłowe traktowanie oraz działania mobbingowe zgłosiło 6 pracowników zatrudnionych w grupie badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej oraz 1 pracownik w grupie naukowo-technicznej.	7
35.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	W okresie ostatnich 10 lat 14 pracowników naukowych zgłosiło nieprawidłowe traktowanie lub działania potencjalnie kwalifikujące się jako mobbingowe.	14
Uczelnie, które nie podały liczby osób			
1.	Politechnika Koszalińska	brak odpowiedzi	b.d.
2.	Politechnika Warszawska	brak odpowiedzi	b.d.
3.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie	brak odpowiedzi	b.d.
4.	Uniwersytet Warszawski	Sprawy tego typu w okresie ostatnich dziesięciu lat trafiały do różnych instytucji pomocowych działających w strukturach Uniwersytetu. W dniu 14 maja 2018 roku Zarządzeniem nr 49 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego została wprowadzona procedura w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Zgodnie z Zarządzeniem każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, powinien zgłosić	b.d.

	<p>sprawę do Koordynatora przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli Koordynator po wstępnym zbadaniu zgłoszenia uzna, że opisaną sytuację można uznać za mobbing, przekazuje sprawę do Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi. Komisja rozpoczyna wtedy postępowanie w tej sprawie. W przypadku, gdy zgłoszonej przez pracownika sytuacji nie będzie można uznać za mobbing, Koordynator skieruje sprawę do Rzeczniczki akademickiej (Ombudsmana) lub Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji w celu polubownego rozstrzygnięcia sporu. Może też przekazać zgłoszenie do odpowiedniej jednostki uniwersyteckiej bądź zakończyć sprawę. Zgodnie z Zarządzeniem nr 53 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego Koordynatorem przeciwdziałania mobbingowi została wyznaczona Pani Magdalena Miksa. Z Koordynatorem można skontaktować się telefonicznie (22) 55 27 019 lub antymobbing@uw.edu.pl</p>	
--	--	--

7. OSOBA MEDIATORA W ŚWIETLE USTAWY 2.0

Obowiązująca od 1 października 2019 r. *Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* zakłada podjęcie mediacji pomiędzy osobą, której dotyczy zawiadomienie, a pokrzywdzonym. Analiza odpowiedzi na 4 pytanie: *Czy, zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w zarządzanej przez Pana uczelni powołano osobę pełniącą rolę mediatora? Jeżeli tak, proszę o podanie danych osoby pełniącej funkcję mediatora* wskazuje, że ten artykuł *Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* jest bardzo różnie interpretowany przez władze uczelni publicznych.

Przypomnijmy Art. 283 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, 2024, 2245, z 2019 r. poz. 276, 447, 534, 577, 730.):

„1. Mediację prowadzi się za zgodą osoby, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja, o których mowa w art. 282, oraz pokrzywdzonego.

2. Mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez rektora.

3. Nauczyciel akademicki prowadzący mediację sporządza sprawozdanie z jej wyników i przekazuje je rektorowi.

4. W przypadku gdy w wyniku mediacji zostanie zawarta ugoda, podpisuje ją również nauczyciel akademicki prowadzący mediację i dołącza do sprawozdania, o którym mowa w ust. 3.

5. W przypadku, gdy w wyniku mediacji nie zostanie zawarta ugoda, rektor poleca rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcie prowadzenia sprawy.”

Odpowiedzi respondentów wskazują, że tylko w 21 uczelniach (17,65%) Rektorzy powołali osobę pełniącą funkcję mediatora lub funkcję tę pełni rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich. W chwili opracowywania *Raportu* osobę mediatora, który nie pełni funkcji rzecznika dyscyplinarnego, powołano w 17 uczelni (24,64%), natomiast 51 uczeni (73,91%) nie ustanowiło funkcji mediatora. Jedna uczelnia nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

Szczegółowe odpowiedzi uczelni na pytanie dotyczące powołania osoby mediatora w świetle Ustawy 2.0. przedstawiono w tabeli 5, gdzie listę uczelni zaprezentowano w porządku alfabetycznym, rozpoczynając od uczelni, w których pełniona jest ww. funkcja.

Tabela 5. Uczelnie publiczne, w których powołano osobę mediatora w świetle Ustawy 2.0.

Lp.	Nazwa uczelni	Treść udzielonej odpowiedzi	Imię i nazwisko mediatora
Uczelnie, w których powołano osobę mediatora lub funkcję tę przejął rzecznik dyscyplinarny			
1.	Akademia Pomorska w Słupsku	Ze względu na wspomnianą fazę konsultacyjną Regulaminu Pracy i Procedury antymobbingowej do chwili obecnej nie powołano w Akademii Pomorskiej w Słupsku osoby pełniącej funkcję mediatora. Potencjalną mediację w przypadkach nieprawidłowego traktowania oraz działania mobbingowego prowadzi w ramach swoich obowiązków Rzecznik ds. dyscyplinarnych nauczycieli akademickich AP, Prof. dr hab. Wojciech Skóra	Prof. dr hab. Wojciech Skóra
2.	Akademia Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu	Od czasu wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce do dnia sporządzenia niniejszej informacji, w AWL prowadzono jedno postępowanie, gdzie w roli mediatora występował nauczyciel akademicki będący jednocześnie osobą zaufania publicznego – Mężem Zaufania Korpusu Oficerów – ppłk Sławomir HAJT. W przyszłości, w podobnych przypadkach również jest planowane prowadzenie mediacji przez osobę pełniącą ww. funkcję.	ppłk Sławomir Hajt
3.	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie	W AWF Warszawa nie powołano osoby pełniącej funkcji mediatora, zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Powołany natomiast został, w drodze zarządzenia Rektora nr 55/2017/2018 z dnia 20 lipca 2018 r. Pełnomocnik ds. mobbingu, który pełni także funkcję mediatora.	brak danych powołanego mediatora
4.	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu	Zarządzeniem Rektora nr 74/2019 dnia 31/07/2019 r. została powołana osoba pełniąca funkcję Mediatora w PWSTE w Jarosławiu - Pani dr Małgorzata Grzesik-Kulesza.	dr Małgorzata Grzesik-Kulesza
5.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	Dodatkowo, oprócz powołanego na podstawie Regulaminu Koordynatora ds. mobbingu, Rektor PWSZ w Chełmie na podstawie art. 283 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.poz.1668 z późn. zm.) powołał w Uczelni Mediatora.	brak danych powołanego mediatora
6.	Politechnika Lubelska	W przypadku zaistniałego zgłoszenia działania mobbingowego powołana została, zgodnie z § 5 Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Politechnice Lubelskiej, Komisja Antymobbingowa, przewodniczącą której została prof. dr hab. inż. Anna Halicka, prorektor ds. współpracy z otoczeniem społeczno-biznesowym.	Komisja pod przewodnictwem prof. dr hab. inż. Anna Halicka
7.	Politechnika Warszawska	W celu realizowania etapu mediacyjnego w Uczelni działają rzecznicy zaufania. Lista rzeczników dostępna jest na stronie https://www.bip.pw.edu.pl/Wladze/Zespoly-Rady-Komisje-Kapituly-Rzecznicy/Rzecznicy/Rzecznicy-Zaufania	22 rzeczników zaufania https://www.bip.pw.edu.pl/Wladze/Zespoly-Rady-Komisje-Kapituly-Rzecznicy/Rzecznicy/Rzecznicy-Zaufania
8.	Politechnika Wrocławska	Zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce oficjalnym Mediatorem dla Pracowników i Doktorantów Politechniki Wrocławskiej jest prof. dr hab. inż. Andrzej Matynia -	prof. dr hab. inż. Andrzej Matynia prof. dr hab. inż.

		członek Rektorskiej Komisji ds. Etyki. Zgodnie z obowiązującą w Politechnice Wrocławskiej tradycją akademicką rolę mediatorów pełnią również pozostali członkowie Rektorskiej Komisji ds. Etyki w składzie: prof. dr hab. inż. Andrzej Mulak - przewodniczący prof. dr hab. inż. Ryszard Poprawski dr inż. Janusz Górniak, doc. inż. Kazimierz Pabisiak	Andrzej Mulak prof. dr hab. inż. Ryszard Poprawski dr inż. Janusz Górniak, doc. inż. Kazimierz Pabisiak
9.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	Wszelkie sprawy związane z mobbingiem w relacjach pracowniczych kierowane są do Rzecznika ds. Mobbingu, pełniącego jednocześnie funkcję mediatora, którym obecnie jest prof. dr hab. Piotr Szeleszczuk (Zarządzenie nr 100 Rektora Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z dnia 2 września 2016 r. w sprawie powołania Rzecznika ds. Mobbingu). Zgłoszone sprawy, które noszą znamiona mobbingu, Rzecznik kieruje do Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi, gdzie są rozpatrywane. Wszyscy członkowie Komisji, podobnie jak Rzecznik ds. Mobbingu zobowiązani są do podpisania klauzuli poufności, co uniemożliwia szczegółowe przekazywanie informacji o rozpatrywanych zgłoszeniach. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na bazie dostępnej wiedzy eksperckiej, w oparciu o współpracę ze związkami zawodowymi, wprowadziła procedury antymobbingowe jako jedna z pierwszych uczelni w Polsce. Prowadzone w SGGW szkolenia pozwalają jednocześnie jasno zdefiniować realne przypadki mobbingu akademickiego, odróżniając je od innych organizacyjnych patologii, zgłoszeń bezprzedmiotowych lub nawet „gier organizacyjnych” mających na celu zdeprecjonowanie współpracownika.	prof. dr hab. Piotr Szeleszczuk
10.	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	Zarządzeniem Rektora nr 102/2016 z dnia 22 grudnia 2016 roku, z dniem 1 stycznia 2017 roku powołano na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu Pełnomocniczkę Rektora ds. Równego Traktowania, dr hab. Bahę Kalinowską-Sufinowicz , prof. nadzw. UEP, https://ue.poznan.pl/pl/pelnomocniczka-rektora-ds-rownego-traktowania.a57428.html W razie wystąpienia sytuacji konfliktowej Uczelnia przewiduje możliwość powołania mediatora spośród grupy nauczycieli akademickich.	dr hab. Baha Kalinowska Sufinowicz, prof. nadzw. UEP, e-mail: baha.kalinowska-sufinowicz@ue.poznan.pl
11.	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie	Tak, powołano osobę pełniącą funkcję mediatora do pojedynczej sprawy dot. zgłoszenia nieprawidłowego traktowania – był to Prorektor ds. Rozwoju dr hab. inż. Zygmunt Bąk, prof. UJD.	dr hab. inż. Zygmunt Bąk, prof. UJD
12.	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	Dział Pełnomocnik ds. równego traktowania (prof. UAM dr hab. Robert Kmiecik) oraz dodatkowo Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji w składzie dziesięciu pracowników (w tym przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) oraz przedstawiciel doktorantów i studentów.	prof. UAM dr hab. Robert Kmiecik
13.	Uniwersytet Łódzki	W Uniwersytecie Łódzkim powołano Komisję Antymobbingową. To spośród jej członków przewodniczący Komisji powołuje zespoły w celu zbadania problemów zgłaszanych przez pracowników.	Komisja antymobbingowa

		Członkowie zespołu (w tym m.in. 2 psychologów oraz profesorowie prawa – specjaliści z zakresu prawa pracy) prowadzą działania mediacyjne w konkretnych sprawach.	
14.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	Art. 283 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2018, poz. 1668 ze zm.) reguluje pewne aspekty mediacji prowadzonej w ramach postępowania dyscyplinarnego. Kwestia wyboru mediatora została poddana regulacji na gruncie przedmiotowej ustawy (por. art. 283 ust.) oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz. U. z 2018, poz. 1843). Tryb powołania mediatora uzależniony jest od etapu postępowania dyscyplinarnego i co do zasady warunkowany zgodą uczestników mediacji. W związku z powyższym mediator w postępowaniach dyscyplinarnych powoływany jest ad casum spośród nauczycieli akademickich. Jednocześnie informuję, że w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w 2013 r. powołano Rzecznika Akademickiego, którego podstawowym zadaniem jest pomaganie studentom, doktorantom i pracownikom uczelni w polubownym rozwiązywaniu sporów. Funkcję tę sprawuje dr Bartłomiej Chludziński z Wydziału Prawa i Administracji UMK.	dr Bartłomiej Chludziński
15.	Uniwersytet Opolski	Z dniem 1 kwietnia 2019 r. powołano pełnomocnika ds. równego traktowania. Jest to Pani dr Marzanna Pogorzelska, zatrudniona w Instytucie Filologii Angielskiej Uniwersytetu Opolskiego.	dr Marzanna Pogorzelska
16.	Uniwersytet Warszawski	W ramach struktur uczelni od 7 lutego 2006 roku funkcjonuje fundacja Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Celem Centrum jest prowadzenie mediacji, promowanie idei alternatywnych metod rozwiązywania sporów w sporach akademickich oraz edukacja w zakresie metod ADR. Informacje na temat działalności Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów dostępne są na stronie http://mediacje.wpia.uw.edu.pl/kontakt Z dniem 16 sierpnia 2011 roku na podstawie Zarządzenia nr 30 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego Pani dr Anna Cybulko objęła funkcję Rzeczniczki akademickiej ds. studenckich i pracowniczych. Ombudsman czyli rzecznik akademicki działa na terenie Uniwersytetu. Jego zadaniem jest wspieranie pracowników i studentów w rozwiązywaniu konfliktów oraz dbanie o to, by wszyscy członkowie społeczności akademickiej byli traktowani sprawiedliwie i uczciwie. Z Rzeczniczką akademicką można się skontaktować pod numerem telefonu (22) 55 27 214 lub ombudsman@uw.edu.pl	dr Anna Cybulko ombudsman@uw.edu.pl
17.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym powołano osobę pełniącą rolę mediatora w osobie Ombudsmana-Rzecznika Akademickiego Pana mgr Michała Czapskiego.	mgr Michał Czapski

Uczelnie, które nie powołały osoby mediatora			
1.	Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni	Zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, rektor powołuje mediatora po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu.	brak
2.	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi	Akademia Muzyczna im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi nie powołała osoby pełniącej funkcję stałego mediatora (art. 286 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez Rektora.	brak
3.	Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu	Na dzień sporządzenia niniejszego pisma nie został powołany mediator, gdyż nie zaistniała taka potrzeba.	brak
4.	Akademia Muzyczna im. Karola Szymanowskiego w Katowicach	Postanowienia przepisu art. 283 ust. 2 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie wymagają powołania nauczyciela akademickiego do stałego pełnienia roli mediatora. W przypadku skierowania konkretnej sprawy do mediacji i wyrażenia zgody przez zainteresowane osoby na przeprowadzenie mediacji, zgodnie z postanowieniami powołanego przepisu wskazany zostanie nauczyciel akademicki do przeprowadzenia tej mediacji.	brak
5.	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (Warszawa)	W chwili obecnej trwa proces dostosowywania Akademii do wymogów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w tym trwa proces przygotowania nowego Regulaminu pracy. Proces ten nie został jeszcze zakończony. Na obecną chwilę przywołany art. 283 tej ustawy pozostaje do wdrożenia. Na chwilę obecną nie było konieczności korzystania z pomocy mediatora.	brak
6.	Akademia Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu	Do chwili obecnej nie został powołany w tutejszej Uczelni mediator.	brak
7.	Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie	Zgodnie z art. 282 i 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez rektora uczelni po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu, w przypadku gdy rektor podejmie decyzję o skierowaniu takiej sprawy do mediacji. Taka sytuacja nie miała miejsca w okresie obowiązywania aktualnych przepisów, zatem nie było konieczności powoływania mediatora.	brak
8.	Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie	Na ASP w Warszawie nie ma stanowiska mediatora.	brak
9.	Akademia Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie	Zgodnie z art. 283 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: Mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez rektora. Na podstawie cytowane zapisu rektor AST będzie powoływał mediatora do określonej sprawy, aby zapewnić jak największą bezstronność. Nie planujemy powołania w Uczelni jednego mediatora.	brak

10.	Akademia Sztuki w Szczecinie	W Akademii Sztuki w Szczecinie nie powołano dotąd funkcji mediatora;	brak
11.	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku - Białej	Dotychczas w Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej nie było prowadzone postępowanie, w którym wystąpiłaby konieczność powołania mediatora.	brak
12.	Akademia Wychowania Fizycznego w Gdańsku	W AWFIS nie powołano do tej pory mediatora. Będzie to jednak poczynione niezwłocznie w przypadku zaistnienia potrzeby skierowania sprawy do mediacji.	brak
13.	Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie	W Uczelni nie powołano osoby pełniącej funkcję mediatora.	brak
14.	Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze	W uczelni nie został powołany mediator, gdyż do tej pory nie było w Uczelni takiej potrzeby. Art. 284 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie narzuca obowiązku powoływania mediatora.	brak
15.	Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu	Nie powołano osoby stałego mediatora (nie ma takiego obowiązku), osoba taka będzie powoływana w razie konieczności na bieżąco.	brak
16.	Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	W uczelni nie powołano osoby pełniącej rolę mediatora.	brak
17.	Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu	W PWSW W Przemyślu nie została powołana osoba pełniąca rolę mediatora. W sytuacjach konfliktowych mediatorem jest Rektor. Zasady rozwiązywania sytuacji konfliktowych określone zostały w zarządzeniu nr 64/2018 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu z dnia 13 sierpnia 2018 r. w sprawie zasad rozwiązywania sytuacji konfliktowych w PWSW w Przemyślu. Powołany został także Rzecznik Dyscyplinary ds. nauczycieli Akademickich oraz Rzecznik Dyscyplinary ds. Studentów. Na Uczelni działa także Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność.	brak
18.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu	Osoba mediatora, będzie każdorazowo wskazywana przez rektora w zależności od zaistniałej sytuacji, tak by w najwyższym stopniu zachować bezstronność.	brak
19.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Hipolita Cegielskiego w Gnieźnie	Zgodnie z art. 283 UPOSWiN mediacje prowadzi się za zgodą osoby, której czyn dotyczy. Mediator będzie wyznaczany w zależności od potrzeb.	brak
20.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie	Zgodnie z treścią art. 283 ustawy z dnia 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, przewiduje się ewentualne prowadzenie mediacji w konkretnej sprawie. Powoływanie zatem mediatora będzie następowało w każdej konkretnej sprawie, a zatem nie przewidujemy wyznaczenia z góry osoby do pełnienia funkcji mediatora.	brak
21.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Grodka w Sanoku	W Uczelni nie powołano osoby pełniącej rolę mediatora, z uwagi na brak zgłoszeń dotyczących mobbingu.	brak
22.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu	Z rozpoczęciem nowego roku akademickiego planujemy powołać osobę pełniącą rolę mediatora zgodnie z art. 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.	brak

23.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu	Nie powołano	brak
24.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigonia w Krośnie	Do tej pory nie powołano w uczelni formalnie mediatora, gdyż nie toczyła się żadna sprawa, w której z instytucji mediatora można byłoby skorzystać. Jednocześnie informujemy, że w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Stanisława Pigonia w Krośnie od 2013 roku funkcję pełni rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich i komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich.	brak
25.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie	W Uczelni nie została dotąd powołana osoba pełniąca rolę mediatora, natomiast na każdym kierunku są wytypowane osoby wśród nauczycieli akademickich, które mogłyby być powołane do wypełnienia niniejszej roli, gdyby zaistniała taka potrzeba.	brak
26.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu	Wobec braku toczących się postępowań dyscyplinarnych nie zaistniała potrzeba powołania mediatora, o którym mowa w art. 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,	brak
27.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie	Nie	brak
28.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu	Dotychczas w Uczelni nie było osoby pełniącej rolę mediatora. Zamierzam taką osobę powołać w bieżącym roku akademickim.	brak
29.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałczu	Zgodnie z art. 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20.07.2018 r. mediację prowadzi się za zgodą osoby, której czyn dotyczy. Mediator będzie wyznaczany w zależności od potrzeb.	brak
30.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku	W uczelni nie było potrzeby powoływania mediatora, o którym mowa w art. 283 ustawy Prawo o Szkolnictwie wyższym i nauce.	brak
31.	Politechnika Białostocka	W Politechnice Białostockiej nie powołano osoby pełniącej funkcję stałego mediatora.	brak
32.	Politechnika Częstochowska	W Politechnice Częstochowskiej nie powołano mediatora, zadania związane z prowadzeniem postępowań oraz badaniem okoliczności przedstawionych w ewentualnych zawiadomieniach o mobbingu, wysłuchanie stron w sprawie oraz sporządzanie opinii w tym zakresie realizowane będą przez Komisję Antymobbingową, powołaną Zarządzeniem Rektora 229/2019 z dnia 31.07.2019.	komisja antymobbingowa
33.	Politechnika Gdańska	W Statucie Politechniki Gdańskiej, który wejdzie w życie w dniu 1 października 2019 r. przewidziana została funkcja rzecznika praw i wartości akademickich. Dotychczas nie zaistniała potrzeba powołania mediatora.	brak
34.	Politechnika Koszalińska	Nie powołano.	brak
35.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	Nie powołano osoby pełniącej rolę mediatora.	brak

36.	Politechnika Śląska (Gliwice)	Nie powołano jeszcze takiej osoby.	brak
37.	Pomorski Uniwersytet Medyczny	W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie nie został powołany mediator, o którym mowa w art. 283 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668 z późn. zm.). Osoba taka zostanie wyznaczona w ramach pierwszego postępowania dyscyplinarnego prowadzonego w oparciu o przepisy nowej ustawy.	brak
38.	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	Aktualnie w Uczelni trwa proces wdrażania reformy szkolnictwa wyższego, co z pewnością będzie skutkowało powołaniem osoby mediatora zgodnie z dyspozycją art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	brak
39.	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	Aktualnie nie został powołany w Uczelni nauczyciel akademicki do pełnienia funkcji mediatora o którym mowa w art. 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.	brak
40.	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	Będzie powołana przez Rektora do sprawy jeżeli zajdzie taka konieczność.	brak
41.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie	W Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego nie powołano osoby pełniącej funkcję mediatora. Zgodnie z wewnętrzną procedurą antymobbingową w Uniwersytecie działają mężowie zaufania (5 pracowników), do których członkowie społeczności akademickiej mogą zgłaszać przypadki nieprawidłowego zachowań w miejscu pracy.	brak
42.	Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	Na podstawie art. 283 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie powołano do sprawowania funkcji mediatora konkretnej osoby. W Uczelni funkcjonuje Senacka Komisja Arbitrażowa, której zakres działania uregulowany został w Regulaminie pracy Senackiej Komisji Arbitrażowej Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu na kadencję 2016-2020, stanowiący załącznik do uchwały Nr 1719 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 grudnia 2016 r. Zgodnie z ww. Regulaminem społeczność akademicka ma możliwość skierowania wniosku o mediację, a zadaniem Komisji są próby polubownego rozwiązywania konfliktów powstałych między pracownikami Uczelni.	brak
43.	Uniwersytet Medyczny w Łodzi	Mediator jest każdorazowo wybierany do prowadzenia mediacji w konkretnej sprawie. Nie jest to jedna osoba odgórnie wyznaczona do przeprowadzania szeregu mediacji w ramach powierzonej funkcji.	brak
44.	Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	W związku z odejściem z pracy pracownika naukowego aktualnie Uczelnia nie posiada mediatora, nowy zostanie powołany od października b.r.	brak
45.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	W Uczelni nie została powołana osoba pełniąca rolę mediatora.	brak
46.	Uniwersytet Rzeszowski	W związku z powyższym nie wystąpiła potrzeba, od wejścia w życie Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, powołania mediatora.	brak

47.	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu	Art. 283 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie przewiduje obowiązku powołania osoby, która miałaby stale wykonywać zadania mediatora w postępowaniach dyscyplinarnych. Mediator może być wskazany przez rektora ad hoc do danej sprawy. W chwili obecnej w Uczelni nie jest prowadzone żadne postępowanie dyscyplinarne, w związku z powyższym od dnia wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie zaistniała potrzeba powoływania mediatora.	brak
48.	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy	W zależności od charakteru sprawy Rektor wyznacza osobę do pełnienia funkcji mediatora.	brak
49.	Uniwersytet w Białymstoku	Zgodnie z art. 283 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez rektora i można ją przeprowadzić tylko za zgodą osoby, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja oraz pokrzywdzonego. W naszym przekonaniu, ustawa nie przewiduje powołania mediatora, ale wskazanie go do konkretnej sprawy.	brak
50.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	Władze uczelni nie podjęły ostatecznie decyzji w zakresie utworzenia stałej funkcji mediatora. Taka funkcja będzie powierzana ad hoc według potrzeb do rozpatrzenia konkretnych spraw.	brak
51.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	Dotychczas nie było potrzeby powoływania osoby pełniącej rolę mediatora w myśl art. 283 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W ZUT w Szczecinie zostali powołani: Rzecznicy dyscyplinarni do spraw nauczycieli akademickich, Rzecznik Akademicki (Ombudsman), rzecznik zaufania (w ramach Procedury przeciwdziałania mobbingowi).	brak
Uczelnie, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie			
1.	Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach	brak odpowiedzi	brak

ZAKOŃCZENIE

Zasada równego traktowania i niedyskryminowania wynika z najważniejszego aktu prawnego, jakim jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, w której w art. 32 jest zapisane:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Zespół Fundacji Nauka Polska, realizując projekt omówiony w *Raporcie*, postanowił przedstawić stan wprowadzania procedur antymobbingowych przez władze polskich uczelni publicznych. Starano się również określić zakres podnoszenia świadomości w temacie zapobiegania mobbingowi poprzez organizowanie szkoleń dla pracowników naukowych oraz powołanie osoby mediatora, czyli osoby zajmującej się ugodowym rozwiązaniem sporów między pracownikami.

Na pismo z pytaniami, skierowane do 119 Rektorów uczelni, **odpowiedzi otrzymano z 69 uczelni (57,98%)**. *Raport* nie obejmuje zatem 50 uczelni (42,02%), które na pismo nie dostarczyły odpowiedzi.

Wyniki sondażu wskazują, że:

- 54 uczelnie (78,26%) wprowadziły zgodnie z Art. 94³ § 1. *Kodeksu Pracy* tzw. wewnętrzną politykę antymobbingową, 15 uczelni (21,74%) planuje wprowadzenie procedur w najbliższym czasie,
- 24 uczelnie (34,78%) przeprowadziły szkolenia związane z zapobieganiem przemocy w miejscu pracy, 41 uczelni (59,42%) nie przeprowadziło szkoleń, a 4 uczelnie (5,80%) nie udzieliły odpowiedzi na pytanie,
- 30 uczelni (43,48%) nie odnotowało zgłoszeń mobbingowych w ciągu ostatnich 10 lat, w 35 uczelniach (50,72%) odnotowano od 1 do 14 zgłoszeń mobbingowych, a 4 uczelnie (5,80%) nie udzieliły odpowiedzi na pytanie,
- 17 uczelni (24,64%) wprowadziło zgodnie z Ustawą 2.0 funkcję mediatora, 51 uczelni (73,91%) nie ustanowiło funkcji mediatora, a 1 (1,45%) uczelnia nie odpowiedziała na pytanie.

Stan wprowadzania procedur antymobbingowych i uświadamiania społeczności akademickiej w zakresie zapobiegania mobbingowi wydaje się być niewystarczający. Dlatego ważne jest dalsze monitorowanie procesów wprowadzania i respektowania przez wszystkie uczelnie tych procedur poprzez:

1. Opracowanie publikacji dotyczącej **dobrych praktyk antymobbingowych na uczelniach**, dzięki czemu podmioty ujednocią wprowadzane procedury i sposoby poszerzania wiedzy środowiska akademickiego w tej tematyce.
2. Upowszechnienie **katalogu zachowań uznanych za praktyki mobbingowe** wśród pracowników naukowych, co pozwoliłoby na lepsze zrozumienie zjawiska i przyczyniłoby się do szerszego zapobiegania działaniom noszącym znamiona mobbingu.
3. Zorganizowanie **debaty w środowisku akademickim**, która może przyczynić się do wzrostu świadomości w zakresie szkodliwości stosowania przemocy psychicznej w miejscu pracy oraz do wypracowania standardów postępowania w przypadku ujawnienia mobbingu.
4. Wprowadzenie **ujednoliconych procedur antymobbingowych** na wszystkich uczelniach, określających, np. składanie skarg i powoływanie zespołu specjalistów rozstrzygających w sprawach konfliktowych, określenie zachowań podlegających sankcjom oraz kar za przekroczenie niedozwolonych zachowań.
5. Powołanie do pełnienia roli **Rzecznika Praw Naukowców (RPN)** osoby niezwiązanej ze środowiskiem naukowym. W środowisku mocno zhierarchizowanym, jakim jest uczelnia, często dochodzi do łamania prawa. Mobberami, jak pokazują sondaże <LINK>, są najczęściej przełożeni, posiadający władzę i związani z osobami zajmującymi eksponowane stanowiska. W takiej sytuacji bardzo trudno jest pracownikom na niższych szczeblach kariery naukowej dochodzić swoich roszczeń. Dlatego bardzo ważne jest, aby osoby pokrzywdzone miały możliwość zwrócenia się z problemami do osoby niezależnej zawodowo i neutralnej wobec skonfliktowanych osób.
5. Objęcie opieką antymobbingową **studentów i pracowników administracyjnych**, ponieważ są to dwie bardzo wrażliwe grupy wchodzące w skład środowiska akademickiego, które często stają się ofiarami przemocy psychicznej ze strony kadry naukowej.
6. Objęcie **opieką psychologiczną i prawną** osób, które doświadczyły mobbingu. Niejednokrotnie osoby poszkodowane walczą o swoje prawa poza murami uczelni, a osoba poszkodowana staje w opozycji do maszyny uczelnianej zatrudniającej licznych prawników. W polskim prawie to poszkodowany musi udowodnić winę pracodawcy w zakresie mobbingu, co jak wiadomo jest procesem bardzo długim i niejednokrotnie kosztownym,

zostawiającym uszczerbek na zdrowiu. Zatem bezpłatna pomoc prawna i psychologiczna dla ofiar mobbingu wydaje się być pożądana.

Procedury antymobbingowe i ich przestrzeganie już dziś powinny znajdować szczególną uwagę w środowisku akademickim. Obowiązki wprowadzane procedurami muszą stanowić prosty i spójny system, stosowany jednolicie we wszystkich jednostkach akademickich. Przekazywanie wiedzy społeczności i szkolenia w tym zakresie, należy oprzeć na współpracy środowiska akademickiego z instytucjami wyznaczonymi do zadań antymobbingowych, jak np. Państwowa Inspekcja Pracy.

W szerszej perspektywie wyniki przedstawione w *Raporcie* powinny dostarczyć wiedzy w zakresie zaangażowania władz uczelni publicznych w dostrzeganie zjawiska mobbingu, ich dbałość o dostarczenie nauczycielom akademickim wiedzy, pozwalającej odróżnić mobbing od dbałości o wysoki poziom standardów w środowisku pracy, oraz pomóc zrozumieć pojęcie i zauważyć szkodliwość tego rodzaju przemocy społecznej. Zawarte w *Raporcie* dane informują także o podmiotach wysoko zaangażowanych w dbałość o higienę pracy pracowników oraz dbałość władz o podnoszenie standardów relacji w środowisku, które wychowuje i kształtuje elitę naszego społeczeństwa.

Środowisko naukowe od wielu lat czyni starania, aby podnosić standardy nauczania. Trudno jednak przekazać dobre wzorce studentom bez wskazania ich własnym przykładem. Zespół Fundacji Nauka Polska zwraca uwagę społeczności akademickiej, iż **potrzeba podnoszenia standardów higieny pracy w środowisku akademickim powinna następować równoległe z podnoszeniem standardów w nauce, jako nieodzowna składowych tego postępu.** Nauczyciele akademiccy kształtujący elitę naszego kraju byli i są ważnym wzorcem dla wychowanków. To właśnie społeczność akademicka powinna zwrócić najwyższą uwagę, jakie wzorce zachowań wyniosą absolwenci opuszczając mury. Stąd przede wszystkim uczelnie powinny znajdować się w czołówce krajowych podmiotów stosujących procedury i działania antymobbingowe, prowadząc w tym kierunku badania, być jednocześnie wzorcem dla innych instytucji.