

Zarządzenie wewnętrzne Nr R021.1.16.2026
Rektora Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie
z dnia 6 lutego 2026 r.

w sprawie badań ankietowych dotyczących relacji między pracownikami Uniwersytetu
Jana Długosza w Częstochowie

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) i § 24 ust.1-3 Statutu Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się ankietę dla pracowników dotyczącą relacji między pracownikami Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie. Badanie jest związane m.in. z diagnozowaniem mobbingu i dyskryminacji w środowisku akademickim.

2. Kwestionariusz ankiety udostępniany jest dla pracowników w systemie ANKIETER w zakładce „ANKIETY”.

Ankieta jest w pełni anonimowa. Odpowiedzi na pytania są automatycznie zapisywane w bazie systemu ANKIETER odseparowanej od systemu USOSweb.

3. Ankietę można wypełnić również w wersji papierowej. Formularz ankiety można pobrać ze strony Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, wydrukować i po wypełnieniu wrzucić do urny znajdującej się w budynku głównym UJD, ul. Waszyngtona 4/8 przy pokoju 29 (parter) lub złożyć w Kancelarii ogólnej w zaklejonej kopercie zaadresowanej do Rektora z dopiskiem „Ankieta badania relacji między pracownikami”.

4. Ankieta będzie przeprowadzana raz w roku w I kwartale danego roku. O terminie uruchomienia ankiety pracownicy zostaną powiadomieni za pośrednictwem poczty elektronicznej.

5. Kwestionariusz ankiety (załącznik nr 1) zatwierdzony niniejszym zarządzeniem wprowadza do systemu ANKIETER Zespół Obsługi Informatycznej Studiów.

§ 2

Analiza wyników badań ankietowych ma na celu monitorowanie relacji między pracownikami Uniwersytetu, eliminowanie niewłaściwych zachowań oraz przeciwdziałanie ich występowaniu.

§ 3

Nadzór nad przebiegiem procesu ankietyzacji sprawuje Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

p.o. Rektora
Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie

Prorektor ds. Nauki i Badań Naukowych
prof. dr hab. Bogusław Przywora

Zapraszamy Państwa do udziału w badaniu dotyczącym zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych wśród pracowników UJD.

Celem badania jest zdiagnozowanie zjawiska mobbingu i dyskryminacji oraz uzyskanie informacji na temat jego występowania na naszej uczelni. Badanie realizowane jest przy pomocy ankiety elektronicznej dostępnej on-line bądź papierowej wrzuconej do urny znajdującej się w budynku głównym UJD, ul. Waszyngtona 4/8 przy pokoju 29 (parter) lub złożonej w Kancelarii ogólnej w zaklejonej kopercie zaadresowanej do Rektora z dopiskiem „Ankieta badania relacji między pracownikami”. Ankieta jest anonimowa. Odpowiedzi na pytania (w wersji papierowej i elektronicznej) będą zapisywane w bazie danych bez możliwości identyfikacji respondentów. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania:

I. Czy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od przełożonych zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź)

Tak

Nie

Jeśli odpowiedziała Pani/odpowiedział Pan twierdząco na powyższe pytanie proszę przejść do odpowiedzi na poniższe pyt. 1

1. Których z poniższych zachowań w sposób długotrwały i uporczywy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od przełożonych? (proszę zaznaczyć właściwe)

- Złośliwe uwagi, dowcipy lub docinki.
- Zastraszanie.
- Publiczna krytyka, poniżanie, ośmieszanie.
- Nadmierne obciążanie pracą, w porównaniu do innych osób.
- Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania bez możliwości wsparcia od współpracowników i przełożonego/przełożonych (tzw. pozostawianie samemu sobie).
- Wyznaczanie nierealnie krótkich terminów na wykonanie zadania.
- Zlecanie zadań powyżej/poniżej kwalifikacji.
- Reagowanie podniesionym głosem lub krzykiem na zachowania i wypowiedzi powszechnie uznawane za standardowe.
- Utrudnianie/unikanie kontaktu/rozmowy z przełożonym/przełożonymi.
- Ignorowanie zgłaszanych problemów/prób.
- Utrudnianie wypowiadania się, poprzez m.in. ciągłe przerywanie wypowiedzi.
- Nękanie telefonami, SMS-ami, e-mailami.
- Komentowanie spraw osobistych.
- Wykonywanie obraźliwych gestów.
- Kierowanie spojrzeń, o jednoznacznie negatywnym zabarwieniu.
- Niszczenie reputacji przez szerzenie negatywnych opinii.
- Izolowanie od współpracowników.
- Ignorowanie i lekceważenie pracownika w grupie (izolowanie, traktowanie „jak powietrze”).
- Publiczne wyśmiewanie poziomu wiedzy, umiejętności, kompetencji.
- Sugerowanie choroby psychicznej.
- Oskarżenia o niepopetnione błędy.

- Karanie za dochodzenie swoich praw.
- Zachowania seksistowskie w trakcie pracy.
- Inne (jakie?)

II. Czy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od współpracowników zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź)

Tak

Nie

Jeśli odpowiedziała Pani/odpowiedział Pan twierdząco na powyższe pytanie proszę przejść do odpowiedzi na poniższe pyt. 2

2. Których z poniższych zachowań w sposób długotrwały i uporczywy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od innych pracowników? (proszę zaznaczyć właściwe)

- Złośliwe uwagi, dowcipy lub docinki.
- Publiczna krytyka, poniżanie, ośmieszanie.
- Zastraszanie.
- Ustne groźby i pogróżki.
- Nękanie telefonami, SMS-ami, e-mailami.
- Krytykowanie życia osobistego.
- Wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów.
- Kierowanie spojrzeń o jednoznacznie negatywnym zabarwieniu.
- Ignorowanie i lekceważenie w pracy (izolowanie, traktowanie „jak powietrze”).
- Niszczenie reputacji przez szerzenie negatywnych opinii.
- Publiczne wyśmiewanie poziomu wiedzy, umiejętności lub kompetencji.
- Publiczne wyśmiewanie wyglądu zewnętrznego.
- Atakowanie politycznych lub religijnych przekonań.
- Narzucanie swojego zdania w danej sprawie.
- Sugerowanie choroby psychicznej.
- Oskarżenia o niepopetnione błędy.
- Zachowania seksistowskie w trakcie pracy.
- Inne (jakie?)

III. Czy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od podwładnych pracowników zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych? (proszę zaznaczyć odpowiedź)

Tak

Nie

Jeśli odpowiedziała Pani/odpowiedział Pan twierdząco na powyższe pytanie proszę przejść do odpowiedzi na poniższe pyt. 3

3. Których z poniższych zachowań w sposób długotrwały i uporczywy doświadczyła Pani/ doświadczył Pan od podwładnych pracowników? (proszę zaznaczyć właściwe)

- Złośliwe uwagi, dowcipy lub docinki.
- Publiczna krytyka, poniżanie, ośmieszanie.
- Zastraszanie.
- Notoryczne sabotowanie zadań.
- Ignorowanie poleceń.
- Notoryczne, świadome wprowadzanie w błąd.
- Stałe ignorowanie przełożonego podczas prowadzonych rozmów.
- Notoryczne nieodbieranie służbowego telefonu lub poczty e-mail.
- Ustne groźby i pogróżki.

- Nękanie telefonami, SMS-ami, e-mailami.
- Lekceważenie w pracy (unikanie, traktowanie „jak powietrze”).
- Niszczenie reputacji przez szerzenie negatywnych opinii.
- Publiczne wyśmiewanie poziomu wiedzy, umiejętności lub kompetencji.
- Oskarżenia o niepopelnione błędy.
- Zachowania seksistowskie w trakcie pracy.
- Inne (jakie?)

IV. Czy była Pani/ był Pan świadkiem zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych wobec innych osób na terenie uczelni? (proszę zaznaczyć odpowiedź):

Tak

Nie

Jeśli odpowiedziała Pani/odpowiedział Pan twierdząco na powyższe pytanie proszę przejść do odpowiedzi na poniższe pyt. 4

4. Których z poniżej wymienionych zachowań wobec innych osób na terenie uczelni była Pani/ był Pan świadkiem? (proszę zaznaczyć właściwe)

- Złośliwe uwagi, dowcipy lub docinki.
- Publiczna krytyka, poniżanie, ośmieszanie.
- Ograniczanie możliwości wypowiedzania się.
- Różnego rodzaju aluzje bez wyrażania wprost o co chodzi.
- Zastraszanie.
- Ustne groźby i pogróżki.
- Publiczne krytykowanie spraw osobistych.
- Wykonywanie poniżających, obraźliwych gestów.
- Kierowanie spojrzeń o jednoznacznie negatywnym zabarwieniu.
- Ignorowanie i lekceważenie w pracy (izolowanie, traktowanie „jak powietrze”).
- Niszczenie reputacji przez szerzenie negatywnych opinii.
- Mówienie źle o danej osobie „za jej plecami”.
- Publiczne wyśmiewanie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji.
- Atakowanie politycznych lub religijnych przekonań.
- Sugerowanie choroby psychicznej.
- Oskarżenie o niepopelnione błędy.
- Zachowania seksistowskie w trakcie pracy.
- Inne (jakie?)

5. Czy wie Pani/Pan co oznacza mobbing w pracy?

TAK

NIE

6. Czy wie Pani/Pan co oznacza dyskryminacja w pracy?

TAK

NIE

7. Czy zna Pani/Pan procedury postępowania w przypadku wystąpienia zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych ?

TAK

NIE

8. Czy widzi Pani/Pan potrzebę/konieczność zorganizowania szkolenia dla pracowników w zakresie postępowania w sytuacji zachowań dyskryminacyjnych i mobbingowych?

TAK

NIE

Przypominamy, że każde takie zdarzenie można zgłosić do Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania osobiście lub poprzez kontakt mailowy: j.gorna@ujd.edu.pl lub bezpośrednio do Rektora Uczelni: rektor@ujd.edu.pl Zapewniamy anonimowość i poufność.