



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

Łódź, 7.04.2025 r.

Międzyzakładowa Akademicka Komisja
INICJATYWY PRACOWNICZEJ Łódź

Jego Magnificencja Rektor
Uniwersytetu Łódzkiego
prof. dr hab. Rafał Matera

Prorektorka Uniwersytetu Łódzkiego
ds. umiędzynarodowienia nauki i kształcenia
dr hab. Katarzyna de Lazari-Radek

Szanowni Państwo,

w imieniu Akademickiej Komisji Zakładowej OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA Łódź pragniemy podziękować za przesłane podsumowanie oraz za zapewnienia dotyczące konsekwentnego wdrażania polityki antyprzemocowej w ramach Planu na Rzecz Równych Szans. Doceniamy otwartość władz Uczelni na dialog ze stroną społeczną, a także deklarowaną gotowość do podejmowania kompleksowych działań w zakresie przeciwdziałania przemocy, dyskryminacji i mobbingowi. Jednocześnie wyrażamy potrzebę dalszych, pogłębionych rozmów na temat sposobu realizacji tych celów w praktyce.

Ostatnie spotkanie, w którym mieliśmy okazję uczestniczyć, pokazało, że istnieje wiele obszarów wymagających nie tylko doprecyzowania, ale także szerszego zaangażowania różnych grup, których dyskutowane procedury miałyby dotyczyć. W tym kontekście nie sposób nie zauważyć, że na naszym ostatnim spotkaniu zabrakło Państwa, tj. Rektorek i Rektorów: w mailu podsumowującym spotkanie otrzymaliśmy jedynie zapewnienie, że nasze uwagi „zostaną rozpatrzone”. Trudno oprzeć się wrażeniu, że proces ten wciąż nie zakłada wystarczającej współpracy na etapie projektowania rozwiązań. Z tego względu domagamy się, by nowe procedury były wypracowywane **w sposób partycypacyjny**: jak zgodnie przyznawali uczestnicy wspomnianego wyżej wydarzenia, skuteczna



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

polityka antyprzemocowa wymaga bowiem zaangażowania interdyscyplinarnych zespołów już na etapie tworzenia procedur. Co więcej, jak mówi hasło naszego związku zawodowego, Inicjatywy Pracowniczej, „nic o nas bez nas”: żadna z grup, których dotyczyć mają nowe procedury, nie powinna zostać pominięta w procesie renegocjacji ich charakteru. Z tego względu domagamy się, by do prac nad nowymi procedurami włączone zostały także **reprezentacje osób studiujących** w Uniwersytecie Łódzkim.

Dobre procedury nie działają w oderwaniu od realiów organizacyjnych, dlatego niezwykle istotne jest włączenie do nich szeroko zakrojonych **działań prewencyjnych**: mamy na myśli nie tylko kampanie informacyjne czy ogólne szkolenia dla wszystkich pracowników, ale przede wszystkim intensywne działania skierowane do kadry kierowniczej naszego zakładu pracy. To właśnie na tym poziomie kształtuje się kultura organizacyjna; skuteczna prewencja wymaga odpowiedzialności i świadomości właśnie tej grupy, tj. osób pełniących funkcje decyzyjne.

Cieszą nas zapewnienia, że proponowane przez Państwa rozwiązania należy traktować jako **tymczasowe**. Tym samym oczekujemy, iż zostaną one uzupełnione o dalsze plany prac nad docelowymi procedurami: plany uwzględniające harmonogram oraz transparentne zasady udziału przedstawicieli i przedstawicielek społeczności akademickiej, w tym związków zawodowych oraz osób posiadających wiedzę i doświadczenie w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy.

W związku z powyższym wnosimy o:

1. Przedstawienie w terminie 30 dni roboczych konkretnego **harmonogramu dalszych prac** nad docelową procedurą przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, a także
2. **powołanie zespołu roboczego**, w którego skład wejdą przedstawicielki i przedstawiciele związków zawodowych oraz społeczności akademickiej, w tym społeczności osób studiujących;
3. zapewnienie, że docelowa polityka antyprzemocowa będzie zawierać komponenty szkoleniowe, ewaluacyjne i prewencyjne skierowane do kadry zarządzającej (**obowiązkowe szkolenia dla szefów – kierowników jednostek**).

Bez tego pracownicy i pracownice nigdy nie będą czuli się bezpiecznie, wiele przypadków



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

wymagających zgłoszenia może pozostać zaś nierozpoznanych i niepodejmowanych. Obecnie możemy jedynie mieć nadzieję, że nie stanie się to wskutek subtelnych mechanizmów manipulacji, które podważają doświadczenia osób pokrzywdzonych. Hierarchia i władza to ogromna odpowiedzialność, a jej zrozumienia nie gwarantują same tytuły naukowe.

Mimo zgłaszanych zastrzeżeń jako Komisja pozostajemy pełni nadziei, że wspólna praca nad docelowymi rozwiązaniami przełoży się na realne wzmocnienie ochrony praw pracowniczych oraz budowanie kultury wzajemnego szacunku na Uniwersytecie.

Z wyrazami szacunku,
W imieniu Prezydium Międzyzakładowej Akademickiej Komisji
INICJATYWY PRACOWNICZEJ Łódź

.....