

STUDIUM

o dobrostanie studentów i doktorantów w społeczności akademickiej - aspekty naukowe i praktyczne

Redakcja:

r.pr. Wojciech Kiełbasiński

dr inż. Cezary Odrzygóźdź

r.pr. dr Barbara Pietrzyk-Tobiasz

dr n. med. i n. o zdr. Joanna Smolarczyk

10 grudnia 2025 r.



Przedmowa

Zjawisko przemocy w środowisku akademickim stanowi jeden z najpoważniejszych problemów polskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki, a zarazem „hamulec” dla rozwoju jednostek naukowych, a tym samym dla pełnienia przez nie ważnej misji społecznej. Podłożem tego zjawiska jest specyficzna, hierarchiczna i często hermetyczna struktura tego systemu, opierająca się na przewadze funkcyjnej lub naukowej jednej z osób nad drugą oraz silnie przeplatających się relacjach służbowych z osobistymi wynikających ze współfunkcjonowania w jednym środowisku.

Podkreślenia wymaga, że przemoc dotyka również studentów i doktorantów, co zdaje się szczególnie alarmujące w obliczu potrzeby pozyskiwania i kształtowania przyszłej kadry naukowej, budowania zaufania i uznania dla szkół wyższych oraz formowania młodego pokolenia.

Celem niniejszego studium jest ocena dobrostanu studentów i doktorantów przez pryzmat obowiązujących wewnętrznych mechanizmów antyprzemocowych i ich funkcjonowania. Podstawę jego sporządzenia stanowi badanie 60 procedur antymobbingowych, antydyskryminacyjnych i antykonfliktowych przyjętych w podmiotach kształcących, a także badanie ankietowe wśród studentów i doktorantów na temat funkcjonowania tych rozwiązań oraz poziomu satysfakcji w tym zakresie. Studium składa się z następujących komponentów – teoretycznego, dogmatycznego-prawnego oraz analityczno-psychologicznego, co ma w założeniu zapewnić kompleksowość rozważań i wniosków.

Do przygotowania studium oraz analizy wyników korzystano z narzędzi sztucznej inteligencji, w tym w szczególności z ChatGPT.

Studium powstało w ramach projektu pn. „Akademia Bez Przemocy – Przeciwdziałanie Mobbingowi i Dyskryminacji wśród Studentów i Doktorantów” współfinansowanego ze środków otrzymanych w 2025 r. od Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach konkursu „Organizowanie i animowanie działań na rzecz środowiska akademickiego”.

Autorzy



I.

Wprowadzenie



I. Problem przemocy w środowisku akademickim

I.1. Badania i inicjatywy

Jak podkreślono w Przedmowie, realizacja społecznej i ustawowej misji jednostek akademickich nie jest możliwa w oderwaniu od fundamentalnych wartości szacunku, otwartości i dialogu. Mimo to środowisko nauki nie jest wolne od sytuacji konfliktowych i przejawów przemocy.

W 2019 r. badania ankietowe dotyczące mobbingu na uczelniach przeprowadziła Fundacja Science Watch Polska. Wyniki tych badań wskazały, że ponad połowa ankietowanych doświadczyła mobbingu ze strony przełożonego na uczelni, a niemal połowa badanych zauważyła, że w reprezentowanej jednostce nie zostały wypracowane procedury antymobbingowe. Ponadto 70% ankietowanych uznało, że w ich jednostce nie wszyscy pracownicy są traktowani z należytym szacunkiem niezależnie od zajmowanego stanowiska i stopnia awansu naukowego (*Mobbing na uczelniach* – analiza wyników badań, 2019, <https://sciencewatch.pl/index.php/ankieta-mobbing>, dostęp: 4.12.2025 r.).

Na podstawie przeprowadzonego w 2019 r. sondażu Fundacja Nauka Polska opracowała Raport pn. *Procedury antymobbingowe w polskim szkolnictwie wyższym* (<https://sciencewatch.pl/index.php/148-raport-o-stanie-procedur-antymobbingowych-na-uczelniach-publicznych-w-polsce>; dostęp: 4.12.2025 r.). Z raportu tego wynika m.in., że szkolenia informacyjne o charakterze antymobbingowym przeprowadziły dla pracowników zaledwie 24 uczelnie (34,78%). Natomiast w 41 jednostkach (59,42%) szkolenia się nie odbyły, jednak władze zapewniły, że w razie potrzeby oraz możliwości szkolenia będą organizowane. W raporcie tym wskazano także, że ponad 20% badanych jednostek nie opracowało wewnętrznych procedur antymobbingowych, a dokumentem regulującym procedury związane z mobbingiem jest Kodeks Pracy.

W 2021 r. opracowany został Raport Centrum Analiz Niezależnego Zrzeszenia Studentów pn. *Mobbing na uczelniach wyższych*, który skupiał się na zjawisku zachowań przemocowych skierowanych przeciwko studentom. Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych zaznaczono, iż 40% badanych studentów miało styczność z zachowaniami mobbingowymi na swojej uczelni, 32% osobiście doświadczyło niewłaściwych zachowań, a 9% było jedynie świadkiem takich zachowań wobec innych studentów (s. 13). Wśród najczęściej wskazywanych przez studentów form przemocy znalazły się: wywoływanie strachu, poniżanie, nieprzychylnie komentarze, utrudnianie zaliczenia przedmiotu (s. 16).

W roku ubiegłym (2024) wydano kolejny raport dotyczący omawianej problematyki przygotowany przez naukowców z SWPS w Poznaniu w związku z realizacją zadania ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na mocy umowy nr MNiSW/2024/DAP/308 pn. „Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim”. Badacze dokonali wnikliwej analizy literatury przedmiotu. W treści tego raportu czytamy, iż: „Polska oraz globalna społeczność akademicka charakteryzują się niepokojąco wysokim stopniem rozpowszechnienia problemów ze zdrowiem psychicznym (zaburzenia lękowe i depresyjne oraz silny stres, a w przypadku kadry akademickiej także wypalenie zawodowe). Dotyczy to niemal każdej z analizowanych grup, tj. osób studiujących na studiach wyższych i doktoranckich oraz w szkołach doktorskich, a także kadry akademickiej” (s. 8). Z kolei w odniesieniu do społeczności doktoranckiej badacze zauważyli, że: „Okolo 19,8% polskich doktorantów i doktorantek zgłasza silny niepokój lub bezsenność, co jest porównywalne do globalnych danych, według których 17-24% doktorantów doświadcza objawów zaburzeń lękowych i depresyjnych. Chociaż w Polsce nie przeprowadzono jeszcze badań, które w systematyczny i kompleksowy sposób analizują rozpowszechnienie zaburzeń depresyjnych i lękowych w populacji doktorantów i doktorantek, można przewidywać, że będą one porównywalne z danymi z literatury międzynarodowej” (s. 9). Istotną część raportu stanowi także analiza zdrowia psychicznego studentów, która pokazuje na znaczny problem ze stresem tej grupy społeczności akademickiej (s. 15). Wskazuje się także na zagrożenie wypaleniem edukacyjnym, problemy ze snem oraz nadużywanie substancji uzależniających (*Ibidem*).

Ponadto w dniach 17 lutego – 2 marca 2025 r. również Krajowa Reprezentacja Doktorantów przeprowadziła badanie ankietowe „Dobrostan społeczności doktoranckiej – diagnoza potrzeb”, w ramach którego zebrano 384 odpowiedzi. Respondenci najczęściej wskazywali, że czynnikiem, który doprowadził do pogorszenia ich stanu zdrowia było wypalenie zawodowe i brak motywacji do dalszego kształcenia. Taką odpowiedź zaznaczyło 192/304, tj. 63,2% respondentów, którzy uzupełnili ankietę w języku polskim oraz 27/46, tj. 58,7% respondentów, którzy uzupełnili ankietę w języku angielskim – wskazując, że w trakcie kształcenia w szkole doktorskiej zdarzyło im się doświadczać dolegliwości w obszarze zdrowia psychicznego.

Przytoczone wyżej badania i opracowania literaturowe świadczą o zauważalnym kryzysie zdrowia psychicznego wśród studentów i doktorantów i wyzwaniach w zakresie formalnych mechanizmów przeciwdziałania przemocy na uczelniach i instytutach.

W związku z powyższym podejmowanych jest szereg działań ukierunkowanych na profilaktykę zdrowia psychicznego wśród członków społeczności akademickiej, działań podnoszących świadomość prawną w sytuacji doświadczania przemocy, jak również upowszechniania dobrych praktyk w jednostkach naukowych dotyczących zwalczania mobbingu i dyskryminacji.

Stąd też Parlament Studentów RP od kilku ostatnich lat kontynuuje realizację projektu pn. *Strefa Komfortu*, w ramach którego studentom oferowana jest indywidualna pomoc psychologiczna online oraz możliwość udziału w webinarach prowadzonych przez specjalistów. Na zbliżonych założeniach opiera się projekt Krajowej Reprezentacji Doktorantów organizowany w 2025 r. pn. *PhD Well – Zintegrowane działania na rzecz dobrostanu psychicznego i rozwoju środowiska doktoranckiego*.

W 2025 r. ruszyła ogólnopolska inicjatywa pn. *Uczelnia – przestrzeń bezpieczna od mobbingu i dyskryminacji – działania na rzecz wspierania polityki antymobbingowej i działań niepożądanych na polskich uczelniach*, która ma na celu wspieranie uczelni wyższych w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji.

Ponadto w listopadzie br. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wraz z Parlamentem Studentów RP ogłosiło ogólnopolski ranking uczelni przyjaznych studentom „Uczelnia Otwarta”, w ramach którego uczelnie mają być honorowane stosownym certyfikatem za promowanie równości, inkluzywności i dostępności w szkolnictwie wyższym.

I.2. Pojęcie przemocy w środowisku akademickim

I.2.1. Charakter i rola podmiotów kształcących

Wspólnoty akademickie tworzą różne kategorie osób o niejednorodnym statusie. Stąd też cechuje się one różnorodnością pod kątem pozycji zarówno na płaszczyźnie formalnoprawnej, jak i płaszczyźnie pozaprawnej, wynikającej z utartej praktyki i zwyczajów akademickich.

Wreszcie uczelnie i inne jednostki kształcące w systemie szkolnictwa wyższego i nauki są podmiotami posiadającymi osobowość prawną. W obrocie prawnym występują w wielu rolach. Przede wszystkim uczelnie oraz inne jednostki kształcące są kwalifikowane jako zakłady administracyjne podejmujące działalność naukową (K. Zalasinska, *Muzeum publiczne jako zakład administracyjny*, PPP 2013, nr 7-8, s. 134 i przytoczone tam przypisy; zob. też: postanowienie WSA w Lublinie z 30.12.2020 r., III SA/Lu 1184/20, LEX nr 3105847). W stosunku do uczestników danego zakładu, dysponuje kompetencją do władczego, jednostronnego

kształtowania ich sytuacji prawnej w drodze decyzji właściwych organów uczelnianych (A. Szot, *Charakter stosunku prawnego łączącego studenta i uczelnię*, w: red. J. P. Tarno, A. Szot, P. Pokorny, *Specyfika postępowań administracyjnych w sprawach z zakresu szkolnictwa wyższego i nauki*, Lublin 2016, s. 226). Z drugiej strony istota władztwa zakładowego przejawia się w zależności zakładowej, czyli dobrowolnemu poddaniu się przez destynatariusza szczególnemu reżimowi prawnemu wiążącemu się z celem działania określonego zakładu, aby móc skorzystać z jego świadczeń (oferowanych usług edukacyjnych, możliwości prowadzenia badań, itp.).

Trzeba również pamiętać, że oprócz stosunku administracyjnego, który występuje między uczelniami (instytutami) a ich uczestnikami (w szczególności studentami i doktorantami), podmioty te występują w obrocie jako pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm. – dalej jako: KP) lub jako zleceniodawcy. Z tego względu na uczelniach ciąży obowiązek w zakresie poszanowania godności i dóbr osobistych pracowników (art. 11(1) KP), równego traktowania pracowników (art. 18(3a) i n. KP), przeciwdziałania mobbingowi (art. 94(3) § 1 KP). Przepisy te stanowią podstawę umieszczania właściwych postanowień, mających na celu przeciwdziałanie tym zjawiskom w regulaminach pracy, a ponadto podstawę tworzenia i przyjmowania wewnętrznych procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

I.2.2. Pojęcie przemocy - mobbing

Ze względu na rolę pracodawcy pojęcie przemocy w regulacjach i stosunkach wewnętrznych jednostek akademickich najczęściej bazuje na definicjach zawartych w Kodeksie pracy, w szczególności definicjach mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego. Definicje te zdają się najbardziej przystawać do specyfiki relacji panujących nie tylko między pracownikami, ale i w zespołach badawczych itp. Zgodnie więc z art. 94(3) § 2 KP, mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Na gruncie obowiązującej definicji niezbędne jest, by wszystkie wymienione w niej przesłanki wystąpiły łącznie (por. wyrok SA w Poznaniu z 13.01.2021 r., III APa 12/20, LEX nr 333871), co powoduje, że poza jej zakresem pozostaje szereg zachowań nagannych, których mogą doświadczać pracownicy w przypadku roszczeń opartych na przepisach antymobbingowych

sądy przyznają słuszość roszczeniom pracowników w mniej niż 20 % przypadków (Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy Nr UD183).

Ponadto od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. W ramach pierwszej kategorii można wskazać na inne zachowania przemocowe, o których mowa w Kodeksie pracy (np. molestowanie seksualne czy dyskryminację) bądź w innych powszechnie obowiązujących przepisach przewidujących odpowiedzialność karną lub cywilną (np. przemoc fizyczną, znęcanie, naruszenie dóbr osobistych). Natomiast do drugiej kategorii należą zjawiska takie jak: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadniona krytyka w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie (tak wyrok SA w Warszawie z 17.11.2022 r., III APa 58/19). Z tego względu istotne jest, że ocena tego, czy doszło do mobbingu dokonywana jest z uwzględnieniem obiektywnie występujących kryteriów, nie zaś jedynie subiektywnego odczucia.

I.2.3. Pojęcie przemocy - dyskryminacja

Przepis art. 18(3a) § 1 KP wyraża fundamentalną zasadę równego traktowania. Stanowi on, iż Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (czynniki różnicujące). Przestrzeganie tej zasady wiąże się od strony negatywnej z brakiem dyskryminacji zarówno w postaci bezpośredniej (art. 18(3a) § 3 KP), jak i pośredniej (art. 18(3a) § 4 KP).

Z kolei molestowanie, tak jak i molestowanie seksualne – w myśl przepisów prawa pracy – stanowią przejawy dyskryminacji. Molestowaniem jest niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18(3a) § 5 pkt 2 KP). Molestowanie seksualne zaś to dyskryminacja ze względu na płeć, którą jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie

wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

I.2.4. Pojęcie „mobbingu akademickiego”

Wspomniana wcześniej różnorodność podmiotów tworzących wspólnotę akademicką oraz specyfika zadań realizowanych przez jej członków i relacji zachodzących między nimi powoduje, że przemoc w środowisku naukowym nie powinna ograniczać się jedynie do zjawisk opisanych w Kodeksie pracy. Efektywne przeciwdziałanie przemocy wymaga zatem szerokiego rozumienia zachowań niepożądanych, które uwzględniałoby cechy szczególne i odrębności w funkcjonowaniu społeczności akademickiej.

Z tego względu możemy odnieść się do potocznego postrzegania mobbingu i osadzić go w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Stąd też „mobbing akademicki” można zdefiniować jako stosowanie przemocy fizycznej, werbalnej lub pozawerbalnej względem jakiegokolwiek członka społeczności akademickiej danej jednostki, a zatem nie tylko zachowania kategorizowane w przepisach jako mobbing czy molestowanie, ale także te, których nie da się pogodzić z obyczajami akademickimi i zasadami etyki (godnością nauczyciela akademickiego, pracownika naukowego, doktoranta czy studenta). Podłożem tego zjawiska jest specyficzna, hierarchiczna struktura systemu szkolnictwa wyższego, opierająca się na przewadze funkcyjnej lub naukowej jednej z osób nad drugą, np. dziekana nad pracownikiem, promotora nad doktorantem czy studentem oraz silnie przeplatających się relacjach służbowych z osobistymi. „Mobbing akademicki” definiuje też szereg zachowań związanych z naruszeniami zasad etyki akademickiej, które przejawiają się w postępowaniu stricte związanym z działalnością naukową czy samorządową (przemoc na płaszczyźnie publikacyjnej i grantowej – np. zmuszanie do dopisywania przełożonych w publikacjach, blokowaniu publikacji, wystąpień lub projektów grantowych, bezzasadnym pomijaniu w przyznawaniu środków na badania) – zob. B. Pietrzyk-Tobiasz, Mobbing i molestowanie na uczelniach i w instytucjach, 2025).

Mobbing „akademicki” stanowi więc mozaikę różnych zachowań przemocowych uzasadniających odpowiedzialność przewidzianą wprost przepisami prawa (karną, cywilną, pracowniczo-służbową czy dyscyplinarną), ale także tych, które po pierwsze popełniane incydentalnie nie rodzą odpowiedzialności formalnoprawnej, a po drugie stanowią jedynie zachowania niewłaściwe, nawet patologiczne, których rozwiązanie możliwe jest na płaszczyźnie interpersonalnej, nie zaś prawnej.

II. Odpowiedzialność za dopuszczenie się przemocy

II.1. Uwagi ogólne

Potrzeba i obowiązek kształtowania relacji w środowisku akademickim wolnym od zachowań przemocowych czy patologicznych ma swoje podłoże nie tylko w wartościach pozaprawnych (zasadach etyki), ale także w konstytucyjnych podwalinach demokratycznego państwa prawa. Jak stanowi art. 30 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.; dalej jako: Konstytucja RP), przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona są obowiązkiem władz publicznych. Przepis ten jako wiodącą zasadę konstytucyjną uznaje więc zasadę ochrony godności człowieka, która powinna być traktowana jako kluczowa zasada kierunkowa w stosowaniu i stanowieniu przepisów prawa.

II.2. Odpowiedzialność pracownicza

Kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność za dopuszczenie się mobbingu przeciwko pracownikowi. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może domagać się zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Z kolei pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę - (art. 94(3) § 3 i 4 KP). Roszczenia te - co należy podkreślić - nie przysługują w razie doświadczenia mobbingu studentom i doktorantom niepozostającym w stosunku pracy. Jednakże nie oznacza to, że pracownik uczelni czy instytutu, który dopuścił się tego rodzaju zachowań nie podlega żadnej odpowiedzialności. W rażących przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (art. 52 § 1 pkt 1 i 2 KP). Tytułem przykładu - zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy - używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok SN z 3.09.2020 r., II PK 241/18, OSNP 2021, nr 10, poz. 109). Opierając się na tezie powołanego wyroku, można stwierdzić, że poniżające traktowanie studentów czy doktorantów, np. w toku prowadzonych zajęć czy w ramach opieki nad przygotowywaniem pracy

dypłomowej bądź rozprawy doktorskiej może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tzw. trybie dyscyplinarnym.

II.3. Odpowiedzialność cywilna

Wiele zachowań przemocowych popełnianych w środowisku akademickim ma znamiona deliktów cywilnych, w szczególności polegających na naruszeniu dóbr osobistych danego członka wspólnoty uczelni czy instytutu.

Dobra osobiste człowieka, w szczególności takie jak zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach (art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 z późn. zm.).

W doktrynie dobra osobiste rozumiane są jako wartości o charakterze niemajątkowym, wiążące się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie (P. Księżak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, red. M. Pyziak-Szafnicka, kom. do art. 23). Katalog chronionych dóbr osobistych ma charakter otwarty, co pozwala także na wyszczególnienie innych ich kategorii, np. więzi rodzicielskiej, dumy narodowej, a ponadto co istotne w środowisku naukowym tytułu zawodowego bądź naukowego (zob. A. Sylwestrzak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Balwicka-Szczyrba, LEX/el. 2025, art. 23.)

W orzecznictwie uznano, że do naruszenia dóbr osobistych może dojść np. w przypadku nierzetelnej oceny okresowej pracownika (zob. wyrok SA we Wrocławiu z 30.01.2020 r., III APa 17/19), jak również w razie sformułowania uzasadnienia orzeczenia komisji dyscyplinarnej w sposób nierzetelny, godzący w dobre imię obwinionego (zob. uchwała SN z 27.09.2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013, nr 3, poz. 31) bądź poprzez publiczne zarzucanie plagiatu bez dowodów (np. na forum rady naukowej, rady wydziału, senatu itp. – zob. wyrok SA w Warszawie z 19.11.2019 r., V ACa 60/19, LEX nr 2767469).

Na podstawie ww. judykatów można zatem przyjąć, że z naruszeniem dóbr osobistych będziemy mieć do czynienia także z rażąco nierzetelną recenzją pracy doktorskiej, „zawłaszczeniem” wyników badań innej osoby (bez jej zgody i bez wskazania danych twórcy) czy wrogich i poniżających zachowaniach promotora względem studenta lub doktoranta.

Naruszenie dóbr osobistych to jednak nie jedyne zjawisko o charakterze nagannym, które występuje w środowisku naukowym. Wiele problemów

środowiskowych dotyczy nie tyle braku środków prawnych czy procedur przeciwdziałania przemocy bądź ponoszenia odpowiedzialności za jej popełnienie, ale niewłaściwego i nieskutecznego ich stosowania. Tytułem przykładu można wskazać tu na nierzetelne, a w skrajnych przypadkach nawet pozorne prowadzenie postępowania wyjaśniającego czy dyscyplinarnego. Warto w tym miejscu zwrócić więc uwagę na dotychczasowe orzecznictwo sądowe. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 września 2012 r. przyjął, że uczelnia wyższa, jako "inna osoba prawna", ponosi na podstawie art. 417 i art. 417(1) § 2 KC odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działania lub zaniechania uczelnianej komisji dyscyplinarnej podjęte w toku postępowania dyscyplinarnego oraz za szkodę wyrządzoną przez wydanie niezgodnego z prawem prawomocnego orzeczenia dyscyplinarnego (uchwała SN z 27.09.2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013, nr 3, poz. 31). Orzeczenie to – choć wydane jeszcze pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 z późn. zm.) – wydaje się zachowywać swoją aktualność z uwagi na tożsamość konstrukcyjną w charakterze uczelni.

II.4. Odpowiedzialność karna

W skrajnych przypadkach zachowania przemocowe skierowane przeciwko studentom i doktorantom mogą wyczerpywać znamiona przestępstwa w rozumieniu przepisów karnych. W istocie przestępstwa popełniane w świecie akademickim najczęściej zdają się przybierać dwojaką postać: 1) przestępstwa uwłaczające godności danej osoby i 2) przestępstwa naruszające prawa własności intelektualnej.

Wśród pierwszej grupy warto wskazać na przestępstwo zniesławienia (art. 212 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 383 – dalej jako: KK), zniewagi (art. 216 KK) oraz naruszenia nietykalności osobistej (art. 217 KK). Przestępstwa te ścigane są z oskarżenia prywatnego, co wiąże się ze szczególnym trybem postępowania – tzw. postępowaniem prywatnoskargowym (art. 485 i nast. ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 46 z późn. zm. – dalej jako: KPK).

W przypadku zniesławienia (pomówienia) przedmiotem ochrony jest cześć zewnętrzna (przedmiotowa), a więc wartość, jaką dana osoba posiada w pojęciu innych ludzi (znaczenie społeczne człowieka) – M. Mozgawa [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2025. Pomówienie musi zostać zakomunikowane przynajmniej jednej osobie albo zostać wyrażone w obecności przynajmniej jednej osoby. Istotny w tym zakresie jest jednak kontratyp „dozwolonej krytyki”

umieszczony w art. 213 KK. Zgodnie z § 1 tego przepisu, nie ma przestępstwa zniesławienia, jeżeli zarzut uczyniony niepublicznie jest prawdziwy. Ponadto nie popełnia przestępstwa zniesławienia, kto publicznie podnosi lub rozgłasza prawdziwy zarzut: 1) dotyczący postępowania osoby pełniącej funkcję publiczną lub 2) służący obronie społecznie uzasadnionego interesu (§ 2).

Z praktyki orzeczniczej wynika, że do popełnienia tego przestępstwa może dojść w przypadku pomówienia o napisanie artykułów (innych opracowań) o określonej treści. W jednej ze spraw z dziedziny akademickiej sąd uznał za winnego przestępstwa zniesławienia sprawcę, który w portalach internetowych umieszczał wpisy w stosunku do jednej z wykładowczyń akademickich nazywając ją "transfobem", "transfobiczną wykładowczynią", "moralnym dnem", a jej artykuły cyt.: "ociekają nienawiścią", a ona sama "zajmuje się donoszeniem na transpłciowych studentów", czym naraził pokrzywdzoną na utratę zaufania niezbędnego dla prowadzonej przez nią pracy naukowej, w tym pracy w charakterze wykładowcy akademickiego (zob. postanowienie SN z 5.04.2024 r., III KS 58/23, LEX nr 3703494). Podobne stanowisko zajął również Sąd Najwyższy we wcześniejszej sprawie wskazując, że: "Użycie terminu "erotoman" stanowiło pomówienie wykładowcy o takie postępowanie i właściwości, które z jednej strony mogą go poniżyć w opinii publicznej, zarówno w opinii studentów, jak i w opinii innych wykładowców, a z drugiej - narazić na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. Nauczyciel akademicki nie może być bowiem erotomanem i nie może być "człowiekiem o chorobliwie wzmożonej pobudliwości płciowej", gdyż to jest sprzeczne z etosem wykładowcy wyższej uczelni". (postanowienie SN z 7.05.2008 r., III KK 234/07, OSNKW 2008, nr 9, poz. 69). Na podstawie ww. przykładów z orzecznictwa można stwierdzić, że do zniesławienia może dojść chociażby w przypadku publicznego, nieprawdziwego zarzucania popełnienia plagiatu w rozprawie doktorskiej.

Inaczej niż zniesławienie, zniewaga godzi w poczucie własnej wartości danej osoby (cześć wewnętrzna), dlatego popełnienie tego przestępstwa może nastąpić także wtedy, gdy odbiorcą wypowiedzi o treści naruszającej cześć jest wyłącznie ta osoba (uchwała SN z 10.03.2021 r., II DIZ 31/21, LEX nr 3358842). W judykaturze zauważa się również, że pomówienie w rozumieniu przepisu art. 212 KK musi mieć charakter wypowiedzi o faktach (z uwagi na to, że wypowiedź ta powinna podlegać dowodowi prawdy przewidzianemu w art. 213 KK). Jeżeli jest ona sprawdzalna, to będzie pomówieniem, jeżeli zaś niesprawdzalna, może okazać się zniewagą (uchwała SN z 17.02.2025 r., I ZI 29/24, LEX nr 3830290). Wśród podtypów zniewagi wyróżnia się zniewagę uczynioną: 1) w obecności znieważanego (tzw. zniewaga bezpośrednia, dawniej zwana „oczną”) – również rozmowa telefoniczna,

na Messengerze, whatsappie), 2) pod nieobecność znieważanego, lecz publicznie – np. wpis w mediach społecznościowych ogólnodostępny, 3) niepublicznie i pod nieobecność znieważanego, lecz w zamiarze, aby zniewaga do tej osoby dotarła – np. wpis w mediach społecznościowych na koncie pokrzywdzonego (M. Mozgawa w: red. M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2025). Do określeń znieważających judykatura zaliczyła np.: „psychopatka”, „mniej niż zero” i „margines społeczny”, „świnia”, „gówniara”, „matoł”, „złodziejka”, „nierób”, „głupiec”, „najgorszy śmieć” (wyrok SN z 9.12.2015 r., IV KK 378/15, LEX nr 1932246). Stąd też kierowanie tego rodzaju określeń pod adresem studenta czy doktoranta może wyczerpywać znamiona zniewagi w rozumieniu art. 216 KK.

Z kolei naruszenie nietykalności osobistej to każde oddziaływanie na ciało innej osoby, które nie jest przez nią akceptowane (I. Zgoliński w: red. V. Konarska-Wrzonek, *Kodeks karny. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2023, art. 217) – np. uderzenie, oblanie kogoś ciecżą, fekaliami, ukłucie szpilką, kopnięcie, szarpnięcie, oplucie, targanie za włosy, obcięcie lub wyrwanie włosów itd. (Ibidem).

Drugi rodzaj czynów zabronionych, na które narażone jest środowisko akademickie to przestępstwa godzące w prawa własności intelektualnej, na czele z przestępstwem plagiatu (art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 24 z późn. zm. – dalej jako: PrAut). Wszelkie działania polegające na przypisywaniu sobie autorstwa dzieła innej osoby, w tym również działania polegające na „dopisywaniu” się do publikacji bez wniesienia do niej wkładu twórczego mogą skutkować odpowiedzialnością karną. W dobie XXI wieku i coraz prężniej rozwijających się narzędzi sztucznej inteligencji sporym wyzwaniem staje się kwalifikacja prawna wykorzystywania tych narzędzi w pracach naukowych.

II.5. Odpowiedzialność dyscyplinarna

Kluczowym rodzajem odpowiedzialności w środowisku akademickim jest odpowiedzialność dyscyplinarna, której podlegają wszyscy członkowie wspólnoty. Podlegają jej nauczyciele akademicki za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego (art. 275 ust. 1 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. – dalej jako: PSWiN). Podobnie pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni zatrudnieni w jednostkach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub

uchybień godności pracownika nauki (art. 107 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.) i art. 51 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 534 z późn. zm.). Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają również studenci i doktoranci za naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni oraz za czyn uchybiający godności studenta/doktoranta (art. 307 i 322 PSWiN).

Odpowiedzialność dyscyplinarna jest szczególnym rodzajem odpowiedzialności, odrębnym od odpowiedzialności karnej czy cywilnej. Jest ona silnie związana z katalogiem wartości doniosłych społecznie oraz wartości akademickich (por. wyrok TK z dnia 27 lutego 2001 r., sygn. K. 22/00 (OTK ZU nr 3/2001, s. 266-268; J. Kosowski, w: A. Jakubowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, 2023, kom. do art. 307, Nb 3). W sposób immanentny odpowiedzialność ta ma gwarantować wysokie standardy etyczne członków społeczności naukowej i dzięki temu wspierać realizację społecznej misji uczelni i innych jednostek szkolnictwa wyższego.

Co istotne, odpowiedzialność dyscyplinarna ma charakter odpowiedzialności egzekwowanej wewnątrz danego podmiotu, w ramach danej, konkretnej wspólnoty. Stanowi ona więc ważne narzędzie zwalczania i karania zachowań nagannych i przemocowych. Co za tym idzie, rzetelne, konsekwentne i efektywne egzekwowanie może przyczyniać się do pielęgnowania dobrostanu społeczności akademickiej, w tym społeczności studenckiej i doktoranckiej.

III. Procedury antyprzemocowe

III.1. Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

Podstawową formą realizacji obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingu czy dyskryminacji w zakładach pracy jest tworzenie szczególnych aktów przewidujących zasady i tryb postępowania w razie doświadczenia takich zachowań. Procedury te stanowią wewnętrzną ścieżkę formalną w razie zgłoszenia sytuacji przemocowej, ale także konfliktowej. Stanowią one w wielu przypadkach “postępowanie wstępne” poprzedzające dalsze działania przewidziane w przepisach prawa skutkujące pociągnięciem do odpowiedzialności służbowej, dyscyplinarnej, a niekiedy cywilnej lub karnej. Warto zaznaczyć, że za ich pomocą możliwe jest również rozwiązywanie sporów powstałych między przedstawicielami różnych grup społeczności.

Z tego względu tak istotne jest wspomniane wcześniej szerokie rozumienie pojęcia “przemocy” – dostosowane do natury funkcjonowania podmiotów szkolnictwa

wyższego, z jednoczesnym korzystaniem z rozwiązań i definicji przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa (mobbingu, dyskryminacji itp.).

Wieloaspektowe postrzeganie pojęcia przemocy jest uzasadnione przede wszystkim z perspektywy inkluzywności, poszanowania równości i względów edukacyjnych. W szczególności jest to kluczowe z punktu widzenia praw studentów i doktorantów, którzy nie pozostając w stosunku pracy - nie mają analogicznego katalogu środków prawnych, jakie przysługują pracownikom administracji akademickiej i nauczycielom akademickim (pracownikom naukowym).

Wśród procedur przyjmowanych w jednostkach kształcących można wyróżnić (zob. szerzej rozdz. II):

- 1) procedury antymobbingowe,
- 2) procedury antydyskryminacyjne,
- 3) procedury antykonfliktowe.

Podkreślenia wymaga, że nie jest to wyliczenie rozłączne i zamknięte. Konstrukcja tych procedur bywa różna, łącząc niekiedy wszystkie te typy w jedną bądź tworząc swoiste formy hybrydowe. Z uwagi zatem na różnorodność procedur i ich konstrukcję zasadne jest posługiwanie się zbiorowym pojęciem procedur antyprzemocowych, których głównym celem jest reagowanie na rozmaite przypadki przemocy.

III.2. Współpraca promotorska

III.2.1. Uwagi ogólne

Swoistym elementem życia akademickiego, powiązanim z przekazywaniem wiedzy i wdrażaniem w meandry danego zawodu czy tematyki badawczej jest sprawowanie opieki promotorskiej nad studentami i doktorantami. Opieka promotorska nad studentami i doktorantami - z powodu innej pozycji i etapu kształcenia - przebiega w inny sposób, a nawet wydaje się jeszcze donioślejsza w kształceniu doktorantów. Niemniej nie zmienia to faktu, że relacja doktorant/student-promotor jest relacją szczególną, opartą na potrzebie i konieczności współpracy. Promotor powinien więc być swoistym „drogowskazem” dla młodego adepta na początku kariery naukowej czy zawodowej, co obejmuje nie tylko „mentoring” naukowy, ale i pokazywanie właściwych postaw w świecie akademickim i w społeczeństwie. Istota funkcji promotora wynika już z samej etymologii tego słowa, które wywodzi się z łacińskiego słowa *promoveo*, co oznacza „posuwać naprzód” (J. Tokarski (red.), Słownik wyrazów obcych, Warszawa 1980, s. 605). W doktrynie można spotkać się także ze stanowiskiem wskazującym na to, że promotor powinien pełnić

równocześnie funkcje mistrza, eksperta, łącznika i nawigatora (zob. J. Szczepkowski, *Opieka promotorska*, [w]: W. Kiełbasiński, M. Dorochołowicz (red.), *Status doktorantów w ustawie 2.0.*, Toruń 2022, s. 27).

Zgodnie z najbardziej tradycyjnym i utrwalonym poglądem, relacja promotora i studenta czy doktoranta powinna dążyć do relacji „mistrz-uczeń” (zob. J. M. Mischke, A. K. Stanisławska, *Mistrz, czyli kto? Kilka refleksji na temat uprawnień nauczycieli, organizacji procesów dydaktycznych na wyższych uczelniach oraz rewolucji, jaką przynosi nauczanie online*, „E-mentor” 2004, nr 5, <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/7/id/86> (dostęp: 10.12.2025 r.); A. Kola, *Doktoranci w procesie zmian prawnych, społecznych, tożsamościowych. Wstępna analiza form i celów kształcenia doktorantów w Polsce w latach 2005–2020*, „Przegląd Socjologiczny” 2020, 69(4), s. 106; K. Grzesik, M. Moroz, *Relacja mistrz-uczeń jako podstawa opieki naukowej nad doktorantami przez Profesor Grażynę Osbert-Pociechę* w: red. J. Lichtarski, S. Nowosielski, C. Zając, *W kręgu zmiany organizacyjnej. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Profesor Grażyny Osbert-Pociechy*, Wrocław 2024, s. 36–37).

Model ten winien przyświecać każdej współpracy promotora ze studentem lub doktorantem, choć co należy, podkreślić w praktyce bywa to niełatwe. Różnice temperamentów, charakterów, niezrozumienie zasad współpracy, brak doświadczenia mogą przerodzić się w niechęć do dalszej współpracy, a nawet konflikt. Ponadto relacja ta z powodu jej ścisłości narażona jest również na ryzyko wystąpienia zachowań przemocowych względem jednej z jej stron. Fundamentalne znaczenie ma zatem właściwe zdefiniowanie i zrozumienie swojej roli w tym procesie – zarówno przez „mistrza”, jak i „ucznia”.

J. Brągiel zauważa, że: „Mistrzem jest więc ktoś, kto osiągnął doskonałość w swej dziedzinie, a jego fachowość oraz postawa moralna budzą podziw oraz motywują do działania w kierunku zostania jego uczniem. Posiadanie uczniów to warunek konieczny bycia mistrzem, wiąże się on z pragnieniem dawania i obdarowywania innych osiągniętymi owocami, to jest własną wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem. Mistrz potrzebuje uczniów, sam bowiem nie może zaświadczyć o swoim mistrzostwie” – J. Brągiel, *Relacja mistrz – uczeń. Czy współcześnie jest możliwa?* „Pedagogika Społeczna Nova” 2023, tom 3, nr 5, s. 58.

W ocenie Autorów przytoczony cytat wyraża zasadniczą wartość i istotę współpracy promotorskiej. Polega ona na konieczności wzajemnego przeświadczenia, że student lub doktorant potrzebuje promotora, ale również promotor potrzebuje studentów czy doktorantów. Pozwala to jednak na postrzeganie tej współpracy w kategoriach wspólnego celu, obopólnego dążenia

i korzyści, jakie strony czerpią z jej rezultatu. Takie założenie daje większą gwarancję determinacji w rozwiązywaniu powstałych nieporozumień, konfliktów oraz sprzyja niwelowaniu zachowań przemocowych. Poza tym, zwiększa stopień zaangażowania stron oraz rzetelności ich pracy.

Istotne jest bowiem, że sprawowanie opieki promotorskiej nie polega jedynie na wyznaczeniu osoby, która nominalnie podejmie się funkcji promotora, lecz wyznaczeniu takiej osoby, która funkcję tę będzie spełniała z należytą starannością, wykonując swoje obowiązki w sposób zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz przepisami wewnątrzzakładowymi, a także w sposób odpowiadający najlepszym zwyczajom akademickim (P. Mroczkowski, w: red. W. Kiełbasiński, B. Pietrzyk-Tobiasz, M. W. Kuliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dla studenta i doktoranta – komentarz praktyczny*. Komentarz | Linia orzecznicza, Warszawa 2024, kom. do art. 190, Legalis).

Z powyższych względów dbałość uczelni oraz podmiotów doktoryzujących o jakość współpracy na linii student-promotor i doktorant-promotor jednoznacznie przekłada się na jakość prowadzonego kształcenia i wyniki prac badawczych.

III.2.2. Relacje student-promotor

Rola promotora w kształceniu studentów uwidacznia się przede wszystkim w opiece naukowej nad przygotowywaniem pracy dyplomowej. W przypadku studiów drugiego stopnia i jednolitych studiów magisterskich praca dyplomowa jest przygotowywana pod kierunkiem osoby, która posiada co najmniej stopień doktora (art. 76 ust. 3 PSWiN). Przepis art. 76 ust. 2 PSWiN z kolei stanowi, iż praca dyplomowa jest samodzielным opracowaniem zagadnienia naukowego, artystycznego lub praktycznego albo dokonaniem technicznym lub artystycznym, prezentującym ogólną wiedzę i umiejętności studenta związane ze studiami na danym kierunku, poziomie i profilu oraz umiejętności samodzielnej analizowania i wnioskowania. Z samej definicji wynika, że praca dyplomowa ma z zasady charakter odtwórczy, jednak nie jest wykluczone, że praca taka będzie również posiadać elementy twórcze. Podczas pisania pracy dyplomowej student z jednej strony pokazuje zdobytą podczas studiów wiedzę i jej zastosowanie, ale z drugiej strony kontynuuje proces edukacji. Promotor szkoli studenta i pokazuje zagadnienia merytoryczne, kształtuje warsztat metodologiczny i stylistyczny.

Relacja między studentem a promotorem zależy w dużej mierze od sposobu sprawowania opieki naukowej oraz przyjętego systemu pracy. Bardzo często na początku współpracy student nie zna tych zasad ani systemu, co rodzi ryzyko

niedopasowania stylów organizacji pracy i może generować konflikty. W piśmiennictwie wyróżnia się trzy modele opieki promotorskiej:

- 1) paternalistyczny, w którym promotor nie pozostawia wiele autonomii studentowi, gdyż zakłada, że to promotor najlepiej określa, jakie rozwiązania są właściwe dla studenta i postępuje zgodnie z owym przekonaniem - przejawem takiego stylu może odgórne narzucenie tematyki badawczej, planu pracy, konieczność stałego raportowania postępów itp. Z jednej strony może to sprzyjać systematyczności pracy i jej właściwej organizacji. Z drugiej jednak ogranicza inwencję i kreatywność studenta.
- 2) antypaternalistyczny, który zakłada znaczną swobodę studenta i pozostawienie mu wolności działania i wyboru - rozwiązanie to pozwala studentowi na wykazanie się, pokazanie swojej koncepcji twórczej. Jest ono związane jednak z poważnym ryzykiem pozostawienia studenta bez wsparcia merytorycznego i jasnych wskazówek.
- 3) umiarkowany - stanowisko kompromisowe pomiędzy nadmierną ingerencją promotora a jej brakiem.

III.2.3. Relacje doktorant-promotor

Zgodnie z art. 183 PSWiN, nauczyciel akademicki oraz pracownik naukowy nie mogą bez uzasadnionej przyczyny uchylić się od pełnienia funkcji promotora, promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora. Przepis ten statuuje obowiązek podjęcia funkcji promotora, który ma jednak charakter bezsankcyjny i deontologiczny. Rozwiązanie to zdaje się właściwe z perspektywy kształtowania poprawnych relacji między doktorantem a promotorem.

Charakter stosunków między doktorantem a promotorem nie jest jednak taki sam jak relacje występujące przy współpracy ze studentami. Przede wszystkim co do zasady doktorant to osoba, która posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny i ma pierwsze doświadczenie w prowadzeniu pracy badawczej. Ponadto proces kształcenia doktoranta, który zmierza do osiągnięcia efektów uczenia się na poziomie 8 PRK, wymaga większego zaangażowania i wyższego poziomu autonomii doktoranta,

Doktoranci bardzo często prowadzą własną działalność badawczą, pracują w zespołach badawczych, czy realizują projekty naukowe finansowane ze środków zewnętrznych (Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju itp.).

Rola promotora w kształceniu doktoranta jest wielopłaszczyznowa w znacznie większym stopniu niż w przypadku studentów. Mówi się tu o zarządzaniu

funkcjonalnym (wyznaczaniu ram przygotowywania rozprawy i podejmowania innych aktywności badawczych oraz kontrolowaniu ich postępu), zachęcaniu do krytycznego myślenia (przestrzeń do dyskusowania pytań i wątpliwości, postawionych przez siebie tez), enkulturacji (wprowadzenie doktoranta przez promotora do wspólnoty akademickiej), emancypacji (wsparcie doktoranta w określeniu swojej tożsamości w środowisku akademickim oraz tożsamości zawodowej), jak również zarządzaniu relacjami (tworzenie specjalnej więzi między doktorantem a promotorem) - E. Ziemia, *Metody współpracy z promotorem* w: red. Ł. Sułkowski, R. Lenart, *Rozprawa doktorska w naukach społecznych. Poradnik doktoranta i promotora pracy doktorskiej*, Łódź 2021, s. 119–128.

Z pozoru relacja między doktorantem a promotorem może przypominać relację pracownik–pracodawca. Niekiedy relacje te mogą współistnieć, np. gdy doktorant jest jednocześnie pracownikiem jednostki, w której zatrudniony jest promotor. Jednakże jakiegokolwiek próby utożsamiania tych stosunków wydają się podejściem niewłaściwym, pomijającym szczególną rolę mentoringową promotora. Niestety w praktyce pojawiają się tego rodzaju uproszczenia, które stwarzają pole do nadużyć i konfliktów.

Warto wskazać, iż wśród najczęściej zgłaszanych problemów ze strony doktorantów w relacjach z promotorem znajdują się:

- 1) brak pomocy w pracy naukowej,
- 2) blokowanie samodzielnych inicjatyw,
- 3) przeświadczenie promotora, że rozprawa doktorska stanowi przedmiot jego praw autorskich,
- 4) zarzucanie braku lojalności wobec jednostki,
- 5) utrudnianie przeprowadzenia procedur formalnych (w tym zmiany promotora),
- 6) oczekiwanie realizacji obowiązków niewynikających z kształcenia w szkole doktorskiej,
- 7) wystawianie opinii negatywnych w zakresie postępów doktoranta pomimo braku uwag co do wcześniejszej pracy (Prezentacja Rzecznika Praw Doktoranta KRD pt. *Szukając rozwiązań - konflikty i ich przyczyny w szkołach doktorskich* na XXXIII posiedzeniu Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego w dniu 5 czerwca 2025 r.).

III.2.4. Procedury antykonfliktowe

Podkreślenia wymaga, że relacja między studentem (doktorantem) a promotorem jest relacją niesymetryczną i nierównorzędną (A. Świtalska, *O etycznych problemach opieki naukowej nad studentem*, HYBRIS 2011, nr 13, s. 190). Przejawia

się to przede wszystkim w wyższej pozycji promotora w hierarchii akademickiej nie tylko z powodu wiedzy i doświadczenia, ale i kompetencji władczych w organizowaniu pracy i działań studenta/doktoranta. Pojawiają się tu zatem pytania o dopuszczalny stopień ingerencji promotora, zakres autonomii studenta czy doktoranta, zakres wydawanych poleceń. Uwidacznia się w ten sposób szczególna potrzeba wypracowania jasnych zasad współpracy oraz efektywnych sposobów rozwiązywania konfliktów. Z kolei od strony psychologicznej specyfika więzi z promotorem może powodować większą podatność na zranienie. Z pewnością postawa promotora może mieć większy wpływ na studenta czy doktoranta, aniżeli postawa innego nauczyciela akademickiego, zwłaszcza tego, z którym student/doktorant nie współpracuje.

Relacja współpracy między doktorantem/studentem a promotorem jest narażona na szereg nieporozumień i konfliktów, zarówno na etapie początkowym, jak i dalszych etapach. Konflikty te - nierozwiązywane - mogą eskalować i prowadzić do zachowań przemocowych, powodując agresję, wycofanie, spadek nastroju, a nawet być przyczyną problemów ze zdrowiem psychicznym czy fizycznym. Dlatego tak kluczowe jest 1) przemyślana decyzja o nawiązaniu współpracy, 2) ustalenie jasnych zasad współpracy, 3) wsparcie uczelni i podmiotu prowadzącego szkołę doktorską w wykonywaniu wzajemnych obowiązków, 4) usystematyzowany sposób rozwiązywania konfliktów na linii doktorant/student-promotor. Nie ulega wątpliwości, że współpraca na tym polu pozostaje w zasadniczej mierze w sferze stosunków interpersonalnych, nieuregulowanych prawnie. Jednakże nie zmienia to faktu, iż konieczne jest wypracowanie klarownych ram normatywnych tej współpracy oraz formalnych rozwiązań co do jej nawiązania, odbywania i zakończenia. Do rozwiązań tych można zaliczyć w szczególności: sposób wyznaczenia promotora, obowiązki promotora wyszczególnione w regulaminie studiów bądź w regulaminie szkoły doktorskiej, spisane w formie porozumienia zasady współpracy. Rozwiązania o charakterze formalnoprawnym mogą, a nawet powinny obejmować sferę rozwiązywania konfliktów i przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Mechanizm ten można wprowadzić do odpowiednio ukształtowanych procedur antymobbingowych czy antydyskryminacyjnych. Jednakże z reguły te koncentrują się na zwalczaniu przemocy, co nie zawsze wypełnia lukę w zakresie konfliktów, które nie muszą przybrać jeszcze postaci przemocy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż nie chodzi tu wyłącznie o działania na końcowym etapie sporu, kiedy jego polubowne rozwiązanie jest już praktycznie niemożliwe i konieczne jest zakończenie współpracy. Pozostawanie bowiem w dysfunkcyjnej relacji z dużym prawdopodobieństwem byłoby dla obu stron

szkodliwe, a nawet destrukcyjne. Również w orzecznictwie zauważa się, że jeżeli te relacje nie pozwalają obu stronom się spełniać, promotor może wystąpić o zwolnienie go z obowiązku promotorstwa, a rada jednostki organizacyjnej może – uznawszy ów przypadek za uzasadniony – uchwałą z tego obowiązku promotora zwolnić (ww. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 8 kwietnia 2010 r. IV SA/Po 942/09, LEX.).

Jednakże w rozwiązaniach antykonfliktowych (procedurach antykonfliktowych) nie chodzi o zakończenie współpracy (np. zmianę promotora), ale podjęcie działań ukierunkowanych na rozwiązanie sporu (w zależności od stopnia zaawansowania sprawy). Jest to więc etap wcześniejszy, który ma na celu utrzymanie i usprawnienie dotychczasowej współpracy.

W przypadku kształcenia doktorantów konkretne rozwiązania wypracowano na potrzeby ewaluacji szkół doktorskich. Jednym z głównych kryteriów ewaluacji jest jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej (art. 261 pkt 5 PSWiN). Jego przedmiotem jest ocena całokształtu rozwiązań prawnych i organizacyjnych, przyjętych w podmiocie prowadzącym kształcenie doktorantów, które mają na celu wsparcie doktoranta w rozwiązaniu i opracowaniu podejmowanego problemu badawczego. Kryterium to zostało dodatkowo skonkretyzowane w postanowieniach rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2021 r. w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej (Dz.U. 2021 poz. 1847). W ramach tego kryterium dokonuje się ewaluacji przyjętych w szkole doktorskiej sposobów zapewniania doktorantom wysokiej jakości współpracy z promotorem, promotorami lub promotorem pomocniczym, w tym rozwiązywania sytuacji konfliktowych między doktorantem a promotorem, promotorami lub promotorem pomocniczym (§ 2 pkt 5 lit b).

Liczne wskazówki i wyjaśnienia znalazły się również w uzasadnieniu do projektu ww. rozporządzenia, gdzie wskazano szczegółowy zakres oceny dokonywanej przez ekspertów ds. ewaluacji. Mają oni bowiem za zadanie dokonać analizy:

- 1) czy szkoła doktorska opracowała zasady postępowania na wypadek wystąpienia konfliktu doktoranta z promotorem?
- 2) na czym te zasady polegają?
- 3) jeżeli dochodzi do konfliktu – w jaki sposób jest on rozwiązywany?
- 4) jak wdrożono opracowane zasady?
- 5) czy okazały się one skuteczne, a jeżeli nie, to czy dokonano jakichś zmian w tym zakresie? [Uzasadnienie do projektu rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej](#); dostęp: 10.12.2025 r.)

Omawiane regulacje wskazują na obowiązek wypracowania w podmiocie prowadzącym kształcenie doktorantów – procedury antykonfliktowej. Nie ma jednego utartego wzoru i modelowej procedury, która jednoznacznie spotkałaby się z pozytywną oceną ewaluacyjną. Może ona przybrać więc formę pisaną (dokumentu, aktu normatywnego – np. regulaminu szkoły doktorskiej, odrębnego zarządzenia itp.) bądź niepisaną – działań wyłącznie na podstawie nieformalnych zasad, doraźnych (np. poprzez czynności podejmowane przez dyrektora czy kierownika szkoły doktorskiej).

Z badań przeprowadzonych na potrzeby opracowania monografii pt. „Ewaluacja jakości kształcenia w szkołach doktorskich – aspekty praktyczne” wynika jednak, że przeważającej większości analizowanych regulaminów szkół doktorskich (43 na 50) brak jest zawartej w nich procedury rozwiązywania sporów na linii doktorant-promotor. Przewidziana została ona jednak w 7 regulaminach (14%) – W. Kiełbasiński, A. Kola, B. Pietrzyk-Tobiasz, *Ewaluacja jakości kształcenia w szkołach doktorskich: aspekty praktyczne*, Toruń 2024, s. 196).

Warto dodać, że analogicznych kryteriów oceny jakości kształcenia nie przewidziano w odniesieniu do konfliktów na linii student-promotor. Wydaje się jednak, że jest to sfera, która powinna być uwzględniona w przyjmowanych w uczelniach procedurach antyprzemocowych.

II.

WYNIKI BADAŃ

**badanie procedur antymobbingowych,
antydiskryminacyjnych i antykonfliktowych**



I. Zakres badania

W ramach projektu „Akademia Bez Przemocy – Przeciwdziałanie Mobbingowi i Dyskryminacji wśród Studentów i Doktorantów” przeanalizowano 60 wybranych procedur o charakterze antymobbingowym, antydyskryminacyjnym lub antykonfliktowym na potrzeby opracowania niniejszego studium.

II. Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o analizę polegającą na samodzielnym pozyskiwaniu danych ze stron internetowych poszczególnych podmiotów. Jego celem była identyfikacja oraz ocena formalnych procedur dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, przemocy, dyskryminacji, molestowaniu oraz form rozwiązywania konfliktów w wybranych instytucjach szkolnictwa wyższego w Polsce. Zakres analizy obejmował zarówno uczelnie publiczne i niepubliczne, jak i instytuty Polskiej Akademii Nauk.

Do badania wybrano podmioty reprezentujące wszystkie województwa, obejmujące zarówno duże uczelnie akademickie, jak i mniejsze uczelnie o profilu zawodowym oraz instytuty naukowe. W sumie uwzględniono jednostki kształcące zarówno studentów i doktorantów, jak i takie, które kształcą wyłącznie studentów lub wyłącznie doktorantów. Dobór podmiotów miał charakter celowy i uwzględniał zróżnicowanie typów instytucji oraz ich geograficzne rozmieszczenie. Celem było objęcie analizą zróżnicowane typy instytucji oraz zapewnienie możliwie szerokiego spektrum stosowanych rozwiązań instytucjonalnych. Ostatecznie przeanalizowano procedury 40 podmiotów kształcących jednocześnie studentów i doktorantów, 10 podmiotów kształcących wyłącznie studentów oraz 10 podmiotów kształcących tylko doktorantów.

Na podstawie ogólnodostępnych źródeł, a w szczególności regulaminów, zarządzeń, wewnętrznych polityk antydyskryminacyjnych oraz informacji ogólnodostępnych opracowano zestaw pytań badawczych służących analizie pozyskanych danych. Pozyskiwane dane obejmowały informacje dotyczące między innymi: 1) istnienia formalnych procedur przeciwdziałania mobbingowi, przemocy, dyskryminacji i molestowaniu, 2) organów i osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń oraz prowadzenie postępowań, 3) zasad zgłaszania spraw i przebieg procedur, 4) sposobów zakończenia postępowania, 5) terminów załatwienia sprawy i możliwości odwołania, 6) uprawnień przysługujących osobom doświadczającym mobbingu, przemocy, molestowania lub dyskryminacji, 7) działań informacyjnych oraz edukacyjnych służących upowszechnianiu

procedur, 8) istnienia odrębnych regulacji dotyczących rozwiązywania konfliktów w szkołach doktorskich, w tym na linii doktorant–promotor.

Analiza miała charakter opisowy i porównawczy. Pozwoliła na odtworzenie różnic w podejściu poszczególnych instytucji do zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, przemocy, dyskryminacji i molestowaniu, a także procedury rozwiązywania konfliktów. Dane umożliwiły również identyfikację dobrych praktyk stosowanych przez wybrane jednostki oraz ocenę, na ile analizowane rozwiązania są sformalizowane i dostępne dla członków wspólnoty akademickiej. Podczas analizy skupiono się na procedurach mających zastosowanie do studentów lub doktorantów.

Badanie obejmowało analizę procedur przyjętych w następujących podmiotach:

1. Uniwersytet Warszawski
2. Politechnika Warszawska
3. Warszawski Uniwersytet Medyczny
4. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
5. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
6. Instytut Filozofii i Socjologii PAN
7. Instytut Psychologii PAN
8. Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej
9. Instytut Chemii Fizycznej PAN
10. Instytut Fizyki PAN
11. Instytut Podstaw Informatyki PAN
12. Instytut Historii PAN
13. Instytut Podstawowych Problemów Techniki PAN
14. Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
15. Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera Polskiej Akademii Nauk
16. Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
17. Uniwersytet Rolniczy w Krakowie
18. Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie
19. Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu
20. Uniwersytet Śląski w Katowicach
21. Politechnika Śląska w Gliwicach
22. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach
23. Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach
24. Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach
25. Akademia Nauk Stosowanych w Raciborzu
26. Uniwersytet Wrocławski

27. Politechnika Wrocławska
28. Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu
29. Akademia Sztuk Pięknych we Wrocławiu
30. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
31. Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN
32. Akademia Nauk Stosowanych w Wałbrzychu
33. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
34. Politechnika Poznańska
35. Uniwersytet Medyczny w Poznaniu
36. Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
37. Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Koninie
38. Uniwersytet Łódzki
39. Politechnika Łódzka
40. Uniwersytet Medyczny w Łodzi
41. Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
42. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
43. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie
44. Uniwersytet Medyczny w Lublinie
45. Instytut Maszyn Przepływowych PAN
46. Uniwersytet Gdański
47. Politechnika Gdańska
48. Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku
49. Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku
50. Uniwersytet Szczeciński
51. Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie
52. Politechnika Rzeszowska
53. Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie
54. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie
55. Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
56. Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy
57. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
58. Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu
59. Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
60. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza w Sandomierzu

III. Analiza wyników

III.1. Istnienia formalnych procedur przeciwdziałania mobbingowi, przemocy, dyskryminacji lub molestowaniu oraz ich zakres podmiotowy

W przeanalizowanej próbie zdecydowana większość podmiotów, gdyż 85% posiada formalne procedury dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, przemocy, dyskryminacji lub molestowaniu. Jedynie w przypadku 9 podmiotów nie zidentyfikowano takich procedur.

Wyróżnić można następujące modele rozwiązań przyjęte w analizowanych podmiotach. W ramach pierwszego z nich opracowano jedną kompleksową procedurę, która swoim zakresem obejmuje większość lub wszystkie opisywane zjawiska (tj. mobbing, przemoc, dyskryminację lub molestowanie). Takie rozwiązanie przyjęto np. na Uniwersytecie Wrocławskim, Warszawskim Uniwersytecie Medycznym, Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu czy też Politechnice Gdańskiej.

W ramach drugiego modelu w danym podmiocie obowiązują dwie procedury – jedna dotycząca przeciwdziałania mobbingowi skierowana do pracowników oraz druga przeciwdziałania dyskryminacji lub innym zdarzeniom niepożądanym dedykowana wszystkim członkom społeczności akademickiej. Przykładowo na takie rozwiązanie zdecydowano się na Uniwersytecie Szczecińskim, Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie czy też Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

Trzeci model obejmuje podmioty, które opracowały wyłącznie procedury antymobbingowe dotyczące relacji pracowniczych. W tym zakresie regulacje dotyczące studentów i doktorantów nie zostały opracowane lub nie są publicznie dostępne w przystępny sposób.

Jednocześnie zwrócić należy uwagę na zakres podmiotowy analizowanych procedur. W niniejszym opracowaniu zwrócono w szczególności uwagę na procedury obejmujące swym zakresem studentów lub doktorantów. Takie rozwiązania przyjęto w następujących jednostkach: Politechnika Warszawska, Politechnika Wrocławska, Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach, Uniwersytecie Gdańskim, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Politechnice Śląskiej, Politechnice Poznańskiej, Politechnice Łódzkiej, Politechnice Gdańskiej, Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa, Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Akademii Nauk Stosowanych w Raciborzu, Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Krośnie, Akademii Nauk Stosowanych w Koninie, Akademii Nauk

Stosowanych w Elblągu, Instytucie Fizyki Polskiej Akademii Nauk, Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Instytucie Chemii Fizycznej Polskiej Akademii Nauk, Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach, Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Akademii Muzycznej im. Feliksa Nowowiejskiego w Bydgoszczy, Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach, Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie, Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Uniwersytecie Łódzkim, Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Uniwersytecie Wrocławskim, Uniwersytecie Warszawskim, Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu, Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu, Uniwersytecie Szczecińskim oraz Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie.

W przeprowadzonej analizie ustalono, że **37 podmiotów** obejmuje zakresem swoich procedur studentów lub doktorantów. Oznacza to, że ponad połowa badanych instytucji wprowadziła regulacje, które chronią nie tylko pracowników, lecz również osoby kształcące się na studiach oraz w szkołach doktorskich. Zwiększyły tym samym dostępność ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją, molestowaniem oraz innymi zachowaniami niepożądanymi dla tych grup wspólnoty akademickiej.

Warto również zwrócić uwagę na definicje wskazywane przez analizowane podmioty. W większości badanych procedur posłużono się wprost definicjami zawartymi w Kodeksie pracy lub dostosowano je do społeczności akademickiej. W niektórych podmiotach podano przykłady zabronionych zachowań.

W Uniwersytecie Wrocławski (§3 Zarządzenia) Nr 106/2020 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 18 sierpnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim, określenia zasad działania Komisji ds. równego traktowania w Uniwersytecie Wrocławskim, Rzecznika oraz pełnomocników ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Wrocławskim) procedura zabrania wszelkiej dyskryminacji studentów lub doktorantów, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię, wyznanie lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, przynależność do związku zawodowego, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zgodnie z regulacjami przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania są także:

1) działania polegające na zachęcaniu innej osoby do dyskryminacji, nierównego traktowania lub molestowania albo nakazaniu jej takich działań, 2) niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności członków wspólnoty uniwersyteckiej i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, 3) niekorzystne traktowanie członka wspólnoty uniwersyteckiej, który skorzystał z uprawnień przysługujących z obowiązującej procedury lub złożył skargę do zewnętrznego organu w związku z nierównym traktowaniem, dyskryminacją lub molestowaniem albo był świadkiem w takich postępowaniach, 4) podżeganie, usprawiedliwianie i/lub nawoływanie do przemocy lub nienawiści w formie komunikacji werbalnej lub niewerbalnej, która obejmuje wrogość wobec określonych jednostek lub grup osób wyodrębnionych na podstawie określonych cech, w szczególności płci, rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego lub społecznego, wyglądu zewnętrznego, języka, religii, wyznania lub przekonania, poglądów politycznych lub innych poglądów, przynależności do mniejszości narodowej, przynależności do związku zawodowego, majątku, urodzenia, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Warto zwrócić również na definicję molestowania seksualnego. Molestowaniem seksualnym lub dyskryminowaniem ze względu na płeć jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci lub tożsamości członka wspólnoty uniwersyteckiej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej/jego godności w szczególności poprzez stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, przy czym na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Jednocześnie uczelniany prawodawca podaje przykłady molestowania lub molestowania seksualnego, do których należą: 1) nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia lub uzależnienie przyznania korzyści (na przykład oceny, awansu lub podwyżki, innego świadczenia, kontynuacji zatrudnienia, odstąpienia od jakiejkolwiek kary lub jako innej podstawy do korzystnej decyzji) od uzyskania korzyści seksualnej, a także niekorzystne traktowanie w przypadku jej odmowy, 2) ujawnienie lub groźba ujawnienia innym osobom relacji seksualnej, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności bez zgody osoby zainteresowanej, 3) umyślne używanie niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej lub odwoływanie się do jej tożsamości płciowej, 4) nękanie, wzbudzanie uzasadnionego okolicznościami poczucia zagrożenia, poniżanie lub istotne naruszanie prywatności członka wspólnoty uniwersyteckiej, w tym monitorowanie korzystania z Internetu lub innych form komunikacji bez zgody, a także podszywanie się pod członka wspólnoty uniwersyteckiej, wykorzystywanie wizerunku lub innych danych osobowych bez zgody.

Warto również zwrócić uwagę na definicję przemocy zawartą w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie (§2 pkt 8 Zarządzenia nr 73/2020 Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie z dnia 25 września 2020 r. w sprawie określenia polityki przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy wobec studentów oraz słuchaczy studiów podyplomowych w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie). Poprzez przemoc rozumie się akt przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy, nękania, szantażu i innych form przemocy.

W Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu oprócz kodeksowych definicji mobbingu i nierównego traktowania wskazuje się także na inne zachowania niepożądane (§5 ust.1 pkt 3 Zarządzenia Nr 145 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 29 sierpnia 2024 r. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, nierównemu traktowaniu i innym zachowaniom niepożądanym na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu). Wskazuje się, że zachowania niepożądane mogą w szczególności przybierać formę nękania lub prześladowania za pomocą wyzwisk, sarkazmu, dokuczania i nieuzasadnionej krytyki, rozpowszechniania nieprawdziwych informacji, cyberprzemocy, groźby zastosowania lub faktycznego stosowania przemocy fizycznej, często związane z nadużyciem władztwa, powodujące lub mające na celu podważenie lub umniejszenie kompetencji i umiejętności, upokorzenie, oczernienie, naruszenie godności lub stwarzające wrogie środowisko, zakłócające pracę lub studiowanie poprzez wywoływanie stresu, niepokoju, strachu lub choroby.

W analizowanych podmiotach dostrzegalne jest nieznaczne zróżnicowanie w sposobie definiowania zjawisk takich jak mobbing, dyskryminacja, molestowanie czy przemoc. Wartym podkreślenia jest fakt, że w zdecydowanej większości z nich w aktach prawa wewnętrznego definiuje się te zagadnienia. W przeważającej części procedury odwołują się wprost do definicji kodeksowych, zwłaszcza tych zawartych w Kodeksie pracy, często adaptując je do realiów społeczności akademickiej. Jednocześnie w części instytucji widoczne jest dążenie do doprecyzowania i rozszerzenia zakresu pojęciowego poprzez wskazywanie przykładowych katalogów zachowań niepożądanych, obejmujących zarówno działania fizyczne i werbalne, jak i bardziej współczesne formy przemocy, takie jak działania w Internecie, naruszanie prywatności czy nadużywanie zależności wynikających z hierarchii akademickiej.

III.2. Organy i osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń oraz prowadzenie postępowań

W analizowanych podmiotach można zaobserwować pewne różnice w strukturze odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń dotyczących mobbingu, dyskryminacji, molestowania oraz innych zachowań niepożądanych. Mimo tego zróżnicowania widoczne są wspólne tendencje, które pozwalają opisać dominujące modele w badanej grupie uczelni i instytutów.

Po pierwsze, w wielu jednostkach centralną rolę odgrywają **komisje** o charakterze ciał kolegialnych. W zależności od zakresu procedur przyjęto ich różne nazwy. Są one odpowiedzialne zarówno za przyjmowanie zgłoszeń, jak i za prowadzenie postępowań, prowadzenie postępowania dowodowego oraz formułowanie końcowych rekomendacji i raportów dla władz danego podmiotu.

Po drugie, część podmiotów powołuje **rzeczników, pełnomocników lub koordynatorów** odpowiedzialnych za przeciwdziałanie sytuacjom niepożądanym. W takich rozwiązaniach to właśnie te osoby stają się pierwszym punktem kontaktu, udzielają wsparcia osobom zgłaszającym, podejmują działania medacyjne lub kwalifikujące oraz kierują sprawy do odpowiednich organów. W niektórych jednostkach osoby te pełnią również kluczową funkcję w całym procesie.

Trzecim modelem, obserwowanym często na większych uczelniach, jest **system mieszany**, łączący rolę rzecznika lub pełnomocnika jako organu pierwszego kontaktu z rolą komisji jako organu prowadzącego właściwe postępowanie.

W analizowanych podmiotach zdecydowanie dominuje model, w którym organem powołującym osoby oraz komisje odpowiedzialne za przeciwdziałanie mobbingowi, przemocy, dyskryminacji lub molestowaniu jest **rektor lub dyrektor instytutu**. W tych jednostkach osoby te pełnią kluczową funkcję w procesie powoływania członków komisji, rzeczników, pełnomocników czy koordynatorów odpowiedzialnych za realizację polityki przeciwdziałania szeroko rozumianej przemocy.

W zakresie wymogów skierowanych do członków organów zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy, mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i innym zachowaniom niepożądanym wskazać można na te o charakterze **pozytywnym** oraz **negatywnym**.

Wymogi pozytywne obejmują kryteria, które członkowie organów powinni spełniać, aby móc pełnić swoją funkcję. Zazwyczaj dotyczą one posiadania odpowiednich kompetencji merytorycznych, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji lub cech osobistych. Wśród nich szczególnie często pojawia się wymóg

posiadania wiedzy z zakresu przeciwdziałania mobbingowi czy dyskryminacji. Ważne są również odpowiednie umiejętności interpersonalne. W części uczelni uwzględniono również wymóg nieposzlakowanej opinii czy cieszenia się odpowiednim zaufaniem społeczności uczelni. Do wymogów pozytywnych zaliczyć należy także obowiązek zatrudnienia w danym podmiocie, który pojawia się w większości analizowanych przypadków.

Z kolei **wymogi negatywne** obejmują katalog okoliczności, które wykluczają możliwość pełnienia funkcji członka danego organu. Są one ściśle związane z potrzebą zapewnienia bezstronności, obiektywności oraz uniknięcia konfliktu interesów. Do wymogów tych należą w szczególności zakaz powoływania osób będących stroną postępowania, osób, co do których toczyło się wcześniej postępowanie w sprawach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, a także przełożonych skarżącego lub osoby, której dotyczy zarzut. W niektórych jednostkach wprost wyłączono również osoby spokrewnione ze stronami postępowania, a także osoby pozostające z nimi w relacjach mogących podważyć obiektywizm.

Warto również zauważyć, że w niektórych podmiotach przewidziano udział **osób pełniących funkcje doradcze**, które nie wchodzą formalnie w skład organu, lecz wspierają jego prace. Najczęściej są to osoby posiadające doświadczenie oraz wiedzę z tego obszaru, jak np. **radca prawny** zatrudniony w uczelni.

W analizowanych podmiotach **kompetencje** organów zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy, mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i innym zachowaniom niepożądanym wykazują różnorodność, jednak można wskazać kilka wspólnych cech. Najczęściej organy te są odpowiedzialne za przyjmowanie i ocenę zgłoszeń, a następnie za prowadzenie postępowań wyjaśniających, obejmujących ustalanie faktów, analizę dokumentacji oraz przesłuchiwanie stron i świadków. Kompetencje te rozszerzają się także na formułowanie rekomendacji dla władz uczelni, dotyczących działań naprawczych czy też proponowanych sankcji wobec sprawców.

W części podmiotów przewidziano również **kompetencje o charakterze mediacyjnym**. Organy lub wyznaczone osoby mogą podejmować działania zmierzające do polubownego rozwiązania konfliktu, udzielać informacji o dostępnych środkach ochronnych lub wspierać osoby pokrzywdzone na różnych etapach postępowania. Jak już wskazano w jednostkach, w których funkcjonują rzecznicy lub pełnomocnicy, to właśnie oni często odpowiadają za pierwszy kontakt, wsparcie informacyjne oraz weryfikację zasadności kierowania sprawy do dalszego postępowania.

Niektóre organy pełnią także **funkcje o charakterze edukacyjnym, prewencyjnym i doradczym**, polegające na inicjowaniu działań edukacyjnych (szkoleń, spotkań informacyjnych, kampanii), monitorowaniu sytuacji w jednostce, czy też zgłaszaniu potrzeb zmian zarówno o charakterze prawnym, jak i praktycznym.

III.3. Zasady postępowania, aspekty formalne zgłaszania spraw i przebieg procedur

Wśród zasad postępowania najczęściej pojawiającymi się jest **poufność**, **bezstronność** oraz **rzetelność/obiektywizm**. Zasady te pełnią funkcję gwarancyjną, gdyż mają chronić zarówno zgłaszającego, jak i osobę, której to zgłoszenie dotyczy. Istotnym czynnikiem jest także zapewnienie rzetelności całego procesu.

Najczęściej wskazywaną zasadą jest **poufność**. Jest ona rozumiana jako obowiązek nieujawniania informacji związanych ze sprawą poza kręgiem osób uprawnionych. Co do zasady przepis ten jest sformułowany w sposób bardzo ogólny, jednak w wielu uczelniach poufność wspierana jest dodatkowymi instrumentami, takimi jak obowiązek podpisania oświadczeń o zachowaniu poufności. Rozbudowane regulacje odnoszące się do poufności posiada Akademia Sztuk Pięknych w Katowicach (§17 Zarządzenia Nr 33/2022 Rektora Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach z dnia 4 lipca 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach). Zgodnie ze wskazanymi regulacjami informacje zawarte w skardze mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w danym postępowaniu. Jednocześnie całe postępowanie przez komisję ma charakter poufny, odbywający się z poszanowaniem praw osoby wnoszącej skargę oraz osoby w niej wskazanej jako sprawcy. Zaznaczono, że fakty ustalone w trakcie postępowania nie mogą być ujawniane publicznie. Do wiadomości publicznej można jedynie podać decyzję podjętą w danej sprawie na podstawie rekomendacji komisji. Jednocześnie zarówno członkowie komisji, jak i strony postępowania, świadkowie oraz pozostali uczestnicy podpisują oświadczenie o zachowaniu poufności.

Drugą powszechną zasadą jest **bezstronność**. Jednocześnie bardzo często uzupełniona jest ona o szczegółowe regulacje dotyczące przesłanek negatywnych pełnienia funkcji członka komisji oraz wyłączeń członków komisji w razie konfliktu interesów. Jak już wskazano niektóre uczelnie precyzują, że w postępowaniu nie mogą brać udziału osoby powiązane z uczestnikami sporu, przełożeni stron czy osoby wobec których prowadzono wcześniej postępowania dyscyplinarne lub związane z mobbingiem czy dyskryminacją. W Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu (§6 ust. 3 Załącznika do zarządzenia nr 46/2022 Rektora Uniwersytetu

Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2022 r., Polityka przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym – mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.) – członkiem komisji nie może być: 1) skarżący pracownik, 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe, dyskryminację lub molestowanie seksualne, 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik, 4) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania mobbingowe, dyskryminację lub molestowanie seksualne, 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.

W części procedur pojawia się również zasada **obiektywizmu**, rozumiana jako obowiązek wszechstronnego i starannego wyjaśnienia stanu faktycznego. W niektórych podmiotach pojawiają się bardziej rozbudowane katalogi zasad, obejmujące m.in. **szybkość postępowania** czy **zakaz działań odwetowych**. Część procedur, zwłaszcza w uczelniach posiadających bardziej kompleksowe rozwiązania, określa nie tylko ogólne zasady, lecz także szczegółowe wymogi formalne. Odnoszą się one do obowiązku sporządzania protokołów, zachowania określonych terminów czy podejmowania określonych działań informacyjnych.

W analizowanych procedurach zauważalne są **formalne wymogi**, które musi spełniać zgłoszenie działania niepożądanego. W części podmiotów wymogi te są rozbudowane i precyzyjne, stanowiąc **szczególony katalog elementów**, które muszą znaleźć się w zawiadomieniu. Jeżeli brak jest jakichś elementów to dana osoba jest wzywana do uzupełnienia lub takiego zawiadomienie pozostawia się bez rozpoznania. Najczęściej pojawiające się wymagania obejmują: 1) dane osobowe osoby zgłaszającej, 2) dane osoby, której zarzuca się niepożądane zachowanie, 3) dokładny opis zdarzenia, 4) wskazanie dat, miejsca i okoliczności, a także 5) listy świadków oraz dołączenia dowodów. W praktyce wiele procedur przewiduje również obowiązek własnoręcznego podpisania zgłoszenia. Jednocześnie należy wskazać jasne zastrzeżenie wskazane w wielu analizowanych aktach prawny zgodnie z którym anonimowe skargi nie są rozpatrywane.

Warto również wskazać na przebieg formalnej procedury, które najczęściej odbywa się przed odpowiednią komisją. Bardzo często pierwszym etapem jest **badanie wstępne**. Analiza procedur pozwala na wyróżnienie dwóch podstawowych modeli funkcjonowania tego etapu. W pierwszym z nich badanie wstępne ma **charakter czysto formalny**. Oznacza to, że weryfikacji podlega jedynie spełnienie wymogów formalnych zgłoszenia, o których mowa powyżej. W drugim modelu badanie wstępne ma **charakter merytoryczny**. Obejmuje ono

nie tylko ocenę poprawności formalnej zgłoszenia, lecz także wstępną analizę jego zasadności. Na tym etapie weryfikuje się w szczególności, czy opisane zachowania potencjalnie mieszczą się w definicjach zawartych w akcie prawa wewnętrznego. Czasami odbywa się również wstępne przesłuchanie osoby zgłaszającej, zebranie podstawowych informacji oraz analiza zgłoszonych dowodów.

Główna część postępowania odbywa się najczęściej przed komisją, która ma różny skład w zależności od podmiotu. Komisja prowadzi całe postępowanie, a w szczególności przesłuchuje strony, w tym osobę zgłaszającą oraz osobę wskazywaną jako sprawca, a także przesłuchuje powołanych świadków. W wielu podmiotach komisja dokonuje również analizy dokumentów, nagrań, korespondencji i innych dowodów przedstawionych przez strony lub pozyskanych w toku postępowania. W zależności od procedury komisja może także zwracać się o opinię ekspertów.

Po przeprowadzeniu pełnego postępowania dowodowego komisja sporządza raport końcowy lub protokół, który zawiera podsumowanie dokonanych ustaleń, ocenę zasadności zgłoszenia oraz rekomendacje dla rektora co do dalszych działań. Sposoby zakończenia postępowania przedstawiono w kolejnym punkcie.

III.4. Sposoby zakończenia postępowania

Analiza sposobów zakończenia postępowań w sprawach dotyczących mobbingu, przemocy, dyskryminacji, molestowania i innych zachowań niepożądanych wskazuje na różne możliwości w zależności od etapu sprawy oraz rozwiązań przyjętych w danej jednostce. Analizując stosowane procedury, można wyróżnić kilka głównych typów postępowań, począwszy od wstępnych działań formalnych, poprzez pełne postępowanie wyjaśniające, po różne formy interwencji, mediacji lub działań dyscyplinarnych.

Pierwszym możliwym wariantem jest **zakończenie postępowania na etapie wstępnej oceny zgłoszenia**. W tym modelu organ odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń bada, czy zgłoszenie spełnia podstawowe wymogi formalne oraz czy opisane w nim zachowania mogą potencjalnie mieścić się w definicjach przyjętych w procedurze. Postępowanie może zostać zakończone lub przekazane do innego podmiotu, jeżeli okoliczności nie wskazują na wystąpienia wskazanych w zgłoszeniu naruszeń, czyn nie dotyczy zachowań objętych regulacją, czy też zgłoszenie nie zawiera dostatecznych danych. W Uniwersytecie Warszawskim (§8 ust. 1 pkt 2 Zarządzenia nr 21 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 28 lutego 2024 r. w sprawie polityki przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Uniwersytecie Warszawskim) – jeśli okoliczności nie wskazują na

wystąpienia wskazanych w zgłoszeniu naruszeń, Koordynator może: 1) uznać zgłoszenie za nieuzasadnione i pozostawić bez dalszego biegu, 2) skierować zgłaszającego, za jego zgodą, do właściwej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, która może służyć pomocą w rozwiązaniu problemu, 3) przekazać sprawę Rzecznikowi Akademickiemu, 4) przekazać sprawę, za zgodą zgłaszającego, do Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu w celu polubownego załatwienia sporu.

W niektórych procedurach przewidziano także możliwość **zakończenia postępowania w drodze mediacji**, która może prowadzić do polubownego rozwiązania konfliktu. Stanowi ona alternatywny sposób zakończenia sprawy, często komplementarny wobec środków naprawczych lub edukacyjnych. Szczegółowo zagadnienia związane z postępowaniem mediacyjnym opisane zostały w Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa (pkt 7-8 Załącznik nr 1 do Zarządzenia 4/2020 z dn. 28 stycznia 2020 r. – Procedura przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu). Każdy zainteresowany ma możliwość zgłoszenia skargi do mediatora jako osoby pierwszego kontaktu, służącej zainteresowanym wsparciem i pomocą. Bardzo szczegółowo opisano rolę mediatora, który zobowiązany jest do: 1) rozpoznania sprawy, przeprowadzenia spotkania z zainteresowanym i ewentualnego zakwalifikowania jej do etapu formalnego – w ciągu 14 dni od daty wpłynięcia oficjalnej skargi, 2) służenia stronom sporu lub konfliktu pomocą we wzajemnej komunikacji, w określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz w dojściu do porozumienia, 3) przedstawienia stosownej informacji dotyczącej funkcjonowania regulacji obowiązujących w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji na terenie uczelni, 4) podjęcia próby rozwiązania problemu w jak najmniej stresujący dla uczestników sposób, 5) dołożenia wszelkich starań, aby strony konfliktu zgodziły się na przeprowadzenie mediacji, 6) przeprowadzenie mediacji, które mają charakter poufny, 7) zaproponowania stronom sposobu rozwiązania problemu, 8) w przypadku pomyślnie zakończzonego postępowania mediacyjnego – przygotowania doprowadzenia do podpisania przez strony ugody (porozumienia), 9) przygotowania dokumentu o toku przeprowadzenia sprawy kończącego etap mediacyjny, który jest niezbędny do rozpoczęcia procesu na etapie formalnym w przypadku niepodpisania ugody (porozumienia), 10) niezwłocznego przekazania dokumentacji przewodniczącemu komisji powołanej przez rektora indywidualnie do rozstrzygnięcia danej sprawy w celu wszczęcia postępowania formalnego. Kompleksowe opisanie obowiązków osoby prowadzącej mediację, jak również przebiegu postępowania potraktować można w kategorii dobrej praktyki. Analiza aktualnych rozwiązań wskazuje, że polubowne rozwiązywanie problemów staje się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem.

Kolejną możliwością jest rozpatrzenie sprawy przez odpowiedni organ i wydanie rekomendacji lub rozstrzygnięcia – bardzo często w formie protokołu lub raportu. Komisja **może stwierdzić brak naruszenia**, gdy organ dochodzi do wniosku, że zgromadzony materiał nie potwierdza zarzutów lub że zachowanie nie spełnia kryteriów wskazanych w danym akcie prawnym.

Drugim podstawowym wariantem jest **stwierdzenie naruszenia**. Dzieje się tak w przypadku potwierdzenia, że doszło do zachowania niepożądanego spełniającego przesłanki określone w danym akcie prawnym. W takich sytuacjach procedury przewidują różne działania. Począwszy od wydania zaleceń naprawczych, przez zastosowanie środków prewencyjnych, po przekazanie sprawy do organów dyscyplinarnych lub właściwych przełożonych. W części uczelni komisje formułują rekomendacje dotyczące koniecznych zmian organizacyjnych lub działań edukacyjnych.

W sytuacji potwierdzenia naruszenia to **rektor** jako organ odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych i zgodnych z prawem warunków pracy oraz kształcenia, **może podjąć szereg działań przewidzianych w procedurach**. Możliwe jest zastosowanie wobec sprawy środków określonych przepisami prawa, w tym nawet rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z regulacjami. Dopuszczalne jest także skierowanie sprawy do rzecznika dyscyplinarnego celem przeprowadzenia odrębnego postępowania dyscyplinarnego. W przypadku gdy zachowanie nosi znamiona czynu zabronionego konieczne może okazać zawiadomienie właściwych organów ścigania. W niektórych przypadkach rektor może również wprowadzić środki tymczasowe zwiększające bezpieczeństwo osoby pokrzywdzonej, takie jak ograniczenie kontaktu stron czy zmiana zakresu obowiązków służbowych. Szczegółowe informacje w zakresie uprawnień przysługujących osobom doświadczającym mobbingu wskazano w dalszej części opracowania.

III.5. Terminy załatwienia sprawy i możliwość odwołania

Istotne dla stron postępowania a w szczególności dla osoby zgłaszającej może być **termin na załatwienie sprawy**. Pełni on istotną **funkcję gwarancyjną**, celem zapewnienia sprawności działania organów a jednocześnie przeciwdziałać przewlekłości postępowania. W zdecydowanej większości badanych podmiotów procedury przewidują konkretne terminy dotyczące rozpatrzenia zgłoszenia lub przeprowadzenia postępowania przed właściwą komisją. W Politechnice Warszawskiej – etap mediacyjny powinien zostać zakończony w okresie do 3 miesięcy od dnia zgłoszenia przez zainteresowanego i może zostać przedłużony, jeśli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy (§6 ust. 2 Zarządzenie nr 28 /2022 Rektora Politechniki Warszawskiej z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie

przeciwdziałania nierównemu traktowaniu studentów, doktorantów, uczestników studiów podyplomowych i innych form kształcenia, osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, wolontariuszy, stażystów, praktykantów oraz emerytów PW). Z kolei na Politechnice Wrocławskiej postępowanie przed komisją powinno zakończyć się w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania kompletnego zgłoszenia (Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji na Politechnice Wrocławskiej, s. 6). Terminy określone w aktach prawa wewnętrznego różnią się między sobą w zależności od etapu procedury. Warto zaznaczyć, że w przypadku wystąpienia określonych sytuacji mogą być one przedłużane.

Interesującym zagadnieniem jest również możliwość **odwołania** lub złożenia zastrzeżeń co do podjętego rozstrzygnięcia w innej formie. Co ciekawe zdecydowana większość analizowanych procedur nie przewiduje takiej możliwości. Oznacza to, że podjęte rozstrzygnięcie charakteryzuje się walorem ostateczności w ramach procedury wewnętrznej.

W nielicznych przypadkach dopuszcza się złożenia środków odwoławczych. W Uniwersytecie Szczecińskim wprowadzono instytucję wniosku o ponowne rozpoznanie skargi (§9 Zarządzenia nr 21/2022 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 2 marca 2022 r. w sprawie nadania Regulaminu przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Szczecińskim). Od orzeczenia Komisji w składzie orzekającym w I instancji strona może złożyć wniosek o ponowne rozpoznanie skargi w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Jednocześnie procedura określa podstawy takiego wniosku, do których należą: 1) naruszenie przepisów postępowania, jeżeli mogło mieć ono istotny wpływ na wynik sprawy, 2) naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, 3) nowe fakty i dowody mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli skarżący nie mógł się na nie powołać przed wydaniem zaskarżonego orzeczenia; ta ostatnia okoliczność musi być przez skarżącego uprawdopodobniona. O wniesieniu wniosku o ponowne rozpoznanie skargi komisja w składzie orzekającym w przedmiocie wniosku, zawiadamia pozostałe strony poprzez doręczenie wniosku i zobowiązuje do zajęcia stanowiska w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia pod rygorem pominięcia twierdzeń i dowodów na ich poparcie, zgłaszanych po upływie tego terminu. Odpis wniosku przedkłada się również rektorowi oraz rzecznikowi. Jeżeli Komisja w składzie orzekającym w przedmiocie wniosku o ponowne rozpoznanie skargi stwierdzi, że wymagane są dodatkowe czynności wyjaśniające, to uzupełnia je we własnym zakresie, stosując odpowiednio przepisy o postępowaniu wyjaśniającym. Po ponownym rozpoznaniu skargi komisja wydaje orzeczenie o: 1) utrzymaniu w mocy

zaskarżonego orzeczenia albo 2) uchyleniu zaskarżonego orzeczenia w całości albo w części i w tym zakresie orzeka co do istoty sprawy, albo 3) umorzeniu postępowania zainicjowanego wnioskiem o ponowne rozpoznanie skargi, jeżeli czynu nie popełniono lub brak jest danych dostatecznie uzasadniających jego popełnienie albo gdy zachowanie nie zawiera znamion czynu określonego w przepisach regulaminu. Jednocześnie to rozstrzygnięcie jest ostateczne.

III.6. Uprawnienia przysługujące osobom doświadczającym mobbingu, przemocy, molestowania lub dyskryminacji

Bardzo ważne z perspektywy osoby zgłaszającej są odpowiednie uprawnienia, które wynikają z aktów prawa wewnętrznego. Oczywistym jest, że osoby te mają możliwość zgłoszenia sprawy, wzięcia udziału w mediacjach czy otrzymania informacji w zakresie wyniku postępowania. Aspekty te opisano w poprzednich punktach. Jednakże w analizowanych procedurach przewidziano szereg dodatkowych procedur skierowanych do ofiar mobbingu, przemocy, molestowania lub dyskryminacji.

Warto zwrócić szczególną uwagę na prawo do **ochrony przed działaniami odwetowymi** ze strony potencjalnego sprawcy. W wielu procedurach stanowi ono jedno z kluczowych uprawnień osób pokrzywdzonych. Obejmuje ono w szczególności zakaz podejmowania wobec nich negatywnych działań służbowych, organizacyjnych czy dydaktycznych.

Kolejny istotnym aspektem jest **prawo do opieki prawnej oraz wsparcia psychologicznego**. Prawo to jest szczególnie ważne dla osób, które doświadczyły niepożądanego działania. Udzielenie takiego wsparcia może obejmować konsultacje z psychologiem, czy też możliwość skorzystania z porad prawnych. W niektórych przypadkach konieczne może okazać się skierowanie do specjalistycznych instytucji zewnętrznych.

Ważne mogą okazać się również **środki ochronne**, mające na celu wsparcie osoby zgłaszającej, tak jak np. czasowa zmiana miejsca wykonywania obowiązków, ograniczenie kontaktów z osobą wskazaną jako sprawca, czy też wprowadzenie innych rozwiązań organizacyjnych minimalizujących ryzyko dalszej eskalacji konfliktu. Celem wprowadzenia tych środków jest przede wszystkim stworzenie bezpiecznych warunków funkcjonowania osobom pokrzywdzonym na czas prowadzenia postępowania.

III.7. Działania informacyjne oraz edukacyjne służące upowszechnianiu procedur

Kluczowe z perspektywy wszystkich członków społeczności akademickiej wydaje się odpowiednie prowadzenie działań informacyjnych oraz edukacyjnych

mających na celu upowszechnianie procedur. Analiza stron internetowych podmiotów wskazuje, że w większości przypadków znalezienie odpowiednich procedur było nadmiernie utrudnione, gdyż procedury były ukryte w rozproszonych zakładkach, niespójnie nazwane lub dostępne wyłącznie w formie trudnych do odnalezienia załączników. Zdecydowana mniejszość uczelni posiada dedykowane procedurom strony internetowej, na których zaprezentowane zostały informacje i materiały w przystępny sposób.

Warto wskazać, że w niektórych procedurach zawarto zobowiązanie dla poszczególnych organów do prowadzenia działań informacyjnych lub edukacyjnych. Obejmują one m.in. obowiązek publikowania materiałów informacyjnych, organizowania spotkań, konsultacji lub szkoleń, a także upowszechniania wiedzy o zasadach przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, przemocy czy molestowaniu. Wprowadzenie tego typu regulacji stanowi istotny krok w kierunku budowania świadomego i bezpiecznego środowiska akademickiego, w którym każdy członek wspólnoty zna dostępne mechanizmy ochrony oraz potrafi z nich korzystać.

III.8. Istnienie odrębnych regulacji dotyczących rozwiązywania konfliktów w szkołach doktorskich, w tym na linii doktorant-promotor

Podczas analizy skupiono się także na weryfikacji procedur obowiązujących w szkołach doktorskich (zob. rozdz. I pkt II.2.4). Wskazać w tym zakresie należy, że zaledwie kilka analizowanych podmiotów wprowadziło odrębną procedurę rozwiązywania konfliktów na linii doktorant - promotor.

Zasady rozwiązywania sytuacji konfliktowych między doktorantem a promotorem, promotorami lub promotorem pomocniczym w Szkole Doktorskiej Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie opublikowane zostały w formie tekstu na [stronie internetowej](#). Procedura opisana została w sposób bardzo ogólny. Wynika z niej, że doktorant w razie zaistnienia sytuacji konfliktowej z promotorem, promotorami lub promotorem pomocniczym informuje osobiście lub za pośrednictwem poczty elektronicznej lub tradycyjnej Dyrektora Szkoły Doktorskiej ZUT w Szczecinie. Doktorant ma obowiązek szczegółowego wskazania okoliczności związanych z sytuacją konfliktową. Dyrektor Szkoły Doktorskiej podejmuje próbę rozwiązania sytuacji konfliktowej poprzez między innymi. przeprowadzenie indywidualnej rozmowy ze stronami konfliktu. W przypadku, gdy działania te nie odniosą skutku Dyrektor Szkoły Doktorskiej postępuje zgodnie z procedurami obowiązującymi w Uczelni. W procedurze wskazano, że doktorant może wnioskować o zmianę promotora, promotorów lub promotora pomocniczego na zasadach określonych w Regulaminie Szkoły Doktorskiej.

W Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie procedura ta została oficjalnie przyjęta zarządzeniem rektora (Załącznik do Zarządzenia nr 71 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie z dnia 7 czerwca 2022 r. Procedura rozwiązywania sytuacji konfliktowych w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie pomiędzy doktorantem a promotorem). Jej celem jest stworzenie powszechnie dostępnego, przejrzystego i ujednoliconego systemu rozwiązywania sytuacji konfliktowych, jakie mogą wystąpić w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie pomiędzy doktorantem a promotorem. Co ciekawe podano w niej przykładowe sytuacje konfliktowe, które mogą wystąpić. Są to: 1) niewywiązywanie się doktoranta z powierzonych mu przez promotora zadań, 2) konflikt personalny na linii doktorant-promotor, 3) brak realizacji indywidualnych planów badawczych (IPB) spowodowany sytuacją konfliktową, 4) nieprzestrzeganie zasad dotyczących własności intelektualnej w zakresie realizowanych tematów badawczych, 5) inne nie wymienione powyżej sytuacje noszące znamiona konfliktu pomiędzy doktorantem a promotorem. Podmiotem odpowiedzialnym za rozwiązywanie konfliktów jest Dyrektor Szkoły Doktorskiej. Jednocześnie może on doraźnie powołać Komisję ds. Rozwiązywania Konfliktu doktoranta z promotorem. W jej skład wchodzi cztery osoby w tym dwóch nauczycieli akademickich z innych dyscyplin naukowych niż osoby będące w konflikcie, przedstawiciel Rady Naukowej Szkoły Doktorskiej oraz przedstawiciel samorządu doktorantów.

W omawianej jednostce wniosek dotyczący sytuacji konfliktowej składa się do Dyrektora Szkoły Doktorskiej UP w Lublinie, który rozpatruje go w terminie 30 dni, starając się wskazać sposób jej rozwiązania. Jak już wskazano w razie potrzeby Dyrektor może powołać Komisję ds. Rozwiązywania Konfliktu w celu przeprowadzenia postępowania polubownego. Komisja, w ciągu 14 dni od otrzymania sprawy, podejmuje działania zmierzające do polubownego zakończenia konfliktu i przekazuje pisemne sprawozdanie Dyrektorowi, stanowiące podstawę jego decyzji. Jeśli wniosek wpłynie w okresie wakacyjnym, jest rozpatrywany w najbliższym możliwym terminie, a w razie potrzeby powołana komisja (z udziałem doktoranta i promotora) podejmuje działania w kolejnym roku akademickim. W przypadku braku zgody stron na decyzję Dyrektora, zgłaszający konflikt może wnieść odwołanie do Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą w terminie 14 dni od otrzymania decyzji. Prorektor rozpatruje odwołanie w ciągu 30 dni, dążąc do ustalenia sposobu rozwiązania sporu. Zarówno Dyrektor, jak i Prorektor mogą skierować sprawę do właściwego Rzecznika Dyscyplinarnego – ds. doktorantów lub ds. nauczycieli akademickich.

Formalną procedurę rozwiązywania konfliktów pomiędzy doktorantem a promotorem przyjęto także na Politechnice Wrocławskiej (Procedura zapobiegania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych pomiędzy doktorantami i doktorantkami a promotorami i promotorkami w Szkole Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej). Służy ona zapobieganiu i rozwiązywaniu sytuacji konfliktowym, jakie mogą wystąpić w Szkole Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej pomiędzy doktorantem a promotorem, promotorami lub promotorem pomocniczym. Ważnym aspektem jest to, że w procedurze pojawia się rozdział dotyczący zapobiegania konfliktom. W tym zakresie zaleca się: 1) przedyskutowanie wzajemnych oczekiwań, sposobów komunikacji oraz zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań współpracy. Poczynione ustalenia powinny zostać spisane, 2) ustalenie na początku współpracy szczegółowych zasady komunikacji, w tym zasad systematycznych spotkań. Jednocześnie załącznikiem do procedury jest „Ankieta dotycząca realizacji współpracy między promotorem/promotorką i doktorantem/doktorantką”, która zawiera przykładową listę zagadnień do przedyskutowania.

Również w tym przypadku podano przykładowe przyczyny konfliktu, do których należą: 1) niewywiązywanie się doktoranta z zadań powierzonych przez promotora lub braku realizacji Indywidualnego Planu Badawczego (IPB) lub programu kształcenia w Szkole Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej. 2) niedostateczne zaangażowanie promotora w sprawowanie opieki nad doktorantem obejmujące m.in. na: brak przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu na 2 wspólną pracę promotora z doktorantem, nieprzekazywanie doktorantowi w terminach uzgodnionych przez obie strony korekt, ocen i zaleceń dotyczących różnego rodzaju materiałów przekazanych przez doktoranta, 3) nieprzestrzeganie zasad ochrony własności intelektualnej (w tym prawa autorskiego, prawa własności przemysłowej, tajemnica przedsiębiorstwa), 4) nieprzestrzeganie zasad etycznych pracy naukowej, w tym nieprzestrzeganie przez promotora lub promotora pomocniczego Kodeksu Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej, 5) konflikt personalny wychodzącego poza zakres przygotowania rozprawy doktorskiej między doktorantem a promotorem; 6) inne nie wymienionych powyżej sytuacji noszących znamiona konfliktu pomiędzy doktorantem a promotorem.

Zgłoszenie sytuacji konfliktowej może zostać przekazane Dziekanowi Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej osobiście, mailowo lub pocztą tradycyjną, przy czym zgłaszający powinien szczegółowo opisać okoliczności sprawy. Jeśli konflikt dotyczy Dziekana lub Prodziekana, zgłoszenie kieruje się bezpośrednio do właściwego Prorektora ds. nauki. Zgłoszenia anonimowe nie są rozpatrywane. Rozwiązywanie konfliktów odbywa się z zachowaniem bezstronności,

neutralności i poufności. Dziekan rozpatruje zgłoszenie w terminie 30 dni, dążąc do polubownego rozwiązania sporu, a w razie potrzeby może przekazać sprawę odpowiednim organom uczelni, takim jak Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji, rzecznicy dyscyplinarni czy Komisja Antydyskryminacyjna. Pracownicy uczelni zobowiązani są udzielać informacji i udostępniać dokumenty potrzebne w postępowaniu. Termin rozpatrywania może zostać przedłużony, zwłaszcza gdy konieczne są dodatkowe działania lub gdy wniosek złożono w okresie wakacyjnym. Po zakończeniu postępowania Dziekan przekazuje zainteresowanym osobom swoją opinię dotyczącą ustalonych okoliczności.

Analiza procedur obowiązujących w różnych szkołach doktorskich pokazuje, że tylko nieliczne z nich wdrożyły formalne i szczegółowe regulacje dotyczące rozwiązywania konfliktów między doktorantem a promotorem. Wśród dobrych praktyk wyróżnia się przede wszystkim tworzenie jasno opisanych, dostępnych publicznie procedur, obejmujących zarówno zgłaszanie konfliktu, jak i etapy jego rozpatrywania. Cenne jest również wskazywanie przykładowych sytuacji konfliktowych, co ułatwia doktorantom identyfikację problemu i podjęcie działania. Na uwagę zasługują również rozwiązania ukierunkowane na prewencję konfliktów, takie jak rekomendacje dotyczące wczesnego ustalania zasad współpracy i komunikacji między doktorantem a promotorem, najlepiej w formie pisemnej. Pomocnym narzędziem okazały się ankiety służące omówieniu oczekiwań i zakresu współpracy. Ważną praktyką jest także możliwość kierowania spraw do wyspecjalizowanych jednostek wsparcia.

III.

WYNIKI BADAŃ

**badanie znajomości i poziomu satysfakcji
z procedur antyprzemocowych wśród
studentów i doktorantów**

I. Metodologia

Badanie ankietowe trwało od 22 września do 25 listopada 2025 roku. W badaniu wzięło udział łącznie 212 osób – studentów i doktorantów uczelni wyższych w Polsce. Dobór próby badawczej był przypadkowy, czego konsekwencją jest brak możliwości generalizowania na całą badaną populację. Narzędziem badawczym wykorzystanym przez autorów badania był internetowy kwestionariusz ankiety (Google Forms) zapewniający anonimowość, obejmujący wyłącznie pytania zamknięte oraz – w niektórych przypadkach – opcję udzielenia własnej odpowiedzi. Konstrukcja kwestionariusza pozwoliła uzyskać porównywalne wyniki ilościowe dotyczące doświadczeń, opinii i oczekiwań wobec procedur antymobbingowych/antydiskryminacyjnych w szkolnictwie wyższym.

Poniżej przedstawiono kluczowe cechy demograficzne i edukacyjne respondentów:

1. Status

Najliczniejszą grupę wśród respondentów stanowili doktoranci, którzy obejmowali 42,0% wszystkich uczestników badania. Kolejną pod względem liczebności grupą byli studenci studiów I stopnia (36,3%), natomiast studenci studiów jednolitych magisterskich stanowili 10,8% ogółu. Mniejszy udział w badaniu mieli studenci studiów II stopnia (6,6%) oraz absolwenci szkół doktorskich przed nadaniem stopnia doktora, którzy stanowili 4,2% wszystkich respondentów.

2. Płeć

Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły kobiety (57,1%), natomiast mężczyźni stanowili 38,2% ogółu badanych. Niewielka część uczestników, bo 4,7%, zadeklarowała odpowiedź „wolę nie podawać”, co wskazuje na stosunkowo wysoką gotowość do ujawniania danych demograficznych wśród ankietowanych.

3. Dziedzina kształcenia

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili przedstawiciele dziedziny nauk społecznych (25,5%) oraz nauk ścisłych i przyrodniczych (25,0%). Znaczący udział miały także osoby kształcące się w obszarze nauk medycznych i nauk o zdrowiu, które stanowiły 17,5% ogółu badanych. Mniejszą reprezentację odnotowano wśród respondentów z dziedziny nauk inżynierijno-technicznych (13,7%) oraz humanistycznych (11,8%). Najrzadziej reprezentowane były dziedziny rolnicze (5,2%), teologiczne (0,9%) oraz sztuki (0,5%), co wskazuje na ich marginalny udział w strukturze próby badawczej.

4. Typ uczelni/institutu

Zdecydowana większość respondentów była związana z uczelniami lub instytutami publicznymi, które reprezentowało 92,0% uczestników badania. Uczelnie i instytuty niepubliczne wskazało jedynie 8,0% ankietowanych, co pokazuje wyraźną dominację sektora publicznego w strukturze próby.

W formularzu ankiety pytania zostały podzielone na sekcje tematyczne:

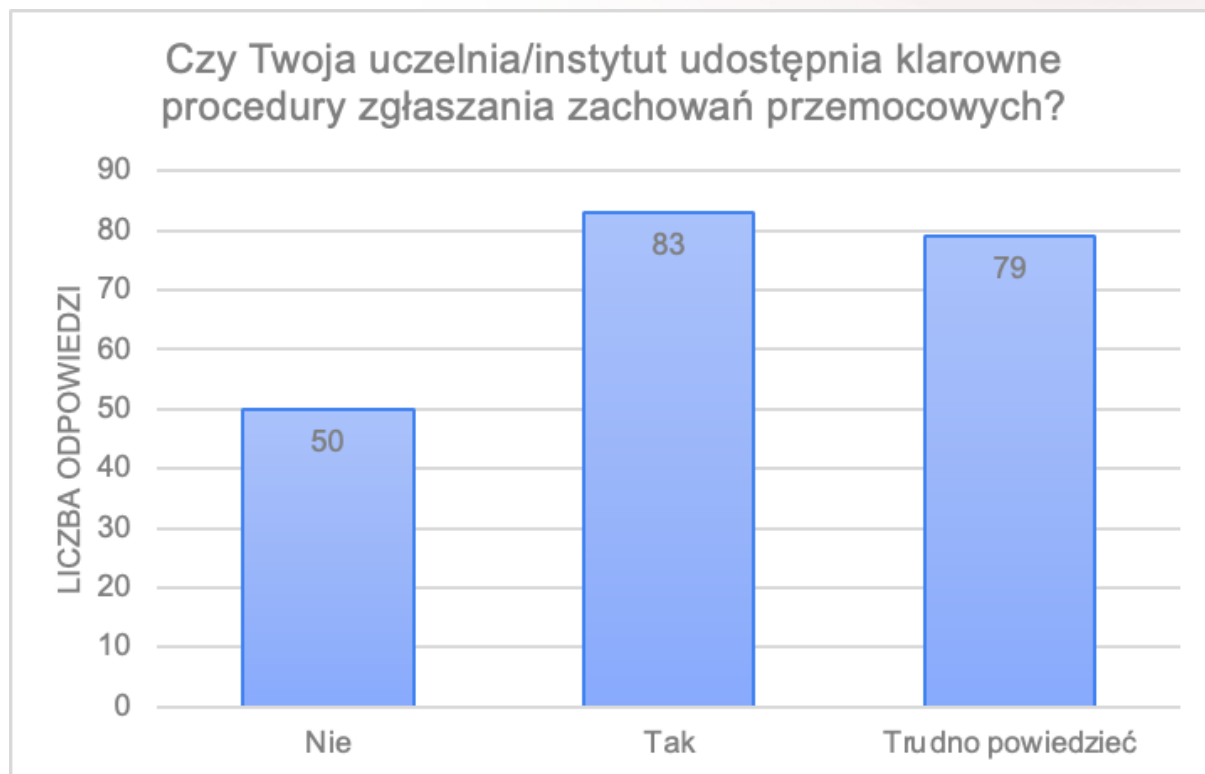
- Sekcja II Procedury i znajomość praw
- Sekcja III Indywidualne doświadczenia
- Sekcja IV Wsparcie uczelni
- Sekcja V Relacja z promotorem/-ką/opiekunem naukowym i spory akademickie
- Sekcja VI Dobrostan i poczucie bezpieczeństwa
- Sekcja VII Obserwacje przemocy psychicznej/fizycznej
- Sekcja VIII Dyskryminacja i jej skutki
- Sekcja IX Prewencja i postawy

Zgromadzone dane poddano analizie, której celem była identyfikacja kluczowych potrzeb, barier oraz możliwych kierunków wsparcia w zakresie wdrażania rozwiązań redukujących działania antyprzemocowe w sektorze szkolnictwa wyższego. Dzięki szerokiemu zakresowi pytań oraz zróżnicowaniu respondentów pod względem poziomu kształcenia, dziedziny nauki i typu uczelni, uznać należy, że niniejsze wyniki mają wysoką wartość poznawczą i diagnostyczną, aczkolwiek nie można ich traktować jako pełnego obrazu całego sektora szkolnictwa wyższego w Polsce. Wyniki omówione w kolejnym rozdziale stanowią interpretację wybranych wyników.

II. Opracowanie Wyników

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Twoja uczelnia/institut udostępnia klarowne procedury zgłaszania zachowań przemocowych?” (83 odpowiedzi „tak”, 50 „nie” oraz 79 „trudno powiedzieć”, łącznie N=212) wskazuje na istotną lukę pomiędzy normatywnym ideałem instytucji szkolnictwa wyższego jako środowiska bezpiecznego a realnie postrzeganą dostępnością mechanizmów ochronnych. Choć największa liczebnie grupa respondentów deklaruje istnienie klarownych procedur, to jednak w ujęciu łącznym odpowiedzi „nie” i „trudno powiedzieć” przeważają – ponad 60% badanych nie identyfikuje jednoznacznie czytelnych ścieżek zgłaszania przemocy. Z perspektywy analizy instytucjonalnej jest to wynik

bardziej znaczący niż sam fakt, że część uczelni formalnie przyjęła odpowiednie regulacje.



Wykres 1 Deklarowana dostępność klarownych procedur zgłaszania zachowań przemocowych w uczelni/instytucie według respondentów.

Należy podkreślić, że pytanie dotyczy „klarownych procedur”, a więc nie tylko istnienia jakichkolwiek dokumentów (regulaminów, zarządzeń rektorskich, kodeksów etycznych), lecz ich przejrzystości oraz zakomunikowania społeczności akademickiej. Odpowiedź „tak” można zatem interpretować jako wskaźnik sytuacji, w której respondenci zarówno wiedzą o istnieniu odpowiednich regulacji, jak i postrzegają je jako zrozumiałe, spójne i możliwe do zastosowania mechanizm działania. Fakt, że takiej odpowiedzi udzieliło jedynie 39,2% badanych, sugeruje, iż dla większości osób procedury antyprzemocowe są nieobecne bądź nieczytelne.

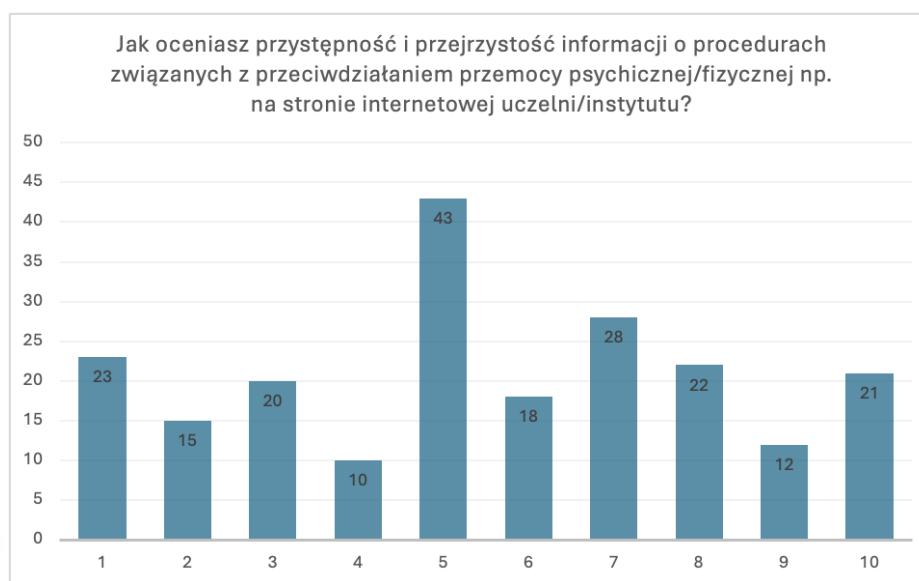
Wynik ten jest spójny z wnioskami raportu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka „Molestowanie na polskich uczelniach publicznych” (1), gdzie wykazano, że choć część uczelni przyjmuje różnego rodzaju regulacje odnoszące się do molestowania i molestowania seksualnego, to rozwiązania te są często fragmentaryczne, niespójne i nie tworzą jednej, wyraźnej ścieżki zgłaszania nadużyć (1) Podobnie raport o stanie procedur antymobbingowych w uczelniach publicznych wskazuje, że przyjmowanie dokumentów antymobbingowych bywa motywowane głównie względami formalnymi, przy ograniczonej refleksji nad ich praktyczną

implementacją i komunikacją wśród pracowników i pracownic (2). Opracowania dotyczące dyskryminacji, mobbingu i molestowania na uczelniach potwierdzają, że zjawiska te mają charakter strukturalny i długotrwały, a doświadczenia nadużyć są obecne zarówno wśród studentów, jak i pracowników naukowych (4). Raporty organizacji pozarządowych i fundacji analizujących mobbing w środowisku akademickim wskazują jednocześnie, że część uczelni w ogóle nie posiadała spójnych procedur antymobbingowych lub wdrożono je dopiero niedawno (5). Zestawiając te przytoczone przykłady z zebranymi danymi jest spójne ze stwierdzenie, że wysoka skala nadużyć współwystępuje z niską rozpoznawalnością instytucjonalnych ścieżek reagowania. Oznacza to, że nawet jeśli uczelnia formalnie dysponuje odpowiednimi dokumentami, to ich potencjał ochronny jest w dużej mierze niewykorzystany, ponieważ osoby należące do wspólnoty akademickiej nie wiedzą, jak z nich skorzystać.

Na szczególną uwagę zasługuje wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (37,3%). Z perspektywy analizy instytucjonalnej nie jest to odpowiedź neutralna, lecz wskaźnik specyficznego rodzaju niepewności. Można wyróżnić trzy powiązane wymiary tej niepewności: (I) Wymiar informacyjny – respondenci nie otrzymali jasnych komunikatów na temat obowiązujących procedur zgłaszania przemocy (np. brak widocznych informacji na stronach jednostek, brak omówienia zasad na szkoleniach wstępnych, brak wyraźnie wskazanych kontaktów do osób odpowiedzialnych). W literaturze podkreśla się, że sama obecność dokumentu regulującego procedurę nie jest wystarczająca, jeśli nie towarzyszy jej spójna polityka informacyjna (1). (II) Wymiar interpretacyjny – część osób może wiedzieć o istnieniu ogólnych regulaminów czy kodeksów etycznych, ale nie postrzega ich jako konkretnych procedur zgłaszania przemocy. Oznacza to, że z perspektywy użytkownika brak jest jasno opisanego ciągu kroków. Badania HFPC pokazują, że na wielu uczelniach instrumenty przeciwdziałania molestowaniu są rozproszone po różnych dokumentach, co utrudnia ich praktyczne wykorzystanie (1). (III) Wymiar zaufania – niepewność może dotyczyć nie tyle treści procedur, ile ich skuteczności i bezstronności. W literaturze dotyczącej whistleblowingu (sygnalizacja nieprawidłowości) i zgłaszania nadużyć w środowisku akademickim wskazuje się, że respondenci często obawiają się braku poufności, nierównego traktowania stron oraz możliwych retorsji, szczególnie w sytuacjach silnej asymetrii władzy (np. doktorantka–promotor) (6). W takiej perspektywie odpowiedź „trudno powiedzieć” może oznaczać raczej dystans wobec deklarowanej polityki uczelni niż całkowity brak wiedzy.

Z perspektywy badania wyniki uzasadniają tezę, że uczelnie – w percepcji znacznej części członków i członkiń wspólnoty akademickiej – nie zapewniają jeszcze spójnego, rozpoznawalnego i zaufanego systemu reagowania na przemoc. Interpretacja ta tworzy mocne podstawy do formułowania rekomendacji na poziomie systemowym (minimalne standardy procedur, obowiązki informacyjne uczelni) oraz instytucjonalnym (projektowanie procedur z perspektywy osoby pokrzywdzonej, stała komunikacja, szkolenia, monitoring skuteczności).

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak oceniasz przystępność i przejrzystość informacji o procedurach związanych z przeciwdziałaniem przemocy psychicznej/fizycznej (np. na stronie internetowej uczelni/institutu)?” (23 odpowiedzi na poziomie 1, 15 – 2, 20 – 3, 10 – 4, 43 – 5, 18 – 6, 28 – 7, 22 – 8, 12 – 9 i 21 – 10, łącznie N=212) wskazuje na umiarkowaną, jedynie „średnią” ocenę jakości komunikacji instytucjonalnej w obszarze przeciwdziałania przemocy. Średnia ocen wynosi 5,5, mediana 5, co lokuje ogólną percepcję przystępności i przejrzystości informacji nieznacznie powyżej środka skali, z wyraźną polaryzacją pomiędzy osobami oceniającymi ten obszar bardzo nisko i bardzo wysoko.



Wykres 2 Jak oceniasz przystępność i przejrzystość informacji o procedurach związanych z przeciwdziałaniem przemocy psychicznej/fizycznej np. na stronie internetowej uczelni/institutu?

Po pierwsze, wyniki sugerują, że informacje o procedurach antyprzemocowych są w wielu instytucjach obecne, ale rzadko spełniają standardy przejrzystości i przyjazności użytkownikowi, jakie formułowane są w literaturze i raportach eksperckich. Badania Rzecznika Praw Obywatelskich nad doświadczeniem molestowania wśród studentek i studentów pokazują, że jednym z kluczowych barier zgłaszania nadużyć jest brak jasnej wiedzy o tym, gdzie i w jaki sposób

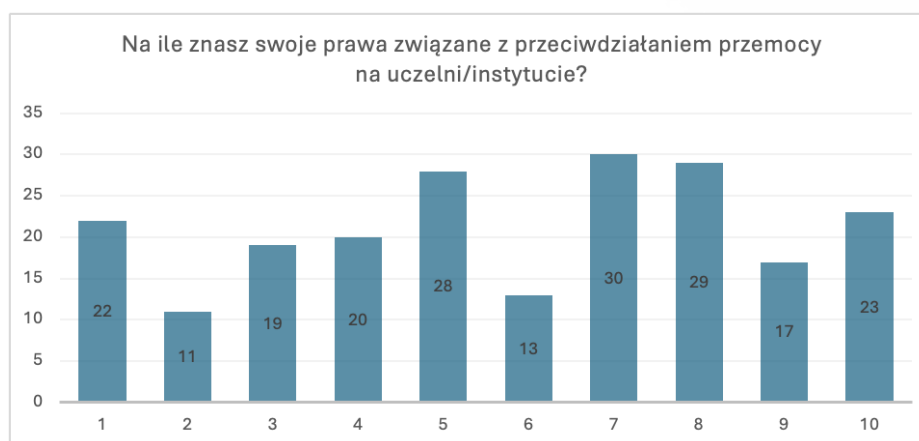
można formalnie zareagować (7). Umiarkowana średnia w badaniu oraz znaczny odsetek ocen niskich (1–3) można odczytać jako empiryczne potwierdzenie tej diagnozy: system informowania o procedurach nie zapewnia większości członków wspólnoty akademickiej poczucia, że dysponują czytelną, łatwo dostępną instrukcją działania. Rozkład odpowiedzi wskazuje na duże zróżnicowanie między respondentami. Obecność stosunkowo licznej grupy osób udzielających ocen wysokich (7–10, łącznie blisko 40% próby) sugeruje, że część uczelni lub jednostek zbliża się do rekomendowanego w raportach modelu: wyodrębnione zakładki poświęcone przeciwdziałaniu przemocy, czytelne opisy procedur, niespecjalistyczny język, jasne wskazanie osób kontaktowych i kolejnych kroków (1).

Jednocześnie widoczny blok ocen bardzo niskich (1–3, ok. 27% badanych) wskazuje, że inne instytucje pozostają na etapie, który w literaturze określa się jako „rozwiązania fasadowe” – informacje są rozproszone, ukryte wśród aktów prawnych, sformułowane hermetycznym językiem lub w ogóle trudno je odnaleźć. Analizowane dane są spójne z ustaleniami raportu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka Molestowanie na polskich uczelniach publicznych, w którym podkreślono, że systemy przeciwdziałania molestowaniu i przemocy są na polskich uczelniach niejednolite, fragmentaryczne i słabo zakomunikowane, a osoby potencjalnie pokrzywdzone często nie wiedzą, dokąd zgłosić się po pomoc (1). Umiarkowana średnia 5,5/10 zamiast wyraźnie wysokiej wskazuje, że rekomendowany w tych opracowaniach standardy nie stanowią jeszcze powszechnej praktyki.

W zestawieniu z wcześniejszym pytaniem badania omawiany wskaźnik można traktować jako konkretyzację obszaru słabości systemu. Skoro ponad 60% badanych nie identyfikuje jasno określonych procedur, a przystępność i przejrzystość informacji o nich oceniana jest tylko na poziomie „średnim”, można wnioskować, że jednym z kluczowych braków polityk antyprzemocowych uczelni jest właśnie komponent informacyjny. Potwierdza to wnioski formułowane w raportach krajowych, zgodnie z którymi bez realnie dostępnej, zrozumiałej i dobrze wyeksponowanej informacji procedury pozostają „na papierze”, a odpowiedzialność za radzenie sobie z przemocą wciąż w nadmiernym stopniu spoczywa na jednostkach (3).

Rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie w skali 1–10 (22 odpowiedzi „1”, 11 – „2”, 19 – „3”, 20 – „4”, 28 – „5”, 13 – „6”, 30 – „7”, 29 – „8”, 17 – „9” i 23 – „10”, łącznie N=212)

wskazuje na umiarkowanie pozytywną, ale nadal niejednoznaczną ocenę analizowanego aspektu funkcjonowania uczelni (średnia = 5,77; mediana = 6). Jeżeli pogrupujemy odpowiedzi, to ok. 24,5% badanych lokuje się w dolnej części skali (1–3), ok. 28,8% w strefie ocen pośrednich (4–6), a blisko 47% wybiera wartości wysokie (7–10). Taki profil można interpretować jako sygnał, że część uczelni wdrożyła rozwiązania oceniane przez członków wspólnoty jako relatywnie satysfakcjonujące, natomiast wciąż istnieje znacząca grupa instytucji, w których badany obszar postrzegany jest jako wyraźnie niewystarczający. Rozkład odpowiedzi nie wspiera więc tezy o jednolitym, dojrzałym systemie antyprzemocowym, ale raczej o polu w fazie transformacji, w którym postępujące zmiany współlistnieją z głębokimi deficytami.



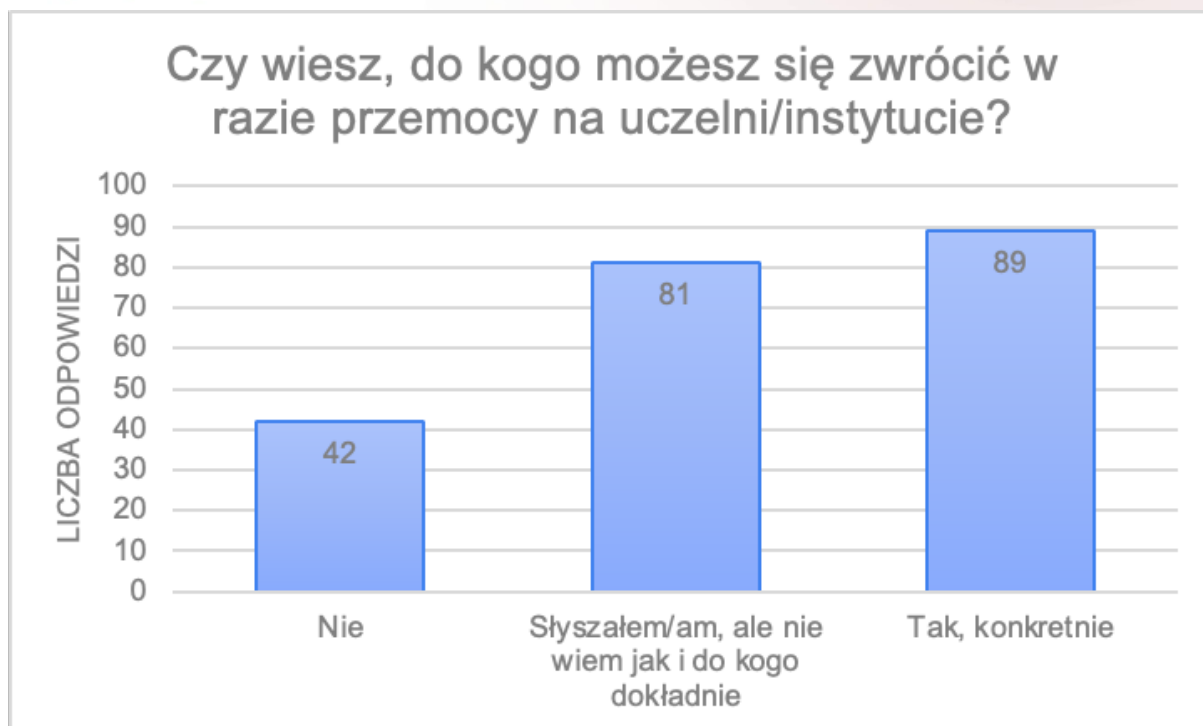
Wykres 3 Deklarowany poziom znajomości praw dotyczących przeciwdziałania przemocy w uczelni/instytucji.

Z perspektywy istniejących diagnoz środowiska akademickiego taki obraz nie jest zaskakujący. Raport „Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów” przygotowany na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich pokazuje, że od momentu rozpoczęcia studiów około 40–41% badanych studentek i studentów doświadczyło molestowania (w tym molestowania seksualnego), przy czym odsetek ten jest wyższy wśród kobiet niż mężczyzn (osoby badane, które zadeklarowały, że w ciągu całego życia miały styczność osobistą z zachowaniami o charakterze molestowania). Jednocześnie tylko nieliczni decydują się na formalne zgłoszenie sprawy w ramach uczelni, wskazując m.in. na brak wiary w skuteczność mechanizmów ochronnych i obawę przed negatywnymi konsekwencjami (8). Z kolei „Raport o stanie procedur antymobbingowych na uczelniach publicznych w Polsce” pokazuje, że nawet na poziomie formalnych regulacji sytuacja długo była dalece niesatysfakcjonująca: część uczelni w ogóle nie posiadała własnych procedur antymobbingowych i odsyłała wyłącznie do Kodeksu pracy, inne ograniczały się do rozwiązań o bardzo wąskim zakresie (np.

dotyczących tylko pracowników etatowych) (2). Nowsze analizy i przeglądy literatury podkreślają, że przyjmowane dokumenty często pozostają „procedurami na papierze”, słabo zakorzenionymi w kulturze organizacyjnej i mało znanymi wśród pracowników. Na tym tle wyniki badania – z niemal połową respondentów wystawiających oceny wysokie (7–10) i równocześnie jedną czwartą udzielającą ocen niskich (1–3) – można interpretować jako wyraz narastającej polaryzacji między uczelniami. Z jednej strony mamy instytucje, które w ostatnich latach podjęły intensywne działania: powołały wyspecjalizowane jednostki, przyjęły szczegółowe procedury, wprowadziły szkolenia i kampanie informacyjne, a także zaczęły monitorować skalę zjawisk przemocowych. Z drugiej strony wciąż funkcjonują uczelnie, które ograniczają się do minimum formalnego, nie zapewniając realnych, rozpoznawalnych mechanizmów ochronnych. Interpretacja taka jest wspierana przez najnowsze inicjatywy krajowe.

W szerszym kontekście europejskim obraz wyłaniający się z Twoich danych koresponduje z rezultatami projektu UniSAFE – dużego, finansowanego ze środków UE przedsięwzięcia badawczego dotyczącego przemocy ze względu na płeć w uniwersytetach i instytucjach badawczych. Wyniki sondażu przeprowadzonego w ramach tego projektu pokazały, że 62% respondentek i respondentów doświadczyło przynajmniej jednej formy przemocy ze względu na płeć od początku swojej kariery akademickiej, a systemy instytucjonalnej reakcji cechuje znacząca niespójność i fragmentaryczność (9). UniSAFE zwraca przy tym uwagę, że same procedury nie wystarczają – kluczowe są także praktyki wdrożeniowe, wsparcie dla osób zgłaszających oraz monitorowanie skuteczności działań (10).

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy wiesz, do kogo możesz się zwrócić w razie przemocy na uczelni/instytucji?” (42 odpowiedzi „nie”, 81 „słyszałem/am, ale nie wiem jak i do kogo dokładnie” oraz 89 „tak, konkretnie”, łącznie N=212) pokazuje, że wiedza o dostępnych ścieżkach wsparcia jest w badanej grupie wyraźnie niewystarczająca. Choć 42% respondentów deklaruje znajomość konkretnych osób lub jednostek, do których można się zwrócić, to aż 58% nie posiada takiej wiedzy w sposób operacyjny – albo w ogóle nie wie, gdzie szukać pomocy, albo dysponuje jedynie rozmytą, nieskonkretyzowaną informacją. Z perspektywy instytucjonalnej oznacza to, że system ochrony przed przemocą, nawet jeśli formalnie istnieje, nie został skutecznie zakomunikowany większości członków i członkiń wspólnoty akademickiej.



Wykres 4 Deklarowana wiedza respondentów dotycząca możliwości uzyskania wsparcia w przypadku doświadczenia przemocy na uczelni/institucie.

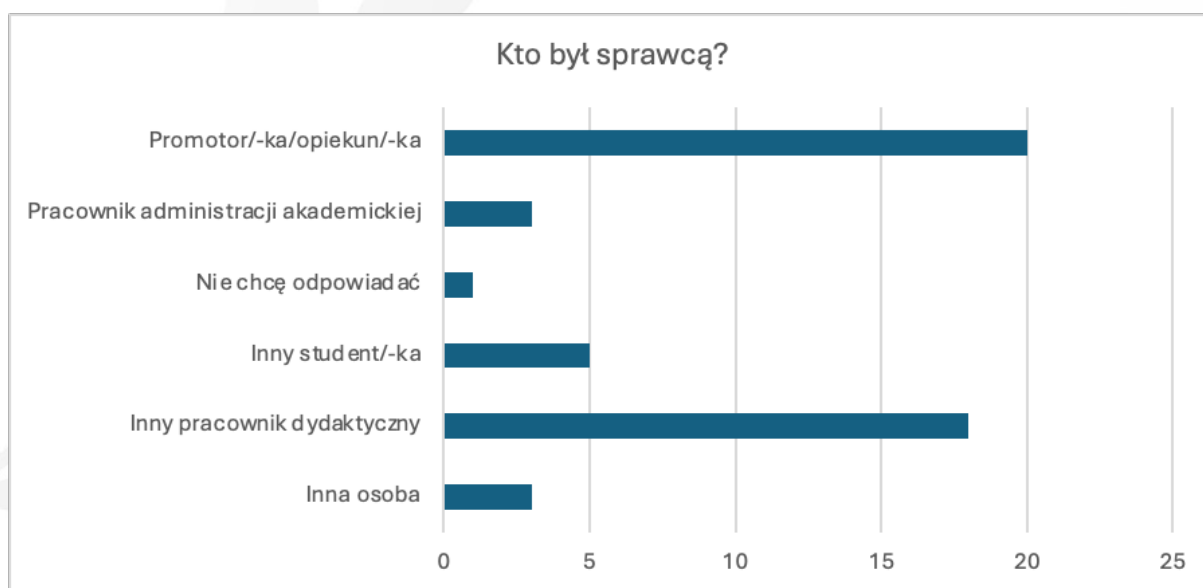
Dwie pierwsze kategorie („nie” oraz „słyszałem/am, ale nie wiem jak i do kogo dokładnie”) można traktować łącznie jako wskaźnik deficytu realnej orientacji w systemie wsparcia. Około jedna piąta badanych funkcjonuje w całkowitej niewiedzy, natomiast ponad jedna trzecia posiada jedynie częściową wiedzę, bez możliwości przekucia jej w konkretne działanie (wysłanie maila, złożenie wniosku, umówienie spotkania). Brak jasnej wiedzy dotyczącej postępowania jest jedną z głównych barier zgłaszania nadużyć, także w jednostkach, gdzie struktury/institucie odpowiedzialne za takie działanie formalnie istnieją. W literaturze przedmiotowej wskazuje się także problem z rozproszeniem informacji o dostępnych kanałach zgłaszania oraz ich ulokowanie w trudno dostępnych/nieintuicyjnych miejscach (akty prawne, zarządzenia, zakładki BIP).

Deklaracje „tak, konkretnie” (89 osób, 42%) są ważnym sygnałem, że świadomość badanej społeczności jest wysoka a to za sprawą odpowiedniego komunikowania ze strony uczelni czy instytutu. Oznacza to, że w tych jednostkach stanowiska/funkcje pełnomocnika ds. równego traktowania, rzecznika praw studentów/doktorantów, komisje antymobbingowa czy dedykowane jednostka ds. przeciwdziałania przemocy, są rozpoznawalne i dostępne. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że sama wiedza o adresacie nie gwarantuje jeszcze gotowości do zgłoszenia. Raporty pokazują, że osoby pokrzywdzone często nie ufają

bezstronności uczelnianych organów, obawiają się retorsji lub traktują procedury jako fasadowe – co znacząco ogranicza korzystanie z formalnych ścieżek. Wynik 42% należy więc odczytywać raczej jako warunek konieczny (istnieje przynajmniej minimalna świadomość adresata), ale zdecydowanie niewystarczający z punktu widzenia efektywnej ochrony.

W szerszym kontekście europejskim uzyskane dane wpisują się w ustalenia projektu UniSAFE, który pokazuje, że osoby doświadczające przemocy ze względu na płeć w instytucjach naukowych rzadko znają konkretne wewnętrzne struktury pomocowe, a jeszcze rzadziej decydują się z nich skorzystać. Rekomendacje formułowane na gruncie UniSAFE oraz krajowych raportów (RPO, HFPC, NZS) akcentują konieczność wyraźnego oznaczania „punktów kontaktowych”, w tym widocznych zakładek na stronach uczelni, prostych instrukcji „co zrobić krok po kroku” oraz zapewnienia anonimowych lub poufnych kanałów zgłaszania.

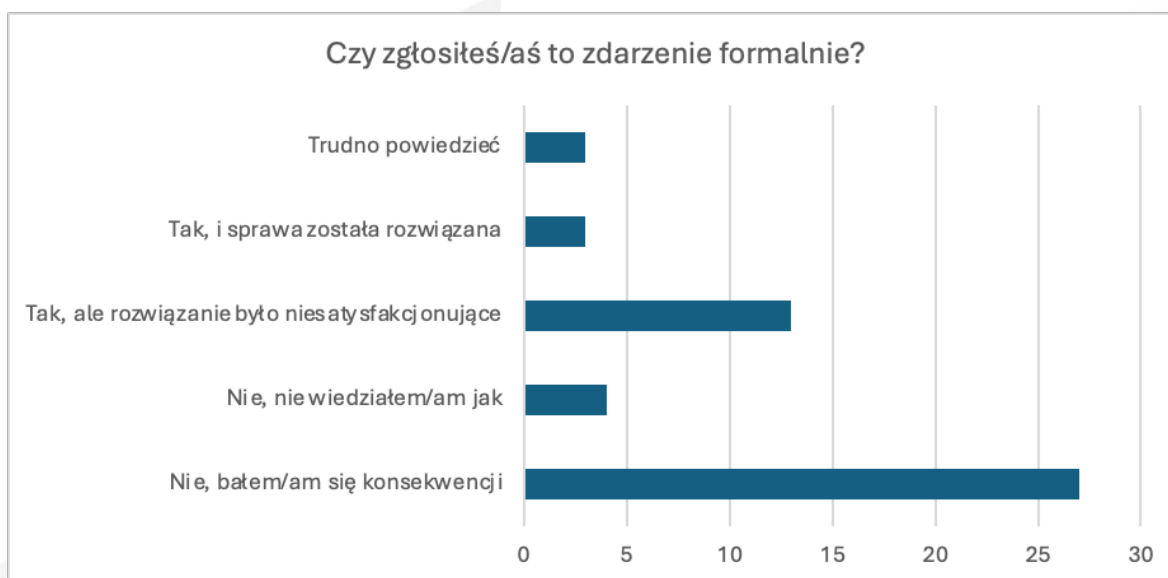
Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jeśli tak: kto był sprawcą?” (3 wskazania „inna osoba”, 18 – „inny pracownik dydaktyczny”, 5 – „inny student/-ka”, 1 – „nie chcę odpowiadać”, 3 – „pracownik administracji akademickiej”, 20 – „promotor/-ka/opiekun/-ka”, łącznie N=50) pokazuje, że przemoc w środowisku akademickim jest przede wszystkim związana z relacjami hierarchicznymi i zależnością od kadry dydaktycznej. Aż 76% przypadków dotyczy sprawców z grupy kadry akademickiej (promotor/opiekun + inni pracownicy dydaktyczni), podczas gdy przemoc rówieśnicza (inni studenci/-tki) stanowi 10%, a pracownicy administracji i „inne osoby” – łącznie 12%.



Najliczniejszą kategorię stanowią promotorzy/opiekunowie naukowcy – 20 wskazań, czyli 40% wszystkich przypadków. Kolejne 36% to „inni pracownicy dydaktyczni”. Oznacza to, że ponad trzy czwarte zgłoszonych aktów przemocy pochodzi od osób, które wobec ofiar pełnią funkcje nadzorcze, oceniające lub decyzyjne (prowadzący zajęcia, promotorzy, opiekunowie praktyk itp.). Taki obraz jest spójny z istniejącymi badaniami nad przemocą i molestowaniem w środowisku akademickim. Raport Rzecznika Praw Obywatelskich „Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów” wskazuje, że sprawcami molestowania seksualnego na uczelniach są najczęściej członkowie kadry akademickiej – prowadzący zajęcia, promotorzy, pracownicy naukowcy – z którymi studenci pozostają w relacjach wyraźnej zależności (3). Podobnie w dużym uczelnianym badaniu „Oblicza dyskryminacji, mobbingu i molestowania” odnotowano, że w zdecydowanej większości przypadków molestowania sprawcą był pracownik naukowy, a dopiero w dalszej kolejności inni studenci, pracownicy administracji czy osoby spoza uczelni (4). Również w ujęciu europejskim projekt UniSAFE pokazuje, że sprawcy przemocy ze względu na płeć w akademii to najczęściej osoby w roli przełożonego lub wyższej pozycji w hierarchii – profesorowie, kierownicy jednostek, promotorzy. Wnioski z analiz jakościowych UniSAFE jednoznacznie wskazują, że przewaga sprawców w pozycjach kierowniczych wiąże się z mechanizmami strachu, zależności i braku zgłaszania (10). Wskazane wnioski skutkują poważnymi konsekwencjami dla możliwości reagowania: ofiara jest zależna od osoby, która ją krzywdzi (zaliczenie, recenzja, opinia, promotorstwo, rekomendacje zawodowe), co zwiększa ryzyko milczenia, wycofania się z dochodzenia swoich praw czy wręcz rezygnacji ze studiów/kariery naukowej. W takim kontekście 40% wskazań promotora/opiekuna jako sprawcy jest nie tylko liczbą statystyczną, ale wskaźnikiem systemowego problemu z konstrukcją relacji opieki naukowej: (i) nadmierne skoncentrowanie decyzyjności w rękach jednej osoby, (ii) brak realnych i bezpiecznych mechanizmów zmiany promotora/opiekuna, (iii) symboliczna „nietykalność” osób o ugruntowanej pozycji naukowej. „Inny student/-ka” pojawia się jako sprawca w 5 przypadkach (10%). To relatywnie mniejszy udział niż kadra akademicka, ale wciąż istotny, który sygnalizuje funkcjonowanie przemocy rówieśniczej, która może przyjmować zróżnicowane formy (wykluczania, nękania, przemocy słownej, cyberprzemocy czy molestowania seksualnego w grupach

studenckich) (11). Pracownicy administracji (3 przypadki, 6%) oraz „inna osoba” (3 przypadki, 6%) tworzą mniejszościowe, ale niepomijalne kategorie. Mogą tu wchodzić w grę sytuacje przemocy doświadczanej np. w kontaktach z administracją dziekanatów, biur, domów studenckich czy w relacjach z osobami spoza uczelni, lecz obecnymi w przestrzeni akademickiej (kontrahenci, osoby współpracujące, goście). Jedno wskazanie „nie chcę odpowiadać” (2%) choć liczbowo niewielkie, przypomina, że wskazanie sprawcy jest dla części osób szczególnie obciążające. W badaniach jakościowych osoby pokrzywdzone zwracają uwagę na lęk przed identyfikowalnością, szczególnie gdy sprawca zajmuje wysoką pozycję w hierarchii i jest łatwy do rozpoznania po samym opisie roli (np. jedyny promotor w danej specjalizacji).

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy zgłosiłeś/aś to zdarzenie formalnie?” wśród osób, które w ciągu ostatniego roku zadeklarowały doświadczenie przemocy (N=50), przedstawia się następująco: 27 osób (54%) odpowiedziało „nie, bałem/am się konsekwencji”, 4 osoby (8%) – „nie, nie wiedziałem/am jak”, 13 osób (26%) – „tak, ale rozwiązanie było niesatysfakcjonujące”, 3 osoby (6%) – „tak, i sprawa została rozwiązana”, a kolejne 3 (6%) wybrały odpowiedź „trudno powiedzieć”. Oznacza to, że tylko 16 osób (32%) zdecydowało się na jakąkolwiek formę formalnego zgłoszenia, a realnie satysfakcjonujące rozwiązanie uzyskało zaledwie 6% wszystkich osób doświadczających przemocy.



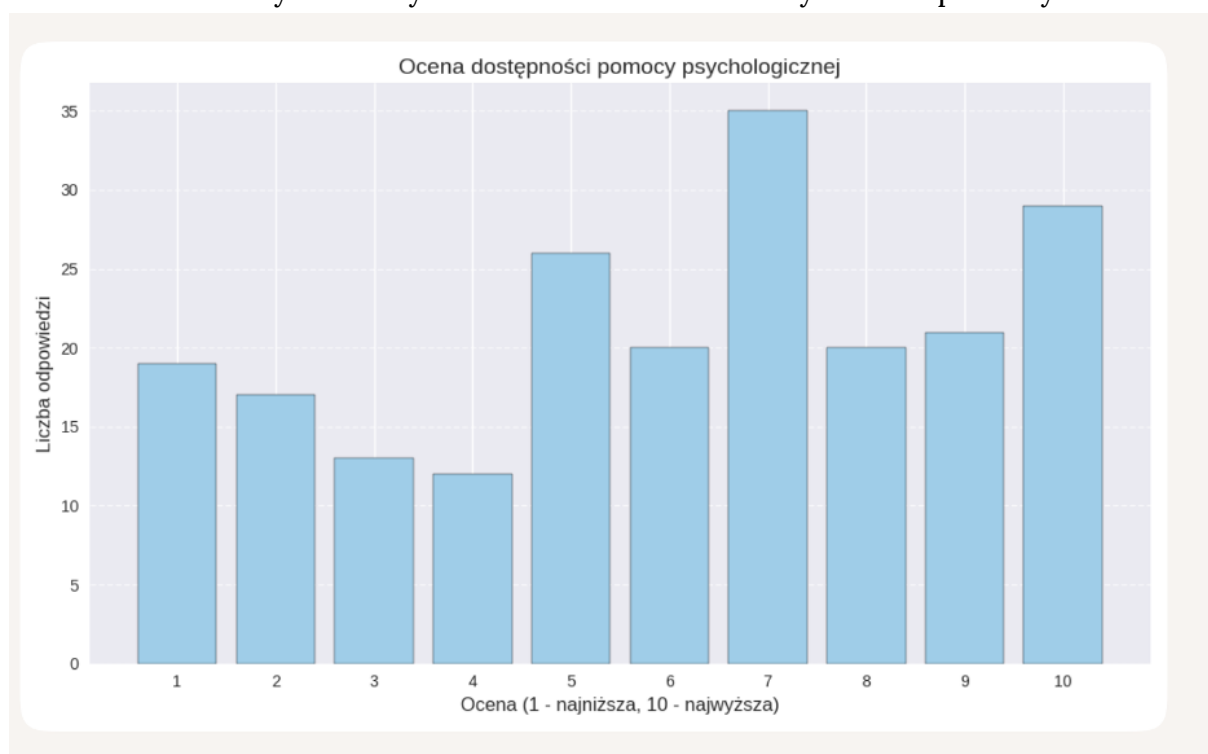
Wykres 6 Deklaracje respondentów dotyczące formalnego zgłaszania doświadczonych zdarzeń przemocowych.

Najliczniejsza kategoria – „nie, bałem/am się konsekwencji” – ujawnia centralną rolę lęku przed retorsjami jako bariery korzystania z dostępnych mechanizmów ochronnych. Ponad połowa osób doświadczających przemocy zakłada, że zgłoszenie może pogorszyć ich sytuację (np. konflikt z promotorem, utrudnienia w zaliczeniu zajęć, pogorszenie warunków pracy, napiętnowanie w środowisku). Badania wskazują, że strach przed konsekwencjami – obok wstydu i przekonania, oraz brak wiary w efektywność rozwiązań – jest jednym z najczęściej wymienianych powodów rezygnacji ze zgłoszenia nadużyć. Podobne wnioski płyną z raportu HFPC o molestowaniu na polskich uczelniach publicznych oraz z badań NZS nad mobbingiem na uczelniach wyższych, w których ankietowani podkreślają lęk przed ewentualnym końcem studiowania na kierunku lub w karierze naukowej. Odpowiedź „nie, nie wiedziałem/am jak” (8%) wskazuje na deficyt wiedzy proceduralnej, osoby pokrzywdzone nie znają ani adresata zgłoszenia, ani ścieżki postępowania. Ten wynik jest spójny z innymi wskaźnikami z badania (ograniczona wiedza, do kogo zwrócić się w razie przemocy; umiarkowana ocena przejrzystości informacji o procedurach) oraz z literaturą, która konsekwentnie pokazuje, że brak jasnych, łatwo dostępnych informacji jest jednym z głównych czynników podtrzymujących milczenie ofiar.

Szczególnie istotne są dane dotyczące osób, które jednak zdecydowały się na zgłoszenie. Wśród 16 zgłaszających 13 osób (81,25%) deklaruje, że rozwiązanie było niesatysfakcjonujące, a jedynie 3 (18,75%) oceniają, że „sprawa została rozwiązana”. W skali wszystkich pokrzywdzonych oznacza to, że tylko 6% respondentów doświadczających przemocy uzyskało – we własnej ocenie – skuteczną instytucjonalną pomoc. Taki wynik dobrze koresponduje z ustaleniami raportów RPO, HFPC oraz NZS, w których podkreśla się, że nawet tam, gdzie dochodzi do zgłoszenia, postępowania uczelniane często kończą się pouczeniami, nieformalnymi „rozmowami wyjaśniającymi” lub przedłużaniem procedur, a osoby pokrzywdzone oceniają reakcję instytucji jako niewystarczającą lub wręcz wtórnie krzywdzącą. Niewielka liczba odpowiedzi „trudno powiedzieć” (6%) może odzwierciedlać niepewność co do tego, co liczy się jako „zgłoszenie formalne” – część osób mogła rozmawiać z pojedynczym wykładowcą, opiekunem roku czy pracownikiem administracji, traktując to jako próbę uzyskania pomocy, ale nie identyfikując tego działania jako wejścia w sformalizowaną procedurę. To dodatkowo pokazuje, jak słabo zdefiniowane są w praktyce granice między wsparciem nieformalnym a formalnym uruchomieniem mechanizmów ochronnych.

Łącznie analizowany rozkład odpowiedzi ujawnia podwójną barierę – (i) Z jednej strony silny lęk i brak wiedzy uniemożliwiają wielu osobom w ogóle wejście w procedurę, (ii) Z drugiej – doświadczenia tych, którzy zgłaszają, rzadko prowadzą do satysfakcjonującego rozstrzygnięcia. W efekcie system formalnego reagowania na przemoc w środowisku akademickim jest w percepcji badanych mało dostępny, mało bezpieczny i mało skuteczny. Stanowi to mocny argument na rzecz tezy, że same procedury – bez realnego wzmocnienia gwarancji ochrony przed retorsjami, przejrzystości działań i jakości rozstrzygnięć – nie są w stanie przełamać kultury milczenia i strachu opisanej w literaturze przedmiotu.

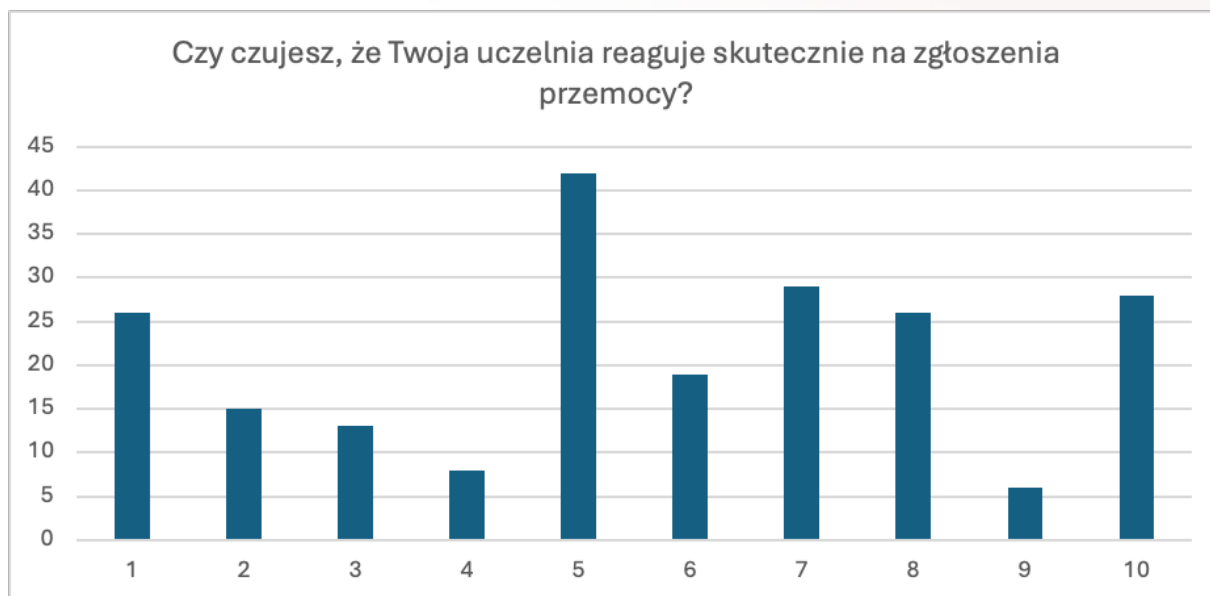
Analiza wyników ankiety pokazuje dość zróżnicowany obraz środowiska akademickiego pod względem dostępności pomocy psychologicznej, która została oceniona bardzo skrajnie – część badanych wskazuje na poważne braki (19 badanych relacjonuje całkowity brak dostępu do takiej pomocy), podczas gdy inni oceniają ją jako bardzo dobrą (29 osób oceniło dostęp jako bardzo dobry). Może to świadczyć o nierównym dostępie do wsparcia w różnych jednostkach lub o różnicach w indywidualnych doświadczeniach korzystania z pomocy.



Wykres 7 Ocena dostępności pomocy psychologicznej oferowanej przez uczelnię/instytut.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Oceń dostępność pomocy psychologicznej w Twojej uczelni/instytucji” (1 – 19 osób, 2 – 17, 3 – 13, 4 – 12, 5 – 26, 6 – 20, 7 – 35, 8 – 20, 9 – 21, 10 – 29; N=212) wskazuje na umiarkowanie pozytywną, ale wyraźnie niejednorodną ocenę tego obszaru. Średnia odpowiedzi wynosi ok. 6,0, mediana 6

– czyli ogólny poziom satysfakcji z dostępności wsparcia psychologicznego lokuje się nieco powyżej środka skali. Jednocześnie rozkład jest spolaryzowany: ok. 23% badanych wystawia oceny niskie (1–3), ok. 27% – średnie (4–6), a blisko 50% – wysokie (7–10).



Wykres 8 Ocena skuteczności reakcji uczelni na zgłaszane przypadki przemocy według respondentów.

Z jednej strony niemal połowa respondentów lokuje swoje odpowiedzi w górnej części skali (7–10), co sugeruje, że w wielu uczelniach istnieją relatywnie dobrze funkcjonujące formy wsparcia – poradnie, punkty konsultacyjne, centra wsparcia studenta czy współpraca z zewnętrznymi placówkami. Ten obraz jest zgodny z wnioskami rządowego raportu „Zdrowie psychiczne w środowisku akademickim – wyzwania i rekomendacje”, w którym wskazuje się, że zdrowie psychiczne staje się jednym z kluczowych wyzwań systemu szkolnictwa wyższego, a uczelnie coraz częściej rozwijają dedykowane formy pomocy (konsultacje, warsztaty, działania profilaktyczne) (12).

Z drugiej strony ok. 23% ocen z przedziału 1–3 to sygnał, że dla znaczącej części badanych dostępność pomocy psychologicznej pozostaje wyraźnie niezadowolająca – czy to ze względu na faktyczny brak usług, bardzo ograniczoną ofertę (mała liczba godzin, długie kolejki, limity spotkań) albo brak wiedzy o tym, że taka pomoc istnieje. W najnowszym raporcie PhDWell na temat doktorantów wskazano, że jedynie 46% doktorantów kształci się w podmiotach oferujących jakąkolwiek formę pomocy psychologicznej, a aż 39% nie wie, czy ich uczelnia lub instytut w ogóle oferuje takie wsparcie (13). To bardzo dobrze koresponduje

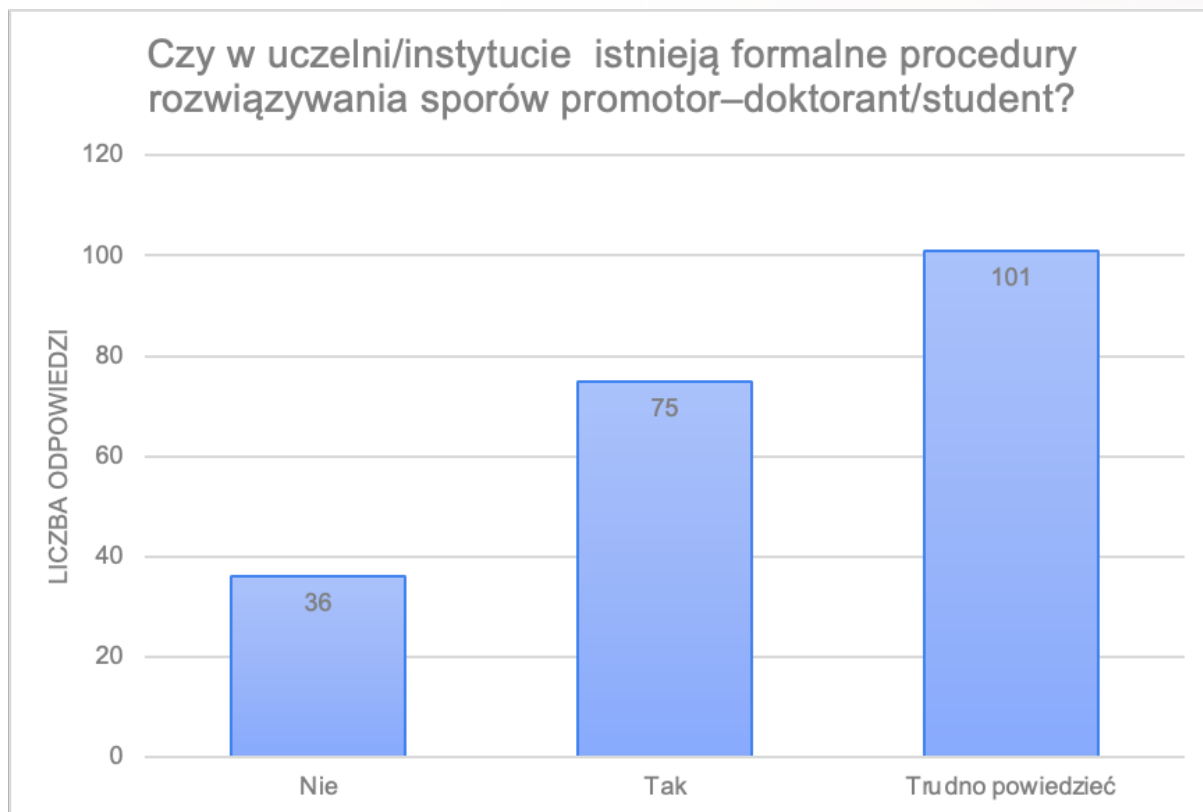
z uzyskanymi wynikami – wysokie oceny części badanych współlistnieją z grupą, dla której system wsparcia jest niewidoczny lub praktycznie nieosiągalny.

Interpretując te dane, trzeba pamiętać, że mówimy o grupie, w której poziom potrzeb psychologicznych jest bardzo wysoki. Raport „Zdrowie psychiczne studentów” opracowany przez Centrum Analiz NZS i Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii pokazał, że niemal połowa studentów co najmniej raz korzystała z pomocy psychologa, co odzwierciedla zarówno skalę trudności, jak i rosnącą gotowość do szukania wsparcia (14). Z kolei przegląd badań nad kondycją psychiczną studentów w Polsce wskazuje na bardzo wysokie odsetki osób z nasilonymi objawami lęku, depresji i stresu – w jednym z badań niemal 77% studentów prezentowało poziom objawów wymagający uwagi psychologicznej lub psychiatrycznej.

Na nierównomierny rozwój systemu wsparcia wskazują także badania sektorowe. Raport „Zdrowie psychiczne na polskich uczelniach” przygotowany dla Ministerstwa Edukacji i Nauki pokazał, że zdecydowana większość uczelni deklaruje prowadzenie jakichś form wsparcia (konsultacje psychologiczne, współpraca z zewnętrznymi placówkami, warsztaty, działania psychoedukacyjne), ale zakres i jakość tych działań są bardzo zróżnicowane – od rozbudowanych centrów wsparcia po pojedyncze dyżury czy kierowanie do publicznej służby zdrowia (15). Podobny obraz wyłania się z badań nad dostępnością pomocy psychologicznej dla studentów kierunków medycznych. Analizy pokazują, że większość uczelni medycznych oferuje jakąś formę wsparcia, ale jest ono najczęściej krótkoterminowe, interwencyjne, z limitowaną liczbą konsultacji i mocnym odesłaniem do zewnętrznego systemu ochrony zdrowia (16). W ramach niniejszych badań wskazano także, że tylko część nie wprowadza limitów liczby sesji, a formy pomocy i sposób komunikowania oferty są bardzo niejednolite. Do tego przytoczyć wyniki projektów takich jak „Strefa Komfortu PSRP”, w których studenci raportują zarówno rosnącą świadomość problemów psychicznych, jak i istotne bariery w korzystaniu z uczelnianej pomocy – m.in. długie kolejki, ograniczone godziny przyjęć, brak oferty w języku obcym czy niedostatek informacji (17).

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy w uczelni/institucie istnieją formalne procedury rozwiązywania sporów promotor–doktorant/student?” (36 odpowiedzi „nie”, 75 „tak”, 101 „trudno powiedzieć”, łącznie N=212) wskazuje na wyraźną niepewność instytucjonalną w obszarze regulacji relacji promotorskich.

Co prawda 35% badanych deklaruje istnienie formalnych procedur, jednak większość respondentów (ponad 47%) nie potrafi jednoznacznie stwierdzić, czy takie rozwiązania funkcjonują, a 17% uważa, że ich w ogóle nie ma. Z perspektywy analizy systemu szkolnictwa wyższego jest to istotny sygnał, że formalizacja ochrony w relacji promotor–doktorant/student jest słabo rozpoznawalna i niejednolicie wdrażana.



Wykres 9 Postrzeganie istnienia formalnych procedur rozwiązywania sporów między promotorem a doktorantem/studentem w uczelni/instytucji.

Odpowiedź „tak” nie oznacza jedynie, że na uczelni istnieje jakiś przepis w regulaminie, ale że respondent rozpoznaje konkretne, sformalizowane ścieżki – np. możliwość zgłoszenia konfliktu do dyrektora szkoły doktorskiej, rzecznika praw doktoranta, komisji mediacyjnej czy ombudsmana. W ostatnich latach obserwuje się wyraźny rozwój tego typu rozwiązań na części polskich uczelni, pojawiają się kodeksy dobrych praktyk współpracy promotora i doktoranta, wytyczne rozwiązywania sytuacji konfliktowych oraz procedury mediacji w szkołach doktorskich. Przykładowo, Uniwersytet Łódzki wprowadził Kodeks dobrych praktyk współpracy promotora i doktoranta wraz z załącznikiem dotyczącym rozwiązywania sytuacji konfliktowych (mediacja, możliwość interwencji dyrektora szkoły doktorskiej, udział rzecznika praw doktoranta) (18). Podobne regulacje dotyczące konfliktów promotor–doktorant przyjmują inne szkoły doktorskie, m.in. na uczelniach medycznych i pedagogicznych, gdzie

szczegółowo opisuje się możliwe przyczyny konfliktów oraz ścieżki ich instytucjonalnego rozwiązywania (zawiadomienie kierownika szkoły, mediacja, ostatecznie zmiana promotora).

Na poziomie ogólnopolskim funkcjonują też opracowania poradnikowe, np. raport „Rozwiązywanie konfliktów na linii doktorant–promotor” przygotowany przez Rzecznika Praw Doktoranta i organizacje doktoranckie, który omawia dostępne instrumenty (w tym mediację i wsparcie rzecznika) oraz rekomenduje wdrożenie jasnych procedur na poziomie szkół doktorskich (19). W takim kontekście 35% odpowiedzi „tak” można odczytać jako odsetek osób funkcjonujących w jednostkach, które podjęły wysiłek formalizacji i komunikacji procedur. Jednak zdecydowana większość (łącznie „nie” + „trudno powiedzieć” – 65%) wskazuje, że dla znacznej części środowiska formalny wymiar ochrony jest słabo widoczny lub w ogóle nieobecny.

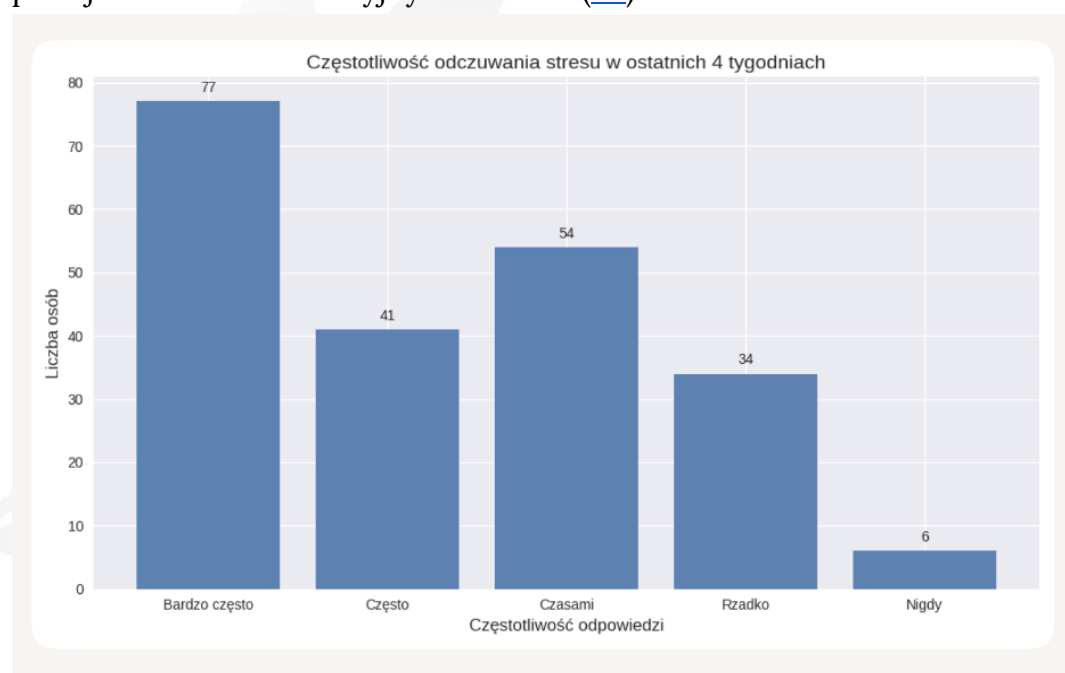
Najliczniejsza kategoria (101 osób, 47,6%) to odpowiedź „trudno powiedzieć”. Z perspektywy badań nad regulacjami w uczelniach nie jest to odpowiedź neutralna, lecz raczej symptom nieczytelności i rozproszenia rozwiązań instytucjonalnych. Odpowiedź ta może oznaczać, że (i) informacje o procedurach są ukryte w rozbudowanych regulaminach, statutach i uchwałach, do których przeciętny doktorant/student rzadko zagląda; (ii) brak jest prostych, syntetycznych komunikatów dotyczących postępowania w sytuacjach konfliktowych – w formie zakładki na stronie szkoły doktorskiej, ulotki, poradnika; (iii) studenci i doktoranci mają poczucie, że obecnie istniejące regulacje nie są klarowne, które wskazywały by kto powinien być pierwszym adresatem sprawy (np. promotor, kierownik, dyrektor szkoły doktorskiej, rzecznik, ombudsman) ani jak przebiega procedura. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że w środowisku akademickim coraz częściej dochodzi do konfliktów, a jednocześnie brakuje przejrzystych i powszechnie znanych mechanizmów ich rozwiązywania. Uczelnie rzadko projektują spójne systemy zarządzania sporami, a narzędzia takie jak mediacja czy ombudsman funkcjonują tylko w części instytucji i bywają słabo zakorzenione w świadomości społeczności akademickiej (20).

Deklaracja „nie” (36 osób, 17%) można interpretować na dwa sposoby: (i) faktyczny brak sformalizowanych procedur w danej jednostce (brak regulacji dotyczących konfliktów promotor–doktorant, brak zapisów o mediacji, brak możliwości formalnej zmiany promotora z powodu konfliktu), (ii) istnienie regulacji fasadowych, ale tak słabo zakomunikowanych i nieużywanych, że z perspektywy respondentów systemu po prostu „nie ma”. W orzecznictwie i komentarzach prawnych wskazuje się, że brak instytucjonalnego wsparcia w sytuacji sporu

z promotorem może prowadzić do dramatycznych konsekwencji dla doktoranta, włącznie ze skreśleniem z listy czy faktycznym porzuceniem ścieżki doktorskiej. Opisywane są przypadki, w których konflikt z promotorem, nierozwiązany na poziomie uczelni, skutkował decyzjami administracyjnymi bez uwzględnienia kontekstu sporu. Równocześnie raporty poświęcone sytuacji doktorantów (np. najnowszy raport PhDWell dotyczący dobrostanu i wsparcia na doktoracie) podkreślają, że brak jasnych procedur w sytuacjach konfliktowych jest jednym z czynników zwiększających ryzyko wypalenia, rezygnacji z kształcenia oraz poczucia całkowitej zależności od promotora (21).

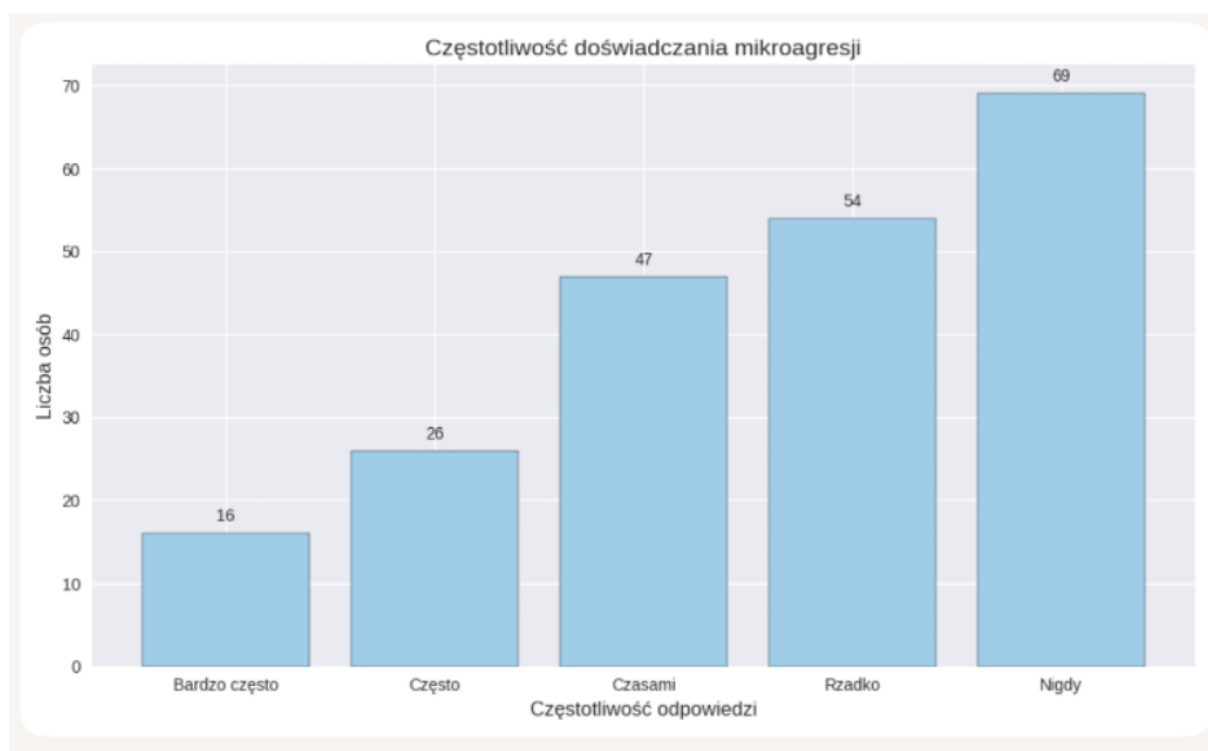
Równoległe dane dotyczące stresu są alarmujące, zdecydowana większość respondentów (ponad 100 osób) deklaruje, że w ostatnich tygodniach bardzo często (77 osób) lub często (54 osoby) odczuwała stres związany ze studiami lub pracą naukową, co wskazuje na wysokie obciążenie psychiczne w tej grupie.

Przewlekły stres wywiera istotny wpływ na funkcjonowanie psychiczne, prowadząc do zaburzeń hormonalnych oraz zaburzeń w neuroprzekaznictwie, zwłaszcza w układzie serotonergicznym i dopaminergicznym (22). Klinicznie manifestuje się to zwiększoną podatnością na zaburzenia lękowe, depresyjne oraz zaburzenia snu. W kontekście pracy naukowej stres obniża zdolności poznawcze – pogarsza koncentrację, pamięć operacyjną i elastyczność poznawczą, co bezpośrednio przekłada się na spadek efektywności i jakości twórczej aktywności badawczej. Długotrwałe obciążenie stresem sprzyja także rozwojowi wyuczonej bezradności i wypalenia zawodowego, ograniczając motywację oraz zdolność do podejmowania innowacyjnych działań (23).



Wykres 10 Częstotliwość odczuwania stresu przez respondentów w okresie ostatnich czterech tygodni.

Z kolei poczucie bezpieczeństwa w środowisku akademickim zostało ocenione bardzo wysoko przez znaczną część uczestników, co sugeruje, że mimo dużego poziomu stresu, studenci i doktoranci generalnie postrzegają swoje otoczenie jako bezpieczne. Wyniki dotyczące mikroagresji pokazują jednak, że problem subtelnych form dyskryminacji jest obecny – choć 69 osób zadeklarowało, że nigdy ich nie doświadcza, to aż 89 badanych przyznało, że spotyka się z nimi czasami (47 badanych), często (26 badanych) lub bardzo często (16 badanych). Oznacza to, że w środowisku akademickim istnieje z jednej strony wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa, z drugiej – obecność powtarzalnych, drobnych zachowań o charakterze dyskryminującym, które mogą negatywnie wpływać na dobrostan psychiczny i atmosferę współpracy. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że bez odpowiedniej edukacji dotyczącej mikroagresji, część zachowań może nie być prawidłowo identyfikowana przez świadków a nawet osoby doświadczające tej formy przemocy (24).



Wykres 11 Deklarowana częstotliwość doświadczania mikroagresji przez respondentów.

Aż 74 osoby spośród badanych zadeklarowały, że były świadkami zachowań przemocowych bardzo często, często lub czasami, co wskazuje na znaczną obecność takich sytuacji w codziennym życiu uczelni. Najczęściej sprawcami byli inni wykładowcy (62 wskazania), ale także promotorzy i opiekunowie (23), inni studenci lub doktoranci (28), a nawet pracownicy administracji (14). To dowodzi, że przemoc nie jest ograniczona do jednej grupy, lecz może pojawiać się na różnych poziomach relacji akademickich. Wśród najczęściej wskazywanych

zachowań przemocowych pojawiły się: mikroagresje podważające kompetencje, lekceważenie lub pomniejszanie, publiczne ośmieszanie i przeciążanie nadmierną liczbą obowiązków lub nierealnymi terminami.

Ponad połowa badanych nisko ocenia ryzyko wystąpienia ryzyka dyskryminacji w swojej jednostce. Jednak prawie 10% badanych ocenia, że kontakt z dyskryminacją bardzo silnie wpłynął negatywnie na ich samopoczucie / wyniki w nauce. Na pytanie dotyczące tego, na ile badani czują się przygotowani do zareagowania jako świadek przemocy lub dyskryminacji (tzw. "active bystander") większość odpowiedzi wskazuje na "przeciętny wynik" przygotowania. Uwidacznia to potrzebę organizowania szkoleń lub warsztatów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Takie działania podejmowane są regularnie w jednostkach u 36 badanych, natomiast aż 37 osób odpowiedziało, że ich uczelnia/instytut nie oferuje takich działań, a 70 osób nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.



Wykres 12 Udział respondentów w szkoleniach dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

W ankiecie zapytaliśmy również o to, w jakim stopniu badani ufają, że zgłoszenia dotyczące przemocy psychicznej/fizycznej są rozpatrywane sprawiedliwie i bez odwetu. Aż 43 osoby odpowiedziały, że zdecydowanie nie ufają w poufność i sprawiedliwość podejmowanych działań. 65 spośród 212 badanych korzysta z pomocy psychologicznej i/lub psychiatrycznej. Szczegółowa ocena stanu zdrowia psychicznego nie jest możliwa poprzez kwestionariusz internetowy, ale zebrane dane sugerują, że obszar ten wymaga szczególnego zaopiekowania.

Zakończenie

Dobrostan studentów i doktorantów w środowisku akademickim jest w dużej mierze uwarunkowany wypracowaniem w podmiocie kształcącym bezpiecznej przestrzeni do nauki, samorealizacji oraz nawiązywania znajomości i współpracy. Jest to w sposób immanentny związane z kompleksowym systemem wsparcia antyprzemocowego obejmującym zapobieganie, reagowanie, podnoszenie świadomości prawnej i świadomości w zakresie zdrowia psychicznego oraz zwalczanie jej skutków. System ten powinien polegać zarówno na rozwiązaniach o charakterze prawnym, jak i oferowaniem wsparcia na płaszczyźnie psychologicznej.

Przeprowadzone badania pokazują jednak, że rozwiązania ukierunkowane na ochronę dobrostanu studentów i doktorantów w dalszym ciągu wymagają poprawy i doskonalenia. Podkreślenia wymaga, że część analizowanych jednostek nie przyjęła procedury antyprzemocowej, która uwzględniałaby te grupy społeczności akademickiej. Co więcej, badania pokazują niewielki zakres rozwiązań antykonfliktowych przyjętych w szkołach doktorskich.

Wyniki badania ankietowego jednoznacznie uwydatniły potrzebę realizacji działań systemowych. Badanie ujawniło, że choć część uczelni dysponuje procedurami antyprzemocowymi i mechanizmami wsparcia, to dla większości społeczności akademickiej pozostają one nieczytelne, słabo zakomunikowane lub budzące ograniczone zaufanie. Istotne pozostaje minimalizowanie trudności w identyfikowaniu klarownych ścieżek zgłaszania przemocy. Jednocześnie widoczne są obiecujące praktyki części uczelni, które rozwijają dostęp do pomocy psychologicznej, powołują jednostki ds. równego traktowania i wdrażają bardziej przejrzyste regulacje. Wyniki wskazują, że aby system szkolnictwa wyższego mógł realnie chronić swoich członków, konieczne jest nie tylko istnienie procedur, lecz ich skuteczne zakorzenienie w kulturze instytucjonalnej, wzmocnienie gwarancji bezpieczeństwa i przejrzystości oraz zapewnienie jednolitych standardów na poziomie krajowym.