

Oblicza dyskryminacji, mobbingu i molestowania na uczelniach oraz przeciwdziałanie tym zjawiskom

DR HAB. AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA, PROF. UŚ


Preambuła ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

- ▶ Uznając, że dążenie do poznania prawdy i przekazywanie wiedzy z pokolenia na pokolenie jest szczególnie szlachetną działalnością człowieka, oraz dostrzegając fundamentalną rolę nauki w tworzeniu cywilizacji, określa się zasady funkcjonowania szkolnictwa wyższego oraz prowadzenia działalności naukowej w oparciu o następujące pryncypia:
- ▶ - obowiązkiem władzy publicznej jest tworzenie optymalnych warunków dla wolności badań naukowych i twórczości artystycznej, wolności nauczania oraz autonomii społeczności akademickiej,
- ▶ - każdy uczony ponosi odpowiedzialność za jakość i rzetelność prowadzonych badań oraz za wychowanie młodego pokolenia,
- ▶ - uczelnie oraz inne instytucje badawcze realizują misję o szczególnym znaczeniu dla państwa i narodu: wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność gospodarki, przyczyniają się do rozwoju kultury, współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym.

Źródła wewnętrzne

- ▶ Kodeksy Etyki Studenta
- ▶ „ Student powinien kierować się szczególną empatią wobec osób niepełnosprawnych i studentów z zagranicy oraz w miarę możliwości służyć im pomocą”
- ▶ §9 ust.1. Student nie powinien dyskryminować innych studentów ze względu na kolor skóry, wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, orientację seksualną i z żadnego innego powodu

(Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu w Białymstoku)

- 
- ▶ § 11 Student **nie może dyskryminować** innych ze względu na kolor skóry, wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, orientację seksualną oraz z żadnego innego powodu.

- ▶ §11 Bezwzględny prawem studenta jest sumienna ocena jego wiedzy oraz traktowanie go na równi z innymi przez pracowników Akademii. Nie ma on jednak prawa do bezpodstawnego oskarżania ich o niesprawiedliwość. W przypadku niezgodnych z prawem zachowań pracowników powinien zareagować poprzez poinformowanie o tym władz Akademii lub innych organów

(KODEKS ETYKI STUDENTA WOJSKOWEJ AKADEMII TECHNICZNEJ im. Jarosława Dąbrowskiego 2011)

- ▶ §14 Student powinien opierać relacje z innymi studentami na szacunku, życzliwości, solidarności, lojalności i współpracy. W ten sposób studenci współtworzą społeczność akademicką uczelni. Szczególnym naruszeniem tych zasad są wszelkie przejawy mobbingu, molestowania, stalkingu.
- ▶ §16 Student powinien swoją postawą i postępowaniem wyrażać szacunek wobec nauczycieli akademickich oraz pozostałych pracowników Uczelni. Za zachowania naganne uznaje się w szczególności: 1) nagminny i nieusprawiedliwiony brak punktualności, 2) zakłócanie przebiegu zajęć dydaktycznych, 3) uciążliwe lub lekceważącą postawę wobec nauczycieli akademickich, pozostałych pracowników Uczelni oraz innych studentów

- ▶ §19 Studentowi nie wolno dyskryminować nikogo ze względu na rasę, narodowość, wyznanie, płeć, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. Powinien szanować odmienne od swoich przekonania i poglądy oraz z rozwagą korzystać z wolności słowa.

Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego
w Poznania

Kodeks etyki pracownika naukowego 5.12.2024

§ 2. Podstawowe wartości i zasady pracy naukowej:

.....

9) bezstronność, uczciwość i rzetelność w ocenie pracy innych badaczy oraz w opiniowaniu i uznawaniu ich osiągnięć naukowych wyrażająca się w podawaniu źródeł i uznawaniu autorstwa;


12) troska o przyszłe pokolenia naukowców przejawiająca się w poszanowaniu i uczciwym traktowaniu współpracowników, otwartości wobec osób ubiegających się o awans naukowy, merytorycznej pomocy w reprezentowanej przez siebie dyscyplinie oraz w zaznajamianiu ich z obowiązującymi zasadami i wartościami etyki badań naukowych i rzetelności w nauce;

13) niewykorzystywanie – przez m.in. mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne – swojego stanowiska, pełnionej funkcji lub innych relacji hierarchicznych do osiągnięcia nienależnych korzyści osobistych czy zawodowych.

§ 49. Kodeksu etyki pracownika naukowego - Inne naruszenia zasad etyki pracownika

Inicjowanie, realizacja lub tolerowanie działań mających na celu wywieranie negatywnego wpływu na relacje między pracownikami naukowymi, a także na ich kariery lub awanse naukowe. Do takich działań należą w szczególności:

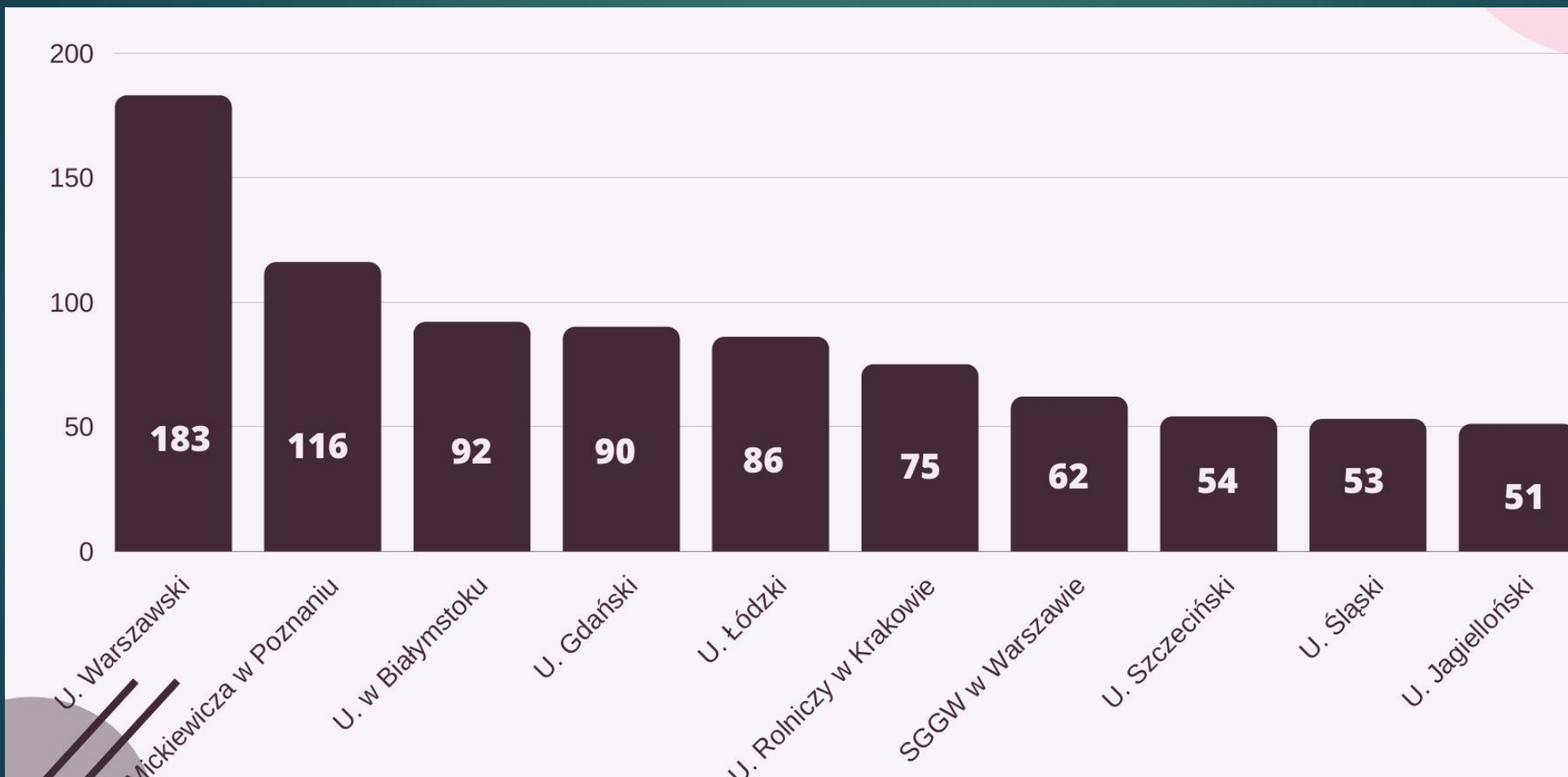
- ▶ 1) prześladowanie, poniżanie lub dyskryminacja innych osób bądź współpracowników;
- ▶ 2) wykorzystywanie relacji hierarchicznych w celu zachęcania do naruszania zasad rzetelności badań lub w celu wspierania własnej kariery;
- ▶ 3) celowe stawianie przeszkód w pracy innych pracowników naukowych oraz utrudnianie im rozwoju lub awansu zawodowego

- 
- ▶ 4) sporządzenie nierzetelnych recenzji prac dyplomowych lub doktorskich bądź osiągnięć w postępowaniach habilitacyjnych lub profesorskich oraz w procedurach zatrudnieniowych w instytucjach prowadzących badania;
 - ▶ 5) złośliwe lub bezzasadne oskarżanie o niewłaściwe postępowanie lub inne naruszenia standardów metodologicznych lub zasad etyki pracownika naukowego;
 - ▶ 6) umniejszanie roli innych pracowników naukowych, studentów, doktorantów lub współpracowników w autorstwie lub współautorstwie osiągnięć naukowych lub publikacji;
 - ▶ 7) udział w zмовach recenzentów i autorów mających na celu wzajemne pozytywne recenzowanie swoich publikacji w celu wspierania karier.

Sprawozdania, raporty....

- ▶ Brak kompleksowych badań całego środowiska akademickiego obejmującego wszystkie negatywne zjawiska (mobbing, dyskryminacja i inne zachowania)
- ▶ Badania tematyczne nie są prowadzone systematycznie, co rok
- ▶ Grupy respondentów są niewielkie, co wpływa na ich jakość i obrazowanie rzeczywistej sytuacji
- ▶ W domenie publicznej dostępnych jest kilka sprawozdań/raportów

Mapa mobbingu na uczelniach – na podstawie raportu FUNDACJI SCIENCE WATCH POLSKA 2022



Mobber wg raportu FUNDACJI SCIENCE WATCH POLSKA

Osoba mobbera

dziekan



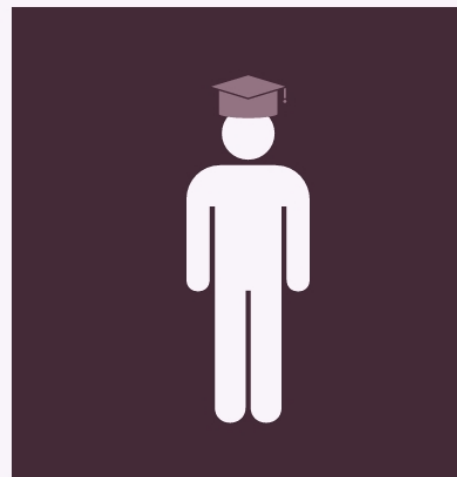
963
(83.96%)

współpracownicy




343
(29.90%)

rektor

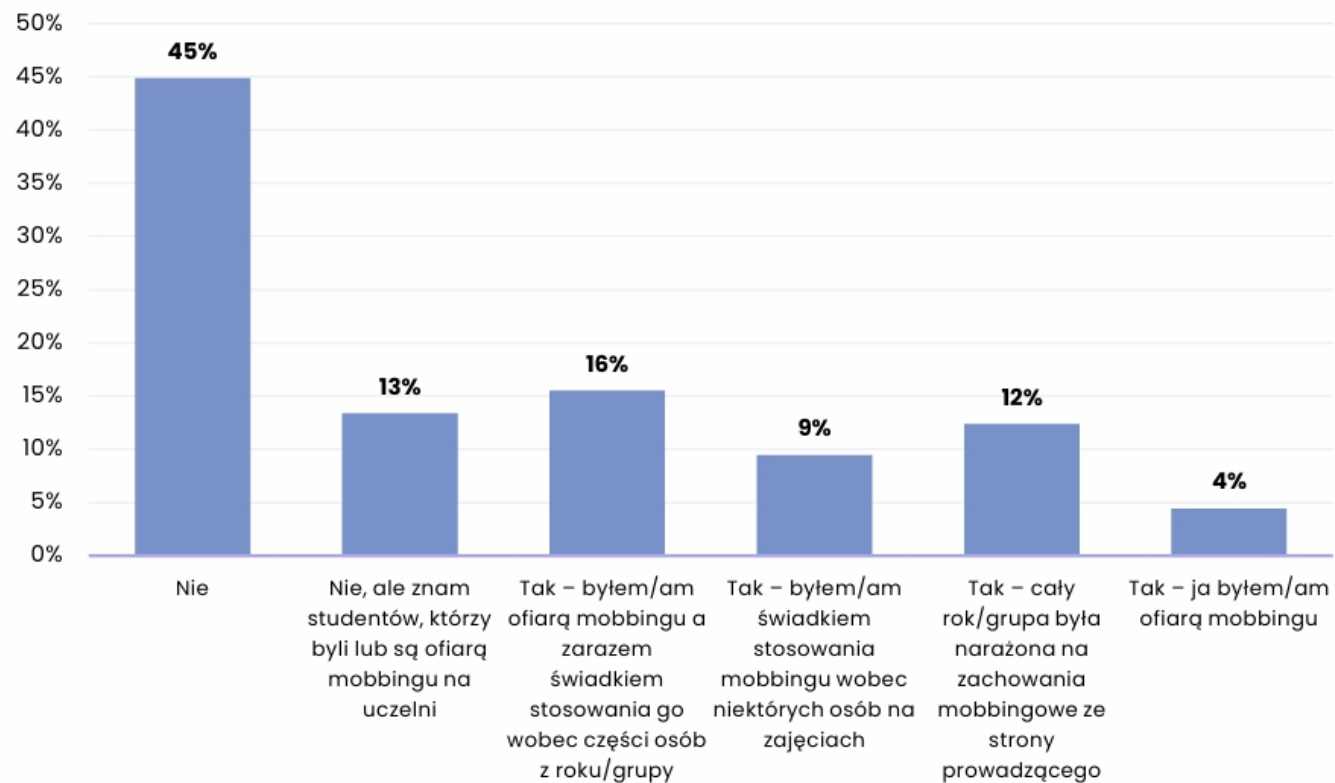



190
(16.56%)

- 
- ▶ Z obrazu z raportu trudno wyprowadzić jednoznaczne wnioski
 - ▶ Punktem wyjścia dla badania powinno być ujednolicenie definicji mobbingu

Mobbing na uczelniach wyższych – badania grupy studentów – na podst. Raportu Centrum Analiz NZS, Warszawa 2021

1. Czy kiedykolwiek miałeś/aś styczność z mobbingiem na Twojej uczelni? (N = 1635, dane w %)



- 
- ▶ Mobbing z definicji kp może występować w relacjach pracowniczych
 - ▶ W relacjach pracownik – student, student – student można co najwyżej mówić o niepożądanych zachowaniach, które przypominają mobbing

○ co pytano?

Pytano m.in. o:

- ▶ -poniżanie
- ▶ -krzyk
- ▶ -nieprzyzwoite komentarze
- ▶ -utrudnianie zaliczenia/egzaminu
- ▶ -wywoływanie strachu
- ▶ -groźby
- ▶ -zachowania seksistowskie

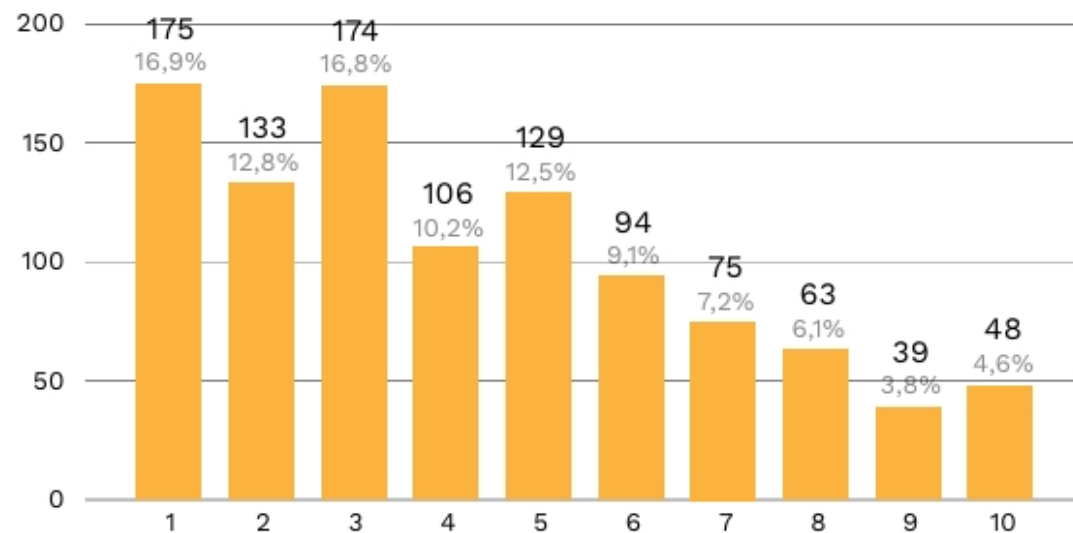
Molestowanie seksualne na uczelni – na podstawie badania Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, 2022 w ramach projektu edukacyjnego „Akademia Równości” – badanie 3 Uniwersytetów: Jagiellońskiego, Warszawskiego oraz Wrocławskiego.

1.

Jak oceniasz dostęp do informacji o tym, gdzie zgłaszać molestowanie.

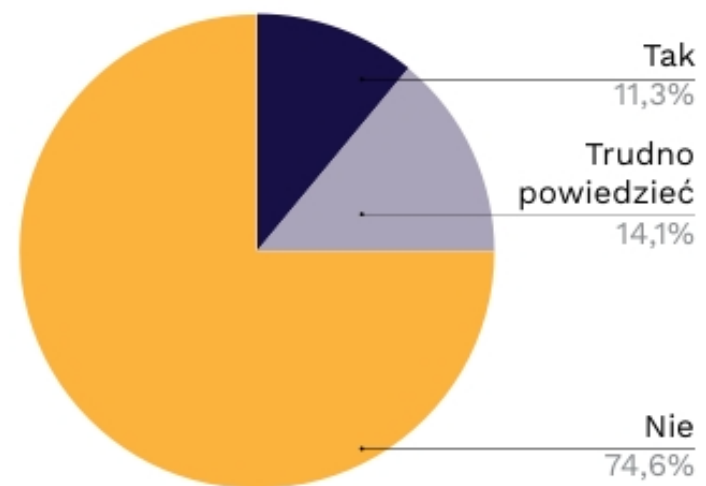
Skala od 1 do 10 (10 – super, wszystko wiem, 1 – nic nie wiem)

1 036 odpowiedzi




Czy spotkał*ś się kiedykolwiek na uczelni z doświadczeniem molestowania seksualnego w jakiegokolwiek formie – **jako osoba, która go doświadczyła?**


1040 odpowiedzi



Formy molestowania – wg.pytań z badania

- ▶ 1) sprosne aluzje i żarty (130 osób doświadczyło takiej formy molestowania, z czego aż w 116 przypadkach sprawcami tej formy byli pracownicy naukowci uczelni, w pozostałych przypadkach, jako sprawcę zaznaczano: inną osobę studiującą (61 przypadków), inną osobę pracującą na uczelni (17 przypadków) oraz osobę spoza uczelni (18 przypadków),

- 
- ▶ 2) aluzje o nieprzydatności do studiowania na danym kierunku ze względu na płeć: 103 osoby doświadczyły takiej formy molestowania, z czego aż w 92 przypadkach sprawcą był pracownik naukowy na uczelni, w pozostałych przypadkach, jako sprawcę zaznaczano: inną osobę studiującą (28 przypadków), inną osobę pracującą na uczelni (17 przypadków), osobę spoza uczeni (15 przypadków).
 - ▶ 3) prezentowanie treści o charakterze pornograficznym, np. rysunków, filmików itp. 27 osób doświadczyło takiej formy molestowania, jako sprawcę wskazywano: pracownika naukowego – 14 przypadków, inną osobę studiującą – 12 przypadków, osobę spoza uczelni – 7 przypadków,

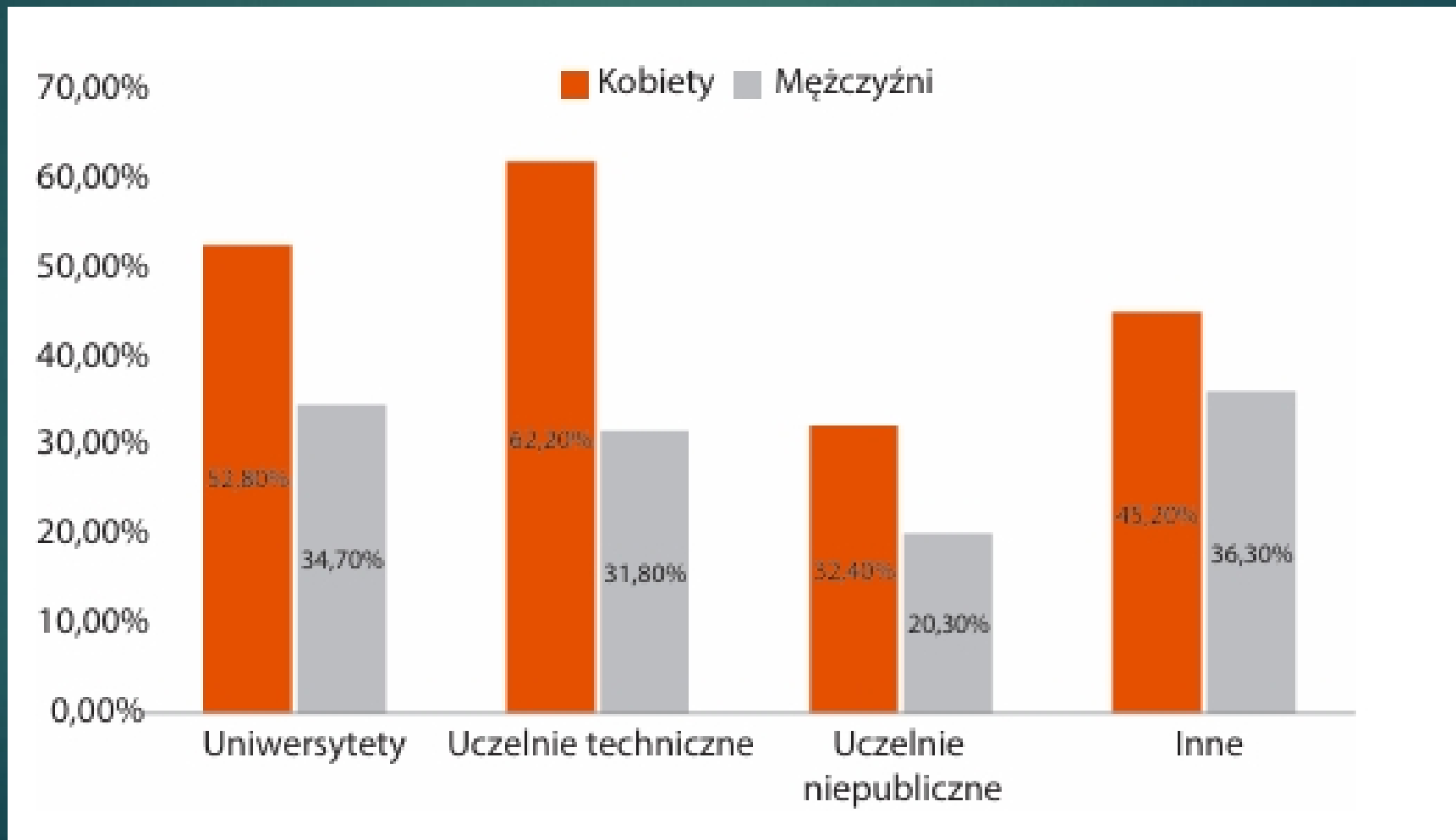
- 
- ▶ Nakłanianie do czynności seksualnych 16 osób doświadczyło takiej formy molestowania, a jako sprawcę wskazywano: inną osobę studiującą – 13 przypadków, osobę spoza uczelni – 10 przypadków, pracownika naukowego – 3 przypadki, inną osobę pracującą na uczelni – 2 przypadki,
 - ▶ Szantaż seksualny 5 osób doświadczyło takiej formy molestowania, a jako sprawcę wskazywano: inną osobę studiującą – 3 przypadki, osobę spoza uczelni – 6 przypadków

Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów, 2018
Raport przygotowany na podstawie badań „Zjawisko molestowania w tym molestowania seksualnego studentek i studentów uczelni wyższych”
przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich

	Odsetek osób badanych (N = 4284)	Odsetek kobiet (n = 2573)	Odsetek mężczyzn (n = 1711)
Ktoś kierował w moją stronę niestosowne uwagi na temat ubioru, wyglądu, wieku, zachowania, kompetencji lub sytuacji.	18,60%	23,90%	10,40% ⁸⁵
Ktoś utrudniał mi możliwość wypowiedzenia się.	14,60%	16,80%	11,20% ⁸⁶
Ktoś wyśmiewał się ze mnie.	13,90%	14,50%	13,00% ⁸⁷
Ktoś ostentacyjnie mnie ignorował/ lekcewał.	13,00%	15,00%	9,90% ⁸⁸
Ktoś ubliżał mi lub obrażał.	11,60%	11,60%	11,60% ⁸⁹
Ktoś opowiadał o mnie negatywne informacje, starał się odseparować od znajomych.	10,90%	13,00%	7,70% ⁹⁰

	Odsetek osób badanych (N = 4284)	Odsetek kobiet (n = 2573)	Odsetek mężczyzn (n = 1711)
Wymagania wobec mnie były wyższe od wymagań wobec reszty grupy (np. problemy w uzyskaniu zaliczenia).	10,30%	10,60%	9,60% ⁹¹
Ktoś w nieodpowiedni, uwłaczający sposób patrzył na mnie lub prezentował wobec mnie poniżające/ obraźliwe gesty.	9,50%	12,90%	4,30% ⁹²
Ktoś naruszył moją nietykalność cielesną.	7,40%	9,80%	3,80% ⁹³
Ktoś mnie prześladował (np. obserwował mnie lub podglądał, wysyłał niechciane wiadomości, nachodził).	4,60%	6,20%	2,20% ⁹⁴
Ktoś użył wobec mnie groźby.	4,3%	3,8%	5,1% ⁹⁵

Niewłaściwe zachowania wg płci – na podst. badania



Formy zachowań seksistowskich wg badania


- ▶ Obnażanie
- ▶ Dręczenie (także telefoniczne)
- ▶ Komentowanie wyglądu
- ▶ Sprośne dowcipy
- ▶ Pokazywanie treści o charakterze pornograficznym
- ▶ Zmuszanie do stosunku seksualnego
- ▶

Raport w sprawie molestowania seksualnego na uczelniach, FUNDACJI SCIENCE WATCH POLSKA, 2024, Joanna Gruba

Tabela 1. Podział respondentów ze względu na płeć oraz rodzaj udzielonej odpowiedzi.

Lp.	Płeć	TAK		NIE		Razem	
		Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
1.	Kobiety	34	22,97	52	35,14	86	58,11
2.	Mężczyźni	8	5,41	54	36,49	62	41,89
3.	Razem	42	28,38	106	71,62	148	100,00

* Jako 100% przyjęto 148 osób

- 
- ▶ Raport został przeprowadzony na niewielkiej próbie respondentów, co niewątpliwie wpływa na obraz molestowania seksualnego w uczelniach

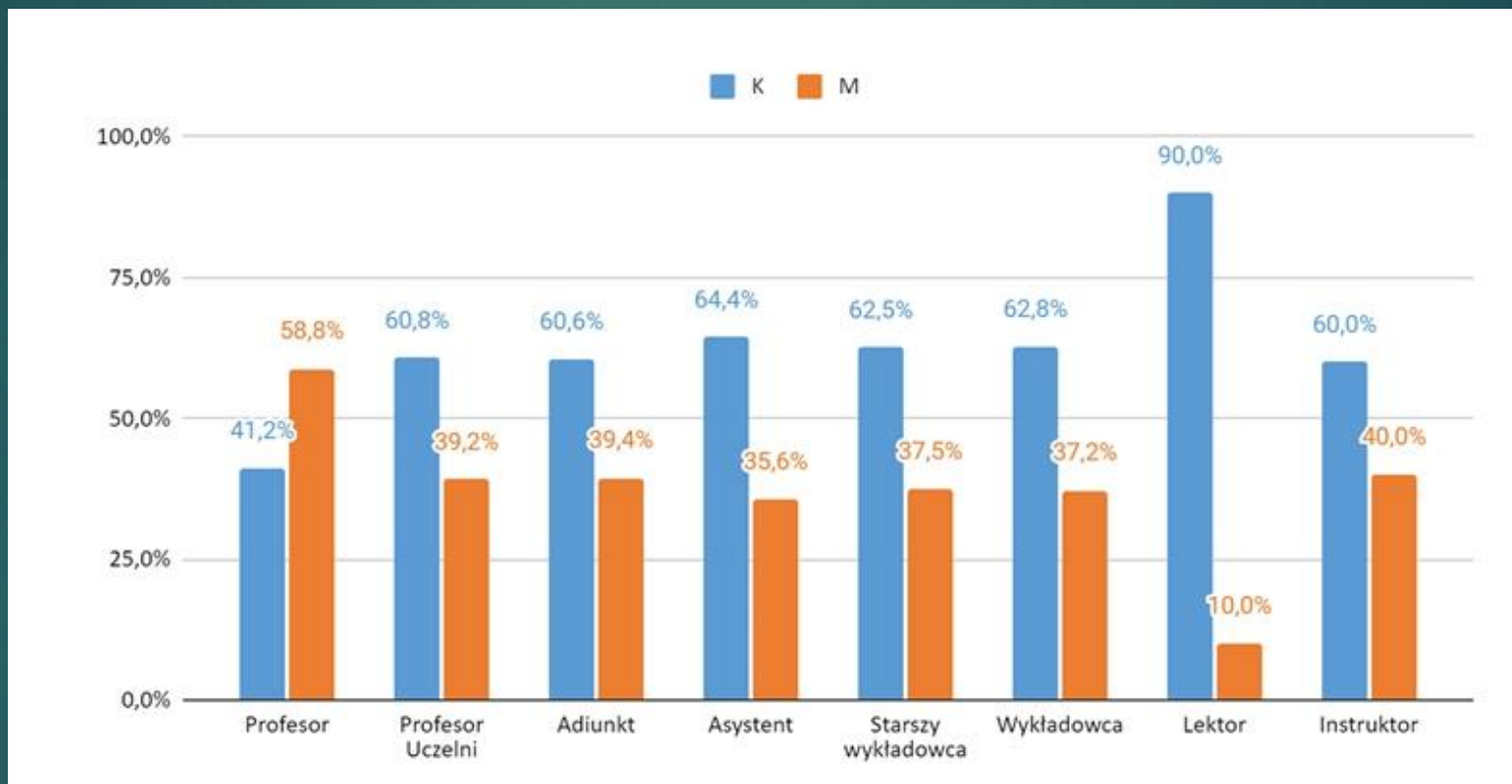
Niejednolity obraz równości płci

- ▶ Kwestia równości ze względu na płeć na uczelniach wygląda różnie w poszczególnych uczelniach:
 - W jednych bez szczegółowych regulacji zachowuje się równowagę między płciami
 - W innych równowaga jest zachwiana , ale na korzyść obu płci (tak mężczyzn jak i kobiet)
 - Najczęściej, ale też nie zawsze, mniejsza liczba kobiet posiada stopień dr hab. i prof. i pełni kierownicze funkcje w uczelni

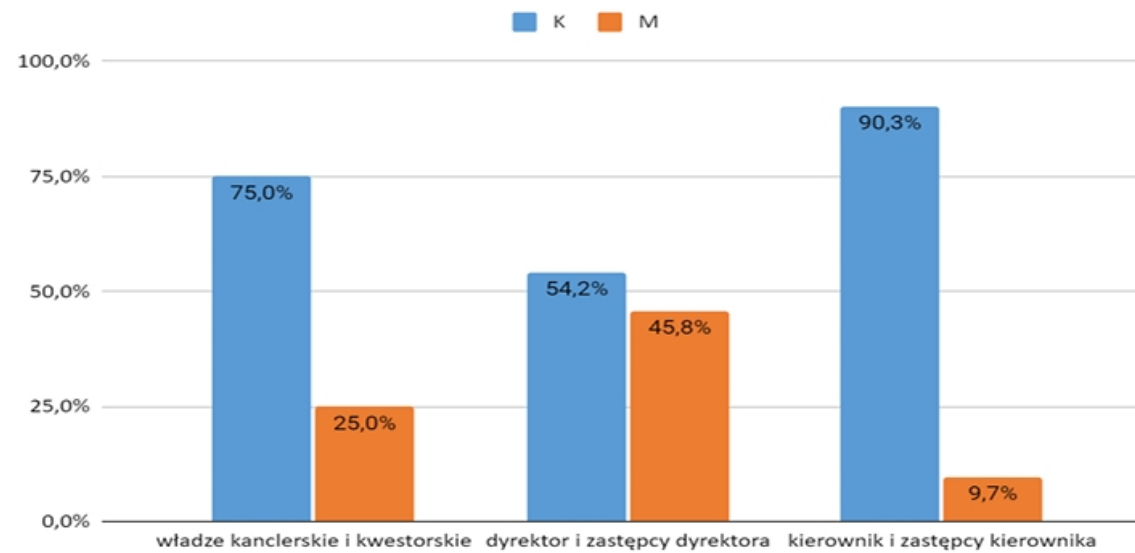
Diagnoza równości płci – przykład UJ

- ▶ W grupie doktorów habilitowanych w 2021 r. mężczyźni przeważają liczebnie nad kobietami. Zauważalna jest również dysproporcja płci wśród osób z tytułem profesora: 72% mężczyzn i 28% kobiet.
- ▶ Studiujących w formie stacjonarnej i niestacjonarnej, na Uniwersytecie naukę pobierało 33% studentów i 67% studentek

Diagnoza Uniwersytet Ekonomiczny Katowice 2021



Wykres 12. Struktura zatrudnienia w administracyjnej kadrze kierowniczej uczelni

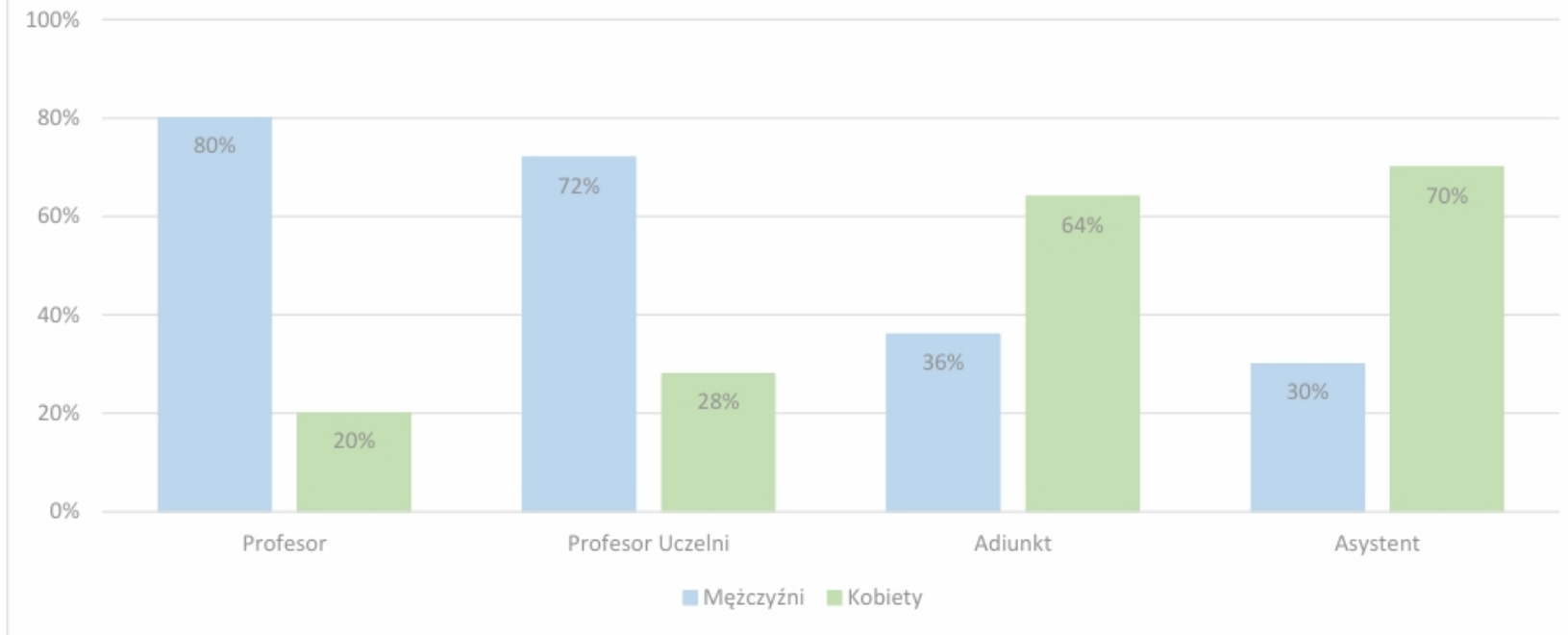


Diagnoza równości – przykład UKEN - 2022

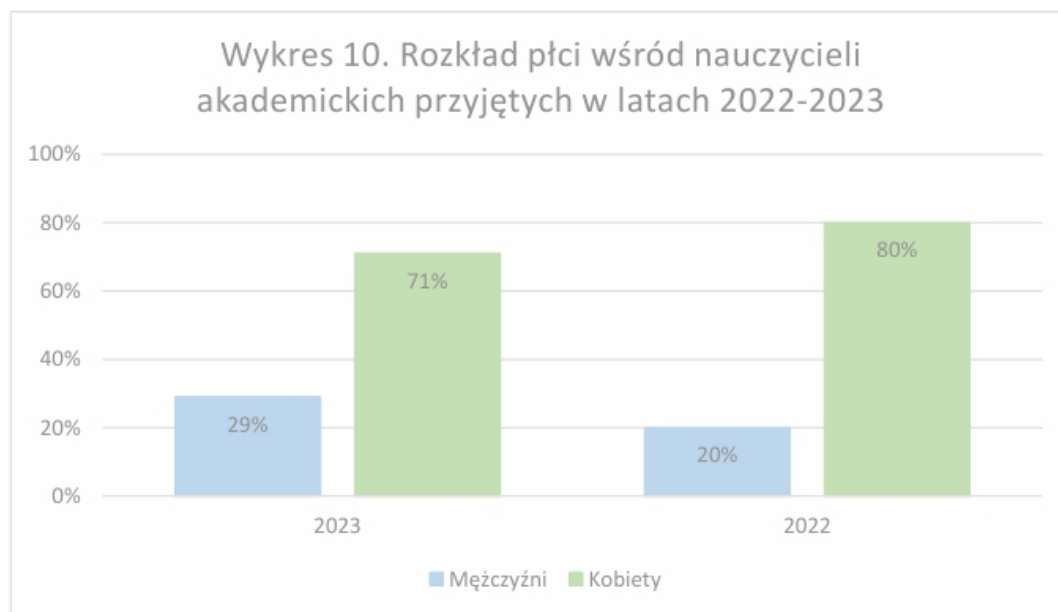
- ▶ profesor – 62 os. (19 kobiet, 43 mężczyzn)
- ▶ profesor uczelni – 228 os. (106 kobiet, 122 mężczyzn)
- ▶ adiunkt – 523 os. (317 kobiet, 206 mężczyzn)
- ▶ asystent – 185 os. (120 kobiet, 65 mężczyzn)
- ▶ lektor – 18 os. (18 kobiet, 0 mężczyzn)
- ▶ instruktor – 2 os. (0 kobiet, 2 mężczyzn)
- ▶ bibliotekarz dyplomowany – 8 os. (7 kobiet, 1 mężczyzna)

Sprawozdanie z realizacji Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) na lata 2022-2025 za rok kalendarzowy 2023 – Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

Wykres 5. Rozkład płci w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych



res nr 10 prezentujący rozkład procentowy płci wśród nauczycieli akademickich przyjętych na Uczelnię w latach 2022-2023



Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym

- ▶ **MONITOROWANIE** zachowań w uczelni
- ▶ **DIAGNOZOWANIE** potrzeb (skala poszczególnych zachowań nie jest wszędzie taka sama – dostępne raporty, sprawozdania są prowadzone na niewielkiej grupie respondentów)
- ▶ **OPRACOWYWANIE STANDARDÓW:**
 - opracowanie standardów antydyskryminacyjnych
 - Plany Równości
- ▶ **OPRACOWYWANIE PROCEDUR:**
 - dotyczących dyskryminacji i /lub mobbingu i /lub równości etc

Faza realizacji

- ▶ Upowszechnianie procedur zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu i innych zachowań niepożądanych
- ▶ Rozwiązania organizacyjne (strukturalne)
- ▶ Działania informacyjne i promujące
- ▶ Szkolenia
- ▶ Krzewienie kultury akademickiej
- ▶ STOSOWANIE PROCEDUR
- ▶ PROMOWANIE POZYTYWNYCH POSTAW PRZEZ NAŚLADOWNICTWO