



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

DR HAB. AGNIESZKA ZIÓŁKOWSKA, PROF. UŚ

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)

- 
- ▶ §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) ubliżanie 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.

Badania nad mobbingiem w szkolnictwie wyższym i nauce

- ▶ Mapa mobbingu na uczelniach – na podstawie raportu FUNDACJI SCIENCE WATCH POLSKA 2022
- ▶ Mobbing na uczelniach wyższych – badania grupy studentów – na podst. Raportu Centrum Analiz NZS, Warszawa 2021
- ▶ 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.

Sprawozdania, raporty i projekty....

Brak kompleksowych badań całego środowiska akademickiego obejmującego wszystkie negatywne zjawiska (mobbing, dyskryminacja i inne zachowania) prowadzonych przez MN

Badania tematyczne prowadzone przez organizacje pozarządowe, nie są prowadzone systematycznie

Grupy respondentów są niewielkie, co wpływa na ich jakość i obrazowanie rzeczywistej sytuacji

W domenie publicznej dostępnych jest kilka sprawozdań/raportów

Praźródła zachowań wypełniających definicję mobbingu

Źródła prawne:

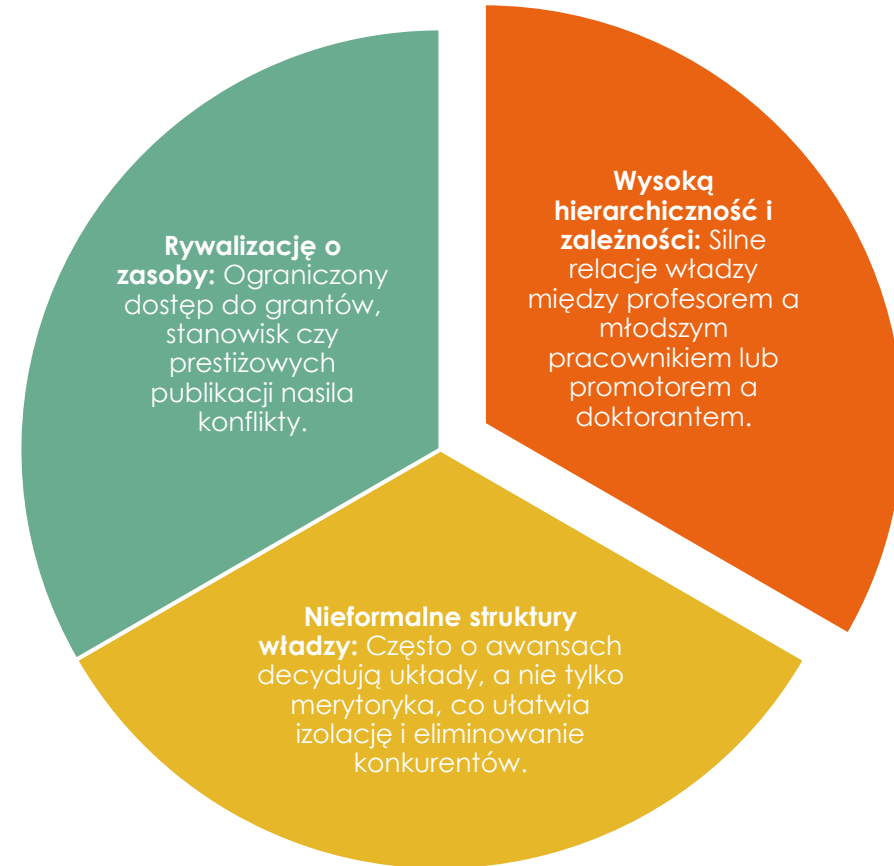
a.pswn

b.przepisy
wewnqtrzuczelniane

Źródła pozaprawne:

- o charakterze osobowościowym
- o charakterze społecznym

Przyczyny środowiskowe



Kierunki mobbingu

Wertykalny:

a.przełożony –pracownik

b.pracownik-przełożony

Horyzontalny

(pracownik-pracownik)

Najbardziej zagrożone grupy

- ▶ Najbardziej narażeni na mobbing są często **adiunkci** (jako osoby na początku kariery, zależne od starszych stażem) oraz **pracownicy niedydaktyczni/administracyjni**.
- ▶ Studenci i doktoranci - choć formalnie definicja mobbingu z Kodeksu Pracy dotyczy relacji pracownik–pracodawca, w kontekście uczelni stosuje się ją szerzej na **systematyczne, długotrwałe działania** mające na celu poniżenie, ośmieszenie lub izolację, których ofiarami stają się również studenci i doktoranci.

Przejawy mobbingu w szkolnictwie wyższym i nauce

- ▶ Niekonstrukttywne uwagi dotyczące wykonywania obowiązków naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych
- ▶ Szantaż związany z awansem, dodatkiem do wynagrodzenia
- ▶ Ostentacyjne ignorowanie
- ▶ Tworzenie i rozpowszechnianie negatywnych (nieprawdziwych) informacji w celu odseparowania od innych pracowników lub zbudowanie nieprawdziwego poglądu na temat pracownika
- ▶ Nękanie przy pomocy środków komunikacji
- ▶ Sugerowanie chorób psychicznych
- ▶ Zarządzanie dezinformacją.....

Ankieta ekspercka –relacje pracownicze

Zachowanie	Nigdy	Rzadko (raz na miesiąc lub rzadziej)	Czasem (2-3 razy w miesiącu)	Często (raz w tygodniu lub częściej)
B.1. Wpływ na możliwości komunikacji				
B.1.1. Ograniczanie lub utrudnianie możliwości wypowiedzania się (np. przerywanie, ignorowanie opinii).				
B.1.2. Ciągłe, nieuzasadnione poprawianie, krytykowanie słowne lub pisemne.				
B.1.3. Reagowanie wrogo, np. krzykiem, podniesionym głosem, ostrym tonem.				
B.1.4. Grożenie konsekwencjami (np. zwolnieniem, obniżeniem oceny, odebraniem projektu).				
B.2. Wpływ na relacje społeczne				
B.2.1. Ignorowanie, celowe unikanie, traktowanie jak „niewidzialnego” przez współpracowników/przełożonych.				
B.2.2. Całkowite lub częściowe izolowanie od życia zawodowego zespołu (np. wykluczanie ze spotkań, przerw).				
B.2.3. Zmuszanie do przeniesienia się do innego pomieszczenia/oddalonego miejsca pracy.				

B.3. Wpływ na reputację				
B.3.1. Ośmieszanie, poniżanie, używanie wulgarnych lub obraźliwych określeń.				
B.3.2. Rozsiewanie fałszywych plotek lub pomówień na temat życia prywatnego lub zawodowego.				
B.3.3. Kwestionowanie kompetencji zawodowych publicznie (np. na spotkaniach wydziałowych).				
B.3.4. Naśladowanie gestów, głosu, chodzenie za osobą w celu jej zdyskredytowania.				
B.4. Wpływ na sytuację zawodową i jakość pracy				
B.4.1. Przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji, nudnych, bezsensownych lub uwłaczających godności.				
B.4.2. Przydzielanie zbyt dużej ilości zadań lub zadań o nierealnych terminach wykonania.				
B.4.3. Umyślne ukrywanie, blokowanie lub opóźnianie przekazywania kluczowych informacji niezbędnych do pracy.				
B.4.4. Odbieranie środków finansowych (np. premii, podróży służbowych) bez uzasadnienia.				

Relacje wykładowca-student/doktorant

Zachowania mobbingowe wobec studentów przyjmują charakterystyczne formy:

- ▶ **Publiczne ośmieszanie i poniżanie:** Np. wyśmiewanie na forum grupy, kwestionowanie inteligencji, nieuzasadnione, ostre krytykowanie w obecności innych.
- ▶ **Presja i wysoki poziom stresu:** Celowe wywoływanie lęku, grożenie negatywną oceną lub utrudnieniem zaliczenia.
- ▶ **Niepożądane zachowania/Molestowanie:** W relacji wykładowca-student mogą zdarzać się przypadki **molestowania** (w tym seksualnego), które jako niepożądane zachowanie naruszające godność, często są powiązane z wykorzystaniem władzy

Dlaczego mobbing ma się tak dobrze

- ▶ Mobbing w środowisku akademickim jest często związany z **kulturą organizacyjną, poczuciem bezkarności i butą sprawców**, działających w przekonaniu o swojej dominacji, zwłaszcza w obliczu słabej aktywności związków zawodowych czy nieformalnej "feudalnej struktury" na uczelni.

Skutki mobbingu

Dla ofiary: Spadek poczucia własnej wartości, obniżona zdolność angażowania się w pracę/naukę, zaburzenia lękowe, depresja, bóle psychosomatyczne, a w skrajnych przypadkach myśli samobójcze. Studenci mogą rezygnować z zajęć, a nawet porzucać studia – problem drop out'u

Dla organizacji: Destabilizacja grup, utrata wartościowych pracowników naukowych (którzy często wyjeżdżają za granicę), nieprzyjazna atmosfera, utrudniony przepływ informacji.



Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym

- ▶ Opracowanie standardów antydyskryminacyjnych
- ▶ Plany Równości
- ▶ Opracowanie i upowszechnianie procedur zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu i innych zachowań niepożądanych
- ▶ Rozwiązania organizacyjne (strukturalne)
- ▶ Działania informacyjne i promujące
- ▶ Szkolenia
- ▶ Krzewienie kultury akademickiej
- ▶ STOSOWANIE PROCEDUR
- ▶ PROMOWANIE PRZEZ NAŚLADOWNICTWO

Akademickie milczenie

- ▶ Ogromna **dysproporcja** między deklaracjami dotyczącymi doświadczania mobbingu a faktyczną liczbą formalnych zgłoszeń.
- ▶ Dane Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) sugerują, że liczba formalnych skarg dotyczących mobbingu na uczelniach w stosunku do rynku pracy **wyduje się marginalna**, co potwierdza zjawisko masowego **niezgłaszania** problemu.

Przyczyny pasywności

- Obawa przed odwetem i konsekwencjami:** Jest to najsilniejszy czynnik. Studenci boją się, że zgłoszenie wpłynie negatywnie na ich oceny lub zaliczenia. Pracownicy (zwłaszcza adiunkci i doktoranci) obawiają się zablokowania kariery, utrudnienia awansu naukowego, negatywnych recenzji lub zwolnienia.
- Hierarchia i zależność:** Silna zależność od przełożonych (promotorów, kierowników katedr, profesorów) w kwestiach naukowych, finansowych i proceduralnych (granty, publikacje, recenzje).
- Brak zaufania do procedur:** Wiele osób uważa, że zgłoszenie "i tak nic nie zmieni" lub że procedury antymobbingowe na uczelniach są nieskuteczne, skomplikowane lub nie zapewniają wystarczającej ochrony anonimowości.
- Kultura milczenia:** Wiele osób uważa, że trzeba "wytrzymać" lub że to jest element "normy" w walce o pozycję naukową.



- Nieznajomość kroków:** Nawet jeśli procedura istnieje, często nie są znane **konkretne kroki** i osoby kontaktowe (np. Rzecznik Praw Studenta, Pełnomocnik ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji), do których należy się zwrócić.

- Niewłaściwa komunikacja:** Uczelnie często ograniczają się do jednorazowego opublikowania dokumentu na stronie internetowej, zamiast prowadzić **ciągłą i aktywną kampanię informacyjną** oraz szkolenia.





Brak zaufania do bezstronności: Komisje antymobbingowe są złożone z **pracowników tej samej uczelni**. Ofiary obawiają się "zmowy" lub działania w ramach interesów uczelni.



Przedłużające się i skomplikowane procesy: Postępowania wyjaśniające są często **długotrwałe** i obciążające dla ofiary, co zniechęca do ich wszczynania.



Niejasność definicji: Czasami problemem jest niewłaściwe rozróżnienie między **mobbingiem** a **konfliktem** lub **trudnymi relacjami w pracy/naucze**, co utrudnia prawidłową kwalifikację zgłaszanych działań.