

Uczelnie – przestrzeń bezpieczna od mobbingu i dyskryminacji – działania na rzecz wspierania polityki antymobbingowej i działań niepożądanych na polskich uczelniach

Sprawozdanie z realizacji projektu w roku 2025

I. Założenia ogólne

Głównym założeniem projektu „Uczelnia – przestrzeń bezpieczna od mobbingu i dyskryminacji – działania na rzecz wspierania polityki antymobbingowej i działań niepożądanych na polskich uczelniach” było stworzenie podstaw do wzmocnienia polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w polskich uczelniach oraz rozwijanie kultury pracy i nauki opartej na szacunku, odpowiedzialności i bezpieczeństwie interpersonalnym. Projekt obejmował działania skierowane zarówno do kadry akademickiej i administracyjnej, jak i do studentów i doktorantów, traktując uczelnię jako złożone środowisko pracy, kształcenia oraz życia społecznego.

Założenia projektu wynikały z potrzeby udoskonalenia funkcjonujących w uczelniach procedur, polityk i mechanizmów służących przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym. Podkreślano, że uczelnia powinna być miejscem wolnym od przemocy psychicznej, nierównego traktowania czy nadużyć wynikających z hierarchicznej struktury akademickiej. Dlatego jednym z kluczowych założeń projektu było zwrócenie uwagi na konieczność wzmocnienia odpowiedzialnego zarządzania, jasnych regulacji oraz działań edukacyjnych, które mogłyby tworzyć fundamenty dla bezpiecznej i przyjaznej kultury organizacyjnej.

Projekt miał charakter kompleksowy i łączył działania diagnostyczne, analityczne, eksperckie oraz promocyjno-edukacyjne. Na poziomie założeń określone zostały cele takie jak:

- Diagnoza istniejących rozwiązań – projekt zakładał ocenę tego, w jaki sposób uczelnie radziły sobie z problematyką mobbingu i dyskryminacji, w tym analizę stosowanych procedur, praktyk interwencyjnych oraz działań prewencyjnych.
- Identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk – założeniem jest zebranie rozwiązań stosowanych w uczelniach w całej Polsce oraz wyłonienie tych, które mogłyby stanowić model do wdrożenia dla pozostałych instytucji.
- Wsparcie eksperckie i edukacyjne – projekt zakładał budowanie świadomości oraz podnoszenie kompetencji społeczności akademickiej poprzez działania informacyjne, konferencje oraz dialog ze środowiskiem.
- Wzmocnienie systemowych rozwiązań – istotnym założeniem jest stworzenie rekomendacji, które mogłyby zostać wdrożone w uczelniach, aby zapewnić trwałe i skuteczne mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
- Włączenie środowiska akademickiego w proces zmian – projekt od początku zakładał współpracę wielu instytucji, ekspertów, związków zawodowych, przedstawicieli studentów i doktorantów oraz administracji uczelni, tak aby działania nie ograniczały się do jednego ośrodka, lecz miały zasięg ogólnokrajowy.

Realizacja projektu była oparta na współpracy szerokiego grona ekspertów z różnych ośrodków naukowych oraz instytucji publicznych. W prace zaangażowani byli specjaliści z zakresu prawa pracy, polityki publicznej, standardów równego traktowania oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Model operacyjny projektu zakładał ścisłą współpracę z partnerami społecznymi, środowiskiem studenckim i doktoranckim oraz administracją akademicką, co miało zapewnić wielostronne spojrzenie na analizowaną problematykę. Projekt został zaplanowany tak, aby stanowić impuls do długofalowych zmian w polskim szkolnictwie wyższym, wzmacniać bezpieczeństwo instytucjonalne uczelni oraz podnosić jakość środowiska pracy i nauki.

Projekt został zaplanowany do realizacji na lata 2025–2026. W 2025 roku zrealizowane zostały następujące działania:

- Przygotowanie materiałów merytorycznych dotyczących projektu, zgromadzenie niezbędnej wiedzy i opracowań teoretycznych i praktycznych z przeznaczeniem do dalszej analizy.
- Konferencja inauguracyjna projekt – zrealizowana 27.06.2025 na Uniwersytecie Warszawskim.
- Przygotowanie i realizacja badania jakościowego praktyk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych.
- Przygotowanie ekspertyz i analiz jakościowych dotyczących kwestii medycznych i prawnych w kontekście mobbingu, dyskryminacji i innych zjawisk niepożądanych.
- Realizacja konkursu na najlepsze praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne.
- Działania komunikacyjne i promocyjne w środowisku akademickim, mediach lokalnych i ogólnopolskich.
- Udział w konferencjach i wydarzeniach akademickich i branżowych, przygotowanie spotkań i cyklicznych zajęć.

II. Realizacja konkursu na najlepsze praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne na polskich uczelniach

Konkurs na najlepsze praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne stanowił jeden z kluczowych elementów. Jego celem było zidentyfikowanie, opisanie i upowszechnienie rozwiązań stosowanych przez uczelnie wyższe w Polsce, które w sposób skuteczny przeciwdziałały mobbingowi, dyskryminacji oraz innym działaniom niepożądanym. Konkurs pełnił również funkcję mobilizującą środowisko akademickie do samooceny dotychczasowych działań oraz wzmocnienia instytucjonalnych mechanizmów ochrony.

Konkurs został ogłoszony jako inicjatywa adresowana do wszystkich uczelni w Polsce – zarówno publicznych, jak i niepublicznych, niezależnie od wielkości, profilu kształcenia czy charakteru organizacyjnego. Celem naboru było objęcie jak najszerszego spektrum instytucji, aby uzyskać reprezentatywny obraz stosowanych procedur i praktyk. Uczelnie mogły zgłaszać swój udział poprzez wypełnienie ankiety samooceny.

Ankieta samooceniająca, stanowiąca obowiązkowy element zgłoszenia do konkursu, diagnozowała poziom przygotowania i funkcjonowania polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w zgłaszających się podmiotach. Narzędzie to pozwalało na szczegółową ocenę stopnia sformalizowania i wdrożenia procedur, infrastruktury instytucjonalnej oraz praktyk stosowanych w zakresie ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją i działaniami niepożądanymi. Ankieta obejmowała analizę podstawowych dokumentów – w tym polityk antymobbingowych, antydyskryminacyjnych oraz równościowych – ich aktualności, dostępności, sposobu konsultowania oraz praktyki monitorowania ich stosowania. Diagnozowała również istnienie i funkcjonowanie dedykowanych struktur, takich jak komisje, pełnomocnicy czy jednostki odpowiedzialne za równość i bezpieczeństwo psychiczne, a także zakres oferowanego wsparcia psychologicznego i prawnego. Istotną częścią ankiety była ocena działań edukacyjnych i szkoleniowych, w tym częstotliwości szkoleń, ich obowiązkowości dla poszczególnych grup, liczby uczestników, stosowanych materiałów edukacyjnych oraz obecności treści równościowych w programach kształcenia. Ankieta diagnozowała również procedury zgłaszania niepożądanych zachowań: dostępne kanały, możliwość anonimowego zgłoszenia, sposób obsługi spraw, terminowość reakcji, zakres rejestrowania zgłoszeń oraz formy wsparcia dla osób pokrzywdzonych. Kolejny blok pytań dotyczył kultury organizacyjnej, obejmując ocenę poczucia bezpieczeństwa psychicznego, komunikacji wewnętrznej, przejrzystości zasad, zaufania do kadry kierowniczej oraz jakości relacji w podmiocie. Ankieta badała również działania integracyjne, badania satysfakcji oraz formy angażowania społeczności w projektowanie polityk równościowych. Ostatnia część narzędzia pozwalała na identyfikację dobrych praktyk i działań informacyjnych realizowanych przez uczelnie, takich jak kampanie informacyjne, współpraca z ekspertami zewnętrznymi, materiały edukacyjne czy organizowane wydarzenia tematyczne. Uczelnie wskazywały także największe wyzwania w obszarze przeciwdziałania mobbingowi

i dyskryminacji oraz planowane działania na kolejne 24 miesiące. Całość ankiety dostarczała pogłębionej, ustrukturyzowanej diagnozy instytucjonalnej, stanowiącej podstawę do oceny zgłoszeń konkursowych oraz kwalifikacji uczelni do audytów pogłębionych.

Zbieranie zgłoszeń oraz ankiet samooceny od uczelni rozpoczęło się w lipcu, proces ten zakończono natomiast z końcem października. W tym czasie zespół projektowy otrzymał liczne zapytania od uczelni z całej Polski, co do kwestii związanych z wypełnianiem ankiet, dalszym procesem analizy pogłębionej oraz uczestnictwem w projekcie, by poznawać dobre praktyki stosowane przez inne ośrodki akademickie. W rezultacie do konkursu zgłoszenia przesłało ponad 30 uczelni, z których zespół projektowy – po zapoznaniu się ze wszystkimi ankietami, wyłonił 20 z nich, które zostaną poddane dalszej analizie. Jednocześnie wydano rekomendację dotyczącą możliwości zgłoszenia się do konkursu do zakończenia realizacji konferencji regionalnych zaplanowanych na pierwszą połowę 2026 roku. Każda zgłoszona uczelnia, która prześle do zespołu projektowego wypełnioną ankietę samooceny, otrzyma certyfikat uczestnictwa w projekcie.

Lista uczelni, które skierowane zostały do II etapu konkursu w 2025 roku (analiza pogłębiona – tzw. audyt):

1. Akademia Bialska im. Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
2. Akademia Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu
3. Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie
4. Małopolska Uczelnia Państwowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu
5. Politechnika Gdańska
6. Politechnika Koszalińska
7. Politechnika Krakowska
8. Politechnika Łódzka
9. Politechnika Opolska
10. Politechnika Rzeszowska
11. Powiślańska Akademia Nauk Stosowanych
12. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
13. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
14. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
15. Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej Lublin
16. Uniwersytet Medyczny w Łodzi
17. Uniwersytet Opolski
18. Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
19. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

III. Realizacja badań jakościowych i przygotowanie ekspertyz

W ramach projektu „Uczelnia – przestrzeń bezpieczna od mobbingu i dyskryminacji” istotnym komponentem były działania badawcze o charakterze pogłębionym, których celem było uzyskanie rzetelnego, wielowymiarowego obrazu zjawisk mobbingu, działań niepożądanych oraz funkcjonowania procedur ochronnych na polskich uczelniach wyższych. Badania te stanowiły autonomiczny filar projektu i były prowadzone równoległe do działań konkursowych oraz audytowych. Ich rezultaty dają podstawę dla opracowania ekspertyz i rekomendacji wdrożeniowych.

Kluczową metodą badawczą zastosowaną w projekcie były indywidualne pogłębione wywiady IDI, przeprowadzone według szczegółowego scenariusza opracowanego przez zespół badawczy Uniwersytetu Warszawskiego wraz z przedstawicielami firmy badawczej SW Research, odpowiedzialnej za przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Scenariusz obejmował wszystkie najważniejsze obszary związane z doświadczeniami pracowników i doktorantów w zakresie mobbingu, relacji hierarchicznych, kultury organizacyjnej oraz funkcjonowania procedur antymobbingowych. W ramach badania zrealizowano 30 pogłębionych wywiadów trwających około 90-120 minut każdy. Rozmowy były nagrywane, transkrybowane i anonimizowane, co umożliwiło dokonanie rzetelnej analizy porównawczej postaw, doświadczeń i ocen.

Próba została dobrana tak, aby odzwierciedlać różnorodność środowiska akademickiego. W badaniu wzięli udział przedstawiciele:

- pracowników naukowych i dydaktycznych (na różnych etapach kariery),
- pracowników administracyjnych,
- przedstawicieli społeczności studenckiej i doktoranckiej.

Dzięki temu możliwe było porównanie perspektyw grup funkcjonujących w odmiennych rolach i zależnościach służbowych, a także uchwycenie różnic między segmentami uczelni.

Zakres tematyczny przeprowadzonych wywiadów był szeroki i obejmował te obszary funkcjonowania uczelni, które w największym stopniu wpływały na ryzyko występowania mobbingu oraz na możliwości reagowania na działania niepożądane. W pierwszej części rozmów koncentrowano się na diagnozie relacji i atmosfery pracy. Respondenci opisywali kulturę organizacyjną swoich jednostek, relacje między pracownikami naukowymi, dydaktycznymi i administracyjnymi, a także sposób zarządzania i jego wpływ na bezpieczeństwo interpersonalne. Ważnym aspektem były również obserwacje dotyczące komunikacji — jej otwartości, przejrzystości oraz tego, w jakim stopniu sprzyjała ona budowaniu zaufania we wspólnocie akademickiej. Kolejny blok dotyczył percepcji zjawiska mobbingu. Respondenci definiowali, czym dla nich jest mobbing, jakie zachowania uznawali

za mobbingowe w warunkach akademickich oraz jak, ich zdaniem, odróżnić mobbing od konfliktu, wymagających relacji roboczych czy krytyki merytorycznej. Badanie obejmowało także zebranie refleksji na temat społecznego i emocjonalnego odbioru tematu mobbingu przez współpracowników, studentów i przełożonych. Następnie badacze przechodzili do analizy przyczyn i mechanizmów sprzyjających występowaniu mobbingu na uczelniach. Wywiady pozwoliły uchwycić kluczowe czynniki ryzyka charakterystyczne dla środowiska akademickiego, takie jak silne zależności hierarchiczne, wielość ról pełnionych przez jedną osobę (np. przełożony–promotor–recenzent), uznaniowość decyzji kadrowych, presja na wyniki naukowe oraz kultura pracy oparta na rywalizacji i indywidualnych osiągnięciach. Respondenci opisywali również istnienie nieformalnych norm sprzyjających tolerowaniu zachowań o charakterze nadużyć. Kolejna część wywiadów była poświęcona konsekwencjom mobbingu oraz reakcjom instytucjonalnym. Respondenci wskazywali szerokie spektrum skutków doświadczanej przemocy psychologicznej — od obciążeń emocjonalnych, przez problemy zdrowotne, aż po rezygnację z aktywności zawodowej, ograniczenie publikacji czy przerwanie ścieżki kariery. Badanie obejmowało również ocenę gotowości osób pokrzywdzonych do zgłaszania nieprawidłowości oraz analizę reakcji otoczenia: współpracowników, władz jednostek i komisji antymobbingowych. Wywiady pozwoliły zrozumieć, w jakim stopniu środowisko wspiera osoby pokrzywdzone, a w jakim — nieświadomie lub świadomie — je izoluje. Istotnym elementem rozmów była ocena funkcjonowania procedur antymobbingowych obowiązujących na poszczególnych uczelniach. Respondenci mówili o stopniu znajomości procedur, sposobie ich komunikowania oraz o tym, jak dostępne i bezpieczne były kanały zgłaszania niepożądanych zachowań. Omawiali również doświadczenia związane z działaniem komisji i pełnomocników, a także oceniali realną skuteczność stosowanych polityk ochronnych. Badanie pozwoliło ujawnić bariery, które w praktyce ograniczały możliwość skorzystania z formalnych ścieżek zgłaszania — takie jak brak zaufania, obawa przed odwetem czy niewystarczająca przejrzystość procedur.

Pogłębione wywiady indywidualne i analiza doświadczeń respondentów potwierdziły występowanie mechanizmów systemowo sprzyjających nadużyciom oraz trudności w ich rozpoznawaniu. W wielu jednostkach obserwowano znormalizowanie przemocy psychicznej jako stylu zarządzania, szczególnie w relacjach o silnej zależności naukowej, takich jak promotor–doktorant lub profesor–pracownik administracji. Hierarchiczność i wielość ról pełnionych przez te same osoby sprzyjały nadużyciom, a problemy komunikacyjne potęgowały poczucie braku bezpieczeństwa. Respondenci wskazywali na niską świadomość granicy między wymagającą kulturą akademicką a przemocą, co powodowało, że wiele przypadków mobbingu nie było rozpoznawanych ani zgłaszanych aż do momentu wystąpienia poważnych skutków zdrowotnych i zawodowych. Najsilniej wybrzmiewającym wnioskiem był brak zaufania do procedur i realnych mechanizmów ochronnych – pracownicy obawiali się konsekwencji zgłoszenia, a obowiązujące rozwiązania oceniano jako nieskuteczne, nieprzejrzyste lub nieznanne. Osoby, które doświadczały przemocy psychicznej, wskazywały na poważne skutki zdrowotne, konieczność terapii lub wycofanie z aktywności akademickiej. Badania potwierdziły tym samym potrzebę wzmocnienia systemów wsparcia,

upowszechnienia standardów komunikacji i zarządzania oraz zwiększenia bezpieczeństwa instytucjonalnego na uczelniach.

Uzupełnieniem pogłębionych badań jakościowych były ekspertyzy zamówione przez zespół projektowy, których celem było dostarczenie interdyscyplinarnej wiedzy niezbędnej do kompleksowego ujęcia problematyki mobbingu i dyskryminacji w środowisku akademickim. Ekspertyzy te stanowiły ważny element analityczny projektu, ponieważ pozwalały spojrzeć na zagadnienie nie tylko przez pryzmat doświadczeń respondentów, ale także w kontekście skutków zdrowotnych oraz ram prawnych i orzeczniczych.

Pierwsza z przygotowanych ekspertyz została opracowana w obszarze nauk medycznych, w szczególności w zakresie zdrowia publicznego i medycyny pracy. Jej celem było przedstawienie wielowymiarowych konsekwencji zjawiska mobbingu i dyskryminacji dla zdrowia pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem środowiska akademickiego. Ekspertyza obejmowała analizę psychicznych, somatycznych i społecznych skutków chronicznej przemocy psychicznej oraz stresu zawodowego, wskazując na ich wpływ na funkcjonowanie jednostek, zespołów i całych instytucji. Uwzględniono zarówno bezpośrednie konsekwencje zdrowotne, jak i te pośrednie, m.in. obniżoną efektywność pracy, zwiększoną absencję, wypalenie zawodowe oraz ryzyko długoterminowego wycofania się z aktywności akademickiej.

Druga ekspertyza została przygotowana w obszarze nauk prawnych i dotyczyła konsekwencji prawnych mobbingu, dyskryminacji i innych działań niepożądanych, analizowanych w świetle aktualnego orzecznictwa sądowego. Opracowanie obejmowało przegląd obowiązujących podstaw prawnych, interpretacji sądowych oraz praktyki stosowania przepisów, zarówno w postępowaniach cywilnych, jak i w sprawach z zakresu prawa pracy. Ekspertyza wskazywała, jak sądy oceniają poszczególne przesłanki mobbingu i dyskryminacji, jakie dowody są uznawane za kluczowe, oraz jakie konsekwencje prawne grożą pracodawcy w przypadku zaniedbań w tym obszarze. Analiza podkreślała również obowiązki uczelni jako pracodawcy, w tym konieczność wdrażania skutecznych procedur ochronnych, zapewniania bezpiecznych kanałów zgłoszeń oraz reagowania na sygnały o nieprawidłowościach. Ekspertyza stanowić tym samym będzie podstawę do formułowania rekomendacji dotyczących zgodności polityk antymobbingowych z aktualnymi standardami prawnymi i orzeczniczymi.

IV. Komunikacja, promocja, wydarzenia

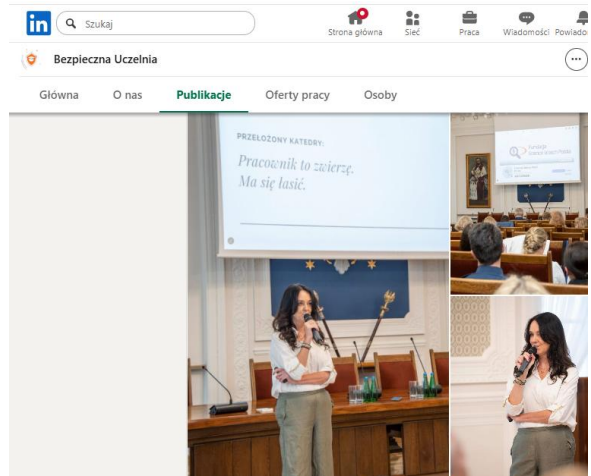
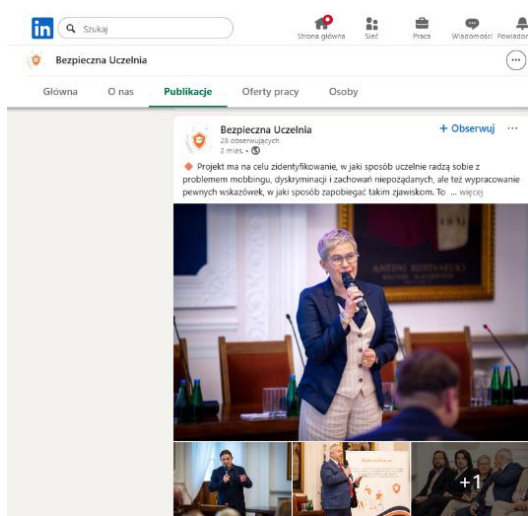
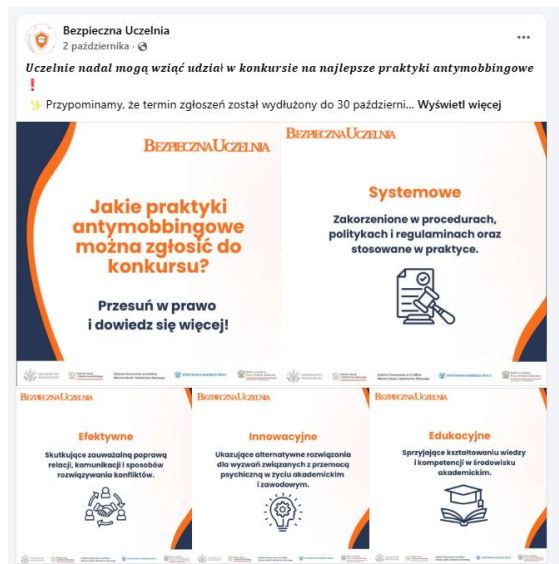
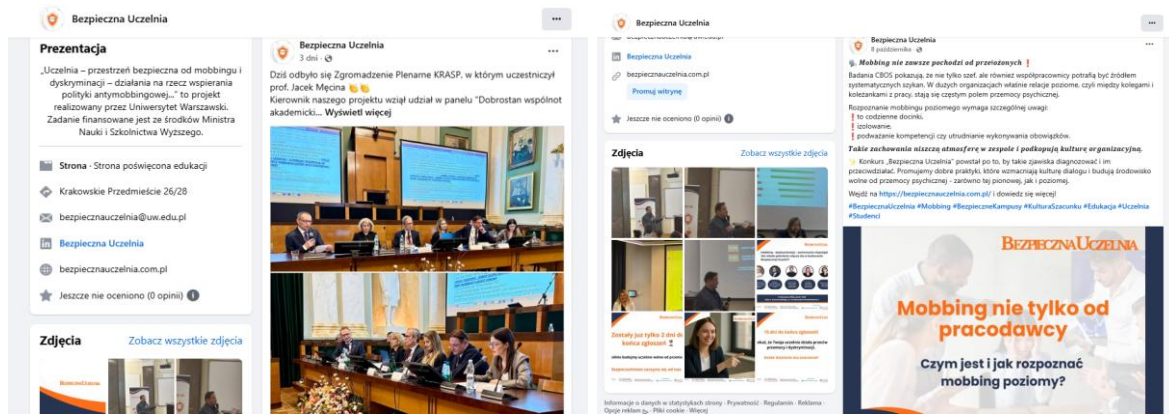
Działania komunikacyjne i promocyjne stanowiły jeden z kluczowych komponentów projektu, a ich celem było podniesienie świadomości środowiska akademickiego, wzmocnienie rozpoznawalności projektu oraz upowszechnienie wiedzy na temat dobrych praktyk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Komunikacja była realizowana w sposób systemowy, obejmując działania informacyjne, medialne, wydarzenia eksperckie, a także bieżące wsparcie dla uczelni uczestniczących w projekcie.

Centralnym narzędziem komunikacji była **strona internetowa** projektu, która pełniła funkcję głównego kanału informacyjnego. Publikowano na niej regulaminy konkursu, harmonogramy działań, formularze zgłoszeniowe, aktualności oraz informacje o postępach prac. Strona była na bieżąco aktualizowana i stanowiła podstawowe źródło informacji zarówno dla uczelni, jak i dla pozostałych interesariuszy projektu.

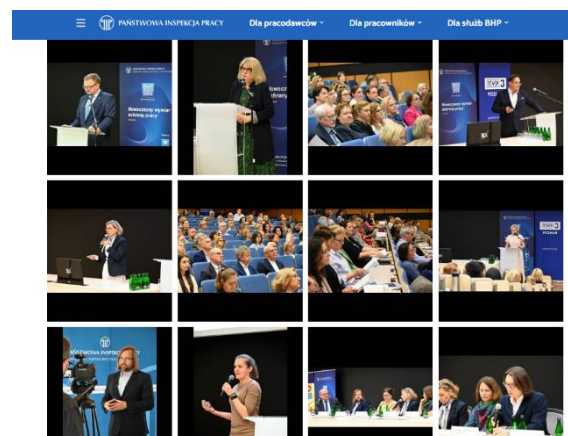
<https://bezpiecznauczelnia.com.pl/>

The screenshot displays the website's layout. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: Strona Główna, O projekcie, Zespół, Wydarzenia, Aktualności, Kontakt, and Zgłoś się do projektu. A prominent orange button reads 'Zgłoś się do projektu!'. The main content area features a large article titled 'Bezpieczne i równe środowisko akademickie' with an illustration of students. Below this is a 'Aktualności' section with three news cards. A large orange box contains the text 'Dlaczego ten projekt jest ważny?'. To the right, a section titled 'Czym jest mobbing?' includes a definition and an illustration of two people at a desk.

Komunikację uzupełniały działania prowadzone w mediach społecznościowych, które umożliwiały szybkie dotarcie do szerokiej grupy odbiorców, w tym studentów, doktorantów i młodszych pracowników naukowych.



Istotnym elementem promocji projektu była również aktywna obecność w debacie publicznej i eksperckiej. Przedstawiciele zespołu projektowego brali udział w wydarzeniach branżowych, posiedzeniach gremiów akademickich oraz spotkaniach konsultacyjnych. W szczególności zaprezentowano założenia projektu i wstępne wnioski podczas posiedzenia Prezydium KRASP, co umożliwiło dotarcie do władz uczelni i podkreśliło wagę działań systemowych w obszarze przeciwdziałania przemocy psychicznej w środowisku akademickim. Istotne były także wystąpienia eksperckie oraz udział w panelach dyskusyjnych podczas konferencji organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przez poszczególne ucznie (np. Uniwersytet Medyczny w Łodzi). Wystąpienia te służyły zarówno upowszechnianiu wiedzy, jak i prowadzeniu dialogu ze środowiskiem na temat potrzeb i wyzwań związanych z wdrażaniem skutecznych polityk ochronnych.



W ramach projektu organizowano także webinary, spotkania robocze oraz wydarzenia szkoleniowe – w tym uruchomienie specjalnych zajęć dla studentów Uniwersytetu Warszawskiego dotyczących mobbingu w środowisku pracy i nauki. Wydarzenia te stanowiły zarówno okazję do wymiany doświadczeń między uczelniami, poszerzenie wiedzy oraz do prezentacji zidentyfikowanych już dobrych praktyk.

- Udział w konferencjach i wydarzeniach akademickich i branżowych – promocja projektu oraz wdrażania dobrych praktyk w środowisku akademickim.

ponad 30 wydarzeń

- konferencje Państwowej Inspekcji Pracy
- dedykowane zajęcia dla studentów UW
- seminaria z zaproszonymi gośćmi
- spotkania z pełnomocnikami ds. dostępności

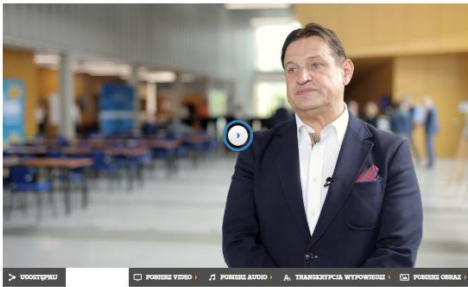
- Publikacje medialne – media ogólnopolskie i branżowe.

ponad 1,5 tys. publikacji

- RDC
- Newseria Biznes
- Nauka w Polsce
- Puls Biznesu
- Rzeczpospolita
- Strefa Edukacji
- Tok FM
- Forum Akademickie

bezpiecznauczelnia.com.pl

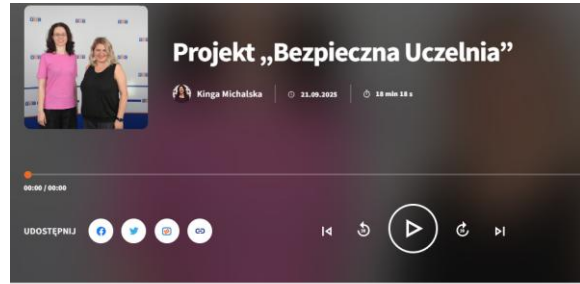
Polskie uczelnie nie są wolne od mobbingu. Środowisko akademickie pracuje nad dobrymi praktykami w polityce antymobbingowej



Źródło: [https://www.wyborcza.pl/wyborcza/7,wyborcza,1,7165478,uczelnie-mobbing-nie-sa-wolne-od-mobbingu-1.1111111.html](#)

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy problem mobbingu w polskich uczelniach na nie zgłoszeń z rynku wydaje się marginalny. Badania ankietowe pokazują jednak zupełnie inną skalę tego problemu w środowiskach akademickich. Okazuje się, że a mobbingiem rakowało się 43,5 proc. pracowników uczelni i 53 proc. studentów. Uniwersytet Warszawski i Uniwersytet Śląski realizują projekt, którego celem jest zebranie najlepszych realizowanych przez szkoły wyższe praktyk i polityk antymobbingowych, a potem opublikowanie ich jako gotowe rozwiązania do wdrożenia na uczelniach.

- Mobbing jest uregulowany w Kodeksie pracy od ponad dwóch dekad. Doświadczenie pokazuje, że mimo iż z coraz z większym naciskiem słuchamy się o nim mówić i przeciwdziałać mu, to głównie to cały czas występuje. Ono ma charakter marginalny, ale biorąc pod uwagę jego drastyczność, walka z wszelkimi przejawami mobbingu jest priorytetem - wskazuje w rozmowie z agencją Newseria prof. Jacek Męcina, kierownik Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego.



OPIS ODCINKA

Startuje konkurs "Bezpieczna Uczelnia" - wspólna odpowiedzialność za budowę kampusów wolnych od mobbingu. Uniwersytet Warszawski, we współpracy z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ogłosił start ogólnopolskiego konkursu na najlepsze praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne. To inicjatywa, która nie tylko ma pomóc w diagnozie problemów przemocy psychicznej i nierównego traktowania na uczelniach, lecz także zbudować wspólny katalog działań, które skutecznie wspierają kulturę szacunku i równości w środowisku akademickim. Organizatorzy podkreślają, że chodzi o coś więcej niż nagrody - o stworzenie realnej przestrzeni do zmiany.

Na czym polega konkurs, jaki jest jego praktyczny wymiar oraz warunki uczestnictwa - dr Marta Seredyńska, koordynatorka projektu "Bezpieczna Uczelnia"



Komunikacja była również skierowana do uczelni biorących udział w konkursie. Z realizacją naboru wiązało się udzielanie bieżących informacji, konsultacji technicznych oraz wsparcia merytorycznego w zakresie wypełniania ankiety samooceniającej i przygotowywania niezbędnych dokumentów. W działaniach tych podkreślano partnerski charakter projektu oraz jego edukacyjną funkcję. Całość działań promocyjnych i komunikacyjnych przyczyniła się do zwiększenia rozpoznawalności projektu w systemie szkolnictwa wyższego, podniesienia świadomości społeczności akademickiej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz wzmocnienia gotowości uczelni do podejmowania działań na rzecz tworzenia bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy i nauki.

V. Plany i rekomendacje na rok 2026

W roku 2026 projekt Bezpieczna Uczelnia wejdzie w fazę szerokiego upowszechniania rezultatów oraz wzmacniania współpracy z uczelniami w całym kraju. Priorytetem będzie organizacja 5 regionalnych konferencji (w planie: Katowice, Gdańsk, Kraków, Zielona Góra, Poznań), które stworzą przestrzeń do wymiany wiedzy, dobrych praktyk oraz doświadczeń związanych z wdrażaniem procedur antymobbingowych, antydyskryminacyjnych i równościowych. Spotkania te będą okazją do prezentacji efektów audytów, konsultacji w środowisku akademickim oraz wspólnego wypracowywania rozwiązań dostosowanych do specyfiki poszczególnych instytucji. Konferencje pozwolą również na zaktywizowanie nowych podmiotów i włączenie ich w ogólnopolski dialog poświęcony bezpieczeństwu w środowisku akademickim (także poprzez zgłoszenia nowych podmiotów do konkursu).

Ważnym zadaniem będzie również szeroka promocja dobrych praktyk, obejmująca działania informacyjne skierowane zarówno do uczelni, jak i do opinii publicznej. Kluczowym elementem tych działań będzie publikacja poradnika dobrych praktyk, który zostanie opracowany na podstawie audytów oraz badań jakościowych. Dokument ten ma stanowić źródło rekomendacji, modeli procedur oraz rozwiązań, które uczelnie będą mogły adaptować w swojej działalności. Upowszechnianie tych treści będzie wspierane przez wydarzenia tematyczne oraz aktywność komunikacyjną projektu. Jednocześnie planowane jest podsumowanie konkursu na najlepsze praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne, obejmujące prezentację wyników audytów, ogłoszenie laureatów oraz uroczyste wręczenie nagród.

Realizacja działań ma umożliwić osiągnięcie celów strategicznych, jakimi są:

- Umożliwienie skalowania dobrych praktyk — dzięki poradnikowi i materiałom upowszechniającym, więcej uczelni będzie mogło adoptować sprawdzone rozwiązania adekwatne do swoich warunków.
- Wzmocnienie rozpoznawalności problematyki mobbingu i dyskryminacji — konferencje regionalne i podsumowująca mają promować temat w środowisku akademickim i publicznym, budować świadomość i wspierać kulturę równości i bezpieczeństwa w uczelniach.
- Zapewnienie trwałości zmian — nagrodzone uczelnie, upowszechnione procedury i poradnik mają funkcjonować jako standardy, które inne instytucje będą mogły implementować, co przyczyni się do szerokiej modernizacji polityki antyprzemocowej w szkolnictwie wyższym.
- Budowę społeczności praktyków i instytucji zaangażowanych w równość i bezpieczeństwo — poprzez spotkania, wymianę doświadczeń i działania edukacyjne projekt dąży do konsolidacji środowisk akademickich wokół standardów ochrony praw osób uczących się i pracujących na uczelniach.