Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Strefa Komfortu PSRP

Funkcjonowanie procedur antydyskryminacyjnych i zaufanie do instytucji szkól wyższych w Polsce.

Paweł Świniarski
Julia Bednarska-Leśniak
Szymon Łakomy
Maria Skrzypczyńska-Zagajewska

Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Wstęp: Kultura odpowiedzialności w przestrzeni akademickiej

Uniwersytet stanowi pojęcie szerokie, które można rozumieć wieloznacznie. Pośród istniejących definicji można dokonać podziału w obszarze zdefiniowania cech własnych instytucji w rozumieniu prawnomaterialnym[1], a także ogólnego pojęcia społeczności akademickiej od poglądów pedagogiki[2], po ujęcie filozoficzne[3]. Niezależnie od przyjętego poglądu czy uczelnia jest organizacją inteligentną[4], czy też nie, to z uwagi na jej ustawowe zadania tworzy ona przestrzeń transferu wiedzy, ale także środowisko o wysokiej dynamice społecznej, w którym studenci nieustannie mierzą się z wyzwaniami poznawczymi i emocjonalnymi[5]. Skutkiem prowadzenia procesu kształcenia opartego na nieustannym spotykaniu się z wyzwaniami oraz nieznanymi zjawiskami towarzyszącymi edukacji wyższej jest stres akademicki, który istotnie wpływa na efektywność przyswajania wiedzy, nabywania umiejętności, poziom motywacji oraz ogólny dobrostan psychiczny jednostki[6]. Tematyka ta nabiera znaczenia w dobie rosnących wymagań edukacyjnych i organizacyjnych, a także przeciążenia poznawczego.

Stres w środowisku akademickim nie jest zjawiskiem samoistnym, a intensywność jego występowania jest ściśle powiązana z poczuciem bezpieczeństwa, a także kulturą organizacji utrwaloną w sposób formalny i nieformalny. Doświadczenia studentów wskazują, że nadmierne obciążenie emocjonalne bezpośrednio przekłada się na osłabienie procesów poznawczych, takich jak pamięć czy koncentracja, co tworzy barierę w skutecznym przyswajaniu wiedzy[7]. Jednocześnie, obok indywidualnych strategii radzenia sobie z napięciem, istnieją również rozwiązania instytucjonalne wbudowane w podmioty systemu szkolnictwa wyższego na poziomie legalnym oraz *soft law* kształtowane poprzez rekomendowane standardy działań podejmowanych indywidualnie przez szkoły wyższe. Składają się na nie odpowiednio prawa i obowiązki każdej z grup społeczności akademickiej, wraz z ich

---

[1] Jakubowski A. (red.) (2023) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. 1, art. 7, 9, 11., Izdebski H., Zieliński J.M. (2023) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. 3, art. 7, 9, 11., Woźnicki J. (red.) (2019) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, art. 7, 9, 11.

[2] Kubicki, D. (2016). Uniwersytet wobec imperatywu zwrotu od pedagogiki postmodernistycznej do klasycznej w edukacji młodych pokoleń społeczeństw Europy Środkowo-Wschodniej. *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, (13), 41-57.

[3] Refleksje ogólne przedstawili chociażby: Sławek, T. (2009). Uniwersytet i to, co między ludźmi. *Nauka*, *2*, 23-36., Brzeziński, J. M. (2011). O formacyjnej roli uniwersytetu. *Forum dydaktyczne 7-8/2011*, s. 51-57.

[4] Janowska, Z. (2016) „Czy uczelnia wyższa jest organizacją inteligentną?", Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów, (148), s. 100–110.

[5] Herberger, J. (2016). Poziom stresu związanego ze studiami i jego wybrane uwarunkowania. *Psychologiczne Zeszyty Naukowe*, (1), 61-74.

[6] Akanpaadgi, E. ., Binpimbu, F. ., & Kuuyelleh, E. N. . (2023). The impact of stress on students' academic performance. *Eureka: Journal of Educational Research*, *2*(1), 60–67. https://doi.org/10.56773/ejer.v2i1.17 (dostęp 18.06.2026).

[7] Pascoe, M. C., Hetrick, S. E., & Parker, A. G. (2020). The impact of stress on students in secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*, *25*(1), 104–112. https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1596823.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

odpowiedzialnością dyscyplinarną w przypadku naruszeń, oraz wewnętrzne procedury antydyskryminacyjne wraz z miernikami ich skuteczności i drożność.

Niniejsze opracowanie analizuje mechanizmy odpowiedzialności oraz systemy wsparcia w świetle realiów akademickich. Zostaną zaprezentowane ogólne ramy prawne służące ochronie korzystania z praw, w tym bezpiecznego wypełniania obowiązków członków społeczności akademickiej, a także narzędzi zarządzania jakością i stymulowaniem rozwoju kultury organizacyjnej skoncentrowanych na wspieraniu dobrostanu studentów i nauczycieli, oraz w jakim stopniu są one znane, oraz identyfikowane przez osoby, którym mają służyć. Zrozumienie relacji między środowiskiem nieodłącznie związanym ze stresem a systemem ochrony prawnej jest niezbędne do budowania nowoczesnej, bezpiecznej i efektywnej instytucji szkolnictwa wyższego.

Słownik bezpieczeństwa – jak nazywać to, co nas spotyka?

Środowisko akademickie, choć z założenia oparte na etosie poszukiwania prawdy i wzajemnym szacunku, nie jest wolne od zjawisk[8], które korzystanie z tych wartości zakłócają, a czasem prowadzą do patologii organizacyjnych[9]. Wyniki przeprowadzonych przez autorów niniejszego opracowania badań nad funkcjonowaniem procedur antydyskryminacyjnych na polskich uczelniach pokazują, że z jakąś formą dyskryminacji – czy to w roli ofiary, czy świadka – zetknęła się blisko połowa badanych studentów[10]. Najpowszechniejsze są zachowania werbalne: niestosowne komentarze dotyczące wyglądu, zdolności intelektualnych czy poglądów politycznych, a deklaracje styczności maleją wraz z wymaganym wkładem osoby dyskryminującej w dokonanie czynności. Aby skutecznie reagować, należy zdać sobie sprawę, co precyzyjnie dotyka członków społeczności, wyraźnie odróżniając zwykły spór od dyskryminacji w tym również systemowej przemocy.

Dyskryminacja

Dyskryminacja to w najprostszym ujęciu gorsze traktowanie danej osoby tylko dlatego, że posiada ona określoną cechę tożsamości – rzeczywistą lub tylko jej przypisywaną. Może to być płeć, orientacja psychoseksualna, stan zdrowia, wyznanie, wiek czy status materialny[11]. W języku prawnym mówimy o działaniu lub zaniechaniu, które narusza zasadę równego traktowania w przypadku zróżnicowania grup bez usprawiedliwionych podstaw[12]. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto podział

[8] Sułkowski, Ł. (2016) Kultura akademicka: Koniec utopii? Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN., s. 32-35.
[9] Pasieczny, J. (2015). Obszary i źródła patologii organizacyjnych. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (83), 529-538.
[10] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 29-30.
[11] Klaus W., Winiarska A. (2011) "Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe.". Studia BAS 26, s. 9-40.
[12] ibidem

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

zachowań dyskryminacyjnych na dwie podstawowe formy z uwzględnieniem warunków społeczności akademickiej:

- **Dyskryminacja bezpośrednia:** obejmuje zespół zachowań lub ich zaniechanie, gdy członek społeczności akademickiej z jednej lub kilku przyczyn takich jak np. wiek, płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne był, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni członkowie danej grupy (Pacian, Pacian, Daniluk-Jarmoniuk, 2012). Przykładem może być stawianie mniejszych wymagań od studentów konkretnej płci lub narodowości z uwagi na pogląd nauczyciela o ich wrodzonej niższej inteligencji.
- **Dyskryminacja pośrednia:** obejmuje zespół zachowań lub ich zaniechanie, gdy pozornie neutralne zasady, kryteria lub procedury prowadzą, lub mogą prowadzić do wystąpienia niekorzystnych dysproporcji[13] w funkcjonowaniu w społeczności akademickiej w zakresie korzystania z praw lub wykonywania obowiązków członków wspólnoty akademickiej. Przykładem może być sytuacja, gdy uczelnia przyznaje specjalne przywileje (np. stypendia czy wyjazdy) tylko osobom z 100% obecnością, nie przewidując żadnych wyjątków wynikających z obiektywnych okoliczności. Zasada jest taka sama dla wszystkich, ale jej skutek dotyka tylko konkretną grupę.

Molestowanie i mowa nienawiści

W konsekwencji przyjęcia powyższego podziału należy nadmienić, że molestowanie stanowi zjawisko, które było szeroko badane w kontekście wpływu na warunki i rynek pracy. W tym zakresie zdefiniowano je jako nieakceptowalne zachowania dotyczące płci bądź sfery seksualnej prowadzące do negatywnych skutków w sferze zawodowej, a zwłaszcza obniżenia wydajności pracy. Składają się na nie elementy fizyczne, werbalne i pozawerbalne[14]. Oznacza to, że molestowanie skutkuje naruszeniem godności i prowadzi do wytworzenia wokół kogoś zastraszającej, wrogiej lub poniżającej atmosfery. Mogą to być rasistowskie dowcipy, cmokanie czy obraźliwe gesty.

Z przeprowadzonego badania wynika, że często występującym zjawiskiem (według badań ponad 36% badanych studentów było świadkami nieprzyzwoitych dowcipów o podtekście seksualnym) jest **molestowanie seksualne**. Jak wynika z przytoczonej definicji, nie musi ono oznaczać fizycznego kontaktu. To także komentarze dotyczące budowy ciała, zbyt bliskie podchodzenie, uporczywe patrzenie czy eksponowanie materiałów o charakterze seksualnym. Kluczowym kryterium jest niepożądane zachowanie

[13] Dostosowana definicja Pacian J., Pacian A., Daniluk-Jarmoniuk A. (2012) “Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny” Roczniki Nauk Prawnych, XXII (3), s. 79-92.

[14] Definicja za analizą wpływu molestowania na gospodarkę: Kalinowska-Sufinowicz B. (2020) "Molestowanie seksualne i jego koszty finansowe dla gospodarki". Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 3:179-196.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

z punktu widzenia adresata, na które nie wyraził on uprzedniej zgody – jeśli zachowanie jest niepożądane i narusza komfort, przestaje być „żartem", a staje się naruszeniem. Badanie nie dokonywało rozróżnienia na intencje inicjatora interakcji społecznej. Należy zauważyć, że o ile fakt dopuszczenia się takiego zachowania w sposób teoretycznie nieintencjonalny nie podważa faktu zaistnienia tego zjawiska, a jedynie może służyć w celu ustalenia przyczyny i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu poprzez uświadomienie niedopuszczalności zachowania stronie inicjującej.

Komunikaty werbalne oraz niewerbalne upubliczniane w celu zniesławienia, poniżenia, znieważenia lub wyrażenia groźby wobec adresata kreując go jako godnego pogardy z uwagi na treść komunikatu, mówimy o **mowie nienawiści**[15]. Na uczelniach może przybierać ona formę napisów na murach, grafik w mediach społecznościowych czy wypowiedzi podczas zajęć. Warto pamiętać, że nawoływanie do nienawiści na tle narodowościowym czy religijnym jest w Polsce przestępstwem ściganym z urzędu[16].

Zjawiska o charakterze mobbingu

Mobbing w ścisłym znaczeniu prawnym odnosi się do relacji pracowniczych opisanych w Kodeksie pracy. Z tego powodu w sensie prawnym może występować jedynie w relacji stosunku pracy[17]. Wymaga on udowodnienia uporczywości i długotrwałości nękania. Wspólnota akademicka składa się z grup, które z definicji nie mogą podlegać definicji zawartej w kodeksie pracy (studenci, doktoranci), a jeśli podlegają to tylko w gronie relacji z innymi zatrudnionymi (nauczyciele akademiccy, pracownicy administracyjni). Z uwagi na to w celu ujęcia problemu całościowo powinno się mówić o **zjawiskach o charakterze mobbingu**. Pozwala to na rozwiązanie logicznie spójne opisywanie zjawisk bez wzbudzania wątpliwości, o jakim rodzaju zdarzeń mowa przy charakterystyce problemów dotyczących wspólnoty.

Specyfika uczelni sprzyja relacjom hierarchicznym, a czasem wręcz feudalnym[18]. Opiera się ona na asymetrii wiedzy, umiejętności lub autorytecie. Z uwagi na charakterystykę procesu uczenia się student będzie więc zależny od poziomu merytorycznego oraz etyki nauczyciela go oceniającego. Pracownicy jednostki organizacyjnej pozostają uzależnieni od kierownika, zwłaszcza gdy to on kieruje projektem, w którym uczestniczą. Uznani badacze lub naukowcy pozyskujący finansowanie badań mogą posiadać pozycję silniejszą od kierownika jednostki

[15] Zweiffel M. (2023) "Mowa nienawiści – ujęcie prawne, językowe i filozoficzne". Studia Medioznawcze 2:204-214.
[16] ibidem
[17] Góralewska-Słońska, A. M. (2016). Mobbing w środowisku pracy. Rys teoretyczny. *Relacje. Studia z nauk społecznych*, (2), 61-74.
[18] Sułkowski, Ł. (2016) Kultura akademicka: Koniec utopii? Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN., s. 32-35, ale również całość pracy. Należy zauważyć, że zarzut o występowaniu stosunków feudalnych nie jest wyłącznie cechą polskiej akademii.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

(wydziału / instytutu / zespołu). Każda ze wskazanych przewag może sprzyjać występowaniu nadużyć[19], które nie zawsze mieszczą się w wykładni norm przepisów prawa, co nie wyklucza ich nieetyczności. Może to być blokowanie publikacji, niesprawiedliwe ocenianie (wskazywane przez co czwartego badanego studenta jako forma dyskryminacji[20]), ignorowanie w projektach grantowych czy zmuszanie do dopisywania nazwisk przełożonych do prac naukowych. Często towarzyszy temu strach przed zablokowaniem kariery, co sprawia, że ofiary wybierają milczenie. Należy mieć na uwadze, że wybór ten nie musi oznaczać wyłącznie obawy przed odwetem. Zdarza się, że dochodzi do świadomej kalkulacji, gdy ofiara, będąc zdeterminowaną do aktywności akademickiej, postanawia przyzwolić na takie zachowania. Nie dzieje się tak z uwagi na akceptację i pochwałę zjawisk o charakterze mobbingu, lecz z uwagi na ocenę, iż prostszym będzie przyzwolenie niż potencjalny konflikt i konsekwencje z powodu sprzeciwu.

Konflikt a przemoc – gdzie leży różnica?

Dla zachowania zdrowych relacji kluczowe jest rozróżnienie zwykłego konfliktu od przemocy.

- **Konflikt** to sytuacja sporna, w której dochodzi do spotkania się odmiennych stanowisk spowodowanych niezrozumieniem, niezgodności charakterów lub poglądów, sprzeczności lub rozbieżności w obrębie celów, interesów, wartości lub ich hierarchii. Może on objawić się również w przypadku napiętych stosunków, ujawnionych lub skrywanych niechęci. Nie ma przy tym znaczenia odpowiedź na pytanie, kto faktycznie ma rację, gdyż w momencie zaistnienia strony są przekonane o zasadności swoich postaw[21]. Zjawisku mogą towarzyszyć emocje obserwowalne przez otoczenie. Istnieje możliwość rozwiązania konfliktu, opierając się na sile argumentów, a nie argumentu siły.
- **Przemoc** nie ma na celu przekonania kogoś do racji, lecz wykorzystanie posiadanych środków oddziaływania w celu zmuszenia go do określonego zachowania, zaniechania lub zniesienie godności. Podstawowym kryterium jest doprowadzenie do nierównowagi sił – sprawca celowo narusza prawa ofiary w sposób wytwarzający u niej percepcję bycia słabszą z jednoczesnym wskazaniem lub dorozumieniem metody rozwiązania - bierności lub uległości

[19] Szerzej o częstotliwości i charakterystyce nadużyć: Prevost, C., & Hunt, E. (2018). Bullying and mobbing in academe: A literature. *European Scientific Journal*, *14*(8), 15., Mhaka-Mutepfa, M., & Rampa, S. (2024). Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, *37*(1), 1–18. https://doi.org/10.1080/09518398.2021.1991028, Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. In *Special topics and particular occupations, professions and sectors* (pp. 221-297). Singapore: Springer Singapore.

[20] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 28-29

[21] Domeracki P. (2024) Konflikt Wartości. w: Magier P. (red.) (2024) Młodzież wobec wartości. Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa. s. 71-122.

z powodu lęku czy zależności. Istotą przemocy jest świadomość sprawcy, co do wyrządzanych szkód wraz z akceptacją jej skutków[22].

Potoczne rozumienie powyższych słów może prowadzić do fałszywych wniosków. Błędne jest uznawanie, że jeśli student nieuprzejmie zareaguje na agresywne, niemerytoryczne wynurzenia wykładowcy lub dodatkowo zareaguje emocjonalnie, to mamy do czynienia z „konfliktem". W istocie będzie to przemoc, co prawda stosunkowo powszechna w społecznych interakcjach, lecz dalej przemoc. Reakcja na przemoc może być odebrana jako nieadekwatna z uwagi na nieproporcjonalność, lecz stanowi to ewentualny zarzut wobec reagującego, który nie prowadzi do uznania, że zachowanie ją powodujące nie powinno być przedmiotem odpowiedzialności sprawcy za jego pierwotne działanie.

Zrozumienie tych definicji to pierwszy krok do budowania bezpiecznej przestrzeni opartej na etycznej ocenie występujących zachowań i reakcji na nie. Wiedza o tym, że „uporczywe patrzenie" może być formą molestowania, a „pozornie neutralny przepis" – dyskryminacją pośrednią, daje studentom narzędzia do tego, by w przypadku braku akceptacji takiego stanu rzeczy nie być biernymi obserwatorami rzeczywistości, a w konsekwencji podjęcie działań prowadzących do zmiany. Istotą działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji nie jest piętnowanie sprawców i ich karanie. Odpowiedzialność za naruszenia stanowi odrębny, istotny element. Kluczowe pozostaje podnoszenie świadomości i reagowanie, zwracanie uwagi, aby podnosić świadomość zachowań i wzajemnie się wspierać w ograniczaniu częstotliwości występowania zachowań o charakterze dyskryminacyjnym w tym dając szansę w przypadku przewinień mniejszej wagi na refleksję i korekcję zachowań negatywnych[23].

Stan zdrowia psychicznego społeczności akademickiej

Zdrowie psychiczne studentów, a w tym wpływ na nie okresu pandemii COVID-19, stało się przedmiotem przekrojowych analiz oraz badań[24]. Skala zjawiska jest ogromna – raport przygotowany dla Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w 2024 roku objął analizę aż 132 badań, w których wzięło udział łącznie ponad 112

[22] Szerzej opisane: Jedlecka, W. (2017). Formy i rodzaje przemocy. *Wrocławskie Studia Erazmiańskie 11,* s. 14-29 https://repozytorium.uni.wroc.pl/publication/92806

[23] O braku świadomości jako stanie sprzyjającym występowaniu dyskryminacji: Ćwirynkało K., Dampc. M. (2023) Kobiety na Uniwersytecie - równość czy dyskryminacja? Raport z badań jakościowych. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. https://uwm.edu.pl/sites/default/files/2023-09/Raport%20-%20kobiety%20na%20Uniwersytecie.pdf, Kurpios N. (2024) Środki ochrony kobiet przed dyskryminacją w zakładach pracy. *Kortowski Przegląd Prawniczy* 3, s. 15-28,

[24] Piotrowski K. et al (2024) Raport. Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim. Warszawa. Wyraźnie również widać, że ogólna kondycja psychiczna studentów jest gorsza od tej przed pandemią COVID-19: Talarowska, M., et al (2023). Mental Health of Students at Polish Universities after Two Years of the Outbreak of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, *20*(3), 1921. https://doi.org/10.3390/ijerph20031921

tysięcy osób[25]. Obraz, który wyłania się z tych danych, wskazuje istoty problem niskiego dobrostanu oraz jego oddziaływaniu na akademię. Niewątpliwie stanowi on jedno z wyzwań funkcjonowania współczesnego uniwersytetu.

Choć większość badanych studentów deklaruje ogólne zadowolenie z życia, aż co czwarty nie jest zadowolony ze swojego życia[26]. Co istotne, polscy studenci deklarują wyższy poziom odczuwanego stresu i doświadczają go intensywniej niż ich zagraniczni koledzy studiujący na tych samych uczelniach[27].

Przyglądając się samopoczuciu w krótkiej perspektywie (ostatnie cztery tygodnie), na pierwszy plan wysuwa się zmęczenie i nerwowość. Blisko co piąty badany student deklaruje, że czuje się wyczerpany niemal przez cały czas, często bez wyraźnego powodu. Podobny odsetek osób zmaga się z ciągłym niepokojem i trudnościami z wyciszeniem się[28]. Te stany, choć często bagatelizowane jako „standardowy element sesji",
w rzeczywistości kładą się cieniem na jakości życia i wynikach w nauce, co wskazano powyżej. Niekorzystne oddziaływanie potwierdza również deklaracja występowania problemu niedoboru snu, który dotyka średnio co szóstą osobę studiującą[29].

Relacje jako fundament uniwersytetu

Badania jednoznacznie wskazują, że czynnikiem wpływającym na satysfakcję z procesu kształcenia studentów przejawiającym się przywiązaniem do uczelni nie są w takim stopniu prestiż kierunku czy uczelni, ale jakość relacji społecznych[30]. To one stanowią główny „bufor" chroniący przed kryzysami[31]. Tam, gdzie dochodzi do zakłóceń w relacjach. Wskutek różnego rodzaju dyskryminacji, zdrowie psychiczne ulega pogorszeniu. Taką korelację zaobserwowano również w przeprowadzonym badaniu.

---

[25] Piotrowski K. el al (2024) Raport: Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim, Warszawa 2024, https://www.gov.pl/web/nauka/raport---analiza-badan-nad-zdrowiem-psychicznym-i-jakoscia-zycia-w-srodowisku-akademickim (dostęp: 08.08.2026).

[26] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 23.

[27] Piotrowski K. el al (2024) Raport: Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim, Warszawa 2024, str. 21.

[28] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 23.

[29] Piotrowski K. el al (2024) Raport: Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim, Warszawa 2024, str. 21.

[30] Można to zaobserwować poprzez przywiązanie do uczelni czy retencję studentów: Albornoz-Toyohama R.H., Mendigure-Hachircana R., Haro-Casildo S., Abanto-Ramírez C.D. (2025) Factors influencing student retention university students: an analysis of institutional reputation, social responsibility and loyalty. Front. Educ. 10:1499518. doi: 10.3389/feduc.2025.1499518.

[31] Dobre relacje z najbliższymi wpływają również na pokonywanie trudności w początku studiowania: Calderon Leon, M. D., Guassi Moreira, J. F., Saragosa-Harris, N. M., Waizman, Y. H., Sedykin, A., Peris, T. S., & Silvers, J. A. (2024). Parent and Friend Relationship Quality and Links to Trajectories of Loneliness During the First Year of College. *Child psychiatry and human development*, *55*(3), 680–694. https://doi.org/10.1007/s10578-022-01416-6.

Poczucie bycia bezwartościowym lub przygnębienie, nasilone do tego stopnia, że ankietowani deklarowali brak możliwości pocieszenia się w żaden sposób, deklarowało w stanach nasilonych przedział 20-30% badanych. Mając na uwadze, że pytania odpowiadały tym, które wykorzystuje się do diagnozowania depresji, należy zaznaczyć je jako niepokojące. Tak wysoki odsetek nie może być rozpatrywany w oderwaniu od środowiska akademickiego, w którym funkcjonują badani.

Widoczna jest również zmiana pokoleniowa przejawiająca się w deklaracjach studentów na bardzo dużą otwartość na pomoc psychologiczną. Około połowa (51,6%) zdecydowanie nie wyklucza skorzystania ze wsparcia terapeutycznego w przyszłości, a duża część ufa, że jest to skuteczna metoda radzenia sobie z problemami. Zatem studenci jednoznacznie postrzegają wsparcie w tym zakresie jako wiarygodne narzędzie w rozwiązywaniu problemów własnego zdrowia psychicznego. W ich postrzeganiu korzystanie ze wsparcia w tym zakresie stanowi logiczne działanie. Jednak wyniki nie oznaczają, iż nie stanowiłoby to powód do wstydu. Pomoc w tym obszarze powinna być udzielana w sposób zapewniający dyskrecję, a o ujawnieniu korzystania z niej musi decydować korzystający.

Pojawia się jednak wyraźny rozdźwięk między chęcią skorzystania z pomocy a zaufaniem do systemów wsparcia oferowanych bezpośrednio przez uczelnie. Podstawowymi barierami w korzystaniu z pomocy są:

- **Jakości wsparcia:** tylko nieliczni są w pełni przekonani o wysokim poziomie pomocy na swojej macierzystej uczelni.
- **Dostępności:** istnieją silne obawy, czy pomoc zostanie udzielona bezzwłocznie, co w badaniu zostało określone jako okres tygodnia od zgłoszenia potrzeby.
- **Dyskrecji i bezpieczeństwa:** sposób zgłaszania oraz udzielania pomocy powinien być procedowany przez możliwie najmniejszą liczbę ogniw łańcucha, oraz przy wykorzystaniu osobistej infrastruktury informatycznej, a pomoc w formie stacjonarnej powinna być udzielana w sposób gwarantujący dyskrecję[32].

Co to oznacza w praktyce?

Zdrowie psychiczne na uczelni nie jest jedynie kwestią indywidualnej odporności studenta. To system naczyń połączonych. Profilaktyka powinna opierać się na trzech filarach:

1. **Budowaniu zdrowych relacji:** eliminacja dyskryminacji i mobbingu to nie tylko kwestia prawna, ale fundament zdrowia psychicznego.

[32] Około 25% deklarowało nieskorzystanie ze wsparcia z pomocy uczelni zob. Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 24-25. Badanie nie obejmowało pytania o powód tej niechęci, lecz poufność stanowi filar zaufania do wsparcia psychologicznego.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

2. **Promowaniu higieny życia:** wysokiej jakości relacje społeczne, dbałość o sen i aktywność fizyczną są składowymi budowania wyższej satysfakcji z życia.
3. **Usprawnieniu procedur:** uczelnie muszą nie tylko oferować pomoc, ale sprawić, by była ona skuteczna, udzielona w krótkim horyzoncie czasowym, transparentna i budząca zaufanie.

Odpowiedzialność dyscyplinarna w środowisku akademickim

System odpowiedzialności dyscyplinarnej na uczelniach wyższych ma cechy odpowiedzialności korporacyjnej. Odpowiednie organy uczelni procedują oraz wymierzają sprawiedliwość za czyny godzące w etos, godność i dobre imię grupy lub organizacji[33]. Powoduje to konieczność rozpatrywania przewinień proporcjonalnie do ich wagi oraz skutków, lecz każdorazowo z zachowaniem właściwych procedur[34]. Z tego powodu odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają na zróżnicowanych zasadach nauczyciele akademiccy, studenci oraz doktoranci. W przypadku tych ostatnich stosuje się odpowiednio przepisy o odpowiedzialności studentów, lecz ich status jest istotnie różny. Pracownicy administracyjni natomiast co do zasady nie podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej, lecz odpowiedzialności porządkowej oraz materialnej wg Kodeksu pracy[35]. Zróżnicowanie wynika z konieczności dostosowania się do odmiennych uwarunkowań właściwych każdej z grup i widoczne jest już w strukturze procesu.

Tablica 1: Porównanie organów postępowania dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich, studentów i doktorantów

Organ postępowania	Nauczyciele akademiccy	Studenci i doktoranci
Rzecznik dyscyplinarny uczelni	Nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień doktora	Nauczyciel akademicki
I instancja	Uczelniana komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich	Uczelniana komisja dyscyplinarna ds. studentów
	Komisja dyscyplinarna	

[33] Laskowski, M. (2013). Czy odpowiedzialność dyscyplinarna jest rodzajem odpowiedzialności karnej?. *Themis Polska Nova*, (1 (4)), 85-97.

[34] art. 305 oraz 320 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2024.1571 t.j.) (dalej: "uPSWN") odsyłają w tym zakresie do ustawy z dnia 6 czerwca 1997 Kodeks postępowania karnego (Dz.U.2024.1248 ze zm.).

[35] Odpowiedzialności tej podlegają również nauczyciele akademiccy z uwagi na stosunek pracy zgodnie z art. 108-127 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2025.277 t.j.). uPSWN w dziale VII wspomina jedynie o nauczycielach akademickich, studentach i doktorantach.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

	przy RGNiSW[36]	
II instancja	Komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym ds. nauki i szkolnictwa wyższego	Odwoławcza komisja dyscyplinarna ds. studentów
Postępowanie sądowe po II instancji	Sąd Apelacyjny w Warszawie - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	Właściwy wojewódzki sąd administracyjny

Źródło: opracowanie własne

Szczegółowy tryb postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych został określony w rozporządzeniach odpowiednio regulujących te wobec nauczycieli akademickich[37] oraz studentów-doktorantów[38].

Co do zasady postępowania dyscyplinarne, tak jak w przypadku innych korporacji dzieli się na:

- etap przed postępowaniem wyjaśniającym - powzięcie informacji przez właściwego rzecznika dyscyplinarnego lub przekazanie mu polecenia przez organ go powołujący[39];
- postępowanie wyjaśniające - zespół działań procesowych podejmowanych przez rzecznika w celu ustalenia okoliczności przewinienia, zgromadzenia dowodów, przesłuchań, sformułowania zarzutów i przy istnieniu podstaw wystosowania wniosku o ukaranie[40];
- postępowanie dyscyplinarne I instancji - orzekanie co do istoty sprawy i w jej granicach;
- postępowanie dyscyplinarne II instancji - orzekanie w sprawie, od której orzeczenia w I instancji wniesiono odwołanie. W jego toku ocenia się prawidłowość postępowania I instancji, treść orzeczenia, podniesione przez

[36] w przypadkach określonych w art. 279 ust. 1 lit. b uPSWN właściwa będzie komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

[37] Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U.2022.1236).

[38] Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U.2018.1882).

[39] Na marginesie należy zaznaczyć, że wobec nauczycieli akademickich przesłanki do wszczęcia postępowania wyjaśniającego bada rzecznik (par. 9 ust. 1, Dz.U.2022.1236), a wobec studentów takiej oceny dokonuje rektor (par. 4 ust. 1, Dz.U.2018.1882).

[40] Odpowiednio dla nauczycieli akademickich jest to wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (par. 16 ust. 1, Dz.U.2022.1236), a wobec studentów wniosek o ukaranie (par. 11 ust. 2 i 3, Dz.U.2018.1882).

obwinionego zarzuty, a także inne okoliczności mogące mieć wpływ na wynik sprawy;
- postępowanie sądowe lub sądowoadministracyjne - kontrola sądowa lub sądowoadministracyjna orzeczenia II instancji.

Organy dyscyplinarne, wiedza o dyskryminacji i świadomość o ich istnieniu wśród studentów

Kwestia odpowiedzialności dyscyplinarnej była przedmiotem badań w naukach prawnych, zwłaszcza w zakresie odpowiedzialności nauczycieli akademickich[41], lecz również i wobec studentów istnieją źródła naukowe na ten temat[42]. Przeprowadzone badanie opierało się o deklaratywną znajomość organów postępowania dyscyplinarnego poprzez stwierdzenie, że pytany ma wiedzę o istnieniu na uczelni rzecznika dyscyplinarnego oraz komisji dyscyplinarnej. Pytanie przy tym nie dokonywało rozróżnienia na właściwe dla nauczycieli akademickich, czy dla studentów i doktorantów. Osoby piastujące te funkcje w przypadku zgłoszenia powinny przekazać je do właściwych organów, a istotniejsza w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz ewentualnej odpowiedzialności dyscyplinarnej jest sama świadomość członków społeczności o istnieniu odpowiednich organów w ogólności. Zdecydowanie najbardziej rozpoznawalna w obrębie uczelni jest komisja dyscyplinarna (połowa odpowiadających deklarowała wiedzę o jej funkcjonowaniu)[43]. Natomiast 30% deklarowało wiedzę o funkcjonowaniu w uczelni rzecznika dyscyplinarnego[44]. Jednocześnie 4% do 6% badanych określiło, że zgodnie z ich wiedzą w uczelni nie funkcjonują organy dyscyplinarne[45]. Wyniki te pozwalają na zaobserwowanie zjawiska zaufania strategicznego opisanego przez Uslanera, jako przewidywaniu opartego na dotychczasowej wiedzy o funkcjonowaniu instytucji[46]. Tym w sposób wiarygodny można tłumaczyć wysoki odsetek braku pewności oraz umiarkowanego przekonania o funkcjonowaniu komisji dyscyplinarnej, oraz rzecznika dyscyplinarnego. Nawet jeśli odpowiadający nie posiadali wiedzy pozwalającej na

---

[41] Wiliński K., Szatkowska, A. (2018). Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich. *Studia Iuridica*, *78*, 497-516., Łakomy, K. (2023). Odpowiedzialność karna i dyscyplinarna nauczyciela akademickiego za ten sam czyn. Rozważania na temat zbiegu odpowiedzialności penalnej nauczyciela akademickiego. *Studia Prawnicze*, *227*(1), 131-151., Nowak D. (2023) Odpowiedzialnośc nauczyciela akademickiego z tytułu nieprzestrzegania norm etycznych. *Ius et Administratio*, 2/2023 (51), s. 114-125. Powstało nawet całościowe opracowanie: Izydorczyk, J. (2026). *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

[42] Woiński, M. (2020). Ramy odpowiedzialności dyscyplinarnej studenta. *Studia Iuridica*, (84), 23-39., Czarnecki, P. (2020). W poszukiwaniu optymalnego stopnia-i formalizacji postępowania dyscyplinarnego wobec studentów w Polsce. *Studia Iuridica*, (84), 59-76., Piwoński K. "Naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni jako przesłanka odpowiedzialności dyscyplinarnej studenta". Białostockie Studia Prawnicze 4:97-109.

[43] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 41.

[44] ibid, str.40.

[45] ibid, str. 40-41.

[46] Uslaner, E.M. (2008) „Zaufanie strategiczne i zaufanie normatywne", w P. Sztompka i M. Boguni-Borowska (red.), H. Roczniak i M. Zasada (tłum.) Socjologia codzienności. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, s. 181–223.

zajęcie stanowiska na spektrum tak-nie, to mało prawdopodobne w ich postrzeganiu było, aby w uczelni takie organy nie funkcjonowały. Należy rozpatrywać to definitywnie jako pozytyw i pewien sukces w wizerunku uczelni jako takiej.

Definitywnie najważniejszą informacją o istnieniu i działalności systemu przeciwdziałania dyskryminacji jest przytłaczający brak wiedzy studentów o nim. Około ⅓ badanych studentów odpowiednio albo nie została z nim zapoznana, albo nie pamięta ich zapoznania z procedurami przeciwdziałania dyskryminacji w uczelni, a wobec tych, którzy zostali zapoznani i pamiętają - na ogół dokonał tego samorząd studencki[47]. Poziom świadomości o omawianych zagadnienia wśród studentów nie odpowiada stanowi świadomości adekwatnemu do deklarowanych i koniecznych do spełnienia przez szkoły wyższe standardów jakości kształcenia[48]. Uczelnie na takowe procedury posiadają w stopniu co najmniej szczątkowym z uwagi na konieczność ich posiadania. W przypadku uchybień w tym zakresie Polska Komisja Akredytacyjna wskazałaby je w raporcie jako zalecenie lub rekomendację do wdrożenia. Otrzymane wyniki wskazują wyraźnie na ryzyko, że procedury pozostają nieskuteczne z punktu widzenia ich dostępności/rozpoznawalności dla studentów. Pod kątem funkcjonowania procedur nie ma zasadniczo znaczenia, czy studenta z nimi zapoznano, lecz tego faktu nie pamięta, czy nie zapoznano, gdyż oba skutkują pozbawienie całego systemu przeciwdziałania dyskryminacji najbardziej istotnego czynnika - świadomego ogniwa. Brak działań informacyjnych pozbawia organizację pożądanego z punktu widzenia kultury organizacji działania czynnika ludzkiego - studenta[49].

Wysoki odsetek osób niezapoznanych lub zapoznanych nieskutecznie z uwagi na brak pamięci o tym fakcie może wynikać z:

- traktowania obszaru przeciwdziałania dyskryminacji jako formalnego wymogu bez uznania go za element skutecznego tworzenia kultury organizacyjnej;
- skupienia się na formalizacji systemu wsparcia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji zaniedbując świadomość członków wspólnoty jako kluczowego elementu działania systemu;
- zbyt konserwatywnego podejścia do zarządzania procesowego, w wyniku którego dochodzi do wytworzenia się silosów w obrębie organizacji[50];
- niedostatecznych działań informacyjnych w zakresie istotności omawianego obszaru z punktu widzenia organizacji;

[47] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 42.
[48] Wymóg wynika ze wskaźnika spełnienia standardu jakości kształcenia 8.1 lit. i określonego dla oceny programowej w formułach ex post (https://pka.edu.pl/standardy-i-procedury/procedury/ocena-programowa-ex-post/ dostęp: 30.06.2026).
[49] Zjawisko to stanowi jeden z przejawów tzw. “symbolic compliance”. Lauren B. Edelman, Jessica Cabrera. 2020. Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance. *Annual Review of Law and Social Science* 16:361-383. https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-031820-122129 .
[50] Cilliers, F. i Greyvenstein, H. (2012) „The impact of silo mentality on team identity: An organisational case study”, SA Journal of Industrial Psychology, 38(2), s. 1–9.

- braku widoczności źródeł samodzielnego pozyskiwania wiedzy o tym obszarze w środkach komunikacji organizacji.

Identyfikacja powyższych elementów może wystąpić jednocześnie. W przypadku ich zaistnienia wiarygodność uczelni należy ocenić jako niedostateczną. Członkowie społeczności akademickiej mogą w takim wypadku traktować przeciwdziałanie dyskryminacji jako czynności pozorowane. Z kolei pożądane do wykształcenia postawy oraz świadomość nie będą posiadać potrzebnego wsparcia z punktu widzenia budowania kultury organizacji. Równie dużo o istotności procesu mówi staranność jego sporządzenia, co sposób i intensywność jego komunikacji. Uchybienia w tym obszarze rozpoznawane są ze szkodą dla zagadnienia przeciwdziałania dyskryminacji. W istocie istnienie procedur w ogólności pozostaje jedynie działaniem wyrachowanym i zamierzonym na wykazanie dokumentacji umożliwiającej udowodnienie formalnego spełnienia standardów jakości kształcenia. Sami członkowie wspólnoty akademickiej pozostają zostawieni sami sobie. Tłumaczyć to może wynik danych ankietowych, w których 56% wskazuje czerpanie informacji o identyfikacji dyskryminacji ze źródeł poza uczelnianych[51]. Jest to o tyle istotne, że w obrębie samych studentów zaobserwować można zróżnicowanie sytuacji materialnej[52], a także pochodzenie środowiskowe. Promowanie mobilności studenckiej oraz inkluzywności środowiska akademickiego pociąga za sobą konieczność zarządzania różnorodnością w tym zakresie. Uczelnia pozostaje instytucją niejednorodną pod względem materialnym i społecznym jej członków. Nie oznacza to, że stanowi to dla niej zagadnienie nowe lub dawno niewidziane. Otwartość uczelni na różnych pomiędzy sobą członków społeczności stanowił jej cechę założycielską wprost wywodzącą się ze średniowiecza.

Każda wspólnota lokalna charakteryzuje się wytworzeniem własnego języka komunikacji adekwatnego do realiów. W obrębie uczelni trudno by było spodziewać się wykształcenia języka czy gwary. Zachodzi on na polu słownika pojęć opisujących przede wszystkim miejsca i osoby, które powstają samoczynnie. Pełni on również element budowania tożsamości z uczelnią, stanowiąc element kultury organizacyjnej. Zagadnieniu języka inkluzywnego poświęcono liczne opracowania[53]. W kontekście przeprowadzonego badania trudnością nie jest diagnoza jego istnienia w szkołach wyższych. Jeżeli organizacja nie wykształciła takiego zbioru zasad, może skorzystać z przykładów w ramach otwartego dostępu. Problemem pozostaje natomiast pozbawienie możliwości stosowania wspólnego słownika pojęciowego, co prowadzić

[51] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 43.
[52] Eurostudent (2024) Społeczne i ekonomiczne warunki życia studentów w Polsce na tle innych krajów europejskich. Raport krajowy z badania Eurostudent VIII, Warszawa, str. 26-61.
[53] Dla przykładu: *Język równościowy*, Amnesty International https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownosciowy.pdf (dostęp: 8.08.2026 r.), Nowakowska M., Radzikowska K. (2022) Język inkluzywny. Jak mówić, żeby włączać, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2022, https://uew.pl/wp-content/uploads/2024/03/Jak-mowic-zeby-wlaczac-jezyk-inkluzywny.pdf (dostęp: 8.08.2026 r.).

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

może do barier komunikacyjnych uniemożliwiających wykorzystywanie języka jako narzędzia komunikacji. Komunikacja w organizacji o charakterze uniwersyteckim jest wyjątkowo zniuansowana i w obrębie tej samej uczelni poszczególne grupy społeczności mogą mieć różne typy kultury organizacyjnej nawet pomiędzy wydziałami[54]. Trudności w przypadku operowania językiem w zakresie procedur przeciwdziałania dyskryminacji mogą być nieintuicyjne. Obrazowym przykładem niech będą następujące dwa zdania wypowiedziane przez studenta:

- *"Prowadzący od dwóch tygodni molestuje mnie po każdych zajęciach"*
- *"Dziekan molestuje kierowniczkę dziekanatu, aby wykonała swoje obowiązki"*

Oba zdania budzą uzasadnione wątpliwości co do przekazu z uwagi na znaczenie czasownika "molestować", który może znaczyć zarówno 1) natrętne domaganie się czegoś, proszenie o coś, jak i 2) nakłanianie do kontaktów seksualnych[55].

Członkowie społeczności akademickiej pochodzą z różnych środowisk oraz regionów geograficznych mogą posługiwać się pojęciami albo nieznanymi zupełnie nieznanymi innym i tym samym niewidniejącymi nawet w najobszerniejszym słowniku języka polskiego lub angielskiego, albo korzystać z neologizmów znaczeniowych. W obu przypadkach, rozpatrując działania z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, powinno się o tym pamiętać. Stanowi to trudność w funkcjonowaniu procedur już u ich podstaw. Wzmacnia to trudności w późniejszych ewentualnym realizowaniu procesów przewidzianych w organizacji. Brak zorganizowanych działań na poziomie instytucjonalnym w celu zapoznania studentów z istniejącymi w uczelni procedurami, w tym ich rozpoznawania i definiowania, skutkuje:

- istnieniem w świadomości członków społeczności niejednolitego słownika pojęć stosowanych w obowiązujących procedurach;
- koniecznością domniemania linii oraz kryteriów podziału na zachowania akceptowalne, oraz nieakceptowalne;
- nieświadomością członków społeczności akademickiej o nieakceptowalności zachowań, których są ofiarami, świadkami lub sprawcami;
- napięć wewnętrznych pomiędzy jednostkami lub grupami co do klasyfikacji zachowań o charakterze dyskryminacyjnym;
- brakiem wiedzy o prawach i ochronie osoby rozpoznającej zachowania o charakterze dyskryminacyjnym wobec siebie lub osób ze swojego otoczenia;
- brakiem wiedzy o prawidłowym postępowaniu organów uczelni i członków społeczności, a tym samym zgłaszaniu uchybień i niedrożności w zaprojektowanych procesach;

[54] Zjawisko takie zaobserwowano już na styku nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych.Ponicka, M. (2013). *Wieloaspektowość systemu komunikowania się w uczelni wyższej* (Rozprawa doktorska, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego), Katowice 2013, str. 356-362.

[55] https://sjp.pwn.pl/slowniki/molestowa%C4%87.html (dostęp. 02.08.2026).

- brakiem wiedzy o postępowaniu w przypadku identyfikacji zachowań o charakterze dyskryminacyjnym;
- brakiem możliwości lub wiedzy o jej istnieniu sposobu zażalenia podjętych w uczelni działań.

Należy mieć na uwadze, że działania z obszaru przeciwdziałania dyskryminacji nie mają, a przynajmniej nie powinny mieć, charakteru represyjnego lub stanowić podstawę relegowania studentów i doktorantów czy rozwiązywania stosunku pracy. Ze swojej natury powinna skupiać się na wychwytywaniu zjawisk niepożądanych i służyć do korekcji postaw członków społeczności. Ciężar tych procedur ze swojej natury zorientowany jest na przewinienia mniejszej wagi - niepodlegające ściganiu z urzędu i większość tych z oskarżenia prywatnego, chociaż nie oznacza, że ich z definicji nie obejmuje. Potwierdzają to również deklaracje odpowiadających w styczności z poszczególnymi zachowaniami. Najpowszechniejsze były to zachowania werbalne, a ich występowanie malało wraz z rosnącym wkładem własnej aktywności osoby dokonującej zachowań o charakterze dyskryminacyjnym. Nie oznacza to jednak, że przewinienia cięższej wagi nie występowały. Za główną przyczynę postrzegano natomiast poczucie bezkarności w połączeniu z wykorzystywaniem pozycji. Potwierdza to zatem szczególną rolę oraz potrzebę drożności posiadanych przez uczelnię procedur. Jednocześnie studenci umiarkowanie ufają członkom wspólnoty i jej faktycznemu wsparciu, chociaż okolice średniej kierują się w stronę wyższego zaufania.

Podstawowym problemem widocznym w badaniu jest niezapoznawanie studentów z procedurami dyskryminacyjnymi lub dokonywanie tego w sposób niepozostawiającym widocznego śladu w pamięci. Znajduje to również potwierdzenie w źródłach pozyskiwania wiedzy o samym zjawisku dyskryminacji, gdyż ponad połowa zdobyła ją poza uczelnią. Stąd też zrozumiałe są deklarowane grupy pierwszego komunikowania zaistnienia działań o charakterze dyskryminacyjnym. W grupie 3 podmiotów znaleźli się członkowie rodziny i znajomi z uczelni oraz poza niej. Stanowi to oczywistą i intuicyjną grupę, która z naturalnych względów stanowi dominujący odsetek. Jednak dysproporcja pomiędzy podmiotami związanymi z uczelnią jest ogromna. Największy odsetek przypada na samorząd studencki, którego wskazał co piąty odpowiadający. Nauczyciele akademiccy, osoby na stanowiskach kierowniczych, pracownicy administracyjni, a także psycholog uczelniany stanowili marginalne odsetki[56].

Wnioski i rekomendacja

Przeprowadzone badanie przedstawia zróżnicowany obraz funkcjonowania procedur przeciwdziałania dyskryminacji i zaufania studentów w tym zakresie. Pozytywną

[56] Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, str. 44.

informacją pozostaje bez wątpienia fakt, że głównymi zachowaniami są te wynikające z codziennych interakcji opartych o kontakty werbalne, a nie zachowania kwalifikowane już jako ścigane z oskarżenia prywatnego lub z urzędu.

Studenci w ogólności nie są należycie zapoznawani z istniejącymi w uczelniach procedurami przeciwdziałania dyskryminacji, które niewątpliwie istnieją, a przynajmniej powinny powstać po stwierdzeniu ich braku przez Polską Komisję Akredytacyjną. Wiedza o ich istnieniu opiera się raczej na zaufaniu strategicznym, a nie wiedzy pozyskanej od samej instytucji.

Podejmowane aktualnie działania w zakresie dostarczenia przez szkoły wyższe wiedzy o standardach zachowań, rozpoznawania przejawów dyskryminacji oraz postępowania w przypadku ich zidentyfikowania są niedostateczne pod kątem zakresu, oraz ich skuteczności. Brak wprowadzenia standardu przez uczelnie wymusza na studentach opieranie się na wiedzy uzyskiwanej ze źródeł niezweryfikowanych, a tym samym trudności w stosowaniu procedur ze względu na różnorodność już na poziomie pojęć. Jednocześnie niedostateczna aktywność w tym zakresie wpływa na postrzeganie instytucji jako niezainteresowanej działaniami w tym zakresie i podejmowanie działań przede wszystkim deklaratoryjnych.

Realne działania mają szansę odnieść faktyczny pozytywny skutek z uwagi na umiarkowane zaufanie studentów zarówno do instytucji, członków społeczności akademickiej, jak i jej działania. Oznacza to dostateczny punkt wyjścia do poprawy wizerunku szkół wyższych na tym polu. Największym zagrożeniem pozostaje obawa odwetu powiązana z potencjalną bezkarnością osób podejmujących zachowania o charakterze dyskryminacyjnym.

Procedury antydyskryminacyjne powinny również zapewniać wysoki standard działania i pozostawać odporne na fałszywe oskarżenia z powodu niskich pobudek przy jednoczesnym zagwarantowaniu ich drożności. Wymaga to złożonych działań na etapie ich projektowania, a także zapoznawania studentów z ich funkcjonowaniem.

Rekomendacje

Działania podejmowane w obszarze zwiększenia zaufania, świadomości istnienia procedur przeciwdziałania zachowaniom o charakterze dyskryminacyjnym, a w konsekwencji ich funkcjonowania powinny być skupione na poprawie komunikacji ich widoczności.

Stosunkowo prostym rozwiązaniem będzie dodanie modułów w systemach elektronicznych obsługi studiów, z których regularnie korzystają studenci. Obecność zakładek lub odnośników na głównej stronie po zalogowaniu oswaja wzrok studentów i oddziałuje na ich świadomość istnienia zespołu zorganizowanych działań, które pozostają do ich dyspozycji w razie zaistnienia potrzeby.

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Konieczne jest przejęcie przez jednostki organizacyjne uczelni zadań z faktycznego prowadzenia szkoleń z zakresu stosowanego w szkole wyższej słownika pojęć, katalogu zachowań niezalecanych i nieakceptowalnych ze strony członków wspólnoty akademickiej. Dobrą praktyką jest współdziałanie w tym zakresie z samorządem studenckim, lecz bez przenoszenia na niego obowiązku podejmowania działań w tym zakresie.

W tym celu poza realizacją szkoleń powinny zostać opracowane i pozostawione w stałym dostępie materiały wspomagające zidentyfikowanie przez studenta potencjalnie dotkniętego zachowaniami o charakterze dyskryminacyjnym podstaw do ustalenia konieczności zgłoszenia zdarzeń wraz ze wskazaniem katalogu osób właściwych dla charakteru danej sprawy. Zaleca się w tej sprawie wykorzystać posiadane przez uczelnię narzędzia wykorzystywane do kształcenia na odległość.

Zaleca się wprowadzenie standardu badania świadomości o obowiązujących sw uczelni procedurach przeciwdziałania dyskryminacji poprzez prowadzenie ankiet na losowych próbach studentów poszczególnych kierunków studiów w celu identyfikacji faktycznie posiadanej przez studentów wiedzy o ich istnieniu oraz funkcjonowaniu. Regularna autodiagnoza uczelni w tym zakresie stanowi będzie dowód dojrzałości organizacyjnej w omawianym obszarze.

Zaleca się gromadzenie przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego danych dotyczących prowadzonych w uczelniach spraw dyscyplinarnych wraz ze statystykami ich wyników w celu identyfikowania drożności funkcjonowania zespołu procedur przeciwdziałania zachowaniom o charakterze dyskryminacyjnym.

Bibliografia

Literatura

1. Akanpaadgi, E. ., Binpimbu, F. ., & Kuuyelleh, E. N. . (2023). The impact of stress on students' academic performance. *Eureka: Journal of Educational Research*, *2*(1), 60–67. https://doi.org/10.56773/ejer.v2i1.17 (dostęp 18.06.2026).
2. Albornoz-Toyohama R.H., Mendigure-Hachircana R., Haro-Casildo S., Abanto-Ramírez C.D. (2025) Factors influencing student retention university students: an analysis of institutional reputation, social responsibility and loyalty. Front. Educ. 10:1499518. doi: 10.3389/feduc.2025.1499518.
3. Calderon Leon, M. D., Guassi Moreira, J. F., Saragosa-Harris, N. M., Waizman, Y. H., Sedykin, A., Peris, T. S., & Silvers, J. A. (2024). Parent and Friend Relationship Quality and Links to Trajectories of Loneliness During the First Year of College. *Child psychiatry and human development*, *55*(3), 680–694. https://doi.org/10.1007/s10578-022-01416-6 .

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

4. Cilliers, F. i Greyvenstein, H. (2012) „The impact of silo mentality on team identity: An organisational case study", SA Journal of Industrial Psychology, 38(2), s. 1–9.
5. Czarnecki, P. (2020). W poszukiwaniu optymalnego stopnia-i formalizacji postępowania dyscyplinarnego wobec studentów w Polsce. *Studia Iuridica*, (84), 59-76.
6. Ćwirynkało K., Dampc. M. (2023) Kobiety na Uniwersytecie - równość czy dyskryminacja? Raport z badań jakościowych. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. https://uwm.edu.pl/sites/default/files/2023-09/Raport%20-%20kobiety%20na%20Uniwersytecie.pdf.
7. Domeracki P. (2024) Konflikt Wartości. w: Magier P. (red.) (2024) Młodzież wobec wartości. Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa. s. 71-122.
8. Eurostudent (2024) Społeczne i ekonomiczne warunki życia studentów w Polsce na tle innych krajów europejskich. Raport krajowy z badania Eurostudent VIII, Warszawa.
9. Góralewska-Słońska, A. M. (2016). Mobbing w środowisku pracy. Rys teoretyczny. *Relacje. Studia z nauk społecznych*, (2), 61-74.
10. Herberger, J. (2016). Poziom stresu związanego ze studiami i jego wybrane uwarunkowania. *Psychologiczne Zeszyty Naukowe*, (1), 61-74.
11. Izdebski H., Zieliński J.M. (2023) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. 3.
12. Izydorczyk, J. (2026). *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
13. Jakubowski A. (red.) (2023) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. 1.
14. Janowska, Z. (2016) „Czy uczelnia wyższa jest organizacją inteligentną?", Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów, (148), s. 100–110.
15. Jedlecka, W. (2017). Formy i rodzaje przemocy. *Wrocławskie Studia Erazmiańskie 11,* s. 14-29 https://repozytorium.uni.wroc.pl/publication/92806.
16. Kalinowska-Sufinowicz B. (2020) "Molestowanie seksualne i jego koszty finansowe dla gospodarki". Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 3:179-196.
17. Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. In *Special topics and particular occupations, professions and sectors* (pp. 221-297). Singapore: Springer Singapore.
18. Klaus W., Winiarska A. (2011) "Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe.". Studia BAS 26, s. 9-40.
19. Kubicki, D. (2016). Uniwersytet wobec imperatywu zwrotu od pedagogiki postmodernistycznej do klasycznej w edukacji młodych pokoleń społeczeństw Europy Środkowo-Wschodniej. *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, (13), 41-57.
20. Kurpios N. (2024) Środki ochrony kobiet przed dyskryminacją w zakładach pracy. *Kortowski Przegląd Prawniczy* 3, s. 15-28.
21. Laskowski, M. (2013). Czy odpowiedzialność dyscyplinarna jest rodzajem odpowiedzialności karnej?. *Themis Polska Nova*, (1 (4)), 85-97.
22. Lauren B. Edelman, Jessica Cabrera. 2020. Sex-Based Harassment and Symbolic Compliance. *Annual Review of Law and Social Science* 16:361-383.https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-031820-122129.
23. Łakomy, K. (2023). Odpowiedzialność karna i dyscyplinarna nauczyciela akademickiego za ten sam czyn. Rozważania na temat zbiegu

odpowiedzialności penalnej nauczyciela akademickiego. *Studia Prawnicze*, *227*(1), 131-151.
24. Mhaka-Mutepfa, M., & Rampa, S. (2024). Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, *37*(1), 1–18. https://doi.org/10.1080/09518398.2021.1991028.
25. Nowak D. (2023) Odpowiedzialnośc nauczyciela akademickiego z tytułu nieprzestrzegania norm etycznych. *Ius et Administratio*, 2/2023 (51), s. 114-125.
26. Nowakowska M., Radzikowska K. (2022) Język inkluzywny. Jak mówić, żeby włączać, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2022, https://uew.pl/wp-content/uploads/2024/03/Jak-mowic-zeby-wlaczac-jezyk-inkluzywny.pdf (dostęp: 8.08.2026 r.).
27. Pacian J., Pacian A., Daniluk-Jarmoniuk A. (2012) "Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jako problem prawny i społeczny" Roczniki Nauk Prawnych, XXII (3), s. 79-92.
28. Pascoe, M. C., Hetrick, S. E., & Parker, A. G. (2020). The impact of stress on students in secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*, *25*(1), 104–112. https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1596823.
29. Pasieczny, J. (2015). Obszary i źródła patologii organizacyjnych. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (83), 529-538.
30. Piotrowski K. et al (2024) Raport. Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim. Warszawa.
31. Piwoński K. "Naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni jako przesłanka odpowiedzialności dyscyplinarnej studenta". Białostockie Studia Prawnicze 4:97-109.
32. Ponicka, M. (2013). *Wieloaspektowość systemu komunikowania się w uczelni wyższej* (Rozprawa doktorska, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego), Katowice 2013, str. 356-362.
33. https://sjp.pwn.pl/slowniki/molestowa%C4%87.html (dostęp. 02.08.2026).
34. Prevost, C., & Hunt, E. (2018). Bullying and mobbing in academe: A literature. *European Scientific Journal*, *14*(8), 15.
35. Sławek, T. (2009). Uniwersytet i to, co między ludźmi. *Nauka*, *2*, 23-36., Brzeziński, J. M. (2011). O formacyjnej roli uniwersytetu. *Forum dydaktyczne 7-8/2011*, s. 51-57.
36. Sułkowski, Ł. (2016) Kultura akademicka: Koniec utopii? Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN., s. 32-35.
37. Szczęsny M., Kopaczyński M. (2025) Odpowiedzialność dyscyplinarna studentów, Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej Warszawa.
38. Świniarski P. et al (2025) Opracowanie wyników badania funkcjonowania procedur antydyskryminacyjnych oraz zaufania do instytucji szkół wyższych, https://strefakomfortu.psrp.org.pl/wp-content/uploads/2025/12/Raport-SK.pdf, (dostęp 8.08.2026 r.).
39. Talarowska, M., et al (2023). Mental Health of Students at Polish Universities after Two Years of the Outbreak of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, *20*(3), 1921. https://doi.org/10.3390/ijerph20031921.
40. Uslaner, E.M. (2008) „Zaufanie strategiczne i zaufanie normatywne", w P. Sztompka i M. Boguni-Borowska (red.), H. Roczniak i M. Zasada (tłum.)

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Socjologia codzienności. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, s. 181–223.
41. Wiliński K., Szatkowska, A. (2018). Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich. *Studia Iuridica*, *78*, 497-516.
42. Woiński, M. (2020). Ramy odpowiedzialności dyscyplinarnej studenta. *Studia Iuridica*, (84), 23-39.
43. Woźnicki J. (red.) (2019) Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz
44. Zweiffel M. (2023) "Mowa nienawiści – ujęcie prawne, językowe i filozoficzne". Studia Medioznawcze 2:204-214.
45. Bednarska-Leśniak J., Gładysiak N. (2025) Raport z konferencji: Studenckie [re]Formy, Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej Warszawa.

Akty prawne

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U.2022.1236).
2. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U.2018.1882).
3. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 Kodeks postępowania karnego (Dz.U.2024.1248 ze zm.).
4. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2024.1571 t.j.).
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2025.277 t.j.).

Źródła internetowe

1. *Język równościowy*, Amnesty International https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%C4%99zyk-rownosciowy.pdf (dostęp: 8.08.2026 r.).
2. Standardy jakości kształcenia Polskiej Komisji Akredytacyjnej dla oceny programowej w formułach ex post (https://pka.edu.pl/standardy-i-procedury/procedury/ocena-programowa-ex-post/ dostęp: 30.06.2026).

Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Strefa Komfortu PSRP

Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej

Projekt Strefa Komfortu PSRP finansowany jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego