

Na niniejszą publikację składają się cztery raporty z badań wraz z wnioskami i rekomendacjami dotyczącymi poszczególnych badanych grup, poprzedzone wspólną notą metodologiczną oraz zakończone rekomendacjami ogólnymi odnoszącymi się do rozwiązań o charakterze systemowym.

Każdy z prezentowanych raportów stanowi odrębną całość i dotyczy jednej populacji badawczej współtworzącej społeczność UAM:

- a) osób studiujących,
- b) osób doktoranckich,
- c) osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych,
- d) osób zatrudnionych w działach wsparcia administracyjno-dydaktyczno-technicznego.

W aneksie zamieszczono kwestionariusz ankiety. Szczegółowe zestawienia wyników badań dostępne są w Repozytorium UAM.

Czym jest molestowanie seksualne?

W polskich normach prawnych zapisy, które definiują pojęcie molestowania seksualnego, bezpośrednio nawiązując do przepisów prawa UE dotyczącego równouprawnienia, uznają je za dyskryminację ze względu na płeć i wprowadzają jej bezwzględny zakaz.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy¹.

¹ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219).

W polskim porządku prawnym najszerszą ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu zapewnia Kodeks pracy, który zawiera zarówno ogólny zakaz dyskryminacji (w tym m.in. ze względu na płeć), jak i definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego². Molestowania i molestowania seksualnego zakazuje także Ustawa o równym traktowaniu (art. 3 pkt 3 i 4)³. Stosuje się ją w zakresie interesującego nas problemu w kontekście badania oświaty i szkolnictwa wyższego; podejmowania kształcenia zawodowego; warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej; działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych; dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Zakaz podejmowania zachowań o charakterze molestowania seksualnego czy popełniania przestępstw seksualnych na uczelniach wyższych i odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli i nauczycielek akademickich za nie przewiduje także ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którą nauczyciel akademicki i nauczycielka akademicka podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczycielki akademickiej i nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego (art. 275)⁴.

Ponadto ochrona prawna przed niektórymi rodzajami czynów o charakterze molestowania regulowana jest w Kodeksie wykroczeń⁵ i Kodeksie karnym⁶ (groźby, uporczywe nękanie, zmuszanie do określonego zachowania, pomawianie lub znieważanie osoby, znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy, naruszanie nietykalności cielesnej, utrwalanie wizerunku nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej, doprowadzanie osoby do obcowania płciowego groźbą bezprawną lub podstępem, seksualne wykorzystanie niepoczytalności, bezradności lub nadużycie stosunku zależności)⁷.

W szerszym kontekście molestowanie seksualne stanowi naruszenie praw człowieka oraz jest przeszkodą w zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn, która jest jedną z podstawowych zasad Konstytucji RP (art. 32 i 33).

W kontekście badanego i opisywanego tu problemu oraz terenu badań, jakim jest uczelnia wyższa, która poza tym, że jest miejscem pracy, realizuje szereg specyficznych zadań, w tym kształcenie i stwarzanie warunków do wszechstronnego rozwoju

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.; dalej: k.p.), art. 18(3a).

³ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219).

⁴ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668).

⁵ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2018 r. poz. 618, z późn. zm.).

⁶ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1600; dalej: k.k.).

⁷ Ochrona prawna i tryb ścigania w zależności od czynu i przesłanki jest zróżnicowana.

osób studiujących, należy zauważyć, że osoby ze społeczności UAM w różnym stopniu podlegają Kodeksowi pracy czy Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Mowa tu szczególnie o osobach studiujących (na I, II i III stopniu kształcenia), których prawa i obowiązki w sposób ogólny w tym zakresie regulują m.in.: Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁸ i Regulamin studiów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁹. Te dokumenty nie odnoszą się jednak szczegółowo do pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, czy molestowania seksualnego. Na taką potrzebę zdefiniowania pojęć, regulacji i ochrony odpowiada Polityka równościowa i antydyskryminacyjna Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, zgodnie z którą zakaz nierównego traktowania i dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego dotyczy wszystkich członków i członkiń wspólnoty akademickiej UAM (pracowników i pracowniczek, doktorantów i doktorantek, studentów i studentek) oraz osób wykonujących pracę lub usługi na rzecz UAM na podstawie umowy cywilnoprawnej czy wolontariatu¹⁰.

Zgodnie z Kodeksem pracy, aby zachowanie mogło być uznane za molestowanie seksualne, musi spełniać następujące kryteria:

- brak zgody i akceptacji ze strony osoby doświadczającej danego zachowania;
- charakter seksualny zachowania lub odniesienie do płci/tożsamości płciowej osoby;
- wyrażane w formie werbalnej (żarty o tematyce seksualnej, niestosowne uwagi, insynuacje, komentarze, maile, szantaż), niewerbalnej (niestosowne gesty, taksowanie wzrokiem, ekspozowanie seksistowskich, erotycznych czy pornograficznych obrazów, filmów, także w cyberprzestrzeni), fizycznie (różne formy kontaktu fizycznego, zmuszanie do kontaktów seksualnych)¹¹.

Stosowanie szerokiego rozumienia wspólnoty akademickiej wskazuje na konieczność wzięcia w badaniach pod uwagę co najmniej trzech kontekstów w odniesieniu do typów relacji międzyludzkich i zależności służbowych w organizacji, jaką jest uniwersytet:

⁸ Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Załącznik do Obwieszczenia nr 1/2022 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 28 marca 2022, https://bip.amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0026/335483/1_Zalacznik-do-obwieszczenia_statut.pdf [dostęp: 25.04.2022].

⁹ Regulamin studiów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu – tekst ujednolicony na podstawie Uchwały nr 222/2018/2019 Senatu UAM z dnia 29 kwietnia 2019 r., Uchwały nr 296/2018/2019 Senatu UAM z dnia 29 czerwca 2019 r., Uchwały nr 210/2021/2022 Senatu UAM z dnia 25 kwietnia 2022 r. oraz Uchwały nr 300/2022/2023 Senatu UAM z dnia 17 kwietnia 2023 r., https://amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0031/476941/Regulamin-studiow_2023.pdf [dostęp: 25.04.2022].

¹⁰ Załącznik do zarządzenia nr 232/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 6 czerwca 2022 roku w sprawie Polityki równościowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, § 2–3, https://amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0029/464960/Polityka-Rownosciowa-i-Antydyskryminacyjna-UAM.pdf [dostęp: 25.04.2022].

¹¹ J. Marciniak (2020). *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa, s. 79–94.

- kontekst struktury, organizacji i kultury UAM jako zakładu pracy z uwzględnieniem relacji i zależności pomiędzy osobami zatrudnionymi oraz wykonującymi pracę/usługi na rzecz UAM;
- kontekst struktury, organizacji i kultury kształcenia i wspierania rozwoju młodych ludzi z uwzględnieniem relacji i zależności pomiędzy osobami zatrudnionymi a osobami studiującymi;
- kontekst struktury, organizacji i kultury społeczności studenckiej z uwzględnieniem relacji i zależności pomiędzy osobami studiującymi.

Osoby zatrudnione, współpracujące oraz studiujące mogą spotkać się z molestowaniem seksualnym zarówno w relacjach hierarchicznych uczelni, jak i w relacjach koleżeńskich i rówieśniczych.

Normy

System uregulowań prawnych związanych z opisywanymi, niechcianymi zachowaniami obowiązuje i reguluje zasady współżycia społecznego niezależnie od danej społeczności, której dotyczy. Oczywiście w środowisku akademickim powstają dodatkowe ustalenia i regulacje prawne precyzujące procedury reagowania na tego rodzaju zachowania. Prawdopodobnie sam system realnego egzekwowania istniejącego prawa w sytuacji łamania owych norm i świadomości ich nieprzestrzegania wymaga ciągłego monitoringu. Jednak może warto równolegle lub w dalszej perspektywie czasowej zastanowić się nad następującą relacją. Czy nie jest tak, że molestowanie jest procesem łamiącym najpierw normy zwyczajowe, by przy braku reakcji ze strony bezpośredniego otoczenia społecznego ewoluować w stronę łamania norm obyczajowych. Gdy znów nie będzie reakcji, taka norma wchodzi w konflikt z normami prawnymi. W ostateczności pojawiają się zachowania obwarowane sankcjami przewidzianymi dla łamania norm moralnych.

Warto dodać, że normy zwyczajowe podlegają największym zmianom i są uzależnione od środowiska społecznego, w którym są uznawane za obligatoryjne. Zmienność reguł zwyczajowych i ich przypisanie do konkretnej grupy nie jest kwestią tak oczywistą jak interpretacja zachowań w kategoriach norm moralnych czy prawnych. Odrębność norm zwyczajowych, i co ważniejsze, obyczajowych może być mylnie traktowana jako swoista cecha pewnych środowisk i w zasadzie ich łamanie nie tworzy podstaw do traktowania ich w kategoriach molestowania (np. opinie na temat ubioru, wyglądu, „akceptowanych” sposobów dotyku czy orientacji seksualnej). Wydaje się, że to ta specyfika środowiskowa norm zwyczajowych w bezpośredni sposób przyczynia się do braku reakcji na konkretne zachowania. Dlatego zjawiska związane z molestowaniem są w szczególności sposobem diagnozowane w środowiskach względnie homogenicznych. Patrząc z tej perspektywy, ogólnoswiatowa akcja „#Ja-Też” (#Metoo) w gruncie rzeczy wskazuje na opisywaną powyżej relację przejścia,

które w konsekwencji prowadzi od specyficznego – przypisanego do danego miejsca czy zawodu – traktowania norm zwyczajowych i obyczajowych, do łamania norm prawnych i moralnych w poczuciu bezkarności.

Skutki molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne w miejscu nauki i pracy wiąże się z poważnymi, negatywnymi skutkami związanymi z codziennym funkcjonowaniem, pracą i zdrowiem pojedynczych osób i całej społeczności¹². W kontekście indywidualnym wpływa negatywnie zarówno na zdrowie psychiczne, fizyczne jednostki, jak i na wyniki, osiągnięcia edukacyjne i zawodowe¹³ (zmniejsza wydajność i satysfakcję z wykonywanej pracy, powoduje wycofywanie się z aktywności). Konsekwencją tych zdarzeń może być również wystąpienie zespołu stresu pourazowego (PTSD¹⁴). Miejsce pracy i edukacji, w którym dochodzi do naruszeń o charakterze molestowania seksualnego, jest przestrzenią nieprzyjazną, niebezpieczną, z zaburzonymi relacjami społecznymi oraz niesprzyjającą rozwojowi. Co szczególnie ważne kultura i zasady panujące w organizacji, dostępne wsparcie społeczne oraz procedury ujawniania molestowania seksualnego wpływają na jego skutki¹⁵.

Dla kogo raport?

W ciągu ostatnich dekad temat molestowania seksualnego na polskich uczelniach zyskał na znaczeniu, choć jeszcze 30 lat temu był niemal nieobecny w debacie publicznej. Brakowało danych, diagnoz, procedur oraz świadomości problemu zarówno wśród osób studiujących, jak i kadry akademickiej. Pierwsze ogólnopolskie badania i raport dotyczący molestowania i molestowania seksualnego przygotowany został w 2018 roku przez Rzecznika Praw Obywatelskich i dotyczył osób studenckich¹⁶.

¹² D.K.-S. Chan, S.Y. Chow, C.B. Lam, S.F. Cheung (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x> [dostęp: 25.04.2022]; M.B. Nielsen, S. Einarsen (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226–228. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs010> [dostęp: 25.04.2022].

¹³ D.K.-S. Chan, S.Y. Chow, C.B. Lam, S.F. Cheung (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x> [dostęp: 25.04.2022].

¹⁴ C. Avina, W. O'donohue (2002). Sexual harassment and PTSD: Is sexual harassment diagnosable trauma? *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 15(1), 69–75. <https://doi.org/10.1023/A:1014387429057> [dostęp: 25.04.2022].

¹⁵ C.R. Wilness, P. Steel, K. Lee (2007). A Meta-analyses of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x> [dostęp: 25.04.2022].

¹⁶ A. Kwaśniewska, M. Winiewski, D. Bulska, M. Babińska, *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2018, Doświadczenie molestowania wśród

Opracowania na temat molestowania seksualnego na uczelniach przygotowały następnie Helsińska Fundacja Praw Człowieka i Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego¹⁷, które wykazały, że uczelnie nie mają procedur poświęconych przeciwdziałaniu i reagowaniu na molestowanie. W 2022 roku Narodowe Centrum Nauki przeprowadziło badania „Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce”, które potwierdziły występowanie zachowań o charakterze molestowania seksualnego w środowisku akademickim¹⁸. Badania o różnej metodologii i zasięgu zaczęły być realizowane także na innych uczelniach.

Rezultaty powyższych analiz, narastająca dyskusja, rosnąca społeczna świadomość problemu w środowisku akademickim, zobowiązania UAM wynikające z HR Excellence, rekomendacje na podstawie diagnoz i badań jakościowych zespołu Gdy Nauka Jest Kobietą UAM oraz monitoringu warunków pracy i równego traktowania UAM¹⁹, a także założenia planu równości płci (GEP UAM) stały się przyczynkiem do realizacji na UAM w 2022 roku badań na temat molestowania w całej społeczności studenckiej i pracowniczej.

Niniejszy zbiór raportów to merytoryczny wkład w toczącą się dyskusję i potrzebną zmianę społeczną, materiał źródłowy dla podmiotów, które naukowo i profesjonalnie badają zjawisko molestowania seksualnego oraz szerzej problem dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Przedstawione w raportach analizy i rekomendacje przydatne będą nie tylko na uczelniach, w ośrodkach badawczych, instytucjach naukowych i edukacyjnych, ale także w innych instytucjach publicznych i prywatnych we wszystkich branżach i sektorach. Wszędzie tam, gdzie potrzebna jest wiedza do projektowania skutecznych i efektywnych mechanizmów przeciwdziałających i eliminujących zachowania o charakterze molestowania seksualnego oraz wdrażania rozwiązań i polityk antydyskryminacyjnych. To także bogate źródło rzetelnych danych dla instytucji i organizacji, które udzielają wsparcia osobom doświadczającym molestowania seksualnego i zajmują się ich ochroną prawną. Raportami mogą być zainteresowane grupy i organizacje studenckie, doktoranckie

studentek i studentów, 2018.pdf [dostęp: 25.04.2022].

¹⁷ J. Gerlich, *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2019, molestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych.pdf [dostęp: 25.04.2022]; P. Kister, J. Kocjan, I. Patykowska, B. Tencer, A. Urbańska, *Badanie molestowania seksualnego na uczelni: powszechność zjawiska oraz analiza dostępności wsparcia na Uniwersytetach Jagiellońskim, Warszawskim oraz Wrocławskim dla osób studiujących, które go doświadczają*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2022, raport_1_kk_-_badanie_molestowania_seksualnego_na_uczelniach.pdf [dostęp: 25.04.2022].

¹⁸ Narodowe Centrum Nauki, *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu*, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN, Kraków 2022, https://ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf [dostęp: 25.04.2022].

¹⁹ G. Gajewska, E. Głowacka-Sobiech, I. Chmura-Rutkowska, M. Kokociński, K. Wala (2022). *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*, Poznań, <https://press.amu.edu.pl/pl/raport-t-z-monitoringu-warunkow-pracy-i-rownego-tractowania-w-uam.html> [dostęp: 25.04.2022].

oraz pracownicze, które na podstawie przedstawionych danych mogą działać w swoich środowiskach w kierunku wprowadzenia potrzebnych zmian w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy. Mamy nadzieję, że niniejsze raporty będą źródłem rzetelnych argumentów i ważnym punktem odniesienia w refleksji, dyskusji i pracy na rzecz równości płci, dobrych relacji, bezpieczeństwa i zdrowia zarówno dla kadry zarządzającej, jak i osób studiujących oraz wszystkich osób w akademickiej społeczności bez wyjątku.