

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁAŃ

Rzecznika Praw i Wartości
Akademickich do 31 grudnia 2021 r.

Biuro Rzecznicki
Praw i Wartości
Akademickich UJ

ul. Czapskich 4,
pok. 28 i 29
31-110 Kraków
tel. +48 12 663 30 49
+48 12 663 30 48

ombuds@uj.edu.pl
www.ombuds.uj.edu.pl

*Rzecznik Praw i Wartości Akademickich
stoi na straży praw i wartości
akademickich wynikających z prawa
powszechnie obowiązującego i aktów
wewnętrznych Uniwersytetu, a także
w szczególności z wielowiekowej tradycji
i zwyczajów Uniwersytetu, Akademickiego
Kodeksu Wartości i Kodeksu Dobrych
Praktyk w Szkołach Wyższych.*

Fragment Uchwały nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu
Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku

WPROWADZENIE

W listopadzie 2020 roku Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego po raz pierwszy wybrał osobę pełniącą funkcję Rzecznika Praw i Wartości Akademickich. Na pięcioletnią kadencję została powołana naukowiec zatrudniona w Instytucie Socjologii – dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ.

Wiadomości Uniwersytetu Jagiellońskiego
Prof. Beata Kowalska rzeczniką praw i wartości akademickich UJ.

Na początku 2021 roku zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego zostało utworzone w strukturze organizacyjnej administracji ogólnouczelnianej Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich. Od 1 lutego 2021 roku w biurze zatrudniona jest w wymiarze ½ etatu jedna osoba na stanowisku samodzielnego referenta.

Zarządzenie nr 5 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 13 stycznia 2021 roku.

Niniejsze sprawozdanie jest sporządzone w oparciu o zapis §8 Uchwały nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku:

Uchwała nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku.

Rzecznik przedstawia Senatowi Uniwersytetu Jagiellońskiego w terminie do 30 marca roczne sprawozdanie ze swojej działalności, zawierające w szczególności informację o stanie stwierdzonych na Uniwersytecie naruszeń praw i wartości akademickich.

Zgodnie z uchwałą w sprawie zasad powoływania oraz zakresu kompetencji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich Rzecznik w swojej działalności kieruje się zasadami niezależności, bezstronności i poufności oraz dąży do polubownego rozwiązywania sporów wewnątrz wspólnoty uczelni.

NIEZALEŻNOŚĆ

Działania Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich są niezależne od struktur uniwersyteckich. Biuro usytuowane jest w pionie Rektora UJ i podlega władzom uczelni w kwestiach budżetowych i administracyjnych.

POUFNOŚĆ

Komunikacja z biurem i Rzeczniką jest poufna w dwie strony. Biuro i Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich nie archiwizuje szczegółowych informacji osobowych, które umożliwiają identyfikację tożsamości odwiedzających. Dane te i szczegóły zgłaszanych spraw nie są udostępniane bez zgody zgłaszających. Obowiązek sprawozdawczy obejmuje zbiorcze dane przedstawiające stan naruszeń wartości i praw akademickich, jego celem jest podsumowanie działalności Rzeczniczki i Biura, zidentyfikowanie obszarów problemowych, by wskazać ewentualne rekomendacje zmian systemowych. Wyjątkami od zasady zachowania poufności jest potencjalne niebezpieczeństwo zaistnienia bezpośredniego zagrożenia poważną krzywdą oraz świadome wyrażenie zgody przez osobą zgłaszającą na wszczęcie postępowania przez Biuro Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich.

BEZSTRONNOŚĆ I NEUTRALNOŚĆ

W podejmowanych sprawach Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich nie staje po jednej ze stron zaangażowanych w konflikt. Jest rzeczniką sprawiedliwego procesu rozwiązywania sporów. Rozpatrywane są interesy wszystkich stron zaangażowanych w konkretną sprawę, by wspierać ich w osiągnięciu wzajemnie akceptowalnych porozumień. Kontakt z Rzeczniką jest dobrowolny i nie oznacza wszczęcia oficjalnych procedur uniwersyteckich.

WSPÓŁPRACA

Funkcja Rzecznika Praw i Wartości Akademickich nie miała swoich odpowiedników w przeszłości naszego Uniwersytetu, dlatego w pierwszym roku kluczowym zadaniem było wypracowanie modelu współpracy z już funkcjonującymi jednostkami i organizacjami. Temu służyły w 2021 roku regularne kontakty oraz konsultacje prowadzone w związku z wpływającymi zgłoszeniami, m.in. z:

- Centrum Alternatywnego Rozwiązywania Sporów, działającym na Wydziale Prawa i Administracji;
- Działem ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ;
- Działem ds. Osób Niepełnosprawnych;
- Kołami naukowymi i organizacjami studenckimi, m.in. Kołem Praw Człowieka UJ, Kołem Studentów i Studentek Socjologii, Europejskim Stowarzyszeniem Studentów Prawa ELSA, TęczUJ;
- Koordynatorem ds. Dostępności;
- Pełnomocniczką Rektora ds. jakości kształcenia;
- Pełnomocnikiem Dziekana WSMiP UJ ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
- Studenckim Ośrodkiem Wsparcia i Adaptacji SOWA;
- Towarzystwem Doktorantów;
- Uniwersyteckimi mediami m.in. Alma Mater, WUJ, UJOT TV;
- Zespołem ds. Oceny Zajęć Dydaktycznych;
- Zespołem ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- związkami zawodowymi działającymi na naszym Uniwersytecie.

Współdziałanie ułatwiało szukanie odpowiednich rozwiązań zgłaszanych problemów, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą, a przede wszystkim pozwalało uniknąć nakładania się działań podejmowanych przez różne jednostki uniwersyteckie w ramach ich kompetencji. W pierwszym roku działań biura współpraca ta była nieocenionym wsparciem, za które jesteśmy bardzo wdzięczni.

W 2021 roku Rzeczniczka dołączyła jako członkini do Europejskiej Sieci Rzeczników Akademickich (European Network of Ombuds in Higher Education, ENOHE), reprezentuje również Uniwersytet Jagielloński w Sieci Scholars at Risk, która monitoruje stan wolności akademickiej na świecie oraz organizuje schronienie dla zagrożonych uczonych. W zeszłym roku Biuro Rzeczniczki we współpracy Instytutem Kultury Willa Decjusza koordynowało naukowy program rezydencji dwóch represjonowanych uczonych z Turcji prof. Candana Badema i prof. Fulyi Atacan (Academics for Peace). Jest to program realizowany przez Uniwersytet Jagielloński i Miasto Kraków. Jako Biuro aktywnie włączyliśmy się w prace tworzącej się polskiej sieci rzeczników i rzeczniczek akademickich, która przyjęła nazwę: Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości, służącej wymianie doświadczeń oraz dobrych praktyk na uczelniach.

[ENOHE](#)

[Sieć Scholars At Risk](#)

[Wiadomości Uniwersytetu Jagiellońskiego:](#)

Profesor Candan Badem pierwszym w Polsce stypendystą SAR.

Prof. Fulya Atacan - kolejna stypendystka sieci SAR gości w Krakowie

[Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości](#)

ROLA INTERWENCYJNA

Od chwili objęcia funkcji do 31 grudnia 2022 roku Rzeczniczka odbyła **236 spotkań** sygnałnych i wyjaśniających w ramach **64 zgłoszeń**.

Większość spraw wpłynęła od osób zgłaszających problem bezpośrednio ich dotyczący. Były to zgłoszenia zarówno indywidualnie, jak i grupowe. Najczęściej zwracano się z prośbą o interpretację lub opinię dotyczącą konkretnej sytuacji lub z oczekiwaniem interwencji rzeczniczkiej (u przełożonych, władz poszczególnych jednostek UJ czy przeprowadzenia postępowania mediacyjnego).

Niemal połowa spraw dotyczyła problemów zgłaszanych przez pracowników i pracownice naukowe (45%). Drugą najliczniejszą grupę stanowiły kwestie podnoszone przez osoby studiujące na naszym Uniwersytecie (44%). Prawie co trzecia sprawa dotyczyła osób na studiach I i II stopnia (30%) a co siódma doktorantów i doktorantek (14%). Pozostałe kwestie to problemy zgłaszane przez pracowników i pracownice zatrudnione w administracji (9%).

Wpływające zgłoszenia są kategoryzowane według sześciu podstawowych kategorii:

(1) wartości akademickie i etyka (2) sytuacje konfliktowe pomiędzy współpracownikami, (3) tzw. konflikty pionowe wynikające z relacji władzy (np. kierownik jednostki i pracownica), (4) szeroko pojęte warunki pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej, (5) przemoc, mobbing bądź molestowanie oraz (6) organizacja studiów i dydaktyka. Wprowadzenie ewidencji spraw

236 SPOTKAŃ

Niemal połowa to sprawy podnoszone przez pracowników naukowych.

Ewidencjonowanie spraw

według wymienionych kategorii, stosowanych przez podobne biura europejskie znacznie usprawniło pracę. Dotychczasowe doświadczenie wskazuje, że wiele z wpływających zgłoszeń obejmuje jednocześnie więcej niż jedno zagadnienie, szczególnie w przypadku sytuacji konfliktowej narastającej od dłuższego czasu.

Najliczniejsza grupa wpływających do Biura zgłoszeń powiązane jest z kwestią wartości i etyki (39%).

Wartości i etyka

W tym zakresie najczęściej poruszane są problemy rzetelności naukowej, uczciwości w prowadzeniu badań i publikowaniu ich wyników. Niejednokrotnie sytuacje te stają się zarzewiem konfliktu przenoszonego na większą grupę społeczności, znacząco utrudniając codzienną współpracę i dalszy rozwój akademicki. Specyfika postępowań wyjaśniających wymaga szczegółowego zbadania sprawy – co wiąże się z długością trwania postępowań wyjaśniających w sytuacji podejrzeń o popełnienie nieuczciwości naukowej czy innych zarzutów związanych z prowadzeniem badań czy dydaktyki – nierzadko pogłębia narastający konflikt. Niestety, oddalenie zarzutów nie zawsze go kończy.

W tej kategorii spraw podnoszono również uwagi związane z pracą komisji etycznych, które przede wszystkim związane były z czasem podejmowania decyzji oraz brakiem procedury odwoławczej – są to kwestie kluczowe z punktu widzenia realizacji badań w międzynarodowych zespołach.

Co czwarte zgłoszenie (24%) związane było z organizacją studiów i dydaktyką.

Organizacja studiów i dydaktyki

Wśród problemów pojawiały się sprawy związane m.in. z:

- kształceniem w Szkole Doktorskiej, a przede wszystkim przeprowadzonymi po raz pierwszy ocenami śródkresowymi. Obecny stan prawny nie uwzględnia sytuacji, w której poważne problemy zdrowotne uniemożliwiają realizowanie przyjętego wcześniej harmonogramu indywidualnej pracy badawczej;
- wprowadzaniem zmian w formie zaliczenia kursów w trakcie trwania semestru, a nawet tuż przed sesją egzaminacyjną lub nieodpowiednim sposobem egzaminowania w trakcie zdalnego nauczania.

Prawie co czwarte zgłoszenie (23%) dotyczy warunków pracy, zatrudnienia i polityki kadrowej.

Warunki pracy, zatrudnienia i polityka kadrowa

Najczęściej pojawiające w tej kategorii problemy związane były z pandemią COVID-19 i sposobami funkcjonowania zespołów pracowniczych czy całych jednostek w sytuacji lockdown'ów. Zgłoszenia napływały zarówno od osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich, jak i administracyjnych. Wśród problemów pojawiały się sprawy związane m.in. z:

- trudnościami w wykonywaniu pracy w sytuacji zamknięcia szkół, przedszkoli oraz opieką nad osobami zależnymi lub pogarszającego się zdrowia psychicznego;
- oczekiwaniami ze strony przełożonych wykonywania pracy w godzinach wieczornych i dni wolne oraz odbierania wieczorami, a nawet w weekendy telefonów z poleceniami służbowymi;
- nietransparentną formą przyznawania premii pracowniczej, w tym również zaprzestania ich przyznawania bez podania jakiegokolwiek uzasadnienia;
- niewłaściwym zachowaniem w stosunku do osób pracujących w administracji;
- procesem przeprowadzania oceny parametrycznej;
- trudnościami w przygotowywaniu nowych wniosków grantowych, kontynuowaniu realizacji grantów w sytuacji pandemii oraz wynikającymi z tego konsekwencjami.

18% zgłoszeń związanych było z konfliktami, w tym między współpracownikami (9%) i sytuacjami konfliktów pionowych (9%).

Sytuacje konfliktowe

Choć te zgłoszenia stanowiły relatywnie niewielki procent zgłaszanych spraw, mają one głęboki wpływ na warunki i atmosferę pracy w jednostkach, poczucie bezpieczeństwa, stan psychiczny osób zaangażowanych. Doświadczenie tego roku pokazało, że przy woli szukania rozwiązań w postępowaniu medacyjnym udawało się znaleźć wyjście z impasu. Niestety pomimo wielomiesięcznych starań nie zawsze było to możliwe, co skutkowało albo odejściem z pracy cenionych uczonych, albo pogłębiającym się kryzysem wspólnoty.

16% zgłoszeń związanych było z kwestią przemocy, mobbingu lub molestowania.

Przemoc, mobbing lub molestowanie

Różne formy przemocy najczęściej pojawiały się równolegle z pozostałymi kategoriami. Problemom z komunikacją, narastającym od dłuższego czasu konfliktom niejednokrotnie towarzyszyły nieodpowiednie zachowania czy niewłaściwe traktowanie. Wśród problemów pojawiały się sprawy związane m.in. z:

- zachowaniami i opiniami osób prowadzących zajęcia, które odbierane były jako dyskryminujące, niewłaściwe w środowisku uniwersyteckim oraz niezgodne z aktualnym stanem wiedzy i rzetelnością naukową;
- przemocą wyrażaną w mediach społecznościowych stosowaną zarówno przez osoby studiujące, jak i uczące;
- ankietami oceniającymi zajęcia i pojawiającymi się w nich groźbami, wulgarnym językiem czy fałszywymi oskarżeniami.

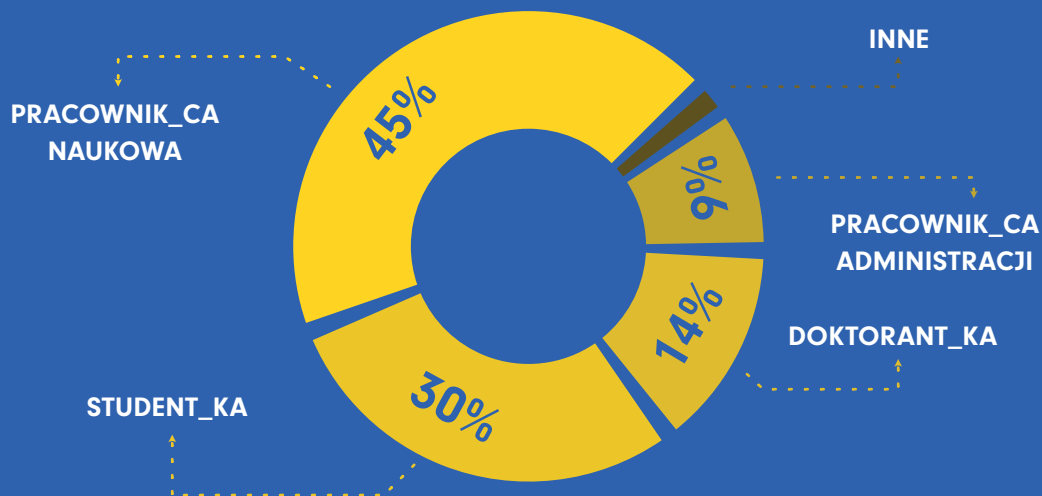
Aktywność publiczna – zarówno w mediach społecznościowych, jak i tradycyjne wystąpienia - członków i członkiń naszej wspólnoty należały do najtrudniejszej grupy spraw.

Wolność wypowiedzi i prawo do prywatności są fundamentami demokracji. Nie oznacza to, że nie należy krytykować lub akceptować niestosownych wpisów czy zachowań. W porozumieniu z prawnikami uznaliśmy, że interwencja jest niezbędna, gdy przekraczane jest prawo czy stosowana jest mowa nienawiści bądź rażąco naruszane są reguły kultury akademickiej. Czasem wystarczała prośba o ponowne przemyślenie treści wpisu i zastanowienie się nad jego potencjalnym oddziaływaniem, co skutkowało usunięciem wpisu, który kogoś obrażał lub ranił.

Zbliżające się 20-lecie przyjęcia Akademickiego Kodeksu Wartości może stać się inspiracją do dyskusji, która pomoże uregulować te kwestie.

Wykres. 1.

Udział procentowy
procedowanych spraw
w Biurze Rzeczniczk
ze względu na status
w uniwersytecie.



Wykres. 2.

Podział procedowanych
spraw w Biurze Rzeczn
niczki ze względu na
przyjęte kategorie.

WARTOŚCI I ETYKA

39%

ORGANIZACJA STUDIÓW I DYDAKTYKI

24%

WARUNKI PRACY, ZATRUDNIENIA I POLITYKA KADROWA

23%

PRZEMOC, MOBBING LUB MOLESTOWANIE

16%

KONFLIKT POZIOMY

9%

KONFLIKT PIONOWY

9%

Ze względu na możliwość przypisania sprawy do więcej niż jednej kategorii wartości nie sumują się do 100%

DZIAŁANIA

I REKOMENDACJE

Misją rzecznika praw i wartości akademickich jest z jednej strony promowanie wartości akademickich, z drugiej zaś szukanie sposobów rozwiązywania sporów i konfliktów w atmosferze szacunku i poszanowania. Uniwersytet powinien być miejscem, gdzie szanujemy standardy rzetelnej dyskusji i – jak pokazuje to roczne doświadczenie – wielokrotnie tak właśnie się dzieje. Za tą współpracę na rzecz szukania rozwiązań wszystkim osobom dziękujemy. Wspólnie z wieloma jednostkami naszego Uniwersytetu zaplanowaliśmy i podjęliśmy szereg działań, które w długoterminowej perspektywie pomogą kształtować uniwersytecką kulturę, a także współtworzyć uniwersytet oparty na dialogu i otwartej debacie z szacunkiem dla każdej osoby.

Sprawy zgłaszane do Biura RzPiWA ujawniają potrzebę podjęcia refleksji nad granicami wolności akademickiej i wolności słowa w ramach uczelni, a także nad szeroko rozumianą przemocą (zwłaszcza różnego rodzaju przemocą i językiem stosowanym w internecie) w kontekście uniwersyteckim. Podjęliśmy szereg działań mających na celu promocję wiedzy dotyczącej wspomnianych problemów. Inicjatywy te mają być odpowiedzią na potrzeby zgłaszane między innymi przez doktorantki i doktorantów, jak i osoby studiujące. Obok zorganizowanego w październiku 2020 roku seminarium z udziałem uznanych światowych badaczy i badaczek podejmujących kwestie wolności akademickiej i wolności wypowiedzi w badaniach i w dydaktyce czy spotkania „(Nie)bezpieczny uniwersytet. O przemocy w sieci” dotyczą-

[Inspireurope Outreach Workshop](#)

[\(Nie\)bezpieczny uniwersytet? O przemocy w sieci](#)

cego konsekwencji prawnych i psychologicznych stosowania przemocowego języka zgłaszanego w grupach studenckich, we współpracy z Jagiellońskim Centrum Językowym przetłumaczony został na język polski podręcznik i zeszyt ćwiczeń pt.: „Promowanie wartości akademickich: przewodnik do dyskusji”, wprowadzający w problematykę wartości akademickich. Zestaw ten będzie wkrótce dostępny w wersji elektronicznej na stronie internetowej Biura RZPiWA, by mógł być wykorzystywany podczas zajęć dydaktycznych.

Ważnym aspektem wydarzeń ostatnich miesięcy w naszym Uniwersytecie jest polaryzacja, która odbija głębokie podziały w naszym społeczeństwie. Uniwersytet, nawet w najtrudniejszych czasach, był miejscem rzetelnej dyskusji, opartej na wymianie argumentów pomimo podziałów. Nauka bywa niewygodna, zdarza się, że przekracza społeczne i polityczne granice, co prowadzi do napięć i konfliktów. Dobrze, gdy są one rozstrzygane w dyskusji opartej na solidnych argumentach wywodzonych z rzetelnych badań. Tu pojawia się rola uczonych, bowiem biorąc pod uwagę aktualny, hierarchiczny charakter akademii, to oni są odpowiedzialni za wyznaczanie solidnych standardów oraz kształtowanie szacunku i wrażliwości na różnice. Dlatego z badaczkami zajmującymi się alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów rozpoczęliśmy w grudniu pierwsze spotkania dla grup studenckich dotyczące kwestii mediacji i porozumiewania się bez przemocy. Różnice opinii i poglądów są nieodłącznym aspektem życia społecznego, w tym naukowego, nie powinny jednak prowadzić do destrukcyjnych konfliktów. W przygotowywanie materiałów włączy się wkrótce także Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji (SOWA), dodając treści oparte na ich praktyce. Wzorem innych uniwersytetów podjęliśmy współpracę z członkami Centrum Alternatywnego Rozwiązywania Sporów przy Wydziale Prawa i Administracji, promując ideę mediacji oraz korzystając ze wsparcia certyfikowanych mediatorów i mediatek w sytuacji wyjątkowo nabrzmiałych konfliktów.

Po ostatniej ewaluacji dydaktyki wpłynęły wnioski o podjęcie działań w odpowiedzi na pojawiające się w ankietach wulgarne komentarze. Naruszały one godność osób, których zajęcia były opiniowane. Szczególnie niepokoiły te, które odebrano jako groźby. Przy wsparciu Zespołu Radców Prawnych zostały przygotowane wskazówki wyjaśniające, jak należy reagować w ta-

kich przypadkach. Wspólnie z Zespołem ds. Jakości Kształcenia i Samorządem Studenckim wypracowany został projekt nowych funkcjonalności systemu ocenającego, które zachowując pełną anonimowość dadzą osobom ocenianym możliwość reagowania na podobne zachowania, równocześnie zaplanowano akcję zachęcającą do wypełniania ankiet w sposób merytoryczny, konstruktywny i kulturalny. Biorąc pod uwagę wyniki ankiet, ważne jest również, żeby oczekiwania dotyczące wysokich standardów – zarówno tych etycznych, jak i tych odnoszących się do kultury i wrażliwości – nie ograniczały się tylko do osób studiujących, lecz obejmowały także osoby pracujące na uczelni.

ROLA EDUKACYJNA

2021 rok był czasem poważnych napięć, związanych z pandemią, jak i życiem politycznym. Wpływało to także na wspólnotę akademicką. Ważne, by w tej sytuacji Uniwersytet pozostał miejscem wsparcia, tworzenia wiedzy, która pozwala nazwać, opisać i zrozumieć to, co się przeżywa. Wymóg naukowej rzetelności, opartej na aktualnym stanie wiedzy danej dyscypliny naukowej wymusza głębszy namysł i studzi emocje, ale też gwarantuje szacunek dla osób, których badania dotyczą. Uruchomiliśmy cykl spotkań i dyskusji wokół problemów i kwestii zgłaszanych do Rzeczniczki zatytułowany Rozmowy o akademii w BRzPiWA. W ubiegłym roku odbyło się 7 spotkań.

#1 03.2021

Rozmowa dr Wojciecha Burka, członka zespołu Biura RzPiWA z dr. hab. Grzegorzem Wierczyńskim, prof. UG na temat zmian wprowadzonych na ministerialnej liście czasopism punktowanych, ogłoszonych w lutym 2021 roku i szeroko dyskutowanych w środowisku naukowym. Nagranie z rozmowy zostało udostępnione na stronie internetowej Biura.

[Ostatnie zmiany \(luty 2021\) na liście czasopism punktowanych - i co dalej?](#)

#2 30.04.2021 r.

Dyskusja nad roboczym dokumentem „Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku”, przygotowywanym pod kierunkiem Prorektora ds. Rozwoju, prof. Jarosława Górniaka. Przebieg spotkania wyzna-

[Wokół Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku](#)

czały zagadnienia i postulaty związane ze zrównoważonym rozwojem i klimatem, warunkami pracy, dyskryminacją, bezpieczeństwem i równym traktowaniem oraz dydaktyką.

#3 7.05. 2021

Spotkanie poświęcone omówieniu wstępnych wyników badań na temat warunków pracy i łączenia pracy z opieką w pandemii. Socjolożki, dr Ewa Krzaklewska, dr Paulina Sekuła oraz dr Marta Warat przedstawiły wyniki badań realizowanych wśród pracowników_czek naszej uczelni w ramach europejskiego projektu Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM). Komentarz w imieniu pracowników naukowych Instytutu Filologii Słowiańskiej, rodziców dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym wygłosił dr Piotr Gierowski.

[Wyniki badań GEAM UJ](#)

Szczególnie niepokojącym wątkiem w prezentowanych badaniach był problem przepracowania. Prawie 1/3 ankietowanych osób zadeklarowała, że pracuje ponad 10 godzin dziennie, często w późnych godzinach nocnych. Blisko połowa bardzo często pracowała również w trakcie weekendów – 48% w soboty i prawie 1/3 w niedziele. W ciągu ostatnich 12 miesięcy co piąta osoba biorąca udział w badaniu doświadczyła mobbingu, molestowania i/lub molestowania seksualnego.

#4 11.06.2021

Spotkanie zatytułowane „O uniwersyteckiej kolegialności”. Uniwersytet jest szczególnym typem organizacji pod względem złożoności, funkcji i celów. System zarządzania odpowiedni dla takiego typu musi być dostosowany tak do specyfiki strukturalnej, jak do tradycji i głównych celów. Jako organizacja dobrego wspólnego uniwersytet jest wrażliwy na próby indywidualizacji i autonomizacji celów. Wprowadzenie do dyskusji na temat demokratycznej kolegialności jako systemu zarządzania uniwersytetem wygłosiła prof. Monika Kostera (Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej), komentarze zostały zaprezentowane przez prof. Joannę Hańderk (Wydział Filozoficzny UJ) oraz Aleksandra Musiała (Princeton University oraz Collegium Invisibile).

#5 18.06. 2021

Dyskusja pt. „Uczelnia wolna od przemocy?” w której udział wzięły: Alina Czyżewska (Sieć Obywatelska Watchdog Polska), prof. Julia Kubisa (specjalistka ds. równouprawnienia na Uniwersytecie Warszawskim), Nina Gabrys (Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej) oraz dr Przemysław Tacik (Pełnomocnik Dziekana WSMiP UJ ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji). Spotkanie było okazją do wymiany opinii i doświadczeń wokół opracowywanych obecnie na wielu polskich uczelniach Planów Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEPs) będących jednym z kryterium kwalifikowalności programu ramowego Horyzont Europa (HE).

#6 7-8.10.2021

Seminarium zorganizowane we współpracy z konsorcjum InSPIREurope poświęcone badaniom nad stanem wolności akademickiej na świecie oraz możliwymi systemami wsparcia dla zagrożonych naukowców i naukowczyń. Zaangażowanie ośrodków z Europy Środkowo-Wschodniej w podobne działania wydaje się dziś ograniczone. Warto więc przemyśleć mechanizmy i praktyki, które umożliwią rozszerzenie wpływu naszego regionu na stan akademii w perspektywie globalnej, szczególnie wobec pełnej nowych wyzwań współczesności. Konsorcjum InSPIREurope łączy uniwersytety i instytucje badawcze zaangażowane w tworzenie sieci Scholars at Risk, której misją jest zarówno działanie na rzecz wolności akademickiej, jak i ochrona prześladowanych członków i członkiń społeczności uniwersyteckiej.

[Inspireurope Outreach Workshop](#)

#7 10.12.2021

Deбата z cyklu pt. „(Nie)bezpieczny uniwersytet? O przemocy w sieci”. Znaczna część komunikacji związanej ze studiowaniem i pracą na uczelni od dawna odbywa się w Internecie. Wraz z przeniesieniem interakcji międzyludzkich ze świata rzeczywistego do wirtualnego, do sieci przeniosło się również wiele negatywnych zjawisk komunikacyjnych, przemocy i innych niepożądanych zachowań. Pandemia i tryb nauki zdalnej zwielokrotniły te zjawiska. Celem spotkania było przyjrzenie się im: kogo i dlaczego

w szczególności dotyczą nadużycia w sieci na Uniwersytecie Jagiellońskim, na czym polegają, jakie niosą ze sobą konsekwencje zarówno dla osób ich doświadczających, jak i dla sprawców i sprawczyń. Oprócz diagnozy sytuacji, zastanawiano się jak przeciwdziałać przemocowym zachowaniom w sieci, jakimi narzędziami na naszej uczelni dysponujemy oraz jakich rozwiązań potrzebujemy. W debacie wzięli udział: prof. Mikołaj Małecki (Katedra Prawa Karnego WPiA UJ), mgr Jagna Kazienko (Studentcki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji SOWA), Marta Karolina Serwa (Pełnomocniczka ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji SSUJ), mgr Anna Rudzińska (Przewodnicząca Uczelnianej Komisji Dydaktycznej SSUJ). Spotkanie zorganizowano we współpracy z Działem ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Centrum Wsparcia Dydaktyki, Zespołem ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Uruchomiona została również strona zawierająca informacje o formalnych podstawach funkcji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich w Uniwersytecie Jagiellońskim oraz sposobach działania Biura i Rzeczniczki. Na stronie udostępniane są również materiały dotyczące wolności akademickiej i równego traktowania oraz aktualności, na które składają się informacje o bieżących działaniach, wydarzeniach.

[Strona Biura Rzeczniczki Praw i Wartości Akademickich](#)

Rzeczniczka akademicka reprezentuje także Uniwersytet Jagielloński na seminariach czy spotkaniach eksperckich. Wśród wystąpień w roku 2021 warto wskazać:

- 12.2020 – udział w ogólnopolskiej debacie eksperckiej na temat na temat roli diagnozy w kształtowaniu równościowego uniwersytetu
- 03.2021 – wystąpienie pt. „Wolność akademicka i wartości akademickie” na spotkaniu ogólnopolskiej sieci rzeczników akademickich.
- 04.2021 - wykład w trakcie 11 Kongresu Młodej Socjologii pt. „Czy wolność akademicka ma znaczenie? – zaproszenie do dyskusji”.
- 04.2021 - wystąpienie na międzynarodowej konferencji EARMA 2021 European Association of Research Managers and Administrators pt. “InSPIREurope: Project Supporting Researchers at Risk. Polish as well as

Central European challenges”.

- 04.2021 – udział w panelu dyskusyjnym na temat dostępności jako wartości akademickiej w trakcie Krakowskich Dni Integracji „Równość a różnorodność”.

- 06. 2021 – wykład wprowadzający na webinarium pt. „Etos akademicki w czasach burzliwych” zorganizowany z inicjatywy Szkoły Głównej Handlowej i Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

- 06.2021 – panel ekspercki w trakcie seminarium pt. „A case study on gender equality in the Portuguese research system”. Portugalia wdrożyła szereg rozwiązań na rzecz równości płci na uniwersytetach, które stały się inspiracją dla innych krajów europejskich. Prezentacja raportu portugalskiego była okazją do dyskusji, w której członkinie i członkowie społeczności naukowej z różnych europejskich uniwersytetów zastanawiali się, w jaki sposób równość płci może być realizowana w praktyce poprzez strategiczne interwencje i wdrażanie planów równości płci.

PODSUMOWANIE

Na zakończenie chcielibyśmy serdecznie podziękować za zaufanie wszystkim osobom, które nas odwiedziły i podzieliły się problemami. Szereg kwestii udało się rozwiązać dzięki współpracy z władzami uniwersytetu, poszczególnych wydziałów, jednostek czy uniwersyteckich organizacji. Jesteśmy wdzięczni za to wsparcie w skutecznym szukaniu rozwiązań. Zwłaszcza w pierwszych miesiącach konstruktywne rozmowy z Zespołem Radców Prawnych (m.in. panią mgr Moniką Laidler), panią Kanclerz, mgr Moniką Harpułą (w kwestii pomocy psychologicznej dla osób pracujących), panią prof. Dobrosławą Szumiło Kulczycką z ARS-u i z całym zespołem pani prof. Janiny Czapskiej pomogły dopracować sposób funkcjonowania biura.

Dziękujemy współpracownikom, pani dr Sybilli Stanisławskiej-Kloc, pani dr Beacie Baran oraz panu dr. Wojciechowi Burkowi. Z pewnością pierwszy rok funkcjonowania Biura RzPiWA nie był wolny od błędów, za które przepraszamy.

Rzeczniczka Praw i Wartości Uniwersyteckich
dr hab. Beata Kowalska, prof. UJ

Samodzielny Referent w Biurze RzPiWA
mgr Radek Nawojski

