



# **Wdrażanie GEP w zakresie obszaru 5. – przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w instytucjach badawczych**

**dr Monika Ryndzionek**

Krajowy Punkt Kontaktowy  
Programów Badawczych UE (NCBR)

Warszawa, 23 lipca 2025



# Plan spotkania

## 1. Wprowadzenie: GEP jako warunek udziału w Horyzoncie Europa

- Obowiązki instytucji w świetle GEP i Horyzontu Europa – co musisz wiedzieć?
- Co mówi KE o obszarze 5. GEP?
- Wymagane elementy: polityka, procedury zgłaszania, wsparcie, działania zapobiegawcze
- Przykłady dobrych praktyk z Europy

## 2. Czym jest przemoc ze względu na płeć w kontekście instytucji badawczych?

- Definicje i formy przemocy
- Przykłady z życia akademickiego, np. mikroagresje, nadużycia władzy

## 3. Strukturalne źródła przemocy – co ją umożliwia i podtrzymuje?

- Kultura ciszy i hierarchii w nauce
- Niska reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych

- Brak jasnych procedur i strach przed zgłoszeniem
- Instytucjonalna obojętność lub nieświadomość

## 4. Skutki przemocy: co traci nauka, gdy milczymy?

- Wpływ na zdrowie psychiczne, rozwój kariery, zjawisko „odpływu talentów”
- Konsekwencje dla prestiżu instytucji i jakości badań

## 5. Rekomendowane działania na start – co można zrobić już teraz?

- Tworzenie polityki przeciwdziałania przemocy i molestowaniu
- Powołanie rzecznika zaufania / punktu pierwszego kontaktu
- Szkolenia i kampanie budujące świadomość
- Anonimowe mechanizmy zgłaszania

## 6. Podsumowanie i pytania osób uczestniczących

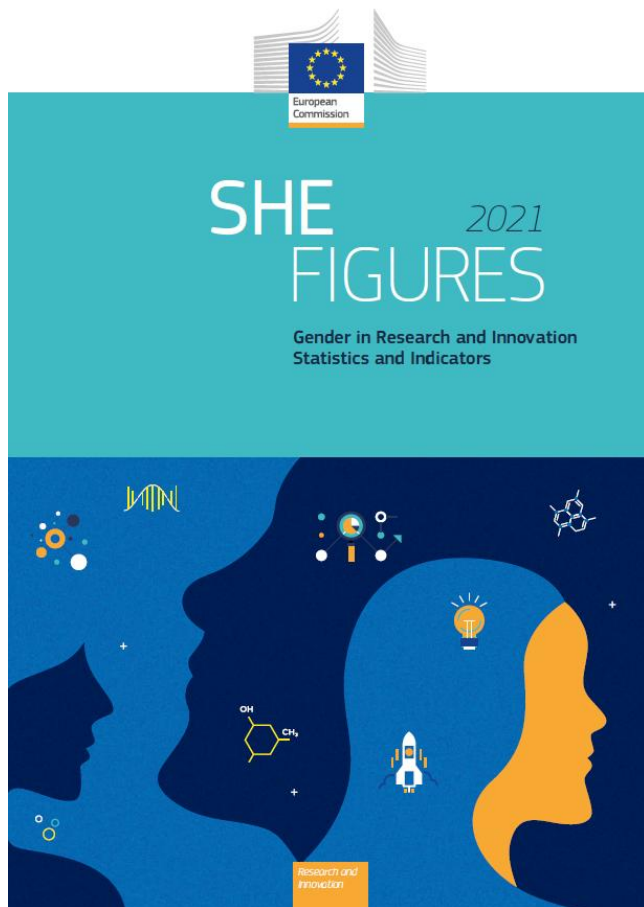
# Równość płci w Programie Horyzont Europa



# Równość płci jako trwały element polityki UE w obszarze badań i innowacji

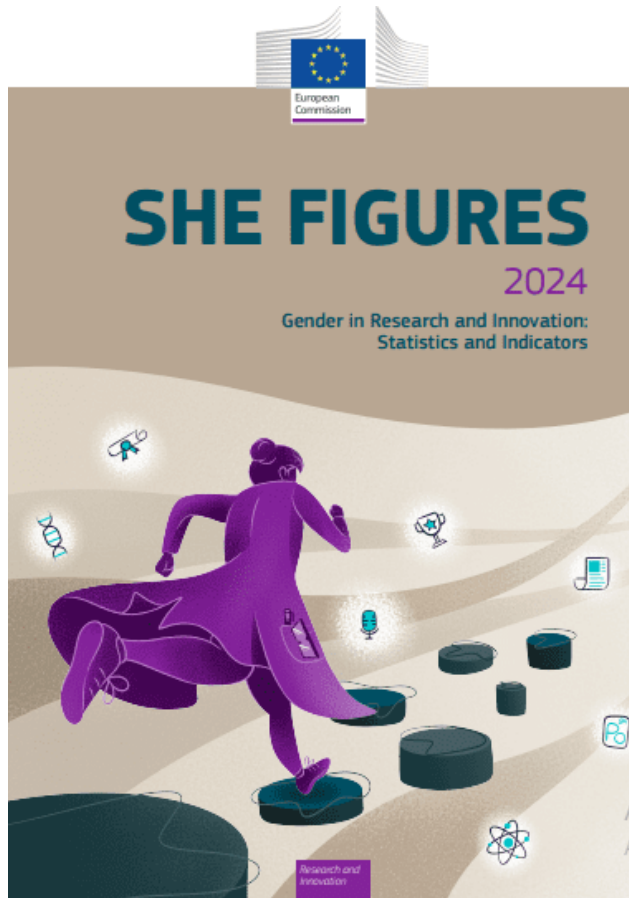
- Równość płci to fundamentalna wartość Unii Europejskiej.
- Karta Praw Podstawowych UE - artykuł 23: Równość kobiet i mężczyzn - Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- Równość płci sprzyja poprawie warunków pracy, przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów.
- Równość płci zwiększa adekwatność i wpływ społeczny badań i innowacji.

# Po co nam ta równość?



- Cykliczne raporty, które pozwalają Komisji Europejskiej podejmować kluczowe decyzje w obszarze badań i innowacji
- W porównaniu do 2018 roku postępy nie były tak szybkie, jak się spodziewano

# She Figures 2024 i inne raporty



- **Potencjał innowacyjny Europy jest zagrożony.** Choć kobiety stanowią większość wśród osób studiujących na uczelniach, pozostają rażąco niedostatecznie reprezentowane w karierach i przywództwie w dziedzinach STEM (nauka, technologia, inżynieria, matematyka).
- Raport ujawnia pogłębiającą się lukę płci w kluczowych sektorach, takich jak ICT, gdzie jedynie 22% osób z tytułem doktora to kobiety. To nie tylko pogłębia istniejące niedobory kompetencji w UE, ale także zagraża jej długoterminowej konkurencyjności.
- Nierówności płci utrzymują się również na najwyższych szczeblach badań i innowacji – zaledwie 9% wynalazców to kobiety, a 98% badań prowadzonych w UE nie uwzględnia perspektywy płci.

**Women** are close to  
reaching gender parity among  
doctoral graduates...



**48.1%**  
of doctoral graduates  
in EU 27 (2018, Eurostat)

...but are still under-represented  
in technical professions.

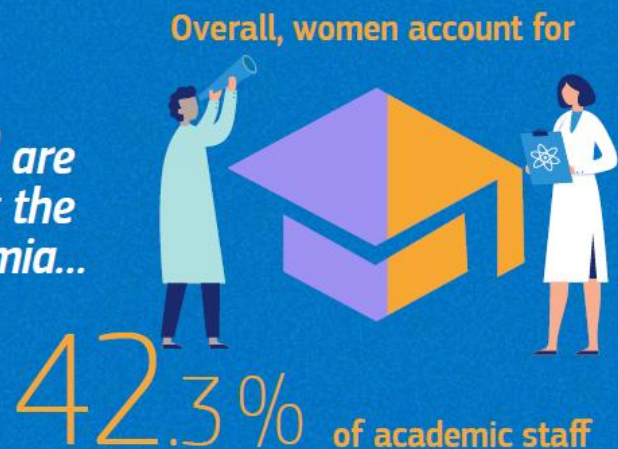


Women represent

**24.9%**

among self-employed professionals  
in Science and Engineering (S&E)  
and Information & Communication  
Technologies (ICT) (2018, Eurostat)

**Women** are  
under-represented at the  
highest level in academia...



Representation of women by academic grade  
(higher education sector)



(2018, DG R&I Women in Science database)

♂ ≠ ♀ ... and in decision-making positions.



(2019, DG R&I Women in Science database)



# Glass Ceiling

*['glas 'sē-lɪŋ]*

An invisible systemic barrier that prevents certain people from rising to senior-level positions within an organization.

**Women** are less  
successful than men in  
accessing research funding...

(2019, DG R&I Women in Science database)



10.7%

inventorships

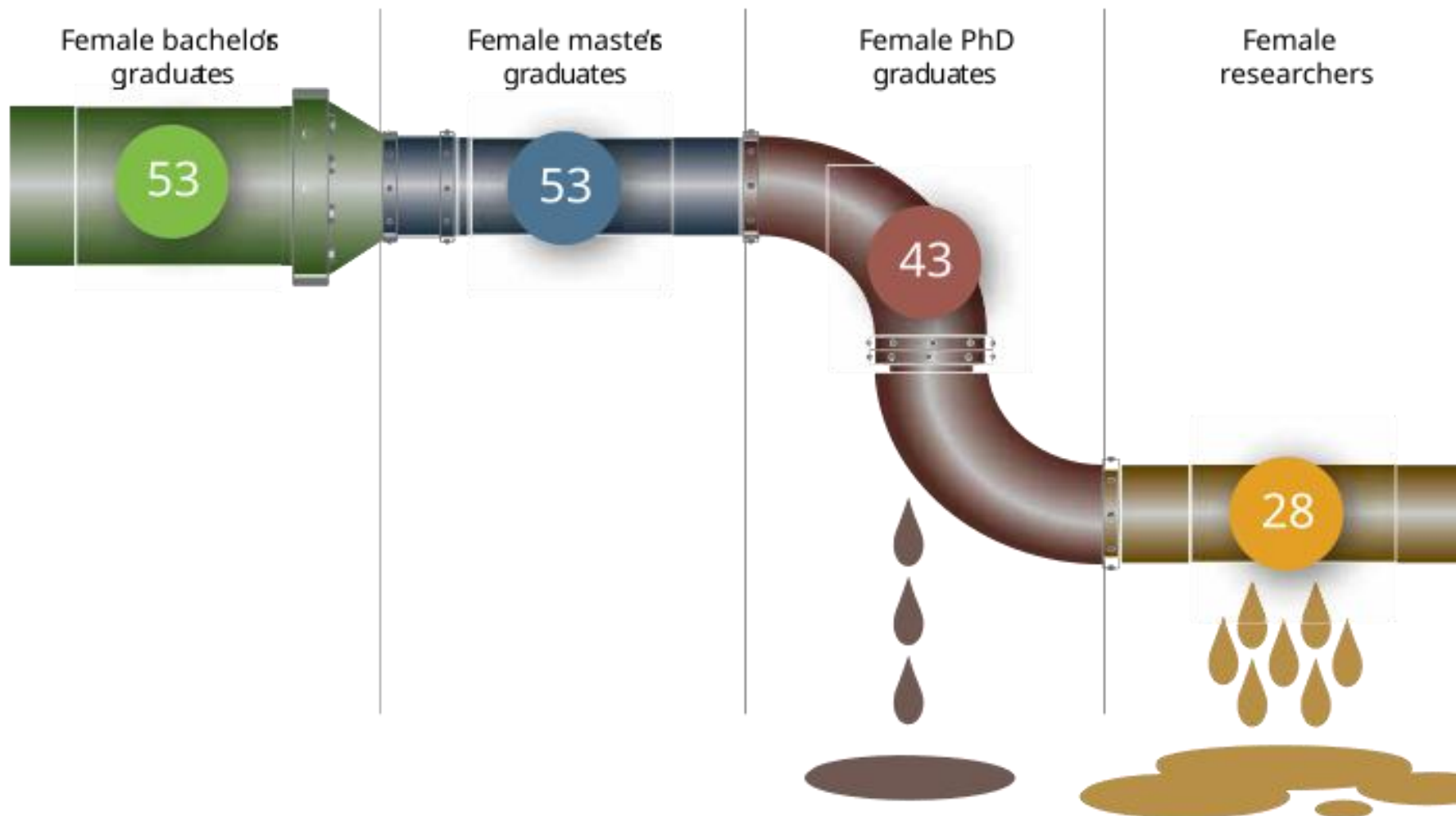
... and are significantly  
under-represented  
among inventors.

(2015-2018,  
based on European  
patent applications)

89.3%

**The 2020 European Research Area Communication** renewed the EU's commitment to gender equality in R&I. **Horizon Europe (2021 – 2027)** has gender equality as a crosscutting priority and will play a key role in ensuring structural change towards gender equality in research and innovation.

The leaky pipeline: share of women in higher education and research, 2013 (%)



# W innych obszarach - podobnie



Różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć w UE wynosi **15,7%**.



Różnica w świadczeniach emerytalnych ze względu na płeć w UE wynosi **30,1%**.



Wśród uczniów osiągających bardzo dobre wyniki w matematyce lub innych przedmiotach ścisłych w państwach OECD **1 na 4** chłopców planuje pracować jako inżynier lub naukowiec, natomiast wśród dziewcząt wskaźnik ten wynosi **1 na 6**. W służbie zdrowia planuje pracować **co trzecia** dziewczynka i **co ósmy** chłopiec.



**44%** Europejczyków uważa, że najważniejszą rolą kobiety jest opiekowanie się rodziną i domem.



Zdaniem **43%** Europejczyków najważniejszą rolą mężczyzn jest zarabianie pieniędzy.



Na świecie tylko **1 na 10** osób podejmujących decyzje w spółkach private equity i venture capital to kobiety, nawet jeśli w funduszach prywatnych, które w swojej działalności zwracają uwagę na kwestię płci, **72%** wspólników stanowią kobiety.



Zespoły założycieli spółek składające się wyłącznie z mężczyzn otrzymują blisko **92%** całego kapitału inwestowanego w Europie.



Odsetek mężczyzn pracujących w sektorze cyfrowym jest **3,1 razy większy** niż odsetek kobiet.



Kobiety stanowią zaledwie **22%** programistów AI.

# EU GENDER-BASED VIOLENCE SURVEY

eurostat 

 **FRA**  
EUROPEAN UNION AGENCY  
FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

 European Institute for  
Gender Equality

**1 in 3** women  
in the **EU** experienced  
**physical** or **sexual**  
**violence** in their  
lifetime.





# Strategia Równości Płci na lata 2020-2025

- Określa zakresy działań KE we wszystkich obszarach polityki UE
- Komisja Europejska (KE) postanowiła wspierać działania na rzecz równości płci m. in. poprzez:
  - instrumenty finansowe - Horyzont Europa na lata 2021-2027
  - rozwój European Research Area (ERA)
- 26 listopada 2021 Rada Unii Europejskiej przyjęła :
- Konkluzje o strukturze zarządzania ERA oraz Pakiet na rzecz badań naukowych i innowacji w Europie w tym Program Polityki na lata 2022–2024

**Działanie 5. Promocja równości płci oraz wsparcie inkluzywności z uwzględnieniem Deklaracji z Lublany o równouprawnieniu płci w dziedzinie badań i innowacji.**



# ERA Policy Agenda 2025-2027

Strukturalne strategie polityczne ERA

## 3. ZWIĘKSZANIE RÓWNOŚCI PŁCI I INKLUZYWNOŚCI W ERA, ZWŁASZCZA ZA POMOCĄ PODEJŚCIA INTERSEKCJONALNEGO

**Jak jeden z celów:** uwzględnianie wymiaru płci w treści  
badań naukowych i innowacji



# Ta strukturalna strategia polityczna...

- poprawi jakość i znaczenie społeczne badań naukowych i innowacji,
- pomoże przyciągać bardziej zróżnicowane talenty i zatrzymywać je w europejskim systemie badań naukowych i innowacji,
- pomoże zapewnić, aby każdy mógł w pełni wykorzystać swój potencjał, co będzie stanowiło dowód, że UE niezmiennie zależy na czołowej pozycji na szczycie międzynarodowym w zapewnianiu równości płci i inkluzywności, zwłaszcza za pomocą podejścia intesekcyjnego, w dziedzinie badań naukowych i innowacji.

# Płeć w Horyzoncie 2020

Equality between women and men  
is a fundamental principle of the EU treaties.

We all benefit when...



**women** scientists and  
innovators can contribute to R&I  
with their skills and knowledge



research includes sex and  
gender analysis  
(**gender dimension**)



results and innovations  
are relevant to **both**  
**men and women**

Gender gaps are diminishing in  
R&I, but a lot more remains to be  
done to achieve gender equality.

## KE uwzględniła kwestie dotyczące równości płci w Programie Horyzont Europa poprzez:



- Wprowadzenie dla projektów z ***terminem zamknięcia w 2022 r.*** konieczności posiadania Planu Równości Płci (GEP), co stało się **kryterium kwalifikowalności**.
- Traktowanie wymiaru płci (*gender & sex*) jako integralnej części badań i innowacji – wymogu branego pod uwagę w ramach **kryterium doskonałości**.
- Uznanie równowagi płci w **zespołach badawczych za kryterium** uwzględniane przy **tworzeniu rankingu wniosków** (w przypadku wniosków z równą liczbą punktów).
- Obranie sobie na cel osiągnięcie **pułapu 50%** kobiet w radach, grupach ekspertów i komisjach oceniających związanych z programem HE.

# Wprowadzenie: GEP jako warunek udziału w Horyzoncie Europa





**Kwalifikowalność: Plan Równości Płci**



**Doskonałość: włączenie wymiaru płci w B&I**



**Ranking: równowaga płci wśród liderów i liderów zespołów realizujących projekty**



## Plan Równości Płci – Gender Equality Plan (GEP)

Celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami.

Posiadanie GEP będzie mogło być weryfikowane przez KE na każdym etapie realizacji projektu, także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

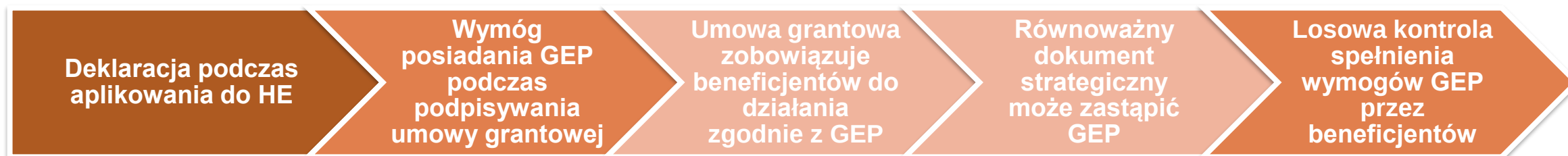
# **Kto musi posiadać Plan Równości Płci?**

## **Kategorie podmiotów**

**Plany równości płci (GEP) muszą posiadać następujące typy podmiotów prawnych z państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów stowarzyszonych z Programem Horyzont Europa:**

- podmioty publiczne: m.in. ministerstwa, organizacje finansujące badania naukowe, miasta, a także organizacje publiczne czerpiące profity ze swojej działalności, takie jak niektóre muzea,
- instytucje naukowe (research organizations): zarówno publiczne, jak i niepubliczne,
- uczelnie (higher education establishments): zarówno publiczne, jak i niepubliczne.

## GEP – jako kryterium kwalifikowalności w HE



# Czym jest Plan Równości Płci?

**GEP to model zmian, mających na celu promowanie równości płci poprzez zmianę instytucjonalną i kulturową:**

- każda instytucja jest inna i GEP powinien to odzwierciedlać,
- GEP powinien uwzględniać misję instytucji i kontekst, w jakim ona działa oraz angażować całą jej społeczność,
- to powinien być proces angażujący pracowników, studentów i interesariuszy niezależnie od płci.

**Aby spełniać wymogi GEP powinien:**

- zawierać cztery podstawowe elementy:
  - GEP jako oficjalny dokument
  - Zapewnienie odpowiednich zasobów
  - Analiza danych
  - Szkolenia
- brać pod uwagę rekomendowane obszary:
  - 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym
  - 2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym
  - 3. Równowaga w rozwoju kariery
  - 4. Płeć w badaniach i nauczaniu (obowiązkowy – kryterium doskonałości)
  - 5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej (jeden z priorytetów KE na lata 2022-2024)

## Poradniki dotyczące tworzenia GEP



### HE Guidelines on Gender Equality Plans

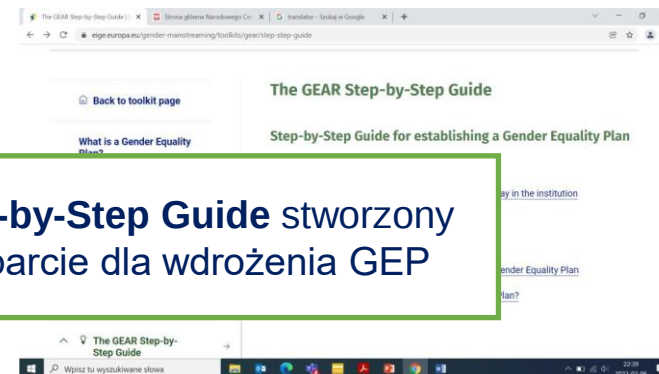


### Gendered Innovations 2 Jak analiza inkluzywna wzbogaca R&I

### Plany równości płci w Horyzoncie Europa

Przewodnik  
dla polskich instytucji naukowych

### Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowych



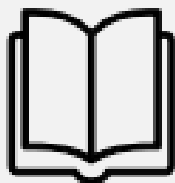
### The **GEAR Step-by-Step Guide** stworzony przez KE - wsparcie dla wdrożenia GEP

# Przewodnik GEP NCBR



# Z raportu OPI PIB

## Plany równości płci w Polsce



Mają je **183** podmioty należące do systemu szkolnictwa wyższego i nauki spośród **534** uwzględnionych, czyli **34%**.

Najbardziej aktywne są instytuty naukowe (**65%**), a najmniej – uczelnie niepubliczne (**4%**).

**Tabela 2.** Plany równości płci w poszczególnych typach podmiotów

| Typ podmiotu                    | Liczba podmiotów | Liczba podmiotów z GEP | Udział podmiotów z GEP |
|---------------------------------|------------------|------------------------|------------------------|
| uczelnia akademicka             | 135              | 69                     | 51,1%                  |
| uczelnia zawodowa               | 229              | 4                      | 1,7%                   |
| instytut Sieci Łukasiewicz      | 22               | 22                     | 100%                   |
| instytut badawczy               | 70               | 36                     | 51,4%                  |
| instytut PAN                    | 77               | 51                     | 66,2%                  |
| międzynarodowy instytut naukowy | 1                | 1                      | 100%                   |
| ogółem                          | 534              | 183                    | 34,2%                  |

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (web scraping), N = 534.

# Z raportu OPI PIB

**Tabela 10.** Uwzględnienie rekomendacji Komisji Europejskiej dotyczącej przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć

| Rodzaj podmiotu  | Liczba podmiotów z GEP | Liczba GEP uwzględniających rekomendację | Udział GEP uwzględniających rekomendację |
|------------------|------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| uczelnia         | 73                     | 68                                       | 93,2%                                    |
| instytut naukowy | 110                    | 100                                      | 90,9%                                    |
| ogółem           | 183                    | 168                                      | 91,8%                                    |

Źródło: opracowanie własne OPI PIB (analiza treści), N = 183.

# Co mówi KE o obszarze 5. GEP?



- 1) Organizacje opracowujące Plan Równości Płci (GEP) powinny rozważyć podjęcie działań mających na celu zapewnienie jasnych polityk instytucjonalnych w zakresie molestowania seksualnego oraz innych form przemocy ze względu na płeć.
- 2) Polityki te powinny określać i kodyfikować oczekiwane zachowania osób pracujących (i studiujących), wskazywać, w jaki sposób można zgłaszać przypadki przemocy ze względu na płeć, a także jak takie przypadki będą badane i jakie sankcje zostaną zastosowane.
- 3) Powinny również uwzględniać sposób informowania i udzielania wsparcia osobom pokrzywdzonym lub świadkom oraz przewidywać działania służące zaangażowaniu całej organizacji w budowanie **kultury zerowej tolerancji** wobec molestowania seksualnego i przemocy.

# Wymagane elementy

- Polityka zapobiegania tym zjawiskom
- Procedury w przypadku ich wystąpienia
- Zapewnienie wsparcia ofiarom
- Profilaktyka
- **Diagnoza: zbadanie skali występowania molestowania seksualnego oraz innych form przemocy ze względu na płeć**

# Co warto uwzględnić? Zachowania

- Określenie i kodyfikacja oczekiwanych zachowań osób pracujących, a tam gdzie to właściwe – także studiujących, w tym wskazanie działań uznawanych za molestowanie seksualne.
- Zapewnienie, że potencjalne osoby pokrzywdzone lub będące świadkami molestowania nie zostaną zniechęcone do zgłaszania takich przypadków.

# Co warto uwzględnić? Zgłaszanie

- Jasne, widoczne i solidne kanały zgłaszania dla ofiar i świadków (najlepiej z możliwością składania anonimowych zgłoszeń).
- Sposób procedowania zgłoszeń.

# Co warto uwzględnić?

## Postępowanie wyjaśniające

- Przejrzyste i łatwe do zrozumienia dla wszystkich informacje na temat przebiegu procesu dochodzeniowego i decyzyjnego, w tym przewidywanych ram czasowych.
- Procedury zapewniające niezależność i sprawiedliwość postępowania.
- Możliwe konsekwencje wynikające z jego wyniku, jak również informacje o procedurach odwoławczych i sposobie uzyskania do nich dostępu.

# Co warto uwzględnić?

## Wsparcie dla ofiar

- Sposób udzielania porad i informacji o dostępnych możliwościach ofiarom lub świadkom po zgłoszeniu przypadku GBV.
- Dostępne formy wsparcia – takie jak poradnictwo psychologiczne czy inne formy wsparcia emocjonalnego – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w ramach współpracy z organizacjami zewnętrznymi, a także jak osoby pracujące lub studiujące mogą do nich zostać skierowane.

# Co warto uwzględnić? Środki dyscyplinarne i postępowania karne

- Procedury dyscyplinarne lub skargowe wobec sprawców na poziomie organizacyjnym.
- Wytyczne i wsparcie w zakresie zgłaszania sprawy na policję oraz prowadzenia postępowań prawnych przeciwko osobom podejrzanym o stosowanie GBV, w tym postępowań sądowych.

# Co warto uwzględnić? Budowanie kultury organizacyjnej zero tolerancji

- Działania komunikacyjne, które nazywają problem po imieniu.
- Środki zapewniające, że wszyscy w organizacji są odpowiedzialni za budowanie atmosfery, reagowanie w razie potrzeby i tworzenie inkluzywnej i bezpiecznej kultury organizacyjnej.
- Szkolenia – także w formie różnych interaktywnych warsztatów – na temat oczekiwań, polityk i procedur, a także praktyczne wskazówki, jak reagować w różnych sytuacjach, np. poprzez treningi dla świadków („bystander training”).
- Kampanie i działania informacyjne, które jasno komunikują te kwestie i oczekiwania.

# Przykłady dobrych praktyk z Europy

- The German Research Foundation (DFG) - <https://www.dfg.de/en/basics-topics/basics-and-principles-of-funding/equal-opportunities/general-information/sexual-harassment>
- Projekt: „Universities Supporting Victims of Sexual Violence: Training for Sustainable Services” - <https://usvreact.eu/about/>
- Sciences Po Bordeaux (France) - <https://www.sciencespo.fr/en/about/a-university-open-to-all/gender-equality/>



# Czym jest przemoc ze względu na płeć w kontekście instytucji badawczych?



# Definicje i formy przemocy



**Przemoc ze względu na płeć**  
(Gender-Based Violence - GBV)  
jest definiowana przez Radę  
Europy jako „każdy rodzaj krzywdy  
wyrządzanej osobie lub grupie  
osób ze względu na ich  
rzeczywistą lub postrzeganą płeć  
biologiczną, społeczno-kulturową,  
orientację seksualną i/lub  
tożsamość płciową”.

**Gender-based violence**  
more common than you think

In the European Union, since the age of 15:

**1 in 3**

women has experienced  
**physical** and/or  
**sexual violence**

**1 in 2**

women has experienced  
**sexual harassment**

**1 in 20**

women has been **raped**

**1 in 5**

women has experienced  
**stalking**

**95%**

of victims **trafficked**  
for **sexual exploitation** in the EU are women

# Przemoc ekonomiczna i finansowa

- Przemoc i nadużycia ekonomiczne i finansowe odnoszą się do celowych działań lub zachowań, które prowadzą do szkód finansowych lub ekonomicznych wobec danej osoby bądź sprawiają, że staje się ona finansowo zależna. Może to obejmować kontrolowanie zasobów finansowych, odmawianie dostępu do pieniędzy lub innych środków, zakazywanie udziału w edukacji lub aktywnościach związanych z pracą oraz wstrzymywanie wsparcia.
- Przemoc ekonomiczna może również przyjmować formę **seksualnej korupcji (sextortion)**, gdy ktoś nadużywa powierzonej mu władzy w celu uzyskania korzyści seksualnej w zamian za usługę, świadczenie lub zysk finansowy. W środowisku akademickim przemoc ekonomiczna może przejawiać się jako **quid pro quo**, odmowa dostępu do środków finansowych, ograniczanie możliwości zatrudnienia lub dostępu do finansowania, wstrzymywanie umów o pracę lub niewywiązywanie się z zobowiązań ekonomicznych.

## Źródła:

- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N. & Chung, D. (2020). Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: A Multicountry Review. *Trauma, Violence & Abuse*, 21(2), 261–283.
- Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F. & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

# Molestowanie ze względu na płeć

- Molestowanie ze względu na płeć odnosi się do niechcianych zachowań, działań lub komentarzy, które tworzą wrogie lub obraźliwe środowisko i są skierowane wobec osoby lub grupy ze względu na ich płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową.
- Zachowania te nie muszą mieć charakteru seksualnego — mogą obejmować obraźliwe lub poniżające uwagi, seksistowskie żarty, wykluczanie, uciszanie, stereotypowe uprzedzenia lub inne formy umniejszającego traktowania, które marginalizują osoby ze względu na ich płeć.
- Molestowanie tego typu może występować zarówno online, jak i offline, w tym w miejscach pracy, instytucjach edukacyjnych oraz przestrzeniach publicznych, i negatywnie wpływa na zdrowie psychiczne i dobrostan osób, które go doświadczają.

## Źródła:

- Cortina L. M., Kabat-Farr D., Leskinen E. A., Huerta, M. & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations. *Journal of Management*, 39: 1579–1605
- Leskinen E. A. & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38: 107–123. <https://doi.org/10.1177/0361684313496549>

# Przemoc online

- Przemoc online to forma przemocy, nadużycia i naruszeń, które mają miejsce za pośrednictwem technologii informacyjno-komunikacyjnych, takich jak media społecznościowe, e-maile, wiadomości tekstowe i fora internetowe. Może przyjmować różne formy, w tym cyberstalking, cyberprzemoc, przemoc seksualna online oraz niekonsensualne rozpowszechnianie treści seksualnych (obrazu lub tekstu).
- Natychmiastowość komunikacji online i możliwość globalnego rozpowszechniania obrazów i wiadomości tworzą szczególne wyzwania dla przeciwdziałania tej przemocy. Pandemia COVID-19 uwypukliła potrzebę zajęcia się tą formą przemocy.

## Źródła:

- Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F. & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

# Przemoc instytucjonalna

- Instytucjonalna przemoc ze względu na płeć odnosi się do przejawów przemocy na poziomie zbiorowym, grupowym lub organizacyjnym w instytucjach prowadzących działalność badawczą.
- Może ona przybierać formę słabego lub autokratycznego zarządzania, które umożliwia lub akceptuje indywidualne przypadki przemocy ze względu na płeć, lub istnienia kultur grupowych/organizacyjnych, które bezpośrednio lub pośrednio ją wspierają — w tym środowisk wrogich czy pełnych przemocy psychicznej.
- Czynniki sprzyjającymi takim środowiskom są m.in. nierównowaga władzy, postrzeganie kosztów (lub ich braku) związanych z niepodjęciem działań, wysoki poziom stresu i niezadowolenia wśród pracowników oraz styl przywództwa organizacji.

## Źródła:

- Ågotnes, K. W., Einarsen, S. V., Hetland, J. & Skogstad, A. (2018). *Human Resource Management Journal*, 28(4), 555–568. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12200>
- Hearn, J. & Parkin, W. (2001). *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*. London: Sage.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- Salin, D. & Hoel, H. (2020). In: Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. London: CRC Press, s. 305–330

# Przemoc fizyczna

- Przemoc fizyczna i nadużycia oznaczają celowe użycie siły fizycznej przeciwko innej osobie lub grupie osób, w tym kopanie, bicie, popychanie, policzkowanie, szarpanie, uderzanie i blokowanie.
- Przemoc fizyczna jest jedną z najłatwiejszych do zidentyfikowania i zmierzenia form przemocy, często analizowaną w kontekście konkretnych incydentów. Jest bezpośrednia, zazwyczaj łatwa do przypisania osobie sprawcy i występuje z niewielkim odstępem czasu od skutków.

## Źródła:

- Heise, L. (1998). *Violence against women: An integrated, ecological framework*. *Violence Against Women*, 4(3), 262–290.  
<https://doi.org/10.1177/1077801298004003002>
- Hester, M., Kelly, L. & Radford, J. (red.), (1996). *Women, Violence and Male Power*. Buckingham: Open University Press
- Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F. & Husu, L. (2021). *UniSAFE D3.1: Theoretical and Conceptual Framework*. Zenodo.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7333232>

# Przemoc psychiczna

- Przemoc psychiczna, znana także jako przemoc emocjonalna, obejmuje szkodliwe i celowe zachowania mające na celu osłabienie, manipulowanie lub kontrolowanie myśli, emocji i działań drugiej osoby. Może to obejmować przemoc werbalną, groźby, szantaż, kontrolujące zachowania i przymus.
- W kontekście akademickim przemoc psychiczna może przejawiać się jako publiczne obrażanie, ośmieszanie pracy kogoś lub upokarzanie koleżanki/kolegi w obecności innych, co negatywnie wpływa na dobrostan psychiczny i zawodowy.

## Źródła:

- Council of Europe (2011). *Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)*.
- European Institute for Gender Equality (2017). *Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence*. Vilnius: EIGE.
- Veinhardt, J. (2019). In: *International Scientific and Practical Internet Conference Interdisciplinary discourse in the study of the social phenomenon*, Kijów, marzec 2019.

# Molestowanie seksualne

- Molestowanie seksualne to każda forma niechcianego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, w tym m.in. niepożądane komentarze, żarty, insynuacje, nękanie, seksualne propozycje, żądania lub **seksualna korupcja (sextortion)**.
- Tworzy ono zastraszające, wrogie, poniżające, upokarzające lub obraźliwe środowisko i stanowi formę przemocy seksualnej. Molestowanie seksualne nie jest tym samym co napaść seksualna, choć może z nią współwystępować.
- **Quid pro quo** odnosi się do sytuacji, w której decyzje dotyczące zatrudnienia lub kształcenia uzależnione są od przyjęcia lub odrzucenia niechcianych zachowań seksualnych. Czasem stosuje się pojęcie „nadużycie” (misconduct), by uwzględnić przypadki nadużycia władzy.

## Źródła:

- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Council of Europe (2011). *Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)*.

# Przemoc seksualna

- Przemoc seksualna to każde działanie o charakterze seksualnym dokonane wbrew woli drugiej osoby, w tym gwałt, napaść seksualna, molestowanie seksualne i przymus seksualny.
- Może mieć konsekwencje fizyczne, emocjonalne i psychiczne dla osób, które jej doświadczyły, i dotyczy osoby ze wszystkich środowisk. Niektóre grupy są jednak bardziej narażone na przemoc seksualną ze względu na swoją płeć lub inne cechy oraz doświadczenia nierówności.

## Źródła:

- Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. Cambridge: Polity.
- Phipps, A. (2018). In: Anitha, S. & Lewis, R. (red.), *Gender based violence in university communities*. Bristol: Policy Press, s. 41–59.

# Wyniki badania UniSAFE (2021)

- Badanie objęło 46 europejskich uniwersytetów i 42 186 osób.
- 62% osób doświadczyło przynajmniej jednej formy przemocy ze względu na płeć w trakcie pracy lub studiów w swojej instytucji.

Anke Lipinsky et al., “Gender-Based Violence and Its Consequences in European Academia, Summary Results from the UniSAFE Survey,” 2022, <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia>

# Wyniki badania UniSAFE (2021)

## ✓ Najczęstsze formy przemocy:

- Przemoc psychiczna – 57%
- Molestowanie seksualne – 31%

## ✓ Kto doświadcza przemocy częściej:

- Kobiety i osoby niebinarne (częściej niż mężczyźni)
- Osoby z grup mniejszościowych ze względu na:
  - tożsamość płciową
  - orientację seksualną
  - pochodzenie etniczne
  - niepełnosprawność

## ✓ Przemoc fizyczna była częściej zgłaszana przez mężczyzn.

# Przykłady z życia akademickiego, np. mikroagresje, nadużycia władzy

- Izolowanie kobiet z zespołu badawczego, brak zaproszeń na spotkania
- Seksualne żarty i komentarze dotyczące wyglądu – np. 'ładne nogi', 'duży biust'
- Przemoc psychiczna: manipulacja, publiczne poniżanie, kontrola
- Zatrzymywanie awansów kobiet, np. faworyzowanie doktoranta-mężczyzny
- Seksualne propozycje od przełożonego w zamian za wsparcie kariery
- Stereotypy: kobiety jako 'mniej zdolne', 'za ładne', 'zbyt emocjonalne'
- **Mężczyźni jako sprawcy przemocy w strukturze władzy – najczęściej profesorowie, kierownicy**

# Mikroagresje (mikronierówności)

- Drobne, czasem subtelne i trudno uchwytnie zachowania, wypowiedzi lub gesty. Osoba która je stosuje najczęściej nie ma złej woli i nie zdaje sobie z tego sprawy.

## **Przykładowe komentarze:**

“Jak na kobietę dobrze prowadzisz”

“Nie zachowujesz się jak osoba, która pochodzi z małego miasta”

“Nie słyszeć u Ciebie wschodniego akcentu”

“Jak Ci się żyje w Polsce?”

“Jesteś bardzo męski jak na geja”.

- Mikroagresją może być pozorny komplement, który w rzeczywistości jest aktem agresji – deprecjonuje osobę, zamiast ją wzmacniać. Takie komunikaty w rzeczywistości mówią: To imponujące, że udało Ci się wyjść poza ograniczenia, które dotyczą Twojej grupy.



Jesteś na to młody.

# Strukturalne źródła przemocy – co ją umożliwia i podtrzymuje?



# Kultura ciszy i hierarchii w nauce

-  Silna hierarchia: relacje promotor–doktorant–student tworzą układ zależności sprzyjający nadużyciom władzy (Finkielsztein, 2024).
-  Kultura milczenia: utrwalony zwyczaj „zamiatania pod dywan”, izolowania ofiar i chronienia sprawców (Lenz, 2020).
-  Strach przed odwetem: młodzi naukowcy unikają zgłaszania nadużyć z obawy o karierę – „Pewnie nie zgłosiłabym, bo przekreśliłabym swoją karierę akademicką” (PTPA, 2022).
-  Zmowa milczenia: „ręka rękę myje” – uczelniani decydenci nie reagują na znane nadużycia. Cytat studenta: „Niektórym wszystko wolno, bo są badawczo ‘użyteczni’” (PTPA, 2022).
-  Większość przypadków molestowania dotyczy relacji student(ka)–wykładowca, przy skrajnej asymetrii władzy (PTPA, 2022).

# Niska reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych

-  Szklany sufit: kobiety to tylko ~27% profesorów tytularnych, mimo że stanowią ok. 50% doktorantów (Gazeta Prawna, 2024).
-  Mało kobiet-liderek: tylko 17% rektorek i 24% dziekanek na polskich uczelniach publicznych (300gospodarka.pl, 2024).
-  Skutki: męska dominacja w kierownictwie wiąże się ze zwiększonym ryzykiem przemocy seksualnej i tolerowania seksizmu (NAP, 2018).
-  Brak kobiecej perspektywy: oznacza mniejszy nacisk na przeciwdziałanie przemocy i tworzenie bezpiecznego środowiska.
-  Męskocentryczna kultura organizacyjna: uczelnie ukształtowane historycznie przez mężczyzn, z normami nieprzyjawnymi kobietom.

# Brak jasnych procedur i strach przed zgłoszeniem

-  Nieznajomość procedur: 41% studentów UW i 48% studentów UW r nie znało zasad zgłaszania molestowania (PTPA, 2022).
-  Ciemna liczba: 30% studentek/osób studenckich było świadkami lub doświadczyło molestowania – tylko 9% zgłosiło sprawę (PTPA, 2022).
-  Brak zaufania: tylko 33% ofiar molestowania wierzy, że uczelnia zapewni poufność i właściwą reakcję (vs. 56% ogółu).
-  Głosy studentów: „Nie wiem, do kogo to zgłaszać”, „Nie mam zaufania do organów uczelni – wszystko i tak zostanie zamieciono pod dywan” (PTPA, 2022).
-  Brak klarownych ścieżek zniechęca do zgłaszania – ofiary są pozostawione same sobie.

# Instytucjonalna obojętność lub niewiedza

- 🌟 Klimat bezkarności: uczelnie nie wyciągają konsekwencji wobec sprawców, co sprzyja utrwalaniu przemocy (NAP, 2018).
- 📄 Zaniżone statystyki: tylko 1 na 10 incydentów znajduje odzwierciedlenie w oficjalnych danych – uczelnie często nie zauważają skali problemu (PTPA, 2022).
- 🛡️ Ochrona sprawców: uczelnie czasem wolą chronić „cennych” profesorów niż wspierać ofiary. Cytat: „Skarga została odłożona ze względu na pozycję sprawcy” (PTPA, 2022).
- ⭐ Nietykalni akademicy: prestiżowi naukowcy bywają chronieni nawet w obliczu jawnych nadużyć – „są osoby nietykalne” (PTPA, 2022).
- ⚠️ Brak reakcji = przyzwolenie: tolerancja władz dla przemocy to jeden z głównych czynników sprzyjających jej występowaniu (NAP, 2018).

# Skutki przemocy: co traci nauka, gdy milczymy?



# Wpływ na zdrowie psychiczne, rozwój kariery i zjawisko „odpływu talentów”

- **Aż 62% badanych w projekcie UniSAFE** doświadczyło przynajmniej jednej formy przemocy ze względu na płeć w trakcie pracy lub studiów w instytucji akademickiej (Mergaert, Linková, & Strid, 2023).
- Przemoc wpływa na **nasilenie objawów depresji, lęku i wypalenia zawodowego** – często prowadzi do **wycofania się z kariery naukowej**, szczególnie przez kobiety, osoby LGBTQ+ i przedstawicieli mniejszości.
- Zjawisko to określa się jako "**brain drain**" lub „**odpływ talentów**”: „Direct costs to organizations are well-documented in the form of high personnel turnover resulting in a need for expensive recruitment and introduction of new employees, as well as time and resources spent on investigating incidents” (Bondestam & Lundqvist, 2020).

# Skutki molestowania seksualnego (Bondestam & Lundqvist, 2020)

| Konsekwencje fizyczne i psychiczne dla osób doświadczających molestowania                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Konsekwencje zawodowe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Skutki dla otoczenia zawodowego                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• rozdrażnienie</li><li>• złość</li><li>• stres</li><li>• dyskomfort</li><li>• poczucie bezsilności</li><li>• poczucie degradacji</li><li>• depresja</li><li>• lęk</li><li>• zespół stresu pourazowego (PTSD)</li><li>• bóle fizyczne</li><li>• niechciane ciążę</li><li>• choroby przenoszone drogą płciową</li><li>• wzmożone spożycie alkoholu</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ograniczone możliwości rozwoju kariery</li><li>• spadek motywacji do pracy</li><li>• absencja</li><li>• obniżone zadowolenie z pracy</li><li>• zmniejszone zaangażowanie i produktywność</li><li>• utrata pewności siebie i zaniżony obraz własnej osoby</li><li>• składanie wypowiedzeń z pracy</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• stres u osób postronnych (tzw. „bystander stress”)</li><li>• konflikty w zespole</li></ul> |



# Konsekwencje dla prestiżu instytucji i jakości badań

- Przemoc podważa **zaufanie do instytucji** oraz klimat organizacyjny, co wpływa na **niższą jakość współpracy, kreatywności i innowacyjności**.
- Badania pokazują, że uczelnie tolerujące przemoc tracą nie tylko kadry, ale i **możliwość budowania międzynarodowego prestiżu i grantów badawczych** (Hearn & Parkin, 2001).
- „It is now well established that gender-based violence is a widespread systemic problem in higher education and research, with severe negative consequences for institutions (economic, reputational), individuals (health and wellbeing and relatedly study and career outcomes) and societies” (Mergaert, Linková, & Strid, 2023).

# **Rekomendowane działania na start – co można zrobić już teraz?**



# Tworzenie polityki przeciwdziałania przemocy i molestowaniu

- Dokumenty typu **Code of Conduct** oraz **Antiharassment Policies** są podstawą prewencji.
-  *Przykład:* Uniwersytet w Uppsali (Szwecja) wdrożył wewnętrzne polityki dot. przemocy i molestowania po ujawnieniu kilkudziesięciu przypadków #metoo w środowisku akademickim.

Husu, L. (2001) *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*, Department of Social Psychology, University of Helsinki, Helsinki.

Husu, L. (2020). What does not happen: Interrogating a tool for building a gender-sensitive university. In E. Drew & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* (pp. 166-176). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003001348-13/happen-liisa-husu>

# Powołanie rzecznika zaufania / punktu pierwszego kontaktu

- „Trust persons” lub „ombudspersons” są przeszkolone w przyjmowaniu zgłoszeń i wspieraniu osób poszkodowanych.
-  *Przykład:* ETH Zürich stworzyło sieć „kontaktowych osób zaufania” na każdym wydziale (ETH Zurich Gender Action Plan, 2022).

# Szkolenia i kampanie budujące świadomość

- Szkolenia z zakresu **bystander intervention**, rozpoznawania mikroagresji, reagowania na molestowanie.
-  *Przykład:* Uniwersytet Oksfordzki wdrożył obowiązkowe szkolenie "[Consent and Respect](#)" dla studentów i [Harassment Training](#) dla całej społeczności (University of Oxford ED&I Strategy, 2021).



# Anonimowe mechanizmy zgłaszania

- Narzędzia do zgłaszania anonimowo incydentów (np. platformy typu [\*SpeakUp\*](#), [\*EthicsPoint\*](#)).
-  *Przykład:* W ramach projektu **UniSAFE**, wiele europejskich instytucji pilotażowo wdrożyło kanały online z opcją anonimowego raportowania, połączone z systemem monitorowania reakcji.

## Dowiedz się jak sprzeciwić się molestowaniu



10 MIN

→ Jeżeli jesteś świadkiem molestowania w  
miejscu publicznym

<https://feminoteka.pl/szkolenia/szkolenie-jak-reagowac-na-molestowanie-5d>

**Bezpłatne  
szkolenia dla firm  
„Jak reagować na  
molestowanie  
seksualne w  
przestrzeni  
publicznej?”**

femino  
-teka

**Szkolenia  
“Jak reagować na  
molestowanie  
seksualne”**

<https://www.standup-international.com/pl/pl/training/landing>

# Źródła



- 300Gospodarka. (2024, January 10). *Na polskich uczelniach rektorki to rzadkość. Akademickim światem wciąż rządzą mężczyźni*. <https://300gospodarka.pl/news/na-polskich-uczelniach-rektorki-to-rzadkosc-akademickim-swiatem-wciaz-rzadza-mezczyzni>
- Finkielstein, M., & Wagner, I. (2024, June 20). *The Secret Academia: The systemic and cultural analysis of the practices of academic misconduct*. <https://mariuszfinkielstein.com/2024/06/20/the-secret-academia>
- Gazeta Prawna. (2024, March 8). *Dzień Kobiet w nauce. Profesorek w Polsce jest kilka razy mniej niż profesorów*. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/8677275,dzien-kobiet-w-nauce-profesorek-w-polsce-jest-kilka-razy-mniej-niz-profesorow.html>
- Lenz, M. (2020). Criticism and silencing in academia: The ambivalence of feedback. *Zoon Politikon*, 11. <https://doi.org/10.4467/2543408XZOP.20.009.13223>
- Mergaert, L., Linková, M., & Strid, S. (2023). Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework. *Social Sciences*, 12(7), 385. <https://doi.org/10.3390/socsci12070385>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://nap.nationalacademies.org/catalog/24994/sexual-harassment-of-women-climate-culture-and-consequences-in-academic>
- Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy. (2024). *Plany równości płci w instytucjach naukowych w Polsce: Analiza stanu wdrażania*. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. <https://radon.nauka.gov.pl/opendata/reports/download/pdf/Raport%20o%20planach%20r%C3%B3wno%C5%9Bci%20p%C5%82ci.pdf>
- Plinkaitė Sotirovič, V., & Blažytė, G. (2024). What makes academia (un)safe: Experiences, observations, and consequences of gender-based violence in different stages of individual researchers' careers. In A. Limantė, A. Tereškinas, & R. Vaičiūnienė (Eds.), *Gender-Based Violence and the Law: Global Perspectives and Eastern European Practices* (pp. 225–244). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003391937-14>
- Östergren, P.-O., Canivet, C., Andersson, U., & Agardh, A. (2025). What determines the 'culture of silence'? Disclosing and reporting sexual harassment among university employees and students at a large Swedish public university. *PLoS ONE*, 20(3), e0319407. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319407>
- Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) & ELSA Poland (2022). *Badanie molestowania seksualnego na uczelni: Powszechność zjawiska oraz analiza dostępności wsparcia na Uniwersytetach Jagiellońskim, Warszawskim oraz Wrocławskim dla osób studiujących, które go doświadczają*. Warszawa. [https://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/raport\\_1\\_kk\\_-\\_badanie\\_molestowania\\_seksualnego\\_na\\_uczelniach.pdf](https://ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/raport_1_kk_-_badanie_molestowania_seksualnego_na_uczelniach.pdf)
- UniSAFE. (2023, November 23). *Results from the largest European survey on gender-based violence in academia*. <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>
- Hearn, J., & Parkin, W. (2001). *Gender, sexuality and violence in organizations: The unspoken forces of organization violations* (1st ed.). SAGE Publications Ltd.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education—A systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

# Q & A

## KONTAKT

**dr Monika Ryndziona**

[monika.ryndziona@ncbr.gov.pl](mailto:monika.ryndziona@ncbr.gov.pl)

