



31 stycznia 2026 r.

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁANIA RZECZNIKA AKADEMICKIEGO

DS. STUDENCKICH I PRACOWNICZYCH

w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r.

Spis treści:

Kontekst	2
Kompetencje i organizacja pracy	2
Zespół Rzeczniczki Akademickiej	5
Sprawozdanie z działań	5
Profilaktyka konfliktów i promocja ADR	5
Współpraca w ramach uczelni	7
Współpraca krajowa i zagraniczna	8
Zrealizowane działania w zakresie informacji i promocji	12
Bezpośrednie działania pomocowe	15
Liczba zgłoszeń	15
Wnioskodawcy	16
Tematyka spraw	18
Sprawy studenckie	19
Sprawy pracownicze	26
Mediacje	30
Podsumowanie oraz perspektywy rozwoju biura	30



Kontekst

Od 25 września 2025 roku funkcję Rzeczniczki Akademickiej pełni Magdalena Miksa, która od września 2024 roku wykonywała obowiązki na tym stanowisku. W tym okresie zespół został wzmocniony o trzy dodatkowe osoby, co istotnie zwiększyło jego możliwości działania. Pozwoliło to na sprawniejsze odpowiadanie na rosnące potrzeby społeczności akademickiej w zakresie wsparcia w rozwiązywaniu konfliktów – w 2025 roku w biurze procedowano ponad 400 spraw – a także na rozwijanie nowych form wsparcia, takich jak działania coachingowe ukierunkowane na rozwój kompetencji liderских i komunikacyjnych oraz mediacje i facylitacje, traktowane jako narzędzia zarówno rozwiązywania, jak i prewencji konfliktów.

Niniejsze sprawozdanie jest sporządzone w oparciu o zapis § 11 Zarządzenia nr 30, zgodnie z którym: „Rzecznik do dnia 31 stycznia każdego roku przedstawia Rektorowi na piśmie sprawozdanie ze swojej działalności”.

Kompetencje i organizacja pracy

Działalność Rzeczniczki Akademickiej w 2025 roku skupiała się wokół 4 głównych filarów:

I Filar - Działania systemowe i sygnalizacyjne w zakresie procedur, przepisów i polityk

1. Udział w kształtowaniu krajowych rozwiązań dla szkolnictwa wyższego, poprzez m.in.:

- udział w pracach nad rekomendacjami przedłożonymi w MNiSW,
- udział w pracach zespołu w MNiSW,
- aktywne członkostwo w ASBiR,
- członkostwo w ENOHE.



2. Udział w kształtowaniu wewnętrznych polityk i procedur w zakresie przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi.

W tym celu w 2025 roku został powołany Zespół Rectorski, którego zadaniem jest przygotowanie rekomendacji przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, takim jak hejt i mowa nienawiści (w tym dotyczących moderowania komentarzy w przestrzeni online), stworzenie procedury szybkiej reakcji oraz skutecznych narzędzi wsparcia w przypadku osób dotkniętych hejtem, jak również wypracowanie standardów komunikacyjnych dla Uniwersytetu Warszawskiego.

W ramach Zespołu działają 3 podzespoły robocze pracujące w następujących obszarach: Zespół 1: Przygotowanie rekomendacji, definicji oraz opracowanie ścieżki szybkiej reakcji (procedura + prewencja), Zespół 2: Zebranie katalogu dobrych praktyk + współpraca międzynarodowa, Zespół 3: Opracowanie strategii działań informacyjno-edukacyjnych, w tym szkoleń.

II Filar Bezpośrednie działania wspierające społeczność akademicką w sytuacjach naruszeń:

- przyjmowanie zgłoszeń, prowadzenie spotkań, analiza stanu faktycznego pod kątem obowiązujących na Uniwersytecie Warszawskim zasad i regulacji prawnych,
- informowanie osób dotkniętych naruszeniem o ich uprawnieniach i działaniach możliwych do podjęcia,
- nieformalne interwencje we właściwych jednostkach.

III Filar Zapobieganie konfliktom i wsparcie w ich rozwiązywaniu (pracownicy i studenci):

1. Spotkania wyjaśniająco-konsultacyjne;
2. Edukacja na temat zarządzania konfliktem i promocja alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów (ADR - od angielskiego Alternative Dispute Resolution);
3. Coaching i coaching konfliktu;



4. Interwencje w jednostkach.
5. Działania edukacyjne z zakresu przeciwdziałania konfliktom, przeciwdziałania mobbingowi, budowania inkluzywnego środowiska, rozwoju kompetencji liderских (zarządzanie zespołami, udzielanie informacji zwrotnej, komunikacja);
6. Prowadzenie mediacji;
7. Działalność sygnalizacyjna oraz proponowanie systemowych rozwiązań rozwojowych i naprawczych.

IV Filar Działania na rzecz wzmacniania równości i różnorodności:

1. Udział w pracach nad opracowaniem rekomendacji dotyczących poprawy sytuacji osób różnorodnych płciowo w polskich uczelniach wyższych, przygotowanych w ramach Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR). Rekomendacje te zostały następnie zaprezentowane przez osoby członkowskie ASBiR, w tym Rzecznikę Akademicką UW, podczas ogólnopolskiej konferencji poświęconej inkluzywności i prawom człowieka w szkolnictwie wyższym, zorganizowanej w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego z udziałem przedstawicieli resortu, środowiska akademickiego oraz organizacji społecznych.
2. Opracowanie strategii dot. wdrożenia nakładki tożsamościowej w tym powołania zespołu.
3. Wsparcie bieżące osób LGBTQ+ w zakresie zmiany danych preferowanych i zapobieganiu dyskryminacji.
4. Działania edukacyjne (webinary, spotkania).
5. Współpraca z organizacjami NGO (Transfuzja, Feminoteka).



Zespół Rzeczniczki Akademickiej

W 2025 r. Rzecznickę akademicką wspierały w pracy: Elżbieta Felkner, pełniąca funkcję koordynatora biura, Paulina Górnicka pełniąca funkcję specjalistki ds. komunikacji, Wiktoria Obidniak-Marciniak, pełniąca funkcję specjalistki ds. studenckich, Katarzyna Cena-Pietrak pełniąca funkcję specjalistki ds. pracowniczych. W grudniu dołączyła do zespołu Monika Flont, która wspiera zespół w sprawach studenckich i równościowych.

Sprawozdanie z działań

Profilaktyka konfliktów i promocja ADR

W ramach wspierania rozwoju alternatywnych metod rozwiązywania sporów wewnątrz uczelni oraz promocji bezpiecznego środowiska pracy i studiów wolnego od naruszeń prawa, dyskryminacji i mobbingu Rzeczniczka Akademicka podejmowała w 2025 roku następujące działania:

- Opracowanie kampanii edukacyjno - informacyjnej na temat zarządzania konfliktem i mediacji dla Dziekanów, KJD oraz Kierowników Jednostek Naukowo-Dydaktycznych (łącznie ok. 80 osób). Będzie to cykl webinarów, które ruszają 19 lutego 2026 roku. W dalszej kolejności kampania obejmie osoby studenckie i doktoranckie oraz pracowników naukowych i dydaktycznych.
- Coaching konfliktu - to wprowadzone w 2025 roku nowe działanie zespołu Rzeczniczki, wspierające rozwój zarówno kompetencji interpersonalnych studentów i pracowników, jak i kompetencji zarządczych liderów akademickich. Działanie to wprowadzono jako formę prewencji konfliktu, oraz element wzmacniania kultury współpracy i tworzenia zdrowszego, bardziej efektywnego środowiska akademickiego.



Zakres udzielanego wsparcia obejmuje identyfikowanie źródeł napięć, budowanie umiejętności komunikacyjnych oraz definiowanie konstruktywnych rozwiązań. Obejmuje indywidualne sesje, warsztaty oraz narzędzia pozwalające świadomie zarządzać emocjami i potrzebami stron. Dzięki temu możliwe jest wcześniejsze rozpoznanie sygnałów ostrzegawczych i zapobieganie eskalacji sporów.

- Edukacja na temat sposobów rozwiązywania sporów oraz promocja mediacji podczas indywidualnych spotkań z osobami zgłaszającymi się po wsparcie oraz regularnych szkoleń onboardingowych dla nowych pracowników “Witaj na UW”.
- Upowszechnianie wiedzy na temat działań Rzeczniczki i dostępnych na Uniwersytecie form wsparcia wśród osób studiujących i doktoranckich podczas:
 - dni adaptacyjnych na Wydziałach (w 2025 roku zespół Rzeczniczki odwiedził 3 wydziały szkoląc łącznie ok. 150 studentów).
 - programu wdrożeniowego „Dobry początek” dla doktorantek i doktorantów I roku. Prowadzenie szkoleń dla pracowników naukowo-dydaktycznych oraz administracyjnych, a także liderów akademickich z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz zarządzania konfliktami.
- Praktyczne szkolenie z zakresu rozwiązywania sporów z elementami mediacji dla Samorządu Studentów zrealizowane 28 marca pt. “Rozwiązywanie konfliktów i mediacja” zorganizowane dla członków i członkiń Samorządu Studenckiego UW.
- Współpraca z Komisją Statutową przy okazji nowelizacji Procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.
- Udział w spotkaniach Podkomisji Komisji Senackiej ds. Polityki Kadrowej ds. Przeglądu Procedur Antymobbingowych, Antydyskryminacyjnych i Związanych z Postępowaniami Dyscyplinarnym.



Współpraca w ramach uczelni

Rzeczniczka akademicka współpracuje z licznymi jednostkami organizacyjnymi i ciałami kolegialnymi działającymi na uczelni. Współpraca obejmuje m.in. wzajemne wsparcie przy zgłaszanych sprawach i budowanie sprawniejszych procedur przesyłania spraw w ramach kompetencji.

W roku 2025 Rzeczniczka akademicka wspierała i współpracowała z wieloma jednostkami w zakresie zapobiegania i rozwiązywania konfliktów, wspierania różnorodności i równości oraz edukacji na temat dyskryminacji i mobbingu.

7 kwietnia odbyło się 1. spotkanie Jednostek Pomocowych, którego celem było nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy wieloma jednostkami pomocowymi i usprawnienie wspólnych działań w obszarze wsparcia społeczności akademickiej. Na rok 2026 planowane są kolejne spotkania, których celem będzie wypracowanie wspólnych procedur działania.

Zespół Rzeczniczki współpracował m.in. z:

- Pełnomocniczkami i Pełnomocnikami ds. Równości na Wydziałach organizując szkolenie z zakresu wsparcia i komunikacji z osobami transpłciowymi i niebinarnymi studiującymi na uczelni.
- Pełnomocniczką Rektora ds. Równego Traktowania dr hab. Anną Zawidzką-Łojek, prof. ucz. - w zakresie zapewnienia równego traktowania dla członków społeczności akademickiej i przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym.
- Zespołem Koordynatorek ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym w zakresie profilaktyki zachowań niepożądanych.
- Komisją ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych oraz Komisją ds. nierównego traktowania i dyskryminacji w zakresie zgłoszeń.



- Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji, m.in. w obszarze prowadzenia mediacji i promowania ADR.
- Centrum Pomocy Psychologicznej (CPP) oraz Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON) – w szczególności w zakresie rozwiązywania problemów dotyczących osób doświadczających trudności w obszarze zdrowia psychicznego.
- Władzami Jednostek Uniwersytetu Warszawskiego (Dziekanami, KJD, Kierownikami) wspierając coachingowo, szkoleniowo i interwencyjnie w zakresie zarządzania konfliktem, rozwoju kompetencji komunikacyjnych i liderских.
- Przedstawicielami Samorządu Studenckiego, Rzeczniką Praw Studenta - m.in. w zakresie szkoleń dla samorządu z rozwiązywania sporów i konfliktów.
- Studenckimi kołami naukowymi i organizacjami studenckimi.
- Współpraca Rzeczniczki Akademickiej z Biurem Bezpieczeństwa koncentrowała się na opracowaniu i wdrażaniu szybkiej ścieżki reagowania w sytuacjach wymagających natychmiastowej interwencji, w szczególności w przypadkach zagrożenia bezpieczeństwa osób należących do społeczności akademickiej. Dzięki skoordynowanym działaniom możliwe jest sprawne przekazywanie informacji, jasny podział ról oraz szybkie uruchamianie adekwatnych procedur wsparcia i ochrony.

Współpraca krajowa i zagraniczna

Rzeczniczka Akademicka poprzez współpracę z NGOs, Ministerstwami oraz innymi instytucjami bierze udział w kształtowaniu krajowych rozwiązań dla szkolnictwa wyższego. Do najważniejszych działań w 2025 roku należy współpraca z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW).



Rzeczniczka Akademicka została zaproszona jako Ekspertka do prac Zespołu do spraw identyfikacji dobrych praktyk i opracowania mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi, wspierania dobrostanu osób pracujących oraz kształcących się w systemie szkolnictwa wyższego i nauki oraz profilaktyki zdrowia psychicznego w środowisku akademickim.

W 2025 roku Rzeczniczka brała udział w przeprowadzeniu:

- analizy stanu prawnego dotyczącego mobbingu w środowisku pracy, w tym szczegółowej analizy regulacji wewnętrznych obowiązujących w podmiotach szkolnictwa wyższego i nauki,
- identyfikacji obszarów potencjalnego występowania mobbingu pionowego, poziomego lub ukośnego w tych podmiotach wraz z analizą zanonimizowanych przykładów i przejawów tego zjawiska oraz oceną ryzyka wystąpienia innych niepożądanych zjawisk powiązanych z mobbingiem w środowisku akademickim.

Ponadto, Rzeczniczka Akademicka uczestniczyła – na zaproszenie Ambasady Królestwa Niderlandów w Polsce – w wydarzeniu inaugurującym kampanię UN Women „16 Dni Przeciw Przemocy ze względu na Płeć” (#OrangetheWorld). Tegoroczna edycja kampanii była poświęcona przeciwdziałaniu przemocy cyfrowej wobec kobiet i dziewcząt.

Udział w wydarzeniu stanowił element współpracy Rzeczniczki Akademickiej z instytucjami międzynarodowymi oraz działań na rzecz podnoszenia świadomości dotyczącej przemocy ze względu na płeć, w szczególności w środowisku cyfrowym, oraz wzmacniania standardów ochrony i profilaktyki w instytucjach akademickich.



- Akademiczkiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR)

Rzeczniczka Akademicka jest członkiem i aktywnie działa w ASBiR w zakresie kształtowania dobrych praktyk, w szczególności w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Magdalena Miksa jest Przewodniczącą sekcji praw osób transpłciowych i różnorodnych płciowo. Celem Sekcji jest wypracowanie rozwiązań ułatwiających funkcjonowanie w uczelniach osób transpłciowych i niebinarnych, w szczególności w zakresie możliwości nieposługiwania się danymi metrykalnymi. Działania Sekcji koncentrują się na diagnozie kluczowych problemów, wymianie doświadczeń między osobami wspierającymi osoby trans w uczelniach oraz opracowywaniu dobrych praktyk i rekomendacji sprzyjających przeciwdziałaniu dyskryminacji, uprzedzeniom i stygmatyzacji w środowisku akademickim, członkinią sekcji mediacji akademickich i przeciwdziałania mobbingowi. W ramach tych działań w 2025 roku Rzeczniczka uczestniczyła w corocznych spotkaniach ASBiR, spotkaniach sekcji, licznych webinarach i szkoleniach.

- European Network of Ombudsman in Higher Education (ENOHE)

Poprzez uczestnictwo w ENOHE Rzeczniczka rozwija sieć kontaktów zagranicznych mających na celu zbieranie wiedzy i dobrych praktyk wspierających wprowadzanie na Uniwersytecie Warszawskim nowych rozwiązań na rzecz równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

Rzeczniczka Akademicka reprezentuje także Uniwersytet Warszawski na wydarzeniach organizowanych przez instytucje centralne: konferencjach, seminariach czy spotkaniach eksperckich. Wśród ważniejszych działań krajowych w roku 2025 warto wskazać:



27–28 marca 2025 roku Rzeczniczka Akademicka UW wzięła udział w konferencji „Mediacja w sporach cywilnych – 20 lat minęło”, organizowanej przez Wydział Prawa i Administracji UW oraz Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPiA UW w Bibliotece Uniwersytetu Warszawskiego (BUW). Konferencja zgromadziła ekspertów, badaczy akademickich i praktyków, którzy dyskutowali o funkcjonowaniu mediacji w sporach cywilnych w Polsce na przestrzeni dwóch dekad oraz w kontekście międzynarodowym. Udział Rzeczniczki wpisywał się w działania promujące alternatywne metody rozwiązywania sporów (ADR) w środowisku akademickim.

9 czerwca 2025 r. Rzeczniczka Akademicka UW wzięła udział w konferencji organizowanej we współpracy z Akademicką Siecią Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR). Podczas wydarzenia ASBiR zaprezentowała rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji osób różnorodnych płciowo na polskich uczelniach wyższych. Konferencja odbyła się w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, z możliwością udziału zarówno stacjonarnego, jak i zdalnego.

30 czerwca 2025 r. Rzeczniczka Akademicka wzięła udział w I Ogólnopolskiej Konferencji „Razem przeciw mobbingowi”, zorganizowanej przez Dobrą Fundację.

8 października Rzeczniczka Akademicka UW uczestniczyła w webinarium „Feminoteka x UW – Jak zapobiegać molestowaniu seksualnemu na uczelni i wspierać osoby pokrzywdzone”, zorganizowanym we współpracy z Fundacją Feminoteka. Szkolenie poświęcone było rozpoznawaniu, przeciwdziałaniu oraz reagowaniu na przypadki molestowania seksualnego w środowisku akademickim.

W dniu 27 listopada 2025 r. Rzeczniczka Akademicka UW uczestniczyła w Studencko-Doktoranckiej Konferencji Naukowej „Język – konflikt – wykluczenie”, na Wydziale Neofilologii Uniwersytetu Warszawskiego. Wydarzenie zgromadziło ponad 60 studentek, studentów oraz doktorantek i doktorantów z polskich i



zagranicznych ośrodków akademickich. Konferencja była poświęcona relacjom między językiem a zjawiskami konfliktu, wykluczenia i nierówności społecznych, a także strategiom przeciwdziałania tym zjawiskom. Udział Rzeczniczki Akademickiej wpisywał się w działania na rzecz promocji równości, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania bezpiecznego i inkluzywnego środowiska akademickiego.

3 grudnia 2025 r. Rzeczniczka Akademicka wzięła udział w inauguracji projektu „Nauka Sprawdza” podczas IV edycji konferencji „#UWagaNauka” zorganizowanej przez Centrum Współpracy i Dialogu UW. Projekt, realizowany we współpracy z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ma na celu przeciwdziałanie dezinformacji naukowej poprzez edukację, narzędzia do weryfikacji informacji oraz działania popularyzujące naukę.

12 grudnia 2025 r. Rzeczniczka Akademicka uczestniczyła w konferencji pt. „Uniwersytet w obliczu przemocy”, zorganizowanej przez Koło Nauk o Społeczeństwie „Forum Politicum” we współpracy z Katedrą Teorii Polityki i Myśli Politycznej WNPiSM Uniwersytetu Warszawskiego.

Zrealizowane działania w zakresie informacji i promocji

W 2025 roku Zespół Rzeczniczki Akademickiej konsekwentnie rozwija działania informacyjne na rzecz budowania kultury szacunku i konciliacyjnego funkcjonowania społeczności akademickiej. W związku z rosnącą liczbą zgłoszeń oraz aktualnymi wyzwaniami stojącymi przed Uniwersytetem Warszawskim, Rzeczniczka - jako jednostka zaangażowana w tworzenie sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska pracy i nauki - podejmowała liczne, wieloaspektowe działania promujące etyczną kulturę organizacyjną oraz efektywne metody rozwiązywania konfliktów i sporów.



Nowy kanał komunikacji - poszerzenie obecności informacyjnej

Komunikacja, oprócz dotychczasowych kanałów tj. strony internetowej www.ombudsman.uw.edu.pl oraz profilu w portalu społecznościowym Facebook, została poszerzona o uruchomiony w listopadzie 2025 r. profil na platformie LinkedIn, umożliwiający budowanie jeszcze lepszej widoczności roli Rzeczniczki Akademickiej jako profesjonalnego eksperta w obszarze rozwiązywania konfliktów, mediacji i promowania wysokich standardów etycznych na Uniwersytecie Warszawskim. Publikowane treści przybliżały metody działania ombudsmana, jak również służyły promowaniu wartościowych inicjatyw na rzecz równego traktowania i tworzenia bezpiecznego, otwartego i szanującego różnorodność środowiska akademickiego. Komunikacja adresowana była do wszystkich grup społeczności akademickiej, zarówno w zakresie oferowanego przez zespół ombudsmana wsparcia (osoby studiujące, doktoranci i doktorantki, pracownicy i pracownice naukowcy/e oraz administracyjni/e Uniwersytetu Warszawskiego), jak również rozwiązań systemowych realizowanych na Uniwersytecie Warszawskim (m.in. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ombudsmeni z innych uczelni, przedstawiciele organizacji pozarządowych, partnerzy zewnętrzni).

Kampania UWażajmy na słowa

Zespół Rzeczniczki Akademickiej jako koordynator akademickiej kampanii informacyjno-edukacyjnej przeciwdziałającej mowie nienawiści i hejtowi UWażajmy na słowa podejmował aktywne działania w tym obszarze, blisko współpracując z Biurem Prasowym oraz Biurem Promocji uczelni przy tworzeniu spójnej, ogólnouczelnianej strategii komunikacyjnej. W ramach kampanii zespół Rzeczniczki był w bieżącym kontakcie z wydziałami, szkołami doktorskimi, innymi jednostkami uczelni, a także Samorządem Studentów UW oraz Rzeczniczką Praw Studenta, z którymi odbywały się cykliczne spotkania. Członkinie zespołu zaangażowane były w



promocję kampanii także poza uczelnią, w mediach ogólnopolskich. Na zaproszenie redakcji wystąpiły w audycjach radiowych poświęconych inicjatywom oraz działaniom na rzecz przeciwdziałania cyberprzemocy, hejtowi i mowie nienawiści.

W lutym 2025 r. zespół Rzeczniczki wraz z Centrum Współpracy i Dialogu UW zorganizował spotkanie warsztatowe dla pracowników zajmujących się komunikacją i promocją w jednostkach UW. Wydarzenie stało się przestrzenią do wymiany doświadczeń i wyzwań związanych z przypadkami hejtu w przestrzeni uniwersyteckiej oraz zebraniem potrzeb dot. stworzenia wewnętrznych wytycznych i zasad bezpiecznej komunikacji.

Powołanie Zespołu Rectorskiego ds. Przeciwdziałania Mowie Nienawiści i Hejtowi

Kolejnym krokiem podjętym przez zespół Rzeczniczki Akademickiej było przygotowanie sygnalizacji do władz rektorskich i kanclerskich z rekomendacją powołania zespołu ekspertów, który zajmie się wypracowaniem rekomendacji oraz opracowaniem szybkiej ścieżki reagowania. Efektem tych działań było wydanie Zarządzenia nr 142 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 1 września 2025 r. w sprawie powołania Zespołu Rectorskiego ds. Przeciwdziałania Mowie Nienawiści i Hejtowi na Uniwersytecie Warszawskim. Zarządzenie weszło w życie 1 października 2025 r., a 7 października odbyło się spotkanie inauguracyjne prace Zespołu. Patronat nad jego działalnością objął z ramienia JM Rektora Kanclerz Robert Grey, natomiast koordynację powierzono Rzeczniczce Akademickiej.

Kampania UWażajmy na słowa niewątpliwie znacząco wpłynęła na zwiększenie świadomości w zakresie hejtu i mowy nienawiści, jak również zainicjowała potrzebę wypracowania wewnętrznych rozwiązań na rzecz przeciwdziałania tym zjawiskom na Uniwersytecie. W kolejnym roku planowane jest kontynuowanie działań informacyjno-edukacyjnych oraz systemowych, a także dalsze sieciowanie środowisk działających na rzecz bezpiecznej komunikacji oraz przeciwdziałania mowie nienawiści i hejtowi.



Wdrożenie wolontariatu i programu stażowego

W 2025 r. w biurze Rzeczniczki Akademickiej po raz pierwszy uruchomiono program wolontariacki oraz pilotaż stażu studenckiego, umożliwiając zaangażowanie osób studiujących w działania rzecznicze. Oba programy wzmacniają zaangażowanie społeczności UW i rozwijają kompetencje uczestników w zakresie tworzenia sprawiedliwego i opartego na wartościach etycznych środowiska akademickiego.

Bezpośrednie działania pomocowe

Rzeczniczka Akademicka realizuje obowiązki wynikające z Zarządzenia nr 30, zgodnie z którym do jej zadań należy pomoc osobom indywidualnym i jednostkom organizacyjnym Uniwersytetu w rozwiązywaniu sporów i konfliktów oraz w radzeniu sobie z naruszeniami zasad życia akademickiego. Poniżej przedstawione zostały dane statystyczne obrazujące liczbę, typ i przekrój tematyczny spraw, które wpłynęły do Rzeczniczki Akademickiej w 2025 roku. W statystykach przedstawiono również liczbę i rodzaj podjętych działań.

Liczba zgłoszeń

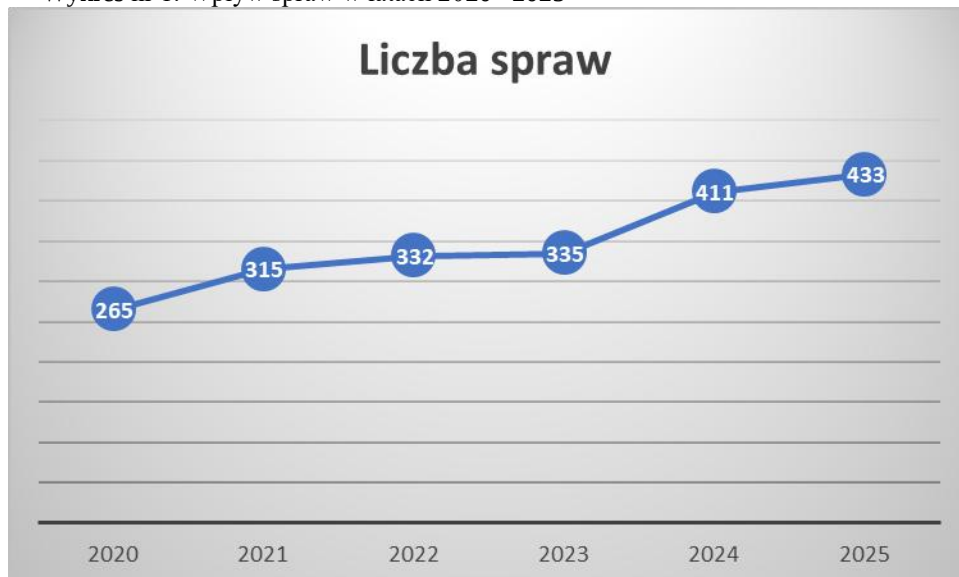
W 2025 roku do Rzeczniczki Akademickiej zgłoszono 433 sprawy. 11 spraw było kontynuacją z roku poprzedniego. Szczegółowe dane nt. wpływu spraw oraz dynamiki zmian przedstawia Tabela nr 1 oraz Wykres nr 1 przedstawione poniżej.

Tabela nr 1. Wpływ spraw w latach 2020 – 2025.

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Liczba spraw	265	315	332	335	411	444
-- sprawy z roku bieżącego	254	308	312	312	388	433
-- sprawy kontynuowane z roku poprzedniego	11	7	20	23	23	11



Wykres nr 1. Wpływ spraw w latach 2020 –2025



Wnioskodawcy

Zgodnie z § 4 Zarządzenia nr 30 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:

- po zgłoszeniu się ze sprawą zainteresowanego członka społeczności akademickiej,
- na wniosek organów samorządu studentów lub doktorantów,
- na wniosek Rektora,
- z własnej inicjatywy.

Najczęściej sprawy zgłaszają do Rzeczniczki Akademickiej sami zainteresowani, którzy prezentują swoje problemy indywidualnie lub grupowo. Problemy bywają zgłaszane także przez bezpośrednich przełożonych bądź przez przedstawicieli władz danej jednostki, proszących o wsparcie w analizie i diagnozie problemu, bądź podjęcie bezpośrednich działań interwencyjnych w sprawie. Zdarzyły się sprawy zgłaszane przez krewnych i bliskich osób, których dotyczył problem.

Wśród osób zgłaszających problem ponad połowa (61%) to studenci I i II stopnia, a 27% to pracownicy: naukowcy, administracyjni i naukowo-techniczni. Tylko 2%



zgłoszeń pochodzi od doktorantów (szczegółowy rozkład zgłoszeń przedstawia Tabela nr 2).

Tabela nr 2. Status akademicki zgłaszającego.

podmiot zgłaszający	Liczba	%
Student	271	61%
Pracownik (osobiście, lub za pośrednictwem przełożonego)	123	28%
Doktorant	11	2%
Wydziałowi Pełnomocnicy i Pełnomocniczki ds. równości/Rzecznik Praw Studenta	10	2%
Inne	29	7%

Przedstawiony rozkład wnioskodawców ze względu na status akademicki nie różni się znacząco od rozkładów z lat wcześniejszych. Rok 2025 jest kolejnym rokiem, w którym do Rzeczniczki Akademickiej trafiały sprawy ze wszystkich wydziałów i jednostek Uniwersytetu Warszawskiego. Można to odczytywać jako sygnał, że informacja o istnieniu i działaniu Rzeczniczki Akademickiej jest obecna we wszystkich jednostkach akademickich uczelni. Zestawienie zgłoszeń ze względu na jednostkę przedstawia Tabela nr 3.

Tabela nr 3 Zestawienie zgłoszeń ze względu na jednostkę.

Wydziały i jednostki	liczba zgłoszeń
Wydział „Artes Liberales”	9
Wydział Archeologii	12
Wydział Biologii	17
Wydział Chemii	2
Wydział Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii	13
Wydział Filozofii	16
Wydział Fizyki	10
Wydział Geografii i Studiów Regionalnych	4



Wydział Historii	8
Wydział Kultur Azji i Afryki (d. Orientalistyczny)	7
Wydział Lingwistyki Stosowanej	33
Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki	5
Wydział Nauk Ekonomicznych	11
Wydział Nauk o Kulturze i Sztuce	8
Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych	26
Wydział Neofilologii	42
Wydział Orientalistyczny	21
Wydział Pedagogiczny	4
Wydział Polonistyki	16
Wydział Prawa i Administracji	15
Wydział Psychologii	25
Wydział Socjologii	11
Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji	9
Wydział Zarządzania	23
Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska	2
Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych	3
Szkoła Doktorska Nauk Społecznych	5
Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	2
Jednostka naukowo-dydaktyczna	29
Administracja Centralna	9
Dom Studenta	14
Inna jednostka	6
Inne	27

Tematyka spraw

Spośród szeregu różnorodnych spraw zgłoszonych Rzecznicze Akademickiej można wyodrębnić grupy tematyczne, w które wpisują się zagadnienia związane z tytułowymi problemami. Zestawienie problematycznych obszarów z uwzględnieniem podmiotów dokonujących zgłoszeń zostało skatalogowane w Tabeli nr 4.



Tabela nr. 4 Zestawienie obszarów tematycznych zgłoszeń według podmiotu zgłaszającego

Temat zgłoszenia	Podmiot zgłaszający						suma końcowa
	student	doktorant	pracownik	pełnomocnik wydziałowy	władza	inne	
konflikt i trudności komunikacyjne	17	1	39	2	8		67
nietyczne zachowanie	7	1	6	3	9	2	26
organizacja i tok studiów	65	4				5	74
Potrzeby osób LGBTQ+	142		2	2			146
skarga na wykładowcę/promotora	11	1					12
trudności życia w akademiku	8					1	9
warunki pracy i polityka kadrowa			27		5	1	33
złe traktowanie (mobbing lub dyskryminacja)	3		6				9
inne	18	4	19	3	2	22	68
Suma końcowa	266	9	93	8	22	29	444

Sprawy studenckie

Podsumowanie 2025 roku

1. Charakterystyka zgłaszanych spraw w 2025 roku

Rok 2025 był okresem intensywnej pracy zespołu Rzeczniczki Akademickiej, zarówno w obszarze indywidualnego wsparcia społeczności UW, jak i nowych działań o charakterze systemowym. W minionym roku do biura wpłynęły 433 zgłoszenia, z czego 271 z nich, czyli 61% pochodziło od osób studiujących. Stały wzrost liczby zgłoszeń świadczy o rosnącym zaufaniu do pracy naszego zespołu, ale także o potrzebie dalszego wzmacniania mechanizmów wsparcia i reagowania na problemy zanim przekształcą się w konflikty trudne do rozwiązania.



Najczęściej zgłaszaną kategorią skarg były: kwestie związane z organizacją i administracją toku studiów, konflikt i trudności komunikacyjne, zagadnienia dotyczące procesu dydaktycznego oraz niespełnienia wymagań akademickich, trudności życia w akademiku, sprawy związane z naruszeniami zasad etyki, zarówno przez osoby studiujące, jak i osoby prowadzące zajęcia. Łącznie te obszary stanowiły prawie połowę wszystkich zgłoszeń studenckich otrzymanych w okresie sprawozdawczym.

Na dalszych miejscach najczęściej występującą kategorią skarg były sprawy finansowe oraz zgłoszenia dotyczące hejtu i mowy nienawiści. Choć liczba spraw dotyczących hejtu i mowy nienawiści była relatywnie niewielka, ich charakter wskazuje na istotne wyzwania systemowe. Sprawy te często charakteryzują się wysokim stopniem złożoności. Pomimo, że formalne zgłoszenie pochodzi od jednej osoby, skala oddziaływania zjawiska bywa znacząca, szczególnie w przestrzeni platform społecznościowych. Krąg osób dopuszczających się zachowań o charakterze hejtu bywa znacznie szerszy i może obejmować kilka lub kilkanaście osób. W przypadku platform społecznościowych liczba nienawistnych komentarzy nierzadko sięga kilkuset. Konsekwencją jest wysoki poziom obciążenia pracą wielu osób z różnych jednostek oraz potencjalny wpływ na szersze grupy społeczności akademickiej.

Nasz zespół odnotował przypadki dyskryminacji, niewłaściwego traktowania oraz niewystarczającego wsparcia, w odniesieniu do racjonalnych udogodnień rekomendowanych przez BON, których wdrażanie w praktyce napotykało trudności.

2. Identyfikacja problemów i kluczowe obserwacje

W 2025 roku 271 osób studiujących podzieliło się z nami swoimi opiniami na temat m.in. nieczytelnej komunikacji ze strony uczelni, niewystarczającego wsparcia oraz systemów, które postrzegali jako niesprawiedliwe. Najczęściej powtarzającą się opinią było poczucie, że uczelnia nie wysłuchiwała ich głosu.



Skargi dotyczące obsługi administracyjnej, choć często pozornie drobne, miały istotny wpływ na funkcjonowanie osób studiujących na uczelni. Przykładowo, nieprawidłowe informacje lub niejednoznaczna i mało przejrzysta komunikacja dotycząca wymagań programowych prowadziły do opóźnień w ukończeniu studiów i podjęciu pracy, a także generowały dodatkowe koszty po stronie osób studiujących. Uważniejsze wsłuchiwanie się w potrzeby osób studiujących, rzetelna analiza ich indywidualnej sytuacji oraz przedstawianie możliwych ścieżek postępowania – w szczególności takich, które pozwalają uniknąć utraty semestru lub roku akademickiego – mogą w przyszłości znacząco ograniczyć eskalację konfliktów pomiędzy osobami studiującymi a jednostkami uczelni.

Częstym wątkiem w zgłoszeniach były problemy związane z uzyskaniem zaliczenia, wynikające z niespójności pomiędzy treściami wskazanymi w sylabusie a zakresem materiału faktycznie realizowanym na zajęciach oraz wymaganym podczas zaliczenia. W części przypadków informacje dotyczące obowiązującego materiału lub formy zaliczenia przekazywane były osobom studiującym w ostatniej chwili, wyłącznie ustnie, bez zapewnienia pisemnej informacji dostępnej dla wszystkich osób uczestniczących w zajęciach.

Zgłaszano również sytuacje, w których terminy zaliczeń ulegały nagłym zmianom, co skutkowało skróceniem czasu przeznaczonego na przygotowanie. Dodatkowo pojawiały się liczne niejasności dotyczące zasad ewidencjonowania frekwencji, wątpliwości wokół liczby nieobecności uznawanych za nieusprawiedliwione mimo przedłożonych zwolnień lekarskich, a także niejednoznaczne kryteria oceniania i rozbieżności w stosowanej punktacji.

Innym istotnym obszarem zgłoszeń było nieprzestrzeganie praw studenckich, brak poszanowania godności osób studiujących oraz występowanie dyskryminujących wypowiedzi, w szczególności wobec osób płci żeńskiej, osób transpłciowych oraz niebinarnych. Zjawiska te wynikają częściowo z braku systemowych rozwiązań,



takich jak nakładka tożsamościowa, a także z braku spójnych wewnętrznych regulacji formalno-prawnych odnoszących się do problematyki misgenderingu i deadnamingu.

Powracającym tematem zgłoszeń były kwestie dostępności zajęć oraz warunków zaliczeń dla osób z niepełnosprawnościami, w szczególności w odniesieniu do osób neuroróżnorodnych oraz osób doświadczających trudności w obszarze zdrowia psychicznego. Osoby studiujące wskazywały na brak zrozumienia ich indywidualnych potrzeb oraz na niewystarczającą elastyczność ze strony osób prowadzących zajęcia, m.in. w zakresie stosowania alternatywnych form zaliczeń. Zarówno osoby studiujące, jak i osoby prowadzące zajęcia mogłyby odnieść istotne korzyści z wprowadzenia systemowego wsparcia w postaci tutorów lub mentorów wyspecjalizowanych w pomocy w procesie uczenia się oraz w wypełnianiu obowiązków studenckich przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Wyzwaniem pozostaje jednak określenie rzeczywistej skali takich potrzeb, zakresu wymaganych kompetencji osób asystujących oraz pozyskanie środków niezbędnych do sfinansowania takiego wsparcia. Zespół Rzeczniczki Akademickiej dostrzega potrzebę kontynuowania i rozwijania szkoleń dla kadry akademickiej w obszarze dostępności oraz zastosowania racjonalnych udogodnień w praktyce.

Dostępna na uczelni pomoc psychologiczna, choć rozbudowana i zróżnicowana, w dalszym ciągu bywa postrzegana jako niewystarczająca w stosunku do skali potrzeb.

Mając na uwadze charakter zgłaszanych trudności, zespół Rzeczniczki Akademickiej będzie kontynuował i zacieśniał współpracę z BON i CPP oraz z innymi jednostkami oferującymi wsparcie osobom studiującym.

Rok 2025 został naznaczony tragicznym wydarzeniem, jakim było morderstwo pracownicy uczelni, naszej koleżanki, dokonane przez studenta Uniwersytetu Warszawskiego. Trzy pierwsze tygodnie po tym zdarzeniu były okresem szczególnie intensywnej pracy zespołu Rzeczniczki Akademickiej, wypełnionym licznymi telefonami, wiadomościami e-mail oraz konsultacjami, z którymi do zespołu



zwracały się zarówno osoby studiujące, jak i pracownice. Dominującym tematem tych zgłoszeń były obawy dotyczące bezpieczeństwa na kampusach, w tym potrzeba wzmocnienia procedur, jasnej komunikacji kryzysowej oraz szkoleń przygotowujących społeczność akademicką na reagowanie w nadzwyczajnych sytuacjach. Kwestia bezpieczeństwa – rozumiana zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychologicznym – pozostaje niezmiennie jednym z kluczowych wyzwań dla uczelni i będzie stanowić istotny obszar dalszych interdyscyplinarnych działań w kolejnych latach.

3. Nowe działania wdrożone w 2025 roku

W okresie letnim 2025 roku zespół Rzeczniczki Akademickiej, we współpracy z licznymi jednostkami Uniwersytetu Warszawskiego, prowadził intensywne działania przygotowawcze związane z wdrożeniem tzw. nakładki tożsamościowej w systemach uczelnianych.

W ramach prac nad projektem:

- opracowano wstępną koncepcję dotyczącą nowego trybu wnioskowania o dane preferowane,
- rozpoczęto mapowanie systemów informatycznych wykorzystywanych na uczelni (m.in. USOS, systemy biblioteczne, systemy jednostek dydaktycznych), identyfikując obszary wymagające dalszych prac i dostosowań,
- nawiązano współpracę z kluczowymi jednostkami administracyjnymi i technicznymi, w tym z Centrum Nauczania Języków Obcych, Zespołem ds. systemów informatycznych, Centrum Kompetencji Cyfrowych i innymi,
- rozpoczęto przygotowanie pakietu informacyjnego dotyczącego nakładki,



- rozpoczęto współpracę z przedstawicielami społeczności studenckiej, w tym z Samorządem Studentów i Doktorantów oraz organizacjami studenckimi działającymi na rzecz osób LGBTQ+,
- zainicjowano rozmowy z organizacjami zewnętrznymi (m.in. Transfuzja), wynikiem których było szkolenie oraz nakreślenie wspólnych obszarów dla przyszłej współpracy.

Rezultatem przeprowadzonych analiz, spotkań i konsultacji było zidentyfikowanie kilkunastu obszarów wymagających dalszego udoskonalenia – zarówno w wymiarze proceduralnym, technicznym, jak i komunikacyjnym. W odpowiedzi na skalę i złożoność tych wyzwań, Prorektor ds. studenckich i jakości kształcenia, dr hab. Maciej Raś, prof. ucz., zaakceptował rekomendację zespołu Rzeczniczki Akademickiej dotyczącą powołania Zespołu ds. nakładki tożsamościowej, którego zadaniem będzie wypracowanie spójnych, bezpiecznych i trwałych rozwiązań systemowych.

Działania te wpisują się w długofalową strategię Uniwersytetu Warszawskiego, ukierunkowaną na wzmacnianie równego traktowania, dostępności oraz bezpieczeństwa wszystkich osób będących częścią wspólnoty akademickiej, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb osób LGBTQ+.

W 2025 roku zespół Rzeczniczki Akademickiej zacieśnił współpracę z BON oraz CPP. Dzięki tej kooperacji osoby doświadczające kryzysu mogły szybciej uzyskać odpowiednie wsparcie, a zespół otrzymywał informację zwrotną wskazującą potrzeby dodatkowych działań.

Współpraca z BON dała naszemu zespołowi możliwość:

- szybkiej weryfikacji potrzeb studenckich,



- rekomendowania racjonalnych udogodnień w jednostkach w odniesieniu do konkretnych osób,
- wspólnego rozwiązywania złożonych przypadków obejmujących zarówno kwestie zdrowotne, jak i edukacyjne.

Celem obu form współpracy jest ograniczenie sytuacji, w których osoby studiujące pozostają bez odpowiedniego wsparcia, mimo zgłaszanych trudności.

Kolejnym istotnym obszarem działań zespołu było pilotażowe przetestowanie nowego narzędzia w postaci umowy „Dobrostan i zdolność do nauki”. Narzędzie to może w przyszłości zostać włączone do procedur uczelnianych i stanowić wsparcie w procesie oceny możliwości dalszego studiowania w sytuacjach wystąpienia poważnych trudności osobistych, zdrowotnych lub innych okoliczności istotnie wpływających na funkcjonowanie osoby studiującej.

Plany na 2026

Zespół Rzeczniczki Akademickiej będzie podejmował dalsze działania na rzecz budowania bezpieczniejszego, bardziej inkluzywnego i sprawiedliwego środowiska dla osób studiujących na naszym uniwersytecie. W odpowiedzi na zidentyfikowane problemy, planujemy skoncentrować swoje działania na następujących obszarach:

- Rozwijanie standardów komunikacji akademickiej i kultury informacji zwrotnej,
- Wdrażanie systemowych rozwiązań wspierających osoby transpłciowe i niebinarne,
- Opracowanie mechanizmów reagowania na hejt i mowę nienawiści,
- Opracowanie rozwiązań umożliwiających zwiększenie dostępności oraz inkluzywności uczelni,



- Rozwijanie systemowego wsparcia dla osób z zagranicy, które zgłaszały w minionym roku m.in. trudności adaptacyjne, doświadczenie wykluczenia lub niezrozumienia kulturowego, niejasności proceduralne, problemy w kontaktach z kadrami dydaktyczną i administracyjną czy poczucie braku wsparcia ze strony uczelni,
- Opracowanie procedury i narzędzi pomocnych w weryfikacji zdolności do kontynuowania nauki (ang. Fitness to Study).

Zgłoszenia studenckie jednoznacznie wskazują, że Uniwersytet Warszawski, podobnie jak inne współczesne uczelnie polskie i zagraniczne, funkcjonuje w warunkach narastających wyzwań społecznych, kulturowych oraz psychospołecznych. Działania zespołu Rzeczniczki Akademickiej wykraczają dziś poza reagowanie na pojedyncze sprawy indywidualne – obejmują również diagnozowanie problemów o charakterze systemowym, inicjowanie zmian organizacyjnych oraz wspieranie rozwiązań sprzyjających bezpieczeństwu, równości i dobrostanowi całej wspólnoty akademickiej.

Sprawy pracownicze

Podsumowanie 2025 roku

1. Charakterystyka zgłaszanych spraw w 2025 roku

W 2025 roku do zespołu Rzeczniczki zgłaszano sprawy o wyrażnie wielopłaszczyznowym charakterze, obejmujące konflikty zachodzące na różnych poziomach organizacji. Problemy te dotyczyły zarówno dynamiki zespołowej, jak i czynników systemowych – jakości komunikacji, stylów zarządzania, stopnia jasności kompetencji oraz precyzyjnego określania zakresów odpowiedzialności. Wiele



sporów miało swoje źródło w różnicach merytorycznych, odmiennych wartościach, stylach pracy oraz zróżnicowanej kulturze organizacyjnej poszczególnych jednostek.

Zdecydowana większość spraw pracowniczych dotyczyła konfliktów rozpoczynających się od różnic osobowościowych i komunikacyjnych. Brak odpowiednich mechanizmów zarządzania tymi napięciami na etapie początkowym przyczyniał się do ich eskalacji, w rezultacie czego trafiały one do zespołu Rzeczniczki na bardzo zaawansowanym etapie. Na tym poziomie zaawansowania konflikty były trudniejsze do rozwiązania, wymagały wielowymiarowej analizy i często angażowały większą liczbę osób oraz jednostek organizacyjnych. W związku z powyższym ich rozwiązanie wymagało również większego nakładu czasu.

2. Identyfikacja problemów i kluczowe obserwacje

Analiza przypadków zgłaszanych przez pracowników w 2025 roku ujawniła kilka istotnych tendencji i wyzwań:

- Obawy przed zgłaszaniem spraw w sposób oficjalny – wielu pracowników, po wstępnym spotkaniu informacyjnym, nie decydowało się na upoważnienie Rzeczniczki do podjęcia dalszych działań. Wynikało to z obaw przed potencjalnymi konsekwencjami, brakiem zaufania do istniejących procedur lub poczucia ich niewystarczającej skuteczności.
- Niedobór kompetencji zarządczych na poziomie jednostek – obserwacje wskazują, że kierownicy jednostek oraz dziekani potrzebują wsparcia w obszarze kompetencji menedżerskich, szczególnie w zakresie:
 - zarządzania zespołami wielopokoleniowymi i neuroróżnorodnymi,
 - prowadzenia rozmów dyscyplinujących,
 - przekazywania trudnego feedbacku,
 - zarządzania konfliktami,



- budowania efektywnej komunikacji w zespołach.
- Eskalacja konfliktów z poziomu operacyjnego na systemowy – wiele spraw pokazywało, że konflikty jednostkowe szybko przeradzały się w spory grupowe lub strukturalne, związane z niejasnymi procedurami, niewystarczającą komunikacją wewnętrzną lub nieprecyzyjnie określonymi obowiązkami.

3. Nowe działania wdrożone w 2025 roku

W odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby i wyzwania zespół Rzeczniczki wdrożył w 2025 roku nowe działanie o charakterze prewencyjnym i wspierającym, którego celem jest zapobieganie konfliktom oraz ograniczanie ich eskalacji na wczesnym etapie, tj. indywidualny coaching i coaching konfliktu. Obejmuje on indywidualne sesje, warsztaty oraz narzędzia pozwalające świadomie zarządzać emocjami i potrzebami stron. Dzięki temu możliwe jest wcześniejsze rozpoznanie sygnałów ostrzegawczych i zapobieganie eskalacji sporów.

Plany na 2026

W 2026 roku, w zakresie spraw pracowniczych, zespół Rzeczniczki będzie koncentrować działania na trzech kluczowych obszarach: prewencji konfliktów, skuteczniejszym zarządzaniu istniejącymi konfliktami oraz działaniach systemowych. Celem jest wzmocnienie kultury dialogu, zwiększenie kompetencji zarządczych i komunikacyjnych w jednostkach oraz budowanie trwałych, systemowych rozwiązań wspierających bezpieczne i efektywne środowisko akademickie.

1. Kampania edukacyjno-informacyjna

Kontynuowana i rozszerzana będzie kampania edukacyjno-informacyjna dotycząca dynamiki konfliktu oraz sposobów jego rozwiązywania na różnych etapach. Zostanie ona skierowana do kierowników, KJD i dziekanów, a także osób studenckich,



doktoranckich oraz pracowników administracyjnych. Kampania będzie trwała przez cały rok i obejmie webinary i materiały edukacyjne wzmacniające świadomość w zakresie wczesnego reagowania na napięcia.

2. Coaching konfliktu

Rozszerzone zostaną działania z zakresu coachingu konfliktu, które wspierają rozwój kompetencji interpersonalnych oraz zarządczych pracowników. Program będzie ukierunkowany na wczesne rozpoznawanie sygnałów konfliktu, poprawę jakości komunikacji i świadome budowanie kultury współpracy w jednostkach. Celem jest ograniczenie eskalacji sporów i wzmacnianie odporności organizacyjnej zespołów akademickich.

3. Facylitacje zespołowe

W 2026 roku zespół Rzeczniczki planuje zwiększyć liczbę facylitacji zespołowych, umożliwiających bezpieczną rozmowę o napięciach, oczekiwaniach i potrzebach w grupach, które doświadczają trudności we współpracy.

4. Zwiększenie liczby mediacji

Planowane jest również zwiększenie liczby mediacji, co pozwoli szybciej reagować na konflikty grupowe i indywidualne oraz zwiększy efektywność rozwiązywania sporów.

5. Opracowanie projektu spójnego systemu wsparcia dla liderów akademickich

W 2026 roku opracowany zostanie pilotażowy program dla liderów akademickich ukierunkowany na rozwijanie kompetencji zarządczych, komunikacyjnych i mediacyjnych. Program będzie wspierał kierowników jednostek, dziekanów i KJD w budowaniu zdrowej kultury organizacyjnej oraz skutecznym reagowaniu na wczesne sygnały napięć. Ma on stanowić trwały element systemu wsparcia, wzmacniając liderów w pełnieniu ich ról i zwiększając odporność organizacji na konflikty.



Mediacje

W 2025 roku Rzeczniczka Akademicka UW prowadziła trójstronny proces mediacyjny między grupą strajkujących studentów okupujących mały dziedziniec, władzami uczelni i samorządem studentów.

Proces obejmował etap przygotowawczy (spotkania indywidualne z przedstawicielami stron), a następnie cykl wspólnych rozmów mediacyjnych. Uczestnikami byli przedstawiciele samorządu studenckiego, osób strajkujących oraz władz Uniwersytetu Warszawskiego. Istotnym elementem procesu był jego interdyscyplinarny charakter – mediacja prowadzona była we współpracy Rzeczniczki Akademickiej UW oraz mediatorki z CPP, co pozwoliło uwzględnić zarówno instytucjonalny i organizacyjny wymiar sporu, jak i jego psychologiczne oraz relacyjne konsekwencje. W toku mediacji, mimo długotrwałego i eskalującego charakteru konfliktu, strony wypracowały porozumienie kończące spór. Proces ten stanowił przykład skutecznego wykorzystania mediacji jako narzędzia ADR w środowisku akademickim oraz alternatywy wobec dalszej eskalacji konfliktu i działań konfrontacyjnych.

Podsumowanie oraz perspektywy rozwoju biura

Analiza spraw zgłaszanych w 2025 roku do zespołu Rzeczniczki jednoznacznie pokazuje narastającą złożoność problemów występujących w społeczności uniwersyteckiej. Dominują sprawy o charakterze wielopłaszczyznowym, w których konflikty interpersonalne przenikają się z uwarunkowaniami systemowymi, organizacyjnymi i kulturowymi. Ich źródłem są najczęściej różnice osobowościowe i komunikacyjne, odmienne style pracy i uczenia się, rozbieżności merytoryczne oraz brak spójnych i czytelnych ram współpracy. Dodatkowo należy wskazać lawinowy wzrost liczby spraw jakie wpłynęły do zespołu Rzeczniczki. Dla porównania wskazuję



że w roku 2024 łączna liczba spraw jakie wpłynęły do zespołu Rzeczniczki wyniosła (388) a w roku 2025 (433) co oznacza wzrost o 12% rok do roku.

Zgłaszane konflikty i napięcia rzadko mają charakter jednowymiarowy. Narastają one na tle nieporozumień w komunikacji akademickiej, wynikają z różnych stylów zarządzania i prowadzenia dydaktyki, niejasności kompetencyjnych, braku precyzyjnie określonych zakresów odpowiedzialności oraz zróżnicowanej kultury organizacyjnej poszczególnych jednostek. Połączenie tych czynników z niewystarczającymi mechanizmami wczesnego reagowania na konflikty prowadzi to do eskalacji sporów, które trafiają do zespołu Rzeczniczki na zaawansowanym etapie i wymagają pogłębionej, wielowymiarowej interwencji.

Jednocześnie rok 2025 uwidocznił kluczowe obszary wyzwań systemowych, w tym potrzebę skutecznego wspierania osób transpłciowych (w szczególności poprzez spójne rozwiązania dotyczące danych preferowanych), przeciwdziałania hejtowi i podnoszenia jakości komunikacji akademickiej, reagowania na rosnącą liczbę osób znajdujących się w kryzysie psychicznym lub w złożonych sytuacjach życiowych, zapewnienia szybkiej i skoordynowanej współpracy interdyscyplinarnej między jednostkami oraz utrzymania przejrzystości zasad toku studiów i relacji dydaktycznych.

Każde zgłoszenie bardzo często inicjuje złożony proces obejmujący ocenę i analizę sytuacji, wymaga działań o charakterze prawnym i psychologicznym, wsparcie mediacyjne, koordynację między jednostkami oraz liczne spotkania. W praktyce wymaga to łączenia kompetencji z zakresu prawa, psychologii, rozwiązywania konfliktów, komunikacji oraz wspierania liderów w rozwijaniu adekwatnych narzędzi zarządczych i dydaktycznych.



Biorąc pod uwagę rosnącą liczbę zgłoszeń oraz ich złożoność i wielowymiarowość, zespół Rzeczniczki Akademickiej potrzebuje stałego podnoszenia specjalistycznych kwalifikacji i stałego dostępu do superwizji.

Z powyższych obserwacji wynika jednoznacznie potrzeba dalszego wzmacniania zespołu Rzeczniczki – zarówno poprzez rozwój interdyscyplinarnych kompetencji, jak i poprzez zapewnienie warunków organizacyjnych umożliwiających udzielanie wsparcia na najwyższym poziomie. Inwestowanie w wczesną interwencję, rozwój kompetencji komunikacyjnych oraz budowanie spójnych, systemowych rozwiązań pozostaje kluczowe dla ograniczania eskalacji konfliktów i wzmacniania kultury dialogu w całej wspólnotcie akademickiej.

Sprawozdanie przygotowały: Rzeczniczka Akademicka wraz z zespołem