

Opracowanie merytoryczne na temat przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami dla studentów, studentek, doktorantów, doktorantek, nauczycieli i nauczycielek szkół wyższych



Just & Safer Cities For All – Local actions to Preven and Combat Racism and All Forms of Intolerance
JUST/2014/RRAC/AG/BEST/6673



Niniejszy projekt jest współfinansowany z unijnego programu „Prawa, równość i obywatelstwo”.
Co-founded by the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union.

Opracowanie merytoryczne
na temat przeciwdziałania
dyskryminacji i przemocy
motywowanej uprzedzeniami
dla studentów, studentek,
doktorantów, doktorantek,
nauczycieli i nauczycielek
szkół wyższych

COPYRIGHT
Fundacja Autonomia

OPRACOWANIE
Agata Teutsch
Magdalena Stoch
Agnieszka Kozakoszczak

EKSPERTYZA PRAWNA
Anna Mazureczak

OPRACOWANO NA ZLECENIE
Pełnomocniczki Rektora UJ
ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów
- Katarzyny Jurzak

Kraków
2017

Spis treści

I

Kluczowe pojęcia z zakresu zjawiska dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami wraz z przykładami ilustrującymi te pojęcia, odnoszącymi się do szkolnictwa wyższego, zgodnie z treścią Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni.

II

Kazusy (przykłady) obrazujące pojęcia i definicje w odniesieniu do realiów uniwersyteckich.

III

Przykłady dobrych praktyk instytucjonalnych dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji w szkołach wyższych.

IV

Struktura 16 godzinnego warsztatu kształtującego wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne (postawy) w zakresie opisanym w za pytaniu, w podziale na moduły.

V

Materiały wspierające scenariusze.

VI

Kluczowe kompetencje osoby prowadzącej zajęcia.

VII

Ramy prawne zjawiska dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz możliwości reakcji na nie z wykorzystaniem instrumentów prawnych.

VIII

Baza kontaktów do instytucji i miejsc (ogólnopolskich oraz z województwa małopolskiego), w których można uzyskać profesjonalną pomoc dotyczącą dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami.

IX

Noty biograficzne

I

Kluczowe pojęcia z zakresu zjawiska dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami wraz z przykładami ilustrującymi te pojęcia, odnoszącymi się do szkolnictwa wyższego, zgodnie z treścią Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni.

Poniższe definicje zostały zbudowane w oparciu o pojęcia stosowane w polskim systemie prawa oraz w opracowaniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami nie mających charakteru prawnego. Skorzystano z materiałów Rzecznika Praw Obywatelskich, Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, A Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, Towarzystwa Interwencji Kryzysowej, fundacji Autonomia, Fundacji na Rzecz Różnorodności Społecznej, Stowarzyszenia Villa Decjusza oraz informacji na portalach rownosc.info i bezuprzedzen.org.

1. Tożsamość

Tożsamość to sposób, w jaki się określamy, zbiór odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem?”. Na naszą tożsamość składają się m.in. takie wymiary i cechy jak: wiek, płeć, tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wyznanie lub bezwyznaniowość, stan zdrowia, stopień sprawności, wygląd, status społeczny i ekonomiczny a także zawód, jaki wykonujemy, stan cywilny, status rodzinny, wykształcenie, poglądy polityczne czy przynależność do organizacji społecznych.

Mówiąc o tożsamości możemy wyróżnić:

- tożsamość osobistą (indywidualną, jednostkową) oraz tożsamość grupową (społeczną);
- tożsamość pierwotną i wtórną.

Są to jedne z wielu sposobów, na jakie możemy tożsamość opisywać i kategoryzować.

(a) Tożsamość osobista i tożsamość grupowa.

Tożsamość osobista to zbiór uczuć, przekonań, doświadczeń i cech, które budują nasze poczucie unikalności, wyjątkowości i odrębności oraz wewnętrznej spójności i ciągłości mimo wpływającego czasu i zmieniających się czynników zewnętrznych.

Tożsamość grupowa wiąże się z przynależnością do różnych grup społecznych, bywa oparta na poczuciu wspólnoty lub podobieństwa.

Z różnymi grupami społecznymi (wyróżnionymi ze względu na różne elementy tożsamości) możemy identyfikować się samodzielnie i dobrowolnie. Przynależność do określonych grup może być nam także przypisywana przez inne osoby, niezależnie od naszej woli. Poszczególne wymiary i cechy naszej tożsamości mogą też nabierać różnego znaczenia w zależności od sytuacji i kontekstu. Postrzeganiu tożsamości grupowej towarzyszy proces społecznej kategoryzacji, który może być podstawą do stereotypizacji.

(b) Tożsamość pierwotna i wtórna.

Tożsamość pierwotna to te cechy naszej tożsamości, które są wrodzone (np. kolor skóry), nabyte lub nam przypisane, i na których zmianę nie mamy żadnego wpływu lub wpływ ten jest bardzo ograniczony. Tożsamość wtórna to te cechy i przynależności, które nabywamy lub które są nam przypisywane w trakcie życia (np. wykształcenie i zawód). Są one w dużym stopniu zależne od naszych decyzji i wyborów – mamy na nie wpływ.

Do takiego rozumienia i podziału tożsamości odnosi się prawo antydyskryminacyjne. W najszerszym zakresie, choć różnym w zależności od szczegółowych przepisów, odnosi się ono do przesłanek/elementów tożsamości pierwotnej (zdarzają się jednak wyjątki – np. w katalogu przesłanek chronionych w Kodeksie pracy znalazła się przynależność związkowa). Jednocześnie z perspektywy osoby, która doświadcza dyskryminacji może nie mieć znaczenia czy jest dyskryminowana ze względu na cechę klasyfikowaną jako pierwotna lub wtórna cecha tożsamości. Dyskryminacja może być równie dotkliwa bez względu na to, jakiej cechy tożsamości dotyczy.

2. Stereotypy

Stereotypy to uwarunkowane kulturowo i historycznie, trwałe, uogólnione, uproszczone i w związku z tym fałszywe przekonania dotyczące danej grupy społecznej (i/lub jej członków/członków), wyróżnionej na podstawie wybranej cechy lub wybranych cech tożsamości. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkiniom/członkom grupy, której dotyczy, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami.

Stereotypy przyswajamy m.in. w procesie wychowania, edukacji, poprzez kontakty społeczne czy za pośrednictwem mediów. Z psychologicznego punktu widzenia stereotyp jest jednym ze schematów poznawczych, który pozwala szybko (a przez to w uproszczony sposób) porządkować i oceniać rzeczywistość, a tym samym oszczędza nam wysiłku poznawczego. Poznawcze konsekwencje stereotypizacji to m.in.:

- preferowanie zgodnych ze stereotypem informacji o osobach należących do grupy stereotypizowanej, wzrost nastawienia na informacje potwierdzające stereotyp,
- tendencyjna interpretacja zdarzeń wieloznacznych,
- interpretowanie odbiegającego od stereotypu zachowania grupy stereotypizowanej jako niestabilnego, niekontrolowalnego i uwarunkowanego zewnątrz (sytuacyjnie), a zgodnego ze stereotypem zachowania grupy stereotypizowanej – jako stabilnego, kontrolowalnego i uwarunkowanego wewnątrz (osobowościowo),
- tendencja do opisywania grupy stereotypizowanej jako niezróżnicowanej wewnątrz (homogenicznej).

Treścią stereotypu może być przypisanie wybranej grupie zarówno cechy uznawanej w danej kulturze za negatywną, jak i pozytywną. Np. o Polakach funkcjonuje zarówno stereotyp: „Polacy to złodzieje” jak i stereotyp o polskiej gościnności i pracowitości. Niezależnie od tego, czy treść stereotypu jest negatywna, czy pozytywna, przypisywanie wybranej cechy całej grupie (lub dowolnej osobie należącej do tej grupy) jest uogólnieniem i uproszczeniem, a więc buduje jej fałszywy obraz i jest krzywdzące.

Przykłady:

- Przekonanie, że wszyscy polscy studenci to imprezowicze, niechętni do nauki i marnujący czas na rozrywki. Jeśli pracują, to znaczy, że nie chce im się uczyć.
- Przekonanie, że wszyscy studenci pochodzenia azjatyckiego są „z natury” bystrzy i uzdolnieni w przedmiotach ścisłych.
- Przekonanie, że kobiety nie mają zdolności do nauk ścisłych oraz predyspozycji do zajmowania stanowisk kierowniczych.

3. Uprzedzenie

Uprzedzenia to negatywna ocena lub osąd, któremu towarzyszy negatywne nastawienie emocjonalne (np. niechęć, obrzydzenie, lęk, strach, pogarda, nienawiść) wobec jakiejś grupy społecznej, wyróżnionej na podstawie wybranej cechy tożsamości (lub wybranych cech tożsamości), oparte na faktycznej lub domniemanej przynależności osoby/osób do tej grupy. Uprzedzenie jest afektywnym, emocjonalnym elementem postawy, a zatem dosyć stałym stosunkiem do grupy osób, kształtowanym w dłuższym czasie i trudnym do zmiany.

Uprzedzenia wobec osób należących do określonych grup społecznych mają swoje nazwy:

Ableizm [wymowa: ejblizm]: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec osób z niepełnosprawnością (fizyczną i/lub intelektualną); przekonanie, że niepełnosprawność jest czymś negatywnym, wymagającym leczenia, naprawienia lub eliminacji. Negatywne przekonania wobec osób w kryzysach psychicznych.

Ageizm [wymowa: ejdżyzm, z ang.: age - wiek]: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), w stosunku do osób, ze względu na wiek (faktyczny lub domniemany). Polski odpowiednik tego pojęcia to wiekizm.

Antysemityzm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec Żydów i Żydówek (lub osób o faktycznym lub domniemanym pochodzeniu żydowskim). Antysemityzm może przybrać również formę ideologii i opartego na niej prądu politycznego, bazującego na rasizmie, etnocentryzmie i/lub religiocentryzmie.

Homofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób nieheteroseksualnych (gejów, lesbijek, osób biseksualnych - bifobia) lub postrzeganych jako nieheteroseksualne.

Islamofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec muzułmanów i muzułmanek (lub osób za takie uważanych).

Klasizm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób ze względu na ich pochodzenie lub status materialny.

Ksenofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (niechęć, strach, pogarda, nienawiść) wobec osób pochodzących z innych niż „własna” grup narodowych lub etnicznych (określanych jako „inni”, „obcy”).

Rasizm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób ze względu na ich kolor skóry, pochodzenie geograficzne i/lub kulturowe oraz język. Rasizm oznacza przekonanie o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej wyższości jednej grupy nad innymi ze względu na wymienione czynniki. Rasizm może przybrać formę ideologii lub doktryny społecznej/politycznej. W skrajnej postaci kwestionuje człowieczeństwo osób niektórych „ras”. Istnieje wiele nurtów krytykujących zasadność używania pojęcia „rasa” w stosunku do ludzi wskazujących, że różnice genetyczne w obrębie jednej grupy (etnicznej czy fenotypowej) mogą być większe niż pomiędzy członkami różnych grup. Pojęcie to było i jest używane w znaczeniu stricte biologicznym. Historycznie jest powiązane z ideologią nazistowską i służyło do uzasadniania eksterminacji i ludobójstwa. Nie należy jednak pomijać wielu przyczyn, dla których termin ten jest wciąż używany, szczególnie w aktach prawnych. Nowe formy rasizmu zastępują argumentację biologiczną, argumentacją kulturową.

Romofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec Romów i Romek oraz Sinty (potocznie nazywanych Cyganami i Cygankami).

Seksizm (ang. sex – płeć): negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec osób (najczęściej kobiet) ze względu na ich płeć (faktyczną lub domniemaną). Łączy się z przekonaniem o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej (naturalnej lub ustanowionej) wyższości jednej płci nad drugą.

Transfobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób transpłciowych bądź wobec osób o nie-normatywnej ekspresji płciowej.

4. Mikronierówności

Mikronierówności to drobne, czasem subtelne i trudno uchwytnie zachowania, wypowiedzi czy gesty, które deprecjonują doświadczającą ich osobę ze względu na określoną cechę jej tożsamości, obniżają jej pozycję w grupie lub w danej sytuacji. Osoba, która stosuje mikronierówności może robić to nieświadomie i nieintencjonalnie, nie zdając sobie z tego sprawy. Doświadczanie mikronierówności może powodować obniżenie poczucia własnej wartości, a także wywoływać stres oraz szereg uczuć i emocji (złość, frustrację, irytację), które wpływają negatywnie na samopoczucie oraz funkcjonowanie danej osoby.

Przykłady mikronierówności:

- Do grupy znajomych podchodzi chłopak. Wita się uściskiem dłoni z kolegami, nie podaje jednak ręki koleżankom.
- Podczas rozpoczęcia konferencji naukowej, dziekan dziękuje organizatorom: doktorowi Michałowi Pałuckiemu, doktorowi Markowi Niedzielskiemu, pani Kasi i pani Lucynie.
- Podczas dyskusji w trakcie zajęć, prowadzący udziela głosu przede wszystkim studentom, pomijając studentki. Częściej przerywa też wypowiedzi studentek, niż studentów.

5. Dyskryminacja

Dyskryminacja to nierówne, gorsze, często także łamiące prawo działanie, zaniechanie, kry-

terium lub przepis, dotyczące osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry („rasa”), język, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i inne (katalog nie jest zamknięty).

Skutkiem dyskryminacji jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw, wolności oraz z szeroko pojętych zasobów i dóbr społecznych.

Jeśli dana osoba doświadcza dyskryminacji jednocześnie ze względu na kilka cech swojej tożsamości, mamy do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji krzyżowej (intersekcjonalnej). Dyskryminacja krzyżowa charakteryzuje się tym, że gorsze traktowanie ze względu na kilka cech jednocześnie powoduje efekt synergii, a nie jest jedynie sumą dyskryminacji ze względu na poszczególne przesłanki.

Pojęcie „dyskryminacja” może być używane w różnych znaczeniach – w znaczeniu ogólnym, odnoszącym się do szeroko rozumianych relacji interpersonalnych i mechanizmów społecznych (jak w powyższej definicji), a także w węższym, specjalistycznym znaczeniu prawnym odnoszącym się ściśle do obowiązujących przepisów i definicji zawartych m.in. w Kodeksie pracy, w tzw. „Ustawie równościowej” (pełna nazwa: Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania) czy w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Poszczególne akty prawne określają szczegółowo zarówno przesłanki dyskryminacji, jak i zakres ochrony – nierzadko w sposób wybiórczy. Oznacza to, że nie każde zachowanie, zaniechanie lub mechanizm, które są dyskryminacją zgodnie z ogólną definicją przytoczoną powyżej, mogłyby zostać uznane za dyskryminację w świetle obowiązującego prawa.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami np. Kodeksu pracy i tzw. Ustawy równościowej wyróżnia się następujące formy dyskryminacji:

- dyskryminacja bezpośrednia,
- dyskryminacja pośrednia,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminowania.

Ustawa równościowa przed dyskryminacją w edukacji chroni jednak w ograniczonym zakresie. W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na rasę (kolor skóry), pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając pozostałe cechy wymienione w ustawie tj. m.in. płeć, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

a) Dyskryminacja bezpośrednia

Sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Przykład: Student z Ukrainy ubiega się o miejsce w jednym z akademików należących do jego uczelni w Polsce, znajdującym się najbliżej jego wydziału. Zostaje mu przydzielone miejsce w akademiku odległym od jego wydziału, co sprawia, że będzie zmuszony poświęcać o wiele więcej czasu na dojazdy na zajęcia. Okazuje się, że do tego akademika została przydzielona znacząca większość studentek i studentów z Ukrainy, studiujących na tej uczelni, niezależnie od tego, jaki akademik wskazali jako preferowany. Jednocześnie większość studentek i studentów posiadających obywatelstwo polskie otrzymuje miejsca w akademikach zgodnie ze swoimi pre-

ferencjami.

b) Dyskryminacja pośrednia

Sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie posiadają danej cechy tożsamości, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przykłady:

- Stosowanie jednego sposobu egzaminowania dla wszystkich bez względu na stopień sprawności może powodować dyskryminację ze względu na niepełnosprawność;
- Bezwzględny zakaz wprowadzania psów na teren uczelni może spowodować dyskryminację ze względu na niepełnosprawność poprzez utrudnienie lub uniemożliwienie kształcenia osobom, które korzystają z pracy psa asystenta;
- Wprowadzenie w zakładzie pracy tzw. kodeksu ubioru, który bezwzględnie zabroni noszenia nakryć głowy, może spowodować dyskryminację ze względu na wyznanie itp.
- Studenci i studentki mają w ramach zajęć z wychowania fizycznego naukę lub doskonalenie pływania. Zajęcia są organizowane w standardowych godzinach funkcjonowania pływalni i w warunkach koedukacyjnych. Część studentek – muzułmanek nie może korzystać z tych zajęć, ponieważ na basenie obowiązują stroje, w których one – z powodu norm związanych z wyznaniem – nie mogą zostać zobaczone przez mężczyzn (w obszarze szkolnictwa wyższego istnieje zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie, ale nie płeć).

c) Molestowanie

Niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma cechami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy i komentarze zawierające przekazy antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska, ale także uporczywe milczenie w obecności tej osoby, nękanie, przekraczanie granic fizycznych, psychicznych, wykonywanie obraźliwych gestów lub dźwięków itd.

Przykład:

- Kilku studentów, za każdym razem, kiedy widzą wykładowcę o ciemnym kolorze skóry, zaczyna naśladować małpy.
- Polscy studenci przedrzeźniają sposób, w jaki językiem polskim posługują się studenci/teki pochodzący/e z innych krajów itd.

d) Molestowanie seksualne

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci jakiejś osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (np. dotykanie, zbyt bliskie podchodzenie, obmacywanie, komentarze odnoszące się do wyglądu, budowy ciała studentek lub studentów czy pokazywanie lub umieszczanie na widoku zdjęć przedstawiających kobiety jako obiekty seksualne). Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu.

Przykłady:

- Komentarze studentów wobec studentek, np. z „takimi płucami” to na pewno zdasz ten

egzamin.

- Wykładowca „pół żartem, pół serio” zapowiada, że studentki, które przyjdą na egzamin w spodniach, otrzymają niższe oceny niż te, które przyjdą na egzamin w spódnicach.
- Komentarz wykładowczyny skierowany do studenta z Nigerii: „Czy to prawda, że Murzyni to ogniści kochankowie?”.

e) Zachęcanie do dyskryminowania

Przez nierówne traktowanie rozumie się także zachęcanie do powyższych zachowań oraz ich nakazywanie.

Przykład: Zgodnie z niepisaną zasadą, na jednym z kierunków cieszących się dużą popularnością, po pierwszym roku studiów odbywa się tzw. „przesiew” studentek i studentów polegający na tym, że część osób nie zdaje egzaminu będącego warunkiem kontynuowania studiów. Egzaminatorzy w nieformalny sposób są instruowani przez zwierzchnika, kogo należy „uwalić”. W pierwszej kolejności wskazywane są zazwyczaj osoby o ciemniejszym kolorze skóry, pochodzące z krajów spoza Unii Europejskiej.

Zakaz działań odwetowych.

W Kodeksie pracy, który nie stosuje się do wszystkich relacji na uczelniach, a jedynie do relacji pracowniczych, istnieje zapis zakazujący działań odwetowych. Oznacza to, że np. wniesienie skargi o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Gdyby ten przepis obowiązywał w odniesieniu do kategorii płci, to na przykład studentka, która zgłosiła i nagłośniła na swoim wydziale przypadek molestowania seksualnego przez jednego z wykładowców, a następnie nie została przyjęta na studia doktoranckie, mimo spełnienia w najwyższym stopniu wymogów formalnych, i dowiedziała się od jednej z osób z komisji egzaminacyjnej, że powodem nieprzyjęcia na studia III stopnia był fakt zgłoszenia molestowania, mogłaby dochodzić sprawiedliwości przed sądem.

W literaturze przedmiotu często wymiennie z pojęciem „dyskryminacja” używa się terminu „nierówne traktowanie”. Należy jednak pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie będzie dyskryminacją. O dyskryminacji mówimy wtedy, gdy określone zachowanie lub zaniechanie powodowane jest cechą tożsamości, jaką posiada dana osoba lub jaka jest jej przypisywana.

Nie jest także dyskryminacją zróżnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z jakichś zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na swoje cechy tożsamości mają utrudniony do nich dostęp (np. dostosowanie budynków do potrzeb osób poruszających się na wózkach albo stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

Nie jest także dyskryminacją stosowanie czasowych i uzasadnionych środków zwanych działaniami wyrównawczymi dla osób z grup narażonych na długotrwałą, strukturalną, instytucjonalną i kulturową dyskryminację. Środki te podejmowane są celem wzmocnienia tej grupy lub umożliwienia jej równego dostępu do jakiegoś dobra lub usługi (np. systemy kwotowe przy przyjęciu na studia lub do pracy). Zarówno Kodeks pracy, jak i tzw. ustawa równościowa przewidują możliwość ich podejmowania.

6. Łańcuch dyskryminacji w relacjach interpersonalnych lub grupowych

Dyskryminacja w relacjach interpersonalnych lub grupowych oparta jest najczęściej na stereotypach i uprzedzeniach oraz jest związana z relacjami formalnej lub symbolicznej władzy w danym społeczeństwie lub społeczności (np. w uczelni). Mechanizm, który pokazuje zależności (ciąg przyczynowo-skutkowy) pomiędzy stereotypami (komponent poznawczy) i uprzedzenia-

mi (komponent emocjonalny) a dyskryminacją (komponent behawioralny) nazywa się czasem łańcuchem dyskryminacji.

**Łańcuch dyskryminacji można przedstawić za pomocą następującego równania:
Stereotyp/Uprzedzenie + Działanie lub zaniechanie działania + Władza = Dyskryminacja**

Należy przy tym pamiętać, że dyskryminacja nie zawsze jest wynikiem uprzedzeń i stereotypów. Może być efektem np. bezrefleksyjnego przyjęcia powszechnie stosowanych norm lub wynikać z innych czynników (na przykład ekonomicznych – chęci zysku). Jednocześnie łańcuch dyskryminacji to mechanizm o charakterze „błędnego koła” – stereotypy i uprzedzenia prowadzą do dyskryminacji, a dyskryminacja wzmacnia i pogłębia stereotypy i uprzedzenia.

Przykład łańcucha dyskryminacji:

Jedna z wykładowczyń na wydziale polonistyki uważa, że mężczyźni lepiej radzą sobie z obsługą urządzeń elektronicznych. Na początku pierwszych zajęć wykładowczyni zwróciła się do zgromadzonej grupy studentek i studentów z prośbą o pomoc w uruchomieniu projektora. Kiedy studentka siedząca w pierwszej ławce wstała, aby podłączyć rzutnik, wykładowczyni powstrzymała ją gestem mówiąc: „Może lepiej któryś z panów. Oni lepiej znają się na takich rzeczach”. Od tej pory na początku każdego zajęcia wykładowczyni prosi o podłączenia rzutnika tego samego studenta (jednego z dwóch w grupie). Doceniając jego pomoc, w ostatnim czasie zarekomendowała go do wsparcia organizacji konferencji naukowej sugerując, że dzięki temu zwiększą się jego szanse na dostanie się na studia doktoranckie.

W jednej z zagranicznych miejscowości zamieszkało niedawno kilkoro Polaków, którzy przyjechali do pracy sezonowej. Ze względu na przekonanie, że Polacy to złodzieje część mieszkańek i mieszkańców osiedla jest zaniepokojona ich obecnością. Chociaż do tej pory wiele osób nie zamykało na klucz samochodów, zostawiając je na parkingu przed lokalnym supermarketem, od czasu przybycia Polaków coraz więcej osób zamyka swoje auta. Jednocześnie Polacy robiący zakupy są częściej kontrolowani przez ochronę, jeśli bramki ustawione przy przejściu zapiszczą w trakcie wynoszenia zakupów ze sklepu, niż osoby mieszkające w tej miejscowości na stałe. Polacy nie zostali także zaproszeni na doroczny piknik, organizowany przez urząd miasta z okazji rocznicy powstania miejscowości. Ulotki informujące o imprezie były zostawiane w drzwiach domów wszystkich mieszkańek i mieszkańców, z pominięciem domu wynajmowanego przez Polaków.

7. Relacje władzy

Warunkiem wystąpienia dyskryminacji jest nierównowaga sił, czyli sytuacja, w której jedna ze stron (osoba/grupa) może narzucić swoją wolę drugiej stronie (osobie/grupie) – ograniczyć lub pozbawić praw, utrudnić dostęp do innych zasobów, ustanawiać normy, kontrolować przestrzeń, poruszać się, aktywność i in.

Władza, w kontekście dyskryminacji, może oznaczać, że jedna ze stron posiada większe uprawnienia formalne (np. osoby ze stopniem naukowym profesora mają na uczelni większe uprawnienia, decyzyjność i dostęp do różnego rodzaju zasobów, niż osoby ze stopniem naukowym magistra czy doktora) lub mieć wymiar bardziej nieformalny (np. osobom, które mają obywatelstwo polskie i swobodnie posługują się językiem polskim, a na dodatek urodziły się bądź wychowały w mieście, gdzie studiują, łatwiej będzie załatwiać różne sprawy na uczelni oraz prowadzić życie towarzyskie, niż osobom, które przyjechały z zagranicy).

Dysproporcja w posiadanej władzy i wpływie władzy może przejawiać się i mieć znaczenie zarówno w relacjach pomiędzy pojedynczymi osobami (np. pomiędzy osobą egzaminującą, a osobą zdającą egzamin), pomiędzy pojedynczą osobą i grupą (np. pomiędzy wykładowcą i grupą

ćwiczeniową), a także pomiędzy grupami (np. samorządem studenckim a dziekanem i prodziekanami).

W szerszym kontekście społecznym te grupy, które dysponują większą władzą, mają więcej przywilejów oraz większy dostęp do różnego rodzaju zasobów, nazywa się grupami większościowymi (lub dominującymi), a grupy, które mają mniejszy dostęp do władzy i zasobów – grupami mniejszościowymi. Określen tych nie należy mylić z liczebnością grup, do których się odnoszą. Np. kobiet jest w społeczeństwie więcej niż mężczyzn (stanowią arytmetyczną większość), jednak pod względem posiadanej władzy, wpływu, przywilejów i zasobów są grupą mniejszościową.

Relacje władzy pomiędzy grupami społecznymi obrazuje poniższa tabela:

Wymiar tożsamości	Grupa dominująca	Grupa o słabszej pozycji społecznej
1. Płeć	Mężczyźni	Kobiety
2. Tożsamość płciowa	Osoby cisplciowe	Osoby transplciowe
3. Orientacja seksualna	Osoby heteroseksualne	Geje, lesbijki, osoby biseksualne, aseksualne
4. Stopień sprawności	Osoby pełnosprawne	Osoby z niepełnosprawnościami
5. Pochodzenie/narodowość	Osoby posiadające pochodzenie i/lub obywatelstwo polskie	Migrantki i migranci, w tym osoby ubiegające się w Polsce o ochronę międzynarodową (status uchodźcy)
6. Kolor skóry	Osoby białe	Osoby o innym kolorze skóry, niż biały
7. Religia/wyznanie	Katoliczki i katolicy (w Polsce)	Osoby o innym wyznaniu niż katolickie i innej religii, niż chrześcijańska, a także osoby bezwyznaniowe
8. Miejsce pochodzenia/zamieszkania	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) w mieście	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) poza ośrodkami miejskimi.

* Osoby cisplciowe, to osoby, których płeć fizyczna, płeć odczuwana (tożsamość płciowa), gender (społeczno-kulturowa tożsamość płci) oraz płeć nadana im po urodzeniu są tożsame/takie same.

Przedrostek cis pochodzi od łacińskiego – po tej samej stronie.

Cechy tożsamości osób należących do grupy dominującej są często traktowane jako oczywiste, „neutralne” czy też „przezroczyste”, do nich też dopasowywane są różnego rodzaju normy. Np. w jadłospisach stołówek w piątki często podawane są dania bezmięsne (uwzględniające zwyczaj niejedzenia w piątki mięsa przez osoby wyznania rzymskokatolickiego), rzadziej dostępne są natomiast dania niezawierające wieprzowiny czy posiłki halal (uwzględniające normy żywieniowe muzułmanek i muzułmanów).

8. Poziomy dyskryminacji

Dyskryminacja może się ujawniać na różnych poziomach:

- Na poziomie interpersonalnym – w zachowaniach jednych osób/grup w stosunku do innych, podyktowanych często uprzedzeniami i stereotypami.
- Na poziomie instytucjonalnym/strukturalnym – kiedy dyskryminacja jest odzwierciedlona w prawach, zwyczajach, tradycjach i praktykach, które systematycznie prowadzą do nierówności i dyskryminacji – w społeczeństwie, w organizacjach i w instytucjach.
- Na poziomie kulturowym – kiedy dyskryminacja odzwierciedlona jest w wartościach i nor-

mach społecznych, które ustanawiają praktyki kulturowe grupy dominującej jako normę i standard oceny, a inne praktyki kulturowe sprowadzają do roli podrzędnych.

Różne poziomy, na których funkcjonuje dyskryminacja ze sobą powiązane i nawzajem się wzmacniają. Taka perspektywa uwidacznia, że dyskryminacja może przejawiać się zarówno w sposób jawny, jak i przybierać bardziej ukryte formy.

9. Piramida nienawiści

Amerykański psycholog Gordon Allport w latach pięćdziesiątych dwudziestego wieku opracował pięciostopniowy model nazywany „piramidą nienawiści”, obrazujący, w jaki sposób brak reakcji na werbalne wyrażanie niechęci wobec określonych grup społecznych (w tym mowę nienawiści) może prowadzić kolejno do:

- unikania i izolacji osób należących do danej grupy,
- dyskryminacji,
- przemocy fizycznej,
- eksterminacji (ludobójstwa).

Badania Gordona Allporta przedstawione za pomocą modelu „piramidy nienawiści” pokazują nie tylko zależność pomiędzy przyzwoleniem na mowę nienawiści a dyskryminacją i przemocą motywowaną uprzedzeniami, lecz także uświadamiają, jak istotne jest zapobieganie tym zjawiskom oraz reagowanie na każdy ich przejaw.

10. Mowa nienawiści

Wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości.

Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania lub usprawiedliwiania zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości albo zbrodni wojennych. Jednymi z przykładów mowy nienawiści są ksenofobiczne, antysemityczne, rasistowskie napisy i rysunki np. na murach albo w mediach.

W Polsce znieważanie lub nawoływanie do nienawiści na tle narodowościowym, rasowym, etnicznym, wyznaniowym albo ze względu na bezwyznaniowość, jest zabronione i karalne na podstawie art. 256 i 257 Kodeksu karnego. Nie ma w Polsce przepisu szczególnego prawa karnego, chroniącego wprost osoby przed mową nienawiści ze względu na inne przesłanki, jednak, w zależności od stanu faktycznego, zachowanie osoby używającej mowy nienawiści może wyczerpywać znamiona przestępstwa np. z art. 190, 212 lub 216 Kodeksu karnego.

Przykłady:

- wlepka i sformułowanie „Zakaz pedałowania”, wisząca w windzie akademika;
- szubienica z powieszoną Gwiazdą Dawida, namalowana na murze kamienicy.

11. Przemoc motywowana uprzedzeniami

To akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami, wymierzone w osoby lub w mienie, w związku rzeczywistą lub domniemaną przynależnością danych osób do określonej grupy lub na podstawie związku z taką grupą. Przystępstwem z nienawiści będzie każde przestępstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

Przykłady:

- Podczas otwartego spotkania dyskusyjnego, zorganizowanego na terenie uczelni przez koło naukowe zajmujące się tematyką LGBT, do sali zostaje wrzucona przez okno cegła.
- Pobicie studenta z Turcji w Toruniu, poprzedzone pytaniem: „Znasz język polski?”. Napastnicy nie czekali na odpowiedź, od razu zaatakowali przechodnia.

12. Język równościowy (włączający)

Sposób świadomego stosowania języka, uwzględniający wiedzę na temat jego normotwórczych funkcji. Celem stosowania języka równościowego jest zniesienie milczenia wokół obecności i wkładu poszczególnych osób i grup (np. kobiet) w tworzenie dorobku społeczeństw i ich rozwój, uwidocznienie różnorodności społeczeństwa, a także uwzględnienie perspektywy tych osób i grup.

Stosowanie języka równościowego wiąże się z przywracaniem lub wprowadzeniem sformułowań nieobecnych lub niedostatecznie obecnych w bieżącym, powszechnym stosowaniu, np.: żeńskoosobowych określeń zawodów (prawniczka, nauczycielka, policjantka itd.) i innych form tego typu (np. zdająca, poszkodowana itd.), a także z ujawnianiem dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń i sformułowań (np. „ocyganić”, „oszwabić”), w tym form o charakterze etnocentrycznym i rasistowskim (np. „Murzyni”, „kraje Trzeciego Świata” itd.), oraz zaprzestaniem ich stosowania.

13. Edukacja antydyskryminacyjna

Każde świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy oraz wspieranie równości i różnorodności.

II

Kazusy (przykłady) obrazujące pojęcia i definicje w odniesieniu do realiów uniwersyteckich

1. PRZESŁANKA: PŁEĆ

1.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć w relacji S-S:

- Koło naukowe otrzymuje propozycję wysłania jednej osoby na konferencję naukową na uniwersytet w Arabii Saudyjskiej. Zdecydowano, że pojedzie student płci męskiej, ponieważ jako mężczyzna będzie lepiej reprezentował koło naukowe za granicą.

1.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć w relacji K-S:

- Student i studentka odpowiadają na pytania podczas egzaminu. Na koniec egzaminator mówi: „Pan dostanie cztery, a pani pięć, bo jest pani nie tylko mądra, ale też ładna!”
- Wykładowca logiki na wydziale informatyki zaniża wymagania stawiane studentkom: nie oczekuje od nich, że opanują cały materiał przerabiany podczas zajęć, zadaje im na egzaminie łatwiejsze pytania i łagodniej je ocenia.

1.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć w relacji A-S:

- Studentka karmiąca piersią na korytarzu uczelni zostaje wyproszona z budynku przez obsługę sekretariatu ze względu na „obszerność”.
- Dziekan odmawia studentce przedłużenia studiów o czas urlopu macierzyńskiego.

Przesłanka	Dyskryminacja bezpośrednia			Dyskryminacja pośrednia
	S-S	K-S	A-S	
1. Płeć	1.1	1.2	1.3	
2. Orientacja psychoseksualna	2.1	2.2	2.3	2.4
3. Tożsamość płciowa	3.1	3.2	3.3	3.4
4. Wiek	4.1	4.2	4.3	4.4
5. Stopień sprawności	5.1	5.2	5.3	5.4
6. Stan zdrowia			6.3	
7. Pochodzenie etniczne/ narodowość	7.1	7.2	7.3	7.4
8. Kolor skóry	8.1	8.2	8.3	
9. Wyznanie/bezwyznaniowość	9.1	9.2	9.3	9.4
10. Status ekonomiczny	10.1	10.2	10.3	10.4
11. Dyskryminacja krzyżowa (interseksyjna)				11
12. Molestowanie seksualne				12
13. Mowa nienawiści				13

LEGENDA

S: osoba studiująca

K: kadra naukowa / dydaktyczna uczelni

A: administracja uczelni

2. PRZESŁANKA: ORIENTACJA PSYCHOSEKSUALNA

2.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na orientację psychoseksualną w relacji S-S:

- Na zajęciach wychowania fizycznego student odmawia ćwiczenia w parze z kolegą, o którym „powszechnie wiadomo”, że jest gejem. Uzasadnia to słowami: „Obrzydza mnie kontakt z pedałami”. Osoba prowadząca nie reaguje, a student pozostaje bez pary i nie bierze udziału w ćwiczeniu.
- Grupa zostaje podzielona na dwa pięcioosobowe zespoły projektowe. Każdy zespół otrzymuje zadanie, którego wykonanie decyduje o zaliczeniu przedmiotu. W pierwszej grupie jest student, o którym „powszechnie wiadomo”, że jest gejem. Pozostałe osoby ignorują jego wypowiedzi, nie dzielą się z nim wynikami swoich prac badawczych, pomijają go w grupowej korespondencji mailowej. Podczas końcowej prezentacji twierdzą, że zrealizowali projekt w czwórkę. Chłopak nie zalicza przedmiotu.

2.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na orientację psychoseksualną w relacji K-S:

- Na zajęciach z socjologii student otrzymuje ocenę dostateczną za pracę na temat perspektywy queer w badaniach społecznych, mimo, że temat pracy mieści się w zakresie przedmiotu, a sama praca miała wysoki poziom merytoryczny. Wykładowca, poproszony o uzasadnienie, mówi: „Ten temat jest mało... socjologiczny... i naukowy. To ideologia! Dlaczego Pan się w ogóle tym interesuje? To podejrzane.... U mnie Pan lepszej oceny nie dostanie”.

- Na jednym z wydziałów powszechnie wiadomo, że jeśli wykładowca X dowie się, że student podchodzący do egzaminu jest gejem (lub nabierze takiego przypuszczenia), to ten student nie ma szansy na zdanie egzaminu. W ciągu ostatnich dwóch lat akademickich co najmniej trzech studentów nie zdało egzaminu u tego wykładowcy, chociaż ich poziom wiedzy zaprezentowany podczas egzaminu był porównywalny lub wyższy niż innych osób, które zdały egzamin.
- Przed salą wykładową dwie studentki trzymają się za ręce. Jedna z nich całuje drugą w policzek. Widzi to wykładowca dydaktyki przedmiotowej. Mówi: „I panie lesbijki mają pracować w szkole? Nigdy na to nie pozwolę!”. Jedna ze studentek reaguje, mówiąc: „To jest obraźliwy, homofobiczny komentarz! Proszę przestać szerzyć uprzedzenia!”. Wykładowca na to: „Chyba pani żartuje! Mogę mówić, co chcę. Nigdy nie otrzyma pani u mnie zaliczenia”. Ostatecznie dziewczyna nie zdaje egzaminu, mimo dobrego przygotowania.

2.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na orientację psychoseksualną w relacji A-S:

- Dziekan odmawia wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec wykładowcy głoszącego homofobiczne wypowiedzi wymierzone w studenta, który poprosił o wszczęcie postępowania. Dziekan uzasadnia swoją decyzję słowami: „Każdy ma prawo do publicznego wygłaszania swoich poglądów”.
- Rektor nie wydaje zgody na przeprowadzenie na uczelni badań na temat dyskryminacji osób nieheteronormatywnych, uzasadniając to słowami: „Nie będziemy ruszać tego tematu, to tylko nam zaszkodzi”. Osoba, która miała przeprowadzić badania na potrzeby pracy magisterskiej, traci w ten sposób możliwość rozwoju naukowego w wybranym przez siebie obszarze.
- Biuro ds. Promocji odmawia wyceny i realizacji zamówienia na druk plakatu z hasłem „Stop homofobii!” ze względu na jego treść.

2.4 Dyskryminacja pośrednia ze względu na orientację psychoseksualną:

- Samorząd Studentów organizuje imprezę karnawałową. Udział w niej jest płatny. Na plakacie zapraszającym na wydarzenie umieszczono napis: „W każdej parze płaci tylko on!”. [Jest to jednocześnie przykład dyskryminacji pośredniej ze względu na orientację seksualną i pośredniej ze względu na płeć].

3. PRZESŁANKA: TOŻSAMOŚĆ PŁCIOWA

3.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na tożsamość płciową w relacji S-S:

- Studentki zgłaszają dziekanowi, że osoba „przebrana za kobietę” korzysta z damskiej toalety. Chodzi o osobę transpłciową, będącą w procesie tranzycji. Dziekan wzywa studentkę i przekazuje jej informację, że nie może korzystać z damskiej toalety, ponieważ jej płeć metrykalna formalnie to wyklucza. Uczelnia nie posiada toalet neutralnych płciowo.

3.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na tożsamość płciową w relacji K-S:

- Osoba w procesie tranzycji zapisuje się na listę obecności imieniem, którego używa na co dzień (niezgodnym z imieniem widniejącym w dokumentach). Z tego powodu wykładowczyni nie przyjmuje jej na zajęcia.

3.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na tożsamość płciową w relacji A-S:

- Dziekanat odmawia wydania dyplomu ukończenia studiów osobie, która przeszła proces tranzycji (chodzi o dyplom ze zmianą oznaczenia płci).

3.4. Dyskryminacja pośrednia ze względu na tożsamość płciową

- Brak neutralnych płciowo toalet i miejsc w akademikach.

4. PRZESŁANKA: WIEK

4.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek w relacji S-S:

- Do koła naukowego dołącza mężczyzna, który rozpoczął studia w wieku 40 lat. Mimo to, pozostali studenci i studentki składają wnioski projektowe wyłącznie w tych konkursach, w których środki finansowe mogą otrzymać osoby do 35 roku życia. Dostają dofinansowanie, ignorując fakt, że jeden z członków koła nie będzie mógł wziąć udziału w projekcie.

4.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek w relacji K-S:

- W dniu egzaminu profesor dzieli zdających na dwie grupy: poniżej 35 roku życia, i powyżej tego wieku. Drugą grupę (osób starszych) prosi o indeksy i wpisuje wszystkim ocenę bdb. Pierwszą grupę (osób młodszych) zaprasza do sali i każde napisać egzamin w 30 min. Nie podaje żadnego uzasadnienia swojej decyzji.

4.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek w relacji A-S:

- Dzień przed tzw. długim weekendem majowym dwie koleżanki z instytutu składają w dziekanacie prośbę o zrobienie przelewu za udział w konferencji naukowej. Jedna z nich dopiero pisze doktorat, druga jest tuż przed habilitacją. Przelew trzeba zrobić szybko, bo termin mija tuż po weekendzie. Pani w sekretariacie decyduje się zrobić przelew tylko starszej wykładowczyni, mówiąc: „Wy, młodzi, macie jeszcze czas!”. Przelew nie dochodzi w terminie, a doktorantka traci możliwość publikacji tekstu w tomie pokonferencyjnym.

4.4 Dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek:

- Wykładowca zakłada grupę na Facebooku, która ma służyć wymianie ważnych informacji organizacyjnych oraz materiałów dydaktycznych dla studentek i studentów studiów podyplomowych. Nie przekazuje ich w inny sposób, np. bezpośrednio lub drogą mailową. W praktyce oznacza to, że część osób (w większości osoby starsze) nie mają dostępu do tych informacji i materiałów.
- Wyniki tzw. starej matury nie są uwzględniane podczas rekrutacji na uczelnie wyższe, które kształcą na kierunkach lekarskich.

5. PRZESŁANKA: STOPIEŃ SPRAWNOŚCI

5.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na stopień sprawności w relacji S-S:

- Koło naukowe organizuje wyjazd integracyjny dla studentów i studentek pierwszego roku. Nie dostosowuje go do potrzeb osób poruszających się na wózkach. Chłopak poruszający się na wózku nie może skorzystać z wyjazdu.

5.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na stopień sprawności w relacji K-S:

- Wykładowca odmawia osobie z ograniczoną sprawnością wzroku udostępnienia materiałów edukacyjnych w wersji edytowalnej. W związku z tym studentka nie jest w stanie zmienić kontrastu i odczytać materiały potrzebne do zdania egzaminu.
- Student z dysleksją podczas seminarium zadaje wiele pytań, często prosi też wykładowcę o powtórzenie wybranych fragmentów wykładu. To rozprasza grupę. Wykładowca prosi studenta, żeby nie zabierał głosu podczas spotkań lub zaprzestał uczestnictwa w seminarium. Nie oferuje mu dodatkowego wsparcia.
- Student z dysleksją potrzebuje więcej czasu na napisanie egzaminu. Egzaminator odmawia.
- Student zostaje wyproszony z zajęć ze względu na tiki wynikające z tego, że ma syndrom Touretta.

5.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na stopień sprawności w relacji A-S:

- Opiekun praktyk odmawia osobie z niepełnosprawnością wzroku wydania skierowania na

praktyki w przedszkolu, uważając, że nie poradzi sobie w pracy z dziećmi. Nie proponuje jej alternatywy. Studentka zostaje przymusowo zwolniona z praktyk.

- Jeden ze studentów porusza się na wózku. Władze wydziału odmówiły przeniesienia zajęć dla jego grupy, zaplanowanych w sali na pierwszym piętrze (nieдоступnej dla osób poruszających się na wózku), do sali na parterze (dostępnej dla osób poruszających się na wózkach). Chłopak nie może uczestniczyć w zajęciach.

5.4 Dyskryminacja pośrednia

- Uniemożliwienie studentom z niepełnosprawnością pobierania stypendium specjalnego podczas kontynuacji nauki na kolejnym kierunku studiów.
- Uniemożliwienie studentom z niepełnosprawnością jednoczesnego pobierania stypendium specjalnego i stypendium za wyniki w nauce w wyniku wprowadzenia tzw. „progu stypendialnego”.
- Strona internetowa uczelni jest niedostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzroku, a najważniejsze informacje organizacyjne są publikowane właśnie tam. To uniemożliwia studentkom i studentom pełny udział w procesie edukacyjnym.
- Sale i pomieszczenia sanitarne na uczelni są niedostosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach.
- Aby otrzymać kartę uprawniającą do wypożyczenia książek z biblioteki uniwersyteckiej, w formularzu należy złożyć odręczny podpis, który następnie jest skanowany i umieszczany na karcie. Podpis nie może przekroczyć ramek wyznaczonych w formularzu. Jeden ze studentów, który w dzieciństwie miał porażenie mózgowe, nie ma możliwości złożenia podpisu w taki sposób, aby zmieścić się w ramce, ponieważ nie jest w stanie wykonać dość precyzyjnych ruchów dłonią. Student nie może otrzymać karty bibliotecznej.

6. PRZESŁANKA: STAN ZDROWIA

6.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na stan zdrowia w relacji A-S:

- W przychodni uniwersyteckiej studentowi odmówiono wykonania zabiegu dentystycznego, ponieważ ma HIV.
- Organizatorzy i organizatorki Krakowskich Juwenaliów odmawiają osobom, których stan zdrowia uniemożliwia długotrwałe stanie w jednej pozycji, skorzystania z własnych siedzeń.

7. PRZESŁANKA: POCHODZENIE ETNICZNE / NARODOWOŚĆ

7.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość w relacji S-S:

- Do grupy studentów i studentek drugiego roku informatyki dołączają dwaj studenci z Pakistanu. Przy każdej możliwej okazji polscy koledzy nazywają ich „ciapatymi”. Mężczyźni nie są zapraszani na wspólne wyjścia integracyjne, pomija się ich podczas przydzielania zadań w grupie, przez co mają trudności w pełnym uczestnictwie w procesie edukacyjnym.

7.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość w relacji K-S:

- Wykładowczynie przedmiotu technicznego na politechnice dużo surowiej ocenia studentki i studentów z Białorusi i Ukrainy, którzy mówią po polsku z akcentem wskazującym na to, że nie wychowali się w Polsce. W trakcie zajęć koryguje błędy językowe w ich wypowiedziach. Podczas egzaminów stawia im niższe oceny, nawet wtedy, kiedy ich wyniki są porównywalne z wynikami osób mówiących po polsku bez akcentu.

7.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość w relacji A-S:

- Student z Ukrainy ubiega się o miejsce w akademików swojej uczelni w Polsce, znajdującym się najbliżej jego wydziału. Zostaje mu przydzielone miejsce w budynku odległym od jego wydziału, co sprawia, że będzie zmuszony poświęcać o wiele więcej czasu na dojazdy na zajęcia. Okazuje się, że do tego akademika została przydzielona znacząca większość studentek i studentów z Ukrainy, niezależnie od tego, jaki akademik wskazali jako preferowany. Jednocześnie większość studentek i studentów posiadających obywatelstwo polskie otrzymuje miejsca w akademikach zgodnie ze swoimi preferencjami.
- Ochrona odmawia studentowi wejścia do klubu studenckiego pod pretekstem nieposiadania karty lojalnościowej, ponieważ „wygląda jak Cygan”. Dokument taki nie był wymagany od innych uczestników imprezy.

7.4 Dyskryminacja pośrednia ze względu na pochodzenie etniczne / narodowość:

- Brak pełnego dostępu do nauki w szkole wyższej dla cudzoziemców pochodzących z państw spoza Unii Europejskiej lub krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego, którym wydano zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z pozostawaniem w związku małżeńskim z obywatelem polskim.

8. PRZESŁANKA: KOLOR SKÓRY

8.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na kolor skóry w relacji S-S:

- Samorząd studencki jednego z uniwersytetów został poproszony o wydelegowanie 2 osób do wystąpienia na międzyuczelnianej konferencji dotyczącej historii szkolnictwa wyższego w Polsce. Komitet naukowy konferencji składa się w większości z profesorów o bardzo konserwatywnych, często ksenofobicznych poglądach. Prezydium samorządu zdecydowało, że do udziału w konferencji z ramienia samorządu studenckiego nie zostanie wydelegowana studentka, która naukowo zajmuje się historią koncepcji edukacji wyższej w krajach europejskich, ze względu na jej ciemny kolor skóry.

8.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na kolor skóry w relacji K-S:

- Wykładowca odmawia przyjęcia do grupy studenta z Syrii, który wyróżnia się kolorem skóry.

8.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na kolor skóry w relacji A-S:

- Studentce o białym kolorze skóry zaproponowano płatną praktykę w renomowanej szkole. Ofertę wycofano po ujawnieniu przez dziewczynę, że jej partner jest czarnoskóry.

9. PRZESŁANKA: WYZNANIE / BEZWYZNANIOWOŚĆ

9.1 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wyznanie w relacji S-S:

- Muzułmanka uczestnicząca w wymianie studenckiej modli się w zacisznym miejscu uczelnianego korytarza. Mijający ją studenci komentują to słowami: „O, terrorystka!”. Zaczepiają dziewczynę, zmuszając ją do opuszczenia uczelni. Z tego powodu dziewczyna nie zdążyła na egzamin ustny. Ponowne zdawanie egzaminu jest możliwe w późniejszym terminie, co sprawia, że dziewczyna traci szansę na uzyskanie stypendium naukowego.

9.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wyznanie K-S:

- Podczas wykładu prowadzący mówi: „Żydzi tylko czekają, aby przejąć władzę nad prawdziwymi Polakami!”. Jeden ze studentów wstaje i protestuje mówiąc, że jest Żydem. Zostaje wyproszony z wykładu, przez co nie może uzyskać zaliczenia.

9.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wyznanie A-S:

- Administrator basenu odmawia wstępu na obiekt studentce, która chce korzystać z pływalni w burkini (strój kąpielowy zakrywający całe ciało z wyjątkiem twarzy, dłoni i stóp, umożli-

wiający muzułmankom kąpiel w miejscu publicznym).

Dyskryminacja pośrednia ze względu na wyznanie:

- Układając plan sesji egzaminacyjnej, rektor uwzględnia tylko kalendarz świąt katolickich. Część studentek i studentów z tego powodu nie ma możliwości uczestnictwa w egzaminach.
- Regulamin basenu akademickiego umożliwia kąpiel tylko osobom w obcisłych strojach kąpielowych odsłaniających nogi i ramiona.
- W zatwierdzonych zasadach planowania tygodniowego jadłospisu uczelnianej stołówki jest zapisane, że co najmniej raz w tygodniu podawane są dania zawierające wieprzowinę (której nie jedzą muzułmanie i muzułmanki). Stołówka uczelniana nie oferuje w te dni posiłków nie zawierających wieprzowiny.

10. PRZESŁANKA: STATUS EKONOMICZNY

10.2 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na status ekonomiczny w relacji K-S:

- Przed egzaminem magisterskim promotor mówi: „Tylko pamiętajcie państwo, że lubię drogie prezenty”. Osoby, które pojawiają się przez salą egzaminacyjną bez upominków, otrzymują gorsze oceny.
- Wykładowca prowadzący zajęcia z dialektologii na uniwersytecie w województwie mazowieckim umożliwia studentkom i studentom zdobycie dodatkowej dobrej oceny, która wpłynie na ocenę semestralną. Osoby, które pojedą do wybranej wsi w województwie śląskim i nagrają rozmowę z osobą posługującą się gwara śląską, a następnie dostarczą wykładowcy nagranie rozmowy trwające minimum 2 godziny, wraz z opisem używanych w niej form gwarowych, dostaną ocenę 5. Uniwersytet nie finansuje przejazdu do województwa śląskiego. Części osób która chciałaby skorzystać z tej możliwości, nie stać na opłacenie podróży, więc tracą szansę zdobycia „piątki”.
- Wykładowczyni zakłada, że wszystkie osoby studiujące mają stały dostęp do komputerów / laptopów i Internetu, dlatego udostępnia materiały edukacyjne wyłącznie przez Internet – czasem robi to w takich porach, kiedy uczelniane biblioteki, gdzie można skorzystać z Internetu za darmo, są już zamknięte, a z materiałami należy zapoznać się na następny dzień. W konsekwencji studenci i studentki, których nie stać na wykupienie abonamentu internetowego i/lub nie mają stałego dostępu do laptopa/komputera, przychodzą nieprzygotowani na zajęcia.

10.3 Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na status ekonomiczny w relacji A-S:

- Wszystkie spotkania integracyjne studentów i studentek pierwszego roku prawa odbywają się w klubach, do których wstęp jest płatny. Za organizację spotkań odpowiada administracja uczelni.

10.4 Dyskryminacja pośrednia ze względu na status ekonomiczny:

- Pobieranie przez uczelnie zawyżonych opłat rekrutacyjnych i brak możliwości zwolnienia z nich ze względu na trudną sytuacją materialną.

11. DYSKRYMINACJA KRZYŻOWA (INTERSEKCYJNALNA)

- Samorząd Studentów organizuje imprezę karnawałową. Udział w imprezie jest płatny. Na plakacie zapraszającym na wydarzenie umieszczono napis: „W każdej parze płaci tylko on!”.
- [Komentarz: jest to dyskryminacja krzyżowa ze względu na płeć (bezpośrednia) i ze względu na orientację psychoseksualną (pośrednia)].
- Zgodnie z niepisaną normą, doktoranci i doktorantki prowadzą zajęcia dydaktyczne w wymiarze przekraczającym wymiar czasu określony w regulaminie studiów. Nie otrzymują za to dodatkowego wynagrodzenia. Próba wyrażenia sprzeciwu może spowodować utrudnienie rozwoju zawodowego przez osoby mające wyższe stopnie naukowe.

- [Komentarz: Dyskryminacja krzyżowa ze względu na wiek i stopień naukowy].
- W trakcie trwania płatnych praktyk studenckich, odbywających się 24 grudnia, szef firmy pozwala wcześniej wyjść do domu kobietom posiadającym dzieci. Reszta pracowników i pracownic zostaje w pracy do 17:00.
- [Komentarz: Dyskryminacja krzyżowa ze względu na płeć i status rodzinny (rodzicielstwo)].

12. Molestowanie seksualne

- Przed wejściem do sali egzaminator, widząc na korytarzu powtarzającą materiał studentkę, mówi: „Niech pani lepiej jakąś bluzkę z dekoltem założy, bo wątpię, żeby kobieta była w stanie to zrozumieć”.
- Podczas zajęć wykładowczyni mówi: „Wiecie Państwo, teraz to każdy może sobie zmienić płeć jak tylko mu się to podoba! Świat stanął na głowie!”.
- Czarnoskóra studentka, wchodząc na egzamin, słyszy od prowadzącego: „Chciałaby pani czekoladkę? Nie?! No tak, sama jest pani przecież taka słodka!”.

13. Mowa nienawiści

- Podczas wykładu z historii antycznej prowadząca – w ramach żartu – mówi: „Grecy to były takie zwykłe pedały”.
- Podczas wykładu na temat historii Stanów Zjednoczonych (USA), wykładowca mówi: „Ameryka została odkryta przed Krzysztofa Kolumba. Wyciął dzikich w pień, kładąc kres barbarzyństwu czerwonych. Wspaniała historia!”.

III

Przykłady dobrych praktyk instytucjonalnych dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji w szkołach wyższych.

Dobre praktyki to innowacyjne działania (doraźne lub cykliczne), które z powodzeniem zostały wdrożone w określonej instytucji – w tym przypadku szkole wyższej. Stanowią odpowiedź na konkretny, zidentyfikowany wcześniej problem. Służą poprawie jakości funkcjonowania określonych obszarów aktywności uczelni i wpisują się w trend polityki opartej na dowodach naukowych (evidence-based policy) (<http://studiadecultura.up.krakow.pl/article/view/3181/2805>, dostęp z dnia 09.08.2017).

Przykłady dobrano dbając o ich zróżnicowanie pod względem lokalizacji geograficznej, trwałości, formuły i przesłanek dyskryminacji. Podstawowe założenia dobrych praktyk opisano w sposób skrótowy, z dbałością o przejrzystość wywodu.

1. Reagowanie na dyskryminację ze względu na stopień sprawności i stan zdrowia oraz działania wspierające osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby w kryzysach psychicznych

Polska: program Stacja Konstelacja na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie (<http://www.don.uj.edu.pl/dla-studentow/stacja-konstelacja>, dostęp 10.08.2017)

Stacja Konstelacja to program wsparcia psychologicznego, zorganizowany przy współpracy Biura ds. Osób Niepełnosprawnych (BON), Pełnomocniczki Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, Fundacji Studentów i Absolwentów „Bratniak” oraz Samorządu Studen-

tów UJ. Program skierowany jest do wszystkich osób studiujących, doktorantów/doktorantek i pracowników/pracownic uczelni, znajdujących się w kryzysach psychicznych lub potrzebujących wsparcia w kontaktach z osobami w kryzysach.

Uczelnia nie oferuje leczenia, lecz wsparcie organizacyjne w otrzymaniu fachowej opieki psychologicznej. Celem inicjatywy jest przede wszystkim profilaktyka zdrowia psychicznego. Bezpośrednim impulsem do zainicjowania Stacji Konstelacja był wzrost liczby prób samobójczych wśród mieszkańców domów studenckich uczelni.

Nawiązano współpracę z Katedrą Psychoterapii Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum oraz Zakładem Psychoterapii Szpitala Uniwersyteckiego, organizując system „pierwszego kontaktu” w sytuacjach zwiększonego napięcia oraz stresu w społeczności akademickiej. Psychologowie i psychiatrzy dyżurują według miesięcznego planu.

Program powstał na bazie sprawdzonych rozwiązań, w odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby społeczności akademickiej. Uwzględnia partnerstwo różnych jednostek uczelnianych, zadbane o prawa podmiotowe osób chorujących psychicznie, stworzono platformę dzielenia się wiedzą oraz dobrymi praktykami (<http://studiadecultura.up.krakow.pl/article/view/3181/2805>, dostęp z dnia 09.08.2017).

Polska: aktywność Biura ds. Osób Niepełnosprawnych (BON, obecnie Działu ds. Osób Niepełnosprawnych, DON) na Uniwersytecie Jagiellońskim – w efekcie opracowano m.in. broszurę „Równe traktowanie na Uniwersytecie Jagiellońskim” – przewodnik po zasadach udzielania wsparcia edukacyjnego dla osób z niepełnosprawnościami. Znajomość zasad wspierania studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami oraz działań mających na celu zwiększenie dostępności Uniwersytetu Jagiellońskiego postrzegana jest jako istotna, zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i tych bez niepełnosprawności. Osoby potrzebujące adaptacji studiów do indywidualnych potrzeb powinny wiedzieć, na co mogą liczyć i gdzie się zgłosić. (<http://www.don.uj.edu.pl/publikacje/rowne-traktowanie-na-uj>, dostęp 10.08.2017).

Inną formą aktywności BON UJ jest wydawanie „Wiadomości o Równości” – serii czterech publikacji dotyczących równego traktowania osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w świetle ratyfikowanej we wrześniu 2012 roku w Polsce Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. (<http://www.don.uj.edu.pl/publikacje/wiadomosci-o-rownosci>, dostęp 10.08.2017)

Istotnym działaniem było przyjęcie przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych UJ społecznej definicji niepełnosprawności i opracowanie materiałów promocyjnych posługujących się sloganem „To nie wózek, lecz schody są problemem” (<http://www.don.uj.edu.pl/>, dostęp 10.8.2017).

Polska: działalność Biura ds. Osób Niepełnosprawnych (BON) na Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie – obejmuje nie tylko wsparcie udzielane osobom z niepełnosprawnościami, ale też student(k)om znajdującym się w kryzysach psychicznych (w tym celu powołano stanowisko Konsultanta ds. Studentów w Kryzysach Psychicznym). Na stronie Biura umieszczono również filmy z nagraniem w Polskim Języku Migowym informacjami o ofercie BON dla osób z niepełnosprawnością słuchu (Głuchych). (http://www.bon.up.krakow.pl/oferta_bon.html, dostęp 10.08.2017).

Polska: reakcja Rektora Uniwersytetu w Białymstoku na dyskryminację studenta z Zespołem Aspergera

5 stycznia 2017 r. w Tygodniku Plus Minus oraz na stronie internetowej www.rp.pl, profesor Uniwersytetu w Białymstoku, Piotr Nowak, opublikował artykuł pt. „Czy ludzie niezrównowa-

żeni psychicznie powinni być przyjmowani na uczelnie wyższe” (<http://www.rp.pl/Plus-Minus/301059956-Czy-ludzie-niezrownowazeni-psychicznie-powinni-byc-przyjmowani-na-uczelnie-wyzsze.html>, dostęp 10.08.2017). Artykuł zawierał szereg dyskryminujących sformułowań wobec osób z zespołem Aspergera. Interweniował Rzecznik Praw Obywatelskich, dr Adam Bondar. W liście do Rektora podkreśla, że „tekst wskazuje na głębokie niezrozumienie specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami oraz może wpływać na utrwalanie negatywnego wizerunku tej grupy społecznej w opinii publicznej” (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/rektor-uniwersytetu-w-bialymstoku-odpowiada-rpo-w-sprawie-artykulu-prof-uwb>, dostęp 09.08.2017).

W odpowiedzi Rektor Uniwersytetu w Białymstoku zapewnił, że oprócz istniejących już rozwiązań przeprowadzone zostaną szkolenia dla kadry dydaktycznej i osób pracujących w administracji, podnoszące świadomość związaną z niepełnosprawnościami, w szczególności w zakresie funkcjonowania studentów z Zespołem Aspergera i zaburzeniami psychicznymi.

Na uczelni funkcjonuje Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych, opracowano i przyjęto program działań na rzecz wyrównywania szans edukacyjnych studentów i studentek z niepełnosprawnościami, powołano również Centrum Wsparcia Studentów i Doktorantów Niepełnosprawnych. W procesie kształcenia studenci korzystają z różnych form dostosowania i wsparcia, dotyczących m.in. form egzaminów, dodatkowych godzin zajęć dydaktycznych, zajęć grupowych, pomocy asystenckiej, udostępniania materiałów dydaktycznych, a także współpracy z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami w środowisku lokalnym

Polska: program Asystent Osoby Niepełnosprawnej podczas Juwenaliów w Warszawie – w ramach programu osoby z niepełnosprawnością mogły skorzystać z bezpłatnego transportu taksówkami i pomocy osobistego asystenta (<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/23783>, dostęp 10.08.2017)

2. Przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację ze względu na wiek (ageism)

Australia: materiały na temat uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na wiek na stronie Macquarie University – materiały zawierają definicje takich pojęć jak trywializacja czy stereotypizacja oraz zestawienie materiałów bibliograficznych powiązanych z tematem.

(https://mq.edu.au/on_campus/on_campus_mobile/diversity_and_inclusion/inclusive_language_tips/ageism/, dostęp 10.08.2017).

Wielka Brytania: upowszechnianie wyników badań nad ageismem na stronie University of Kent – z badań wynika m.in., że młode osoby posiadające starszych przyjaciół, wykazują niższy poziom zachowań dyskryminujących ze względu na wiek.

<https://www.kent.ac.uk/news/society/10202/young-people-with-older-friends-can-help-reduce-ageism>, dostęp 10.08.2017

Wielka Brytania: projekt Look at Me! Images of Women and Ageing na The University of Sheffield – koordynowany przez dr Lornę Warren (Department of Sociological Studies). Zawierał elementy działań artystycznych (fotografie) i warsztatowych, mających na celu podważenie stereotypów na temat wieku i płci. Uczestniczki programu, kobiety z otoczenia uczelni, mogły w sposób twórczy zmierzyć się z ograniczeniami, jakie narzucają im konwencje kulturowe (<https://www.sheffield.ac.uk/faculty/social-sciences/news/ageing-stereotypes-1.453709>, dostęp 10.08.2017).

3. Przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację i uprzedzenia ze względu na orientację seksualną (homofobię)

Stany Zjednoczone Ameryki: National Listing of LGBTQ-Friendly Colleges & Universities

Krajowy indeks szkół i uniwersytetów przyjaznych społeczności LGBTQ jest narzędziem stworzonym w celu zapewnienia bezpieczniejszych, bardziej otwartych społeczności akademickich. Bezpłatne narzędzie online pozwala potencjalnym student(k)om, ich rodzinom i osobom zainteresowanym szkolnictwem wyższym przeszukiwać bazę uczelni, które posiadają systemowe rozwiązania (zasady, programy, praktyki) nakierowane na przeciwdziałanie homofobii i transfobii oraz służące włączaniu osób LGBTQ do społeczności akademickiej. Indeks jest własnością i jest zarządzany przez Campus Pride, wiodącą krajową organizację non-profit, korzystającą ze wsparcia instytutów badawczych, organizacji zawodowych działających w szkolnictwie wyższym i organizacji non-profit (<https://www.campusprideindex.org/>, dostęp z dnia 9.08.2017).

Osoby uzupełniające ankietę w ramach tego projektu proszone są o odniesienie się do następujących pytań:

Czy Twoja uczelnia zakazuje dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, tożsamość i formy ekspresji płciowej, poprzez umieszczenie w dokumentach strategicznych uczelni określeń: orientacja seksualna, tożsamość i ekspresja płciowa?

Czy Twoja uczelnia posiada jasną procedurę reagowania na dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami?

Czy Twoja uczelnia gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne dla partnerów/ek tej samej płci?

Czy Twoja uczelnia uwzględnia reprezentatów/ki mniejszości w ciałach doradczych?

Czy Twoja uczelnia daje osobom transpłciowym możliwość samookreślenia i uwzględnia to w dokumentacji procesu edukacyjnego, zgodnie z obowiązującym prawem?

Czy Twoja uczelnia posiada przeszkolony personel, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, którego zadaniem jest wpieranie studentów/ek LGBTQ oraz prowadzenie działań podnoszących świadomość całej społeczności akademickiej?

Czy Twoja uczelnia wspiera organizacje i inicjatywy studenckie, działające na rzecz społeczności LGBTQ? Czy przedstawiciele władz uczelni uczestniczą w takich wydarzeniach?

Czy Twoja uczelnia prowadzi cykliczne szkolenia na temat dyskryminacji i form wspierania społeczności LGBTQ, skierowane do kadry dydaktycznej i administracyjnej (w tym zarządców domów studenckich)?

Czy Twoja uczelnia prowadzi ciągłą, widoczną współpracę z osobami, które otwarcie mówią o swojej orientacji, tożsamości i ekspresji płciowej?

Czy w badaniach prowadzonych na Twojej uczelni uwzględnia się pytania odnoszące się do sytuacji i potrzeb osób LGBTQ?

Czy Twoja uczelnia dokłada wszelkich starań, aby zagadnienia związane z funkcjonowaniem osób LGBTQ znalazły się w programach nauczania? Czy książki na ten temat można wypożyczyć w uniwersyteckiej bibliotece?

Czy Twoja uczelnia oferuje miejsce w akademiku, które nie wymaga określenia się ze względu na płeć? Czy Twoja uczelnia posiada toalety neutralne płciowo? Itd.

(wybór i tłumaczenie pytań ze strony: <https://www.campusprideindex.org/>, dostęp z dnia 9.08.2017).

Polska: organizacja studencka Queer UW, działająca na Uniwersytecie Warszawskim – jej celem jest działanie na rzecz społeczności LGBTQ, m.in. poprzez organizację projekcji filmowych, seminariów i konferencji naukowych, a także inicjowanie, prowadzenie i upublicznianie badań na temat sytuacji grup mniejszościowych w środowisku uniwersyteckim (<http://queer.uw.edu.pl/>, dostęp 10.08.2017).

4. Przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację ze względu na status ekonomiczny lub społeczny (klasizm)

Szwecja: wsparcie dla pracujących matek – reforma szkolnictwa w Szwecji w latach 70. nałożyła na uczelnie obowiązek aktywnego działania na rzecz równości płci. Wsparcie skierowane do lokalnych uniwersytetów przyczyniło się do zwiększenia liczby kobiet-matek w szkolnictwie wyższym, ponieważ mogły uczyć się, nie rezygnując z pracy i nie wyjeżdżając z rodzinnej miejscowości. Dodatkowe punkty podczas rekrutacji otrzymywało się za posiadanie doświadczenia zawodowego (trudna sytuacja ekonomiczna nie utrudniała więc, lecz ułatwiała dostęp do edukacji). Jednocześnie rozbudowano system ubezpieczeń zdrowotnych i świadczeń socjalnych, dzięki czemu kobiety rodzące i wychowujące potomstwo mogły kontynuować karierę naukową. Pożyczek studenckich udzielano niezależnie od wysokości dochodów małżonka lub innych członków rodziny, co umożliwiało kobietom dokonywanie niezależnych wyborów edukacyjnych. Obecnie szwedzka ustawa o szkolnictwie wyższym wprowadza obowiązek przestrzegania zasady równości płci oraz jej promowania we wszystkich działaniach podejmowanych w środowisku akademickim.

Więcej na ten temat: Berggren C. (2011), Gender equality policies and higher education careers, „Journal of Education and Work”, 24:1-2, 141-161, DOI: 10.1080/13639080.2010.534442 [dostęp 28.05.2017]

K. Śmieszek, To cóż, że ze Szwecji. Równe traktowanie w edukacji. Model szwedzki, w: J. Piotrowska (red.), Brak misji na wizji i wizji w edukacji, Warszawa 2009.

Wielka Brytania: Class liberation officer na King’s College London, Manchester University i the School of Oriental and African Studies – osoba zatrudniona na tym stanowisku ma udzielać wsparcia uczniom/uczennicom i student(k)om z klas robotniczych, którzy/e na co dzień spotykają się z różnymi formami mikroagresji i klasizmu (<https://www.thetimes.co.uk/article/what-about-the-workers-oxford-students-pick-classism-officer-f07r8todc>, dostęp 10.08.2017).

Polska: liczne oferty wsparcia stypendialnego dla osób o niskim dochodzie na jednego członka rodziny. Np. na Uniwersytecie Medycznym w Lublinie, by zniwelować negatywne konsekwencje różnic w statusie majątkowym studentów i studentek i umożliwić równy dostęp do wyjazdów na zagraniczne praktyki, uczelnia regularnie wspiera studentów poprzez dofinansowanie kosztów podróży i innych kosztów związanych z pobytem za granicą.

(<http://www.dziennikwschodni.pl/co-gdzie-kiedy/koncerty/culture-night-2017-wielokulturowy-koncert-pokaz-mody-i-tanca,n,1000196912.html>, dostęp 10.08.2017)

(<https://www.umlub.pl/uczelnia/informacje/aktualnosci/art,5247,culture-night-2017.html>, dostęp 10.08.2017)

5. Przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację ze względu na pochodzenie, narodowość, przynależność do grupy etnicznej lub wyznanie (ksenofobię, rasizm, romofobię, islamofobię, antysemityzm)

Wielka Brytania: Equality Challenge Unit’ Race Equality Charter (REC) – to projekt będący pochodną Athena SWAN, służący wzmocnieniu reprezentacji mniejszości etnicznych wśród osób zatrudnionych na uczelniach i studiujących w Wielkiej Brytanii. Działa od 2012 i tworzy ramy, w obrębie których instytucje mogą zidentyfikować i poddać krytycznej refleksji instytucjonalne i kulturowe bariery, które utrudniają mniejszościom etnicznym równy dostęp do edukacji i miejsc pracy. Za rozwijanie inicjatyw tego typu instytucje członkowskie mogą zostać odznaczone specjalną nagrodą (<http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/race-equality-charter/>, link aktywny 9.08.2017).

Niemcy: wspólne stanowisko Konferencji Rektorów uczelni niemieckich (HRK) z dnia 11 listo-

pada 2015 roku, pod hasłem „Uniwersytety na rzecz otwartości, tolerancji i przeciw ksenofobii”. Stanowisko było formą reakcji na ataki słowne i fizyczne o podłożu rasistowskim oraz na tendencje izolacjonistyczne niektórych krajów europejskich oraz Stanów Zjednoczonych. W wystąpieniu podkreślono, że uniwersytety są miejscami otwartych umysłów, gdzie zróżnicowane opinie i międzynarodowa wymiana myśli stanowi podwaliny badań i aktywności naukowej. W obliczu nasilającej się ksenofobii i populizmu, uniwersytety czują się odpowiedzialne, aby działać wspólnie i aktywnie w obronie tych wartości.

Rektorzy uczelni niemieckich wykazali w ten sposób, że ich głos może wspomóc członków/członkinie społeczności akademickiej w przeciwstawianiu się ksenofobii na gruncie lokalnym oraz w projektach międzynarodowych (<https://www.hrk.de/home/universities-against-xenophobia/>, link aktywny 9.08.2017).

Pełna treść wystąpienia:

https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/HRK_PM_HSn_Welttoffen_EN_1112015_01.pdf, dostęp 10.08.2017

Polska: apel „Uczelnie przeciw rasizmowi” Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich z dnia 10 maja 2016, w sprawie wyrażenia sprzeciwu wobec wszelkich form ksenofobii i rasizmu wymierzonych w osoby przyjeżdżające z innych państw. W apelu rektorzy podkreślają, że zdecydowane reagowanie na takie postawy jest wspólną odpowiedzialnością organów państwa, środowisk akademickich, samorządów i całego społeczeństwa. (<http://uni.wroc.pl/wiadomo%C5%9Bci/krasp/uczelnie-przeciw-rasizmowi-apel-prezydium-konferencji-rektor%C3%B3w-akademickich-szk%C3%B3%C5%82-polskich>, dostęp 10.08.2017).

O braku zgody na milczenie wobec rosnącej fali rasizmu wspomniało też Kolegium Rektorów Uczelni Wrocławia i Opola w stanowisku opublikowanym w dniu 17 maja 2016 r. Było ono reakcją na liczne sygnały o rasistowskich napaściach i wyzwiskach, jakie docierają do władz uczelni wyższych, i których przykłady przywołane zostały w treści dokumentu. (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/wystapienie-do-ministra-nauki-i-szkolnictwa-wyzsze-go-ws-przeciwdzialania-przemocy-motywowanej-nienawiscia>, dostęp 10.08.2017).

Niemcy: Grupa projektowa „Refugee work” na Ludwigsburg University of Education (LUE) – celem działań grupy projektowej jest skoordynowanie mniejszych inicjatyw, działających w obrębie uniwersytetu, takich jak:

Forum Migracyjne, złożone z osób studiujących, personelu i innych osób związanych z uczelnią, które aktywnie działają na rzecz udoskonalenia polityki migracyjnej. Forum Migracyjne odbywa się trzy razy w semestrze, zawsze we wtorki między 18:00 a 19:30 w Kawiarni Literackiej na LUE;

Kursy językowe, skierowane do uchodźców i uchodźczyń.

(<https://www.ph-ludwigsburg.de/refugeeswelcome+M52087573abo.html>, link aktywny 09.08.2017)

Polska: cykliczne wydarzenie „Culture Night” na Uniwersytecie Medycznym w Lublinie, podczas którego studenci i studentki – za pośrednictwem sztuki – prezentują charakterystyczne dla swojego kraju tradycje. Do dyspozycji studentów zagranicznych jest również zespół psychologów, udzielających im wsparcia w momentach kryzysów psychicznych. Na uniwersytecie uruchomiono również program „Buddy-mentor” polegający na tym, iż studenci polscy opiekują się nowoprzybyłymi studentami z zagranicy. Na uczelni działa również Pełnomocnik Rektora ds. Studentów Niepełnosprawnych. Studenci mający stopień niepełnosprawności niepozwalający im na uczestnictwo w zajęciach prowadzonych według standardowych metod mogą liczyć

na indywidualne wsparcie ze strony nauczycieli akademickich.

(<http://www.dziennikwschodni.pl/co-gdzie-kiedy/koncerty/culture-night-2017-wielokulturowy-koncert-pokaz-mody-i-tanca,n,1000196912.html>, dostęp 10.08.2017)

(<https://www.umlub.pl/uczelnia/informacje/aktualnosci/art,5247,culture-night-2017.html>, dostęp 10.08.2017)

Polska: projekt MENTOR na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu

Program Mentor polega on na przydzielaniu student(k)om zagranicznym indywidualnych opiekunów - studentów/ek polskich. Mentorzy mają za zadanie skontaktować się z przydzielonym studentem/ką uczestniczącym/ą w programie Erasmus, odebrać tą osobę z lotniska bądź dworca kolejowego, pomóc przy zameldowaniu w akademiku, towarzyszyć w wizycie w Dziale Współpracy z Zagranicą oraz wesprzeć spotkanie z koordynatorem wydziałowego programu Erasmus i pomóc w załatwieniu wszelkich formalności (<http://uam.esn.pl/pl/mentor>, dostęp z dnia 9.08.2017).

Studenci i studentki polscy zachęceni są do udziału w programie m.in. poprzez możliwość zaliczania w ten sposób praktyk zawodowych. Uczelnia nawiązuje kontakty z właścicielami restauracji i pubów przyjaznych studentom zza granicy, zatrudnia też psychologa, który pomaga cudzoziemcom w trudnych sytuacjach.

Program jest formą odpowiedzi na ataki na studentów i studentki programu Erasmus, do których doszło w Poznaniu (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/spotkanie-z-mentorami-zagranicznych-studentow-na-UMK>, dostęp z dnia 9.08.2017).

Polska: spotkania chanukowe w Instytucie Judaistyki Uniwersytetu Warszawskiego

6. Przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację ze względu na płeć (seksizm), działania wspierające godzenie życia osobistego z zawodowym oraz pełnienie funkcji rodzicielskich z podnoszeniem kompetencji

Niemcy: polityki równościowe na uniwersytetach - przykład Freie Universität Berlin

Już w latach 80. uniwersytety niemieckie, jako instytucje publiczne, zostały zobowiązane prawem krajowym do wprowadzenia polityki równości płci. Do opracowania, wdrożenia i monitorowania planu równości płci powoływano - w ramach uczelni - osobne stanowiska pracy. Uruchomiono działania wyrównawcze, skierowane do studentek i wykładowczyń (np. w formie wsparcia lokalowego dla młodych kobiet wychowujących dzieci). Następnie skoncentrowano się na rozwiązaniach systemowych, skierowanych do całej społeczności akademickiej.

Uczelnie uzyskały wsparcie finansowe i merytoryczne ze strony Federalnego Ministerstwa ds. Edukacji i Badań Naukowych, które powołało Centrum Doskonalenia Kobiet w Nauce i Badaniach (ang. Centre of Excellence Women and Science - CEWS, niem. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) - ciało doradcze w kwestii równości płci w szkolnictwie wyższym.

Obecnie niemieckie programy prorównościowe koncentrują się na pojęciu „włączającego doskonalenia” (ang. inclusive excellence framework). Podkreśla się, że zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (w tym studentek) i umożliwienie im awansu pozytywnie wpływa na rozwój gospodarki i kondycję finansową uniwersytetów. Perspektywa równości płci uwzględniana jest we wszystkich projektach finansowanych ze środków publicznych. Promuje się dobre praktyki, umożliwiające godzenie życia prywatnego z zawodowym.

W roku 2008 uruchomiono program „Advancement through Education”. Jego celem jest zachęcenie dziewcząt i kobiet do kontynuowania edukacji i kariery w dziedzinie matematyki, in-

formatyki, nauk przyrodniczych i technologii (MINT). Program realizowany jest w partnerstwie uczelni i firm technicznymi, mediów i polityków.

Jako przykład dobrej praktyki w perspektywie lokalnej przytoczyć można Strategię na rzecz równości i różnorodności Freie Universität Berlin. Uniwersytet deklaruje w niej, że: a) wspiera kulturę organizacyjną opartą na równości płci, b) wdraża w tym celu konkretne rozwiązania w obszarze polityki personalnej, c) systematycznie gromadzi i analizuje dane dotyczące równości, d) świadomie wykorzystuje dostępne zasoby do wspierania kobiet i promowania badań nad płcią i różnorodnością oraz e) nadzoruje i wdraża kompleksowe polityki antidyskryminacyjne (<http://www.fu-berlin.de/en/sites/frauenbeauftragte/index.html>, dostęp 28.05.2017). Osoba odpowiedzialna za monitorowanie polityki równości to Główny Specjalista ds. Równości Płci (ang. The Chief Gender Equality Officer). Udziela on wsparcia administracji i poszczególnym wydziałom w realizacji rządowego ustawodawstwa. Opracowuje programy na rzecz zniesienia nierówności strukturalnych w perspektywie długoterminowej. Dodatkowym obszarem jego działalności jest informowanie, doradzanie i wspieranie członków uniwersytetu w sytuacji, kiedy pojawiają się konkretne problemy, wymagające szybkiej interwencji (<http://www.fu-berlin.de/en/sites/frauenbeauftragte/index.html>, dostęp 28.05.2017).

Więcej na ten temat:

Zippel K., Ferree M.M., Zimmermann K. (2016), Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains, „Gender and Education”, 28:7, 867-885, DOI: 10.1080/09540253.2015.1123229 [dostęp 11.05.2017]

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf

Polska: Kampania Dziewczyny na politechniki! i Dziewczyny do ścisłych! – to pionierski i zarazem największy projekt promujący kierunki techniczne, inżynierskie i ścisłe wśród młodych kobiet w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Idea narodziła się w roku 2006. Projekt został zainicjowany przez Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych i Fundację Edukacyjną Perspektywy. Najważniejszym celem jest przełamanie stereotypów na temat roli kobiet w naukach ścisłych. Działania kierowane są do uczennic szkół ponadgimnazjalnych, choć wpływają również na podniesienie poczucia bezpieczeństwa samych studentek.

Kulminacyjnym punktem akcji jest Ogólnopolski Dzień Otwarty dla Dziewczyn. Kobiety pracujące na uczelniach, wykładowczynie, ale także studentki i absolwentki spotykają się z uczennicami, aby opowiedzieć im o swojej ścieżce kariery i zawodowych fascynacjach. Zapraszają dziewczyny do zwiedzania laboratoriów, organizują dla nich warsztaty, wykłady i pokazy. W działaniach Dnia Otwartego uczestniczą rektorzy uczelni technicznych (<http://www.dziewczynapolitechniki.pl/idea>, dostęp z dnia 8.08.2017).

Polska: konkurs Uczelnia Przyjazna Rodzicom i publikacja Podręcznik Dobrych Praktyk zorganizowany i wydany przez Stowarzyszenie PLInEU – w przewodniku znalazły się opisy dobrych praktyk stosowanych na polskich uczelniach wyższych, które wspierają studiujących lub pracujących tam rodziców. Podręcznik podsumowuje informacje zebrane w toku konkursu „Uczelnia Przyjazna Rodzicom”:

(<http://www.plineu.org/projects/uczelnia-przyjazna-rodzicom/>, dostęp 10.08.2017).

Wśród dziewięciu laureatów konkursu „Uczelnia Przyjazna Rodzicom” znalazł się m.in. Uniwersytet Jagielloński, nagrodzony za tworzenie przestrzeni przyjaznej dla rodziców studiujących i pracujących naukowo oraz wdrażanie rozwiązań, które sprzyjają godzeniu życia rodzinnego z nauką i pracą. Wszystkie informacje na temat tych rozwiązań zostały zebrane i udostępnione zainteresowanym na stronie: (<http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/gdzie-szukac/studentci-bedacy-rodzicami>)

Polska: kampania 16 Dni Akcji Przeciwno Przemocy ze Względu na Płeć na Uniwersytecie Jagiellońskim

Od roku 2011 Uniwersytet Jagielloński, poprzez współpracę z fundacją Autonomia, włącza się w międzynarodową kampanię „16 dni akcji przeciwko przemocy ze względu na płeć” (25 listopada – 10 grudnia, więcej: <http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/kampania-16-dni> – link aktywny 09.01.2016).

W roku 2012, podczas konferencji inaugurującej kampanię „16 dni”, próbie diagnozy poddano zagadnienie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć w środowisku uniwersyteckim, prezentując wyniki badań dotyczących molestowania seksualnego w polskich i amerykańskich uczelniach. Dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i reagowania na nią zaprezentowały osoby związane ze środowiskiem akademickim, ale też reprezentujące organizacje pozarządowe.

W ramach kampanii prowadzone są warsztaty antydyskryminacyjne i antymobbingowe, a wszystkie działania organizowane pod szyldem „16 dni” obejmowane są Honorowym Patronatem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego.

W roku 2015 akcja realizowana była pod hasłem „Edukacja bezpieczna dla wszystkich”. Promowano w szczególności ideę consentu, czyli aktywnej (nie domniemanej) zgody na kontakty seksualne. Studenci i studentki mogą skorzystać z poradnika „Tylko TAK znaczy TAK” (<http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/kampania-16-dni/tylko-tak-znaczy-tak> – link aktywny 09.01.2016).

7. Przeciwdziałanie i reagowanie dyskryminację i uprzedzenia za względu na tożsamość płciową (transfobie)

Stany Zjednoczone: Trans Oral History Project na Uniwersytecie Iowa – w ramach projektu na terenie uczelni umieszczono multimedialną instalację, opowiadającą o czterdziestoletnim okresie aktywizmu na rzecz osób transpłciowych. W trakcie otwarcia wystawy głos zabrały uczestniczki i uczestnicy projektu, odnosząc się do takich kwestii jak widzialność i sposoby reprezentacji osób trans w mediach czy dylematy etyczne towarzyszące włączaniu się w życie publiczne. Oprócz wystawy zorganizowano warsztaty poświęcone historii kształtowania się społeczności LGBT. Uniwersytecka biblioteka wyposażona została w publikacje opisujące sytuację osób transpłciowych (<https://now.uiowa.edu/2013/04/trans-folk-tell-their-stories>, dostęp 10.08.2017).

Wielka Brytania: University of Oxford Transgender Policy – to dokument strategiczny, w którym Uniwersytet deklaruje różne formy wsparcia dla osób transpłciowych, w tym studentów/ek i pracowników/ic uczelni. Obejmują one m.in. dążenie do stworzenia bezpiecznej przestrzeni, poprzez: uznanie deklarowanej tożsamości płciowej, imienia i nazwiska, prawa do pracy i studiowania z godnością, prawa do prywatności i poufności. (https://www.admin.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/equalityanddiversity/documents/transgender/Transgender_policy_Aug_2013.pdf, dostęp 10.08.2017)

8. Przykłady kompleksowych polityk antydyskryminacyjnych dla uczelni

Wielka Brytania: Karta Athena SWAM (<http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>, dostęp 28.05.2017) – to wzór dokumentu, który ma przyczynić się do zwiększenia aktywności kobiet w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii, matematyki i medycyny oraz w szeroko rozumianym szkolnictwie wyższym i w badaniach naukowych. W roku 2015 rozszerzono ww.

zakres aktywności o: sztukę, nauki humanistyczne, nauki społeczne, biznes i prawo, dostrzegając jednocześnie rolę całej społeczności akademickiej w tworzeniu bezpiecznego środowiska rozwoju.

Uniwersytety przystępujące do karty SWAM deklarują, że uruchomią działania wyrównawcze skierowane do nauczycielek akademickich, kobiecego personelu pomocniczego (kadry administracyjnej), osób transpłciowych i studentek – jako grup szczególnie narażonych na dyskryminację. Oprócz działań wyrównawczych każda uczelnia musi posiadać jasną procedurę reagowania na zjawisko przemocy i dyskryminacji motywowanej uprzedzeniami. Informacje na ten temat podawane są na stronie głównej uczelni, wraz z numerem telefonu i mailem kontaktowym do osoby odpowiedzialnej za koordynację programu.

Nadrzędnym celem jest stworzenie bezpiecznego i sprzyjającego rozwojowi środowiska pracy i nauki, oferującego wsparcie w sytuacji doświadczenia dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami (<http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>, dostęp 28.05.2017). Zwraca się również uwagę na to, że równość płci wymaga zaangażowania na wszystkich szczeblach organizacji, a w szczególności aktywnego przywództwa osób starszych.

Więcej na ten temat:

<http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>, dostęp 28.05.2017

<http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/about-athena-swan/>,
dostęp 28.05.2017

Wielka Brytania: działania Jednostki ds. Równości i Różnorodności (ang. The Equality and Diversity Unit) na Oxford University (<https://www.admin.ox.ac.uk/eop/aboutus/>, dostęp 28.05.2017).

W jednostce działa zespół doradców i doradczyń, specjalizujących się w zapobieganiu i reagowaniu na różne formy dyskryminacji. Gwarantuje to kompleksowe podejście do problemu, uwzględniające kwestie dyskryminacji krzyżowej. Prowadzone są działania mające na celu zapobieganie molestowaniu w środowisku akademickim. Sprawozdania z działalności jednostki przedstawiane są władzom uczelni i organom administracyjnym. Przy uniwersytecie działa wiele grup, pełniących funkcje doradcze i opiniujące: Grupa Doradcza ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Grupa ds. Niepełnosprawności, Grupa Doradcza LGBT, Grupa Robocza ds. Równości Rasowej (<https://www.admin.ox.ac.uk/eop/aboutus/>, dostęp 28.05.2017).

Oprócz przystąpienia do Karty SWAM, Oxford University posiada kompleksową politykę antidyskryminacyjną, zatwierdzoną w 2013 roku i funkcjonującą pod nazwą University of Oxford Equality Plan (<https://www.admin.ox.ac.uk/eop/policy/equality-policy/>, dostęp 28.05.2017).

Uczelnia, wysyłając zaproszenie do składania wniosków badawczych i wniosków o zatrudnienie, uwzględnia potencjalnie jak najszerszą grupę odbiorców i odbiorczyń, projektując działania wyrównawcze w przypadku dostrzeżenia znaczących dysproporcji w reprezentacji poszczególnych grup. Jednocześnie stara się zaspakajać potrzeby grup prawnie chronionych, czyli takich, które są narażone na dyskryminację i nierówne traktowanie ze względu na wiek, stopień sprawności, tożsamość płciową, stan cywilny, ciężę lub macierzyństwo, religię, wyznanie lub jego brak, płeć, orientację seksualną itd. W swoich politykach rekrutacyjnych przyjmuje studentów i studentki tylko w oparciu o ich osiągnięcia. Stosuje też przejrzyste zasady zatrudnienia, biorące pod uwagę wyłącznie kompetencje kandydatów i kandydatek.

Wszyscy goście na Uniwersytecie, w tym wykonawcy i osoby działające w imieniu Uniwersytetu, na terenie uniwersyteckim lub poza nim, mają obowiązek postępować zgodnie z zasadami tej polityki (<https://www.admin.ox.ac.uk/eop/policy/equality-policy/>, dostęp 28.05.2017).

Wielka Brytania: kurs on line Równość i różnorodność – prowadzony przez Oxford Learning Institute, w imieniu jednostki Equality and Diversity Unit i opublikowany przez zewnętrzną fir-

mę Marshall ACM. Kurs jest narzędziem wspierającym osoby zatrudnione na uniwersytecie w refleksji nad kwestiami równości i różnorodności oraz we wdrażaniu odpowiednich rozwiązań w swojej pracy. W ramach kursu zostały przedstawione zalecenia, wymagania i oczekiwania uczelni w tym zakresie w stosunku do osób zatrudnionych. Celem kursu jest podniesienie kompetencji osób zatrudnionych w obszarze: polityki i praktyki uniwersyteckiej w zakresie równości i różnorodności, źródeł i konsekwencji uprzedzeń i dyskryminacji w pracy akademickiej i w studiowaniu, sposobów na jakie każda osoba może przyczynić się do wspierania kultury organizacyjnej, która wspiera równość i docenia/korzysta z różnorodności (<https://www.learning.ox.ac.uk/resources/equality/>, dostęp 10.08.2017).

Polska: Uniwersytet Jagielloński – powołanie w 2011 roku na podstawie zarządzenia Rektora UJ stanowiska Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów. Aktualnie osoba na stanowisku pełnomocnika pełni swoje obowiązki w oparciu o zarządzenie regulujące zakres jej działań na kadencję 2016–2020. Do zadań osoby na tym stanowisku należy:

- występowanie do właściwych organów UJ z wnioskami o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec osób, które dopuściły się czynu zagrażającego bezpieczeństwu studentów i doktorantów;
- opracowanie i doskonalenie wewnętrznych procedur dotyczących reagowania na zaistniałe przypadki zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów i doktorantów;
- opracowanie procedur reagowania na zdarzenia stanowiące naruszenie wolności seksualnej studentów i doktorantów (w tym przypadki molestowania seksualnego) oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć;
- organizowanie zajęć dla studentów dotyczących praktycznych aspektów dbałości o własne bezpieczeństwo w obliczu różnorodnych zagrożeń i sposobów zachowania się w sytuacjach niebezpiecznych, a także miejsc (instytucji), w których można uzyskać pomoc;
- prowadzenie strony internetowej zawierającej aktualne informacje na temat instytucji pomocowych, materiały edukacyjne, informacje dotyczące bieżących wydarzeń związanych z działalnością Pełnomocnika oraz umożliwiającej anonimowe nawiązanie kontaktu studentom i doktorantom poszukującym pomocy lub zgłaszającym problemy związane z bezpieczeństwem lub dyskryminacją;
- przeprowadzanie kampanii informujących o problemach związanych z bezpieczeństwem, dyskryminacją i przemocą, w tym przemocą motywowaną uprzedzeniami, oraz o zakresie funkcjonowania i zadaniach Pełnomocnika;
- przygotowywanie materiałów promocyjnych i edukacyjnych oraz organizowanie imprez promujących bezpieczeństwo oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- przeprowadzanie cyklicznych badań dotyczących poczucia bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz dyskryminacji na terenie Uczelni i domów studenckich;
- współpracę z innymi jednostkami organizacyjnymi UJ w przypadkach zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów lub doktorantów, w celu adekwatnej reakcji lub przeciwdziałania takim zdarzeniom;
- współdziałanie z Centrum Alternatywnego Rozwiązywania Sporów na Wydziale Prawa i Administracji UJ – w sprawach kwalifikujących się do mediacji oraz Studencką Poradnią Prawną UJ – w sprawach wymagających konsultacji prawnych;
- nawiązanie i podtrzymywanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi (w tym z partnerami zagranicznymi) odpowiedzialnymi za zapewnianie bezpieczeństwa oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- nawiązanie i podtrzymywanie współpracy z instytucjami i organizacjami zajmującymi się udzielaniem pomocy ofiarom przestępstw, a także innymi podmiotami zainteresowanymi współpracą w zakresie bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

(<http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/pelnomocnik>, dostęp 10.08.2017)

Polska: Standard antydyskryminacyjny dla uczelni, opracowany w roku 2015, w ramach projektu Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji. Celem działań grupy projektowej było przedstawienie propozycji rozwiązań o charakterze systemowym, umożliwiających przeciwdziałanie, diagnozowanie i reagowanie na przejawy przemocy, nierównego traktowania i dyskryminacji w uczelniach. Standard antydyskryminacyjny to wzór dokumentu, w którym uczelnia zobowiązuje się do przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji oraz do prowadzenia działań na rzecz wzmocnienia zasady równego traktowania, skierowanych do całej społeczności akademickiej. Jest propozycją kompleksowego podejścia do zagadnienia. Całość dokumentu dostępna na:

http://badania-media.up.krakow.pl/images/aktualnosci/Standard_antydyskryminacyjny_10_09_2015.pdf, dostęp 10.08.2017

Polska: Zarządzenie nr 102/2016 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu z dnia 22 grudnia 2016 roku w sprawie powołania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania. Zarządzenie zawiera jasno sformułowany cel: „zapewnienie otwartości środowiska akademickiego na różnorodność i wielokulturowość, a także przestrzeganie na terenie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim innym formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową”. Stanowi zarys projektu kompleksowej polityki antydyskryminacyjnej, obejmującej sposoby reagowania na dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami oraz działania profilaktyczne i wyrównawcze w ww. obszarach. Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania jest również odpowiedzialna za kontakt z instytucjami rządowymi, samorządowymi i organizacjami.

(http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-fQpzohbo2cJ:ue.poznan.pl/data/upload/articles_download/56529/20170110/Zarz%25C4%2585dzenie%2520nr%-2520102-2016%2520Pe%25C5%2582nomocnik%2520Rektora%2520ods.%2520R%25C3%25B3wne-go%2520Traktowania.pdf+%26cd=2%26hl=pl%26ct=clnk%26gl=pl, dostęp 10.08.2017)

Polska: Zarządzenie nr 36/2016/2017 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 listopada 2016 roku w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na mocy Zarządzenia Rektor powołał Pełnomocnika ds. równego traktowania oraz Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Jeśli w wyniku zgłoszenia Komisja rozpozna dyskryminację, przekazuje sprawę Rzecznikowi Dyscyplinarnemu, a zachowanie o charakterze dyskryminacyjnym uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

(https://pracownicy.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0017/314225/Zarzadzenie-36-strategia-dyskryminacja.pdf, dostęp 10.08.2017)

Polska: Komisja Rektorska ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na Uniwersytecie Warszawskim, obsługiwana przez Głównego specjalistę ds. równouprawnienia na Uniwersytecie Warszawskim. Do zadań Komisji i – jak wynika z dokumentów dostępnych na stronie Uniwersytetu – Głównego specjalisty ds. równouprawnienia należy m.in.: monitorowanie sytuacji w zakresie równego traktowania ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną; przygotowywanie dla Rektora propozycji i wniosków w sprawach rozwiązywania problemów powstałych w związku z zaistniałymi przypadkami dyskryminacji lub nierównego traktowania; udzielanie pomocy merytorycznej lub udzielanie porad prawnych

osobom dotkniętym nierównym traktowaniem na Uniwersytecie Warszawskim ze względu na ww. przesłanki (<http://www.monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/1043/M.2010.65.Zarz.18.pdf>, dostęp 10.08.2017).

Europejska Karta Naukowca – wprowadzana na uniwersytetach zgodnie z zaleceniem Komisji Europejskiej z 11 marca 2005 w sprawie Europejskiej Karty Naukowca. Ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców. Zawiera m.in. zasadę niedyskryminacji („grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny”) oraz zasadę równowagi płci (grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci). (http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/kina21620b8c_pl.pdf, dostęp 10.08.2017) (www.nauka.gov.pl/europejska-karta-naukowca, dostęp 10.08.2017)

Jedną z uczelni, która zdecydowała się na wprowadzenie Karty Naukowca, jest Uniwersytet Warszawski: <http://www.uw.edu.pl/badania/europejska-karta-naukowca/>, dostęp 10.08.2017

IV

Struktura 16 godzinnego warsztatu kształtującego wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne (postawy) w zakresie opisanym w zapytaniu, w podziale na moduły.

Uwaga: zaproponowany przebieg warsztatu i poszczególne ćwiczenia wymagają od osoby prowadzącej i osób uczestniczących dosyć swobodnego poruszania się, widzenia i słyszenia. W przypadku prowadzenia warsztatu z udziałem osób z ograniczonymi możliwościami poruszania się oraz czytania i pisanie w języku, w którym realizowany jest warsztat i przygotowane są materiały – konieczne będzie dostosowanie poszczególnych ćwiczeń i materiałów.

Na przykład, jeśli w warsztacie bierze udział osoba niewidząca, należy zapoznać ją najpierw z przestrzenią, w której odbędzie się warsztat i każde konkretne ćwiczenie, tak by mogła się w miarę swobodnie poruszać. Należy zwrócić uwagę na niezajmowanie podłogi naczyniami, materiałami szkoleniowymi itd. Wszystkie informacje, które inne osoby uczestniczące pozyskują korzystając ze wzroku, należy przekazywać ustnie (prowadzić coś w rodzaju audiodeskrypcji) np. „Po tym pytaniu zdecydowana większość z Was stoi bliżej kartki z napisem ‘tak’”). Takie dostosowanie byłoby niezbędne w przypadku wszystkich ćwiczeń i w zależności od tego, kto bierze udział w zajęciach.

Sposobom dostosowania zajęć edukacyjnych i materiałów do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami albo ograniczonymi możliwościami odbioru poświęcony jest jeden z rozdziałów publikacji Towarzystwa Edukacji antydyskryminacyjnej pt „Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe” (<http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Edukacja%2oantydyskryminacyjna%2oi%2ojej%2ostandardy%2o jakosciowe.pdf>). Rekomendujemy dostosowywanie materiałów przynajmniej w oparciu o umieszczone tam wskazówki.

Słowniczek:

OP – osoba prowadząca

OU – osoby uczestniczące

MODUŁ 0: WPROWADZENIE

20 minut

1. Przywitanie i przedstawienie się

Powitanie (tytuł warsztatu), przedstawienie się osób prowadzących (OP) oraz osób uczestniczących (OU) (można poprosić np. o powiedzenie imienia / sposobu, w jaki dana osoba chce, aby się do niej zwracać, kierunku studiów, poziomu energii w skali od 1 do 10).

2. Zaprezentowanie kontekstu warsztatu:

OP wyjaśnia kontekst: warsztat, w ramach którego się spotykamy jest elementem działań zmierzających do realizacji misji i strategii rozwoju UJ. UJ jest uczelnią z wieloletnią tradycją, ale chce być także uczelnią nowoczesną. Uczelnią, która dba o rozwój potencjału wszystkich członków i członkiń społeczności akademickiej, poprzez zwalczanie barier w równym dostępie do edukacji i miejsc pracy oraz promowanie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności i poszanowaniu praw i godności.

W misji UJ czytamy m.in., że „Uniwersytet Jagielloński (...) wytycza nowe kierunki rozwoju myśli poprzez najwyższej jakości badania i nauczanie (...) w atmosferze tolerancji i wolności buduje trwałe relacje ze społeczeństwem oraz kształtuje otwartość na nieznaną, wrażliwość humanistyczną i odpowiedzialność za działanie”. W Strategii Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2014–2020 w ramach celu „Wzrost skuteczności wewnętrznego systemu doskonalenia jakości kształcenia [...] i budowanie kultury jakości” przewidziano zadanie polegające na wdrożeniu polityki antydyskryminacyjnej i regulacji dotyczącej przypadków nierównego traktowania studentów i doktorantów”.

15 minut

3. Integracja

Integracja – element warsztatu pełniący funkcję integracyjną, służący zbudowaniu zaufania oraz dobrej atmosfery sprzyjającej uczeniu się. Ważne, aby łączył się z jakąś formą przemieszczania się w przestrzeni sali.

Osoby uczestniczące są proszone o wstanie z krzeseł. OP informuje, że zaprasza do udziału w ćwiczeniu, w którym każda osoba będzie odpowiadać na stawiane pytania, zajmując miejsce na „linii-skali”. W sali należy zaznaczyć dwa punkty – dwa bieguny, pomiędzy którymi OU będą zajmować miejsce.

Po każdym pytaniu i ustawieniu się OU, OP pyta kilka osób, dlaczego wybrały dane miejsce:

Co zdecydowało o tym, że stoisz tutaj? Co to dokładnie znaczy w kontekście postawionego pytania? Osoba prowadząca prosi o rozejrzenie się wokół, i dostrzeżenie jak OU rozmieściły się na skali.

Pytania, na które (w trakcie wykonywania zadania) mają odpowiedzieć osoby uczestniczące w ćwiczeniu:

- Ile lat spędziłeś/aś w polskich instytucjach edukacyjnych? (W tym wypadku na jednym biegunie – cała edukacja w polskiej szkole, na drugim – cała edukacja w szkołach w innym kraju).
- Ile czasu, w szkołach lub innych placówkach edukacyjnych, do których chodziłeś/aś, poświęcono na kwestie równości i różnorodności ludzi, przeciwdziałania dyskryminacji? (chodzi o lekcje, projekty itd.)
- Czy uważasz, że w toku twojej edukacji dochodziło do sytuacji dyskryminacji, niekoniecznie ciebie samego/samej, ale w ogóle?
- Czy kiedykolwiek brałeś/brałaś udział w warsztatach poświęconych problematyce praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, równości, różnorodności itd. (bieguny to w tym wypadku tak/nie)?

Na zakończenie osoba prowadząca prosi o ponowne zajęcie miejsc siedzących i skomentowanie tego ćwiczenia w odniesieniu do tematyki warsztatu.

Możliwe jest przeprowadzenie tego ćwiczenia w formie ankiety – wszystkie OU otrzymują kartę z pytaniami i w określonym czasie, każda osoba zbiera odpowiedzi na każde z pytań od np. minimum 3 osób. „wygrywa” osoba, która zrealizuje zadanie jako pierwsza (nie jest możliwe dostosowanie takiej formy ćwiczenia w sposób zapewniający równe szanse osobom z niepełnosprawnościami).

20 minut

4. Potrzeby, motywacje i obawy

Osoba prowadząca zachęca osoby uczestniczące do krótkiej refleksji nad kilkoma pytaniami:

- Co sprawiło, że bierzesz udział w tym warsztacie?
- Na jakie pytania związane z dyskryminacją i jej przeciwdziałaniem chcielibyście/chcielibyście znaleźć odpowiedź w trakcie tego warsztatu?

- Czy towarzyszą Ci jakieś obawy związane z Twoim udziałem lub tematyką warsztatu? Jakież?

Każda osoba na post'icie zapisuje swoje odpowiedzi/pytania, następnie OU spotykają się i omawiają swoje odpowiedzi w parach. Następnie post'ity zostają zebrane na flipcharcie, a OP odnosi się do nich w kontekście zaplanowanego programu (wspomina też o tych kwestiach, na które najpewniej nie znajdzie się miejsce na tym warsztacie, z jednoczesną informacją, że jeśli ktoś jest zainteresowany, to może mu/jej udzielić informacji, gdzie szukać odpowiedzi na dane pytanie - np. w organizacji specjalizującej się w danym obszarze).

Obawy – osoba prowadząca wskazuje na funkcję uświadomienia sobie i wypowiedzenia obaw, odnosi się do tych, które mogą skutkować trudnością w uczestnictwie (np. jeśli ktoś napisze, że się boi, że ktoś inny zrobi mu krzywdę, albo że jest w grupie osoba, której on/ona się boi itd.).

UWAGA: Na warsztacie antydyskryminacyjnym dotykamy tzw. wrażliwych kwestii i nie zawsze można czuć się komfortowo, ale jednocześnie warsztat antydyskryminacyjny musi być przestrzenią, w której OP i wszystkie OU dbają o bezpieczeństwo.

15minut

5. Program warsztatu

OP przedstawia przygotowany na flipczarcie albo na slajdzie program warsztatu, odnosząc się do wcześniej sformułowanych potrzeb

- Moduł: Tożsamość (własna i grupowa, koło tożsamości) i bycie postrzeganym/ą przez innych.
- Moduł: Postrzeganie innych: uprzedzenia i stereotypy i ich konsekwencje, w szczególności w odniesieniu do edukacji i możliwości rozwoju (to jak jesteśmy traktowane w szkole, czy szerzej w trakcie edukacji i wychowania, wpływa na nasze możliwości uczenia się, osiągnięcia sukcesu, radzenia sobie w trudnościach i problemami)
- Moduł: Dyskryminacja – aspekty społeczne: „źródła”/podstawy dyskryminacji, mechanizm dyskryminacji – łańcuch dyskryminacji, interpersonalny / kulturowy / strukturalny charakter dyskryminacji szczególnie w obszarze edukacji, pojęcia związane z dyskryminacją.
- Moduł : Dyskryminacja – ramy instytucjonalne i prawne odnoszące się do dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami, instytucje i organy ochrony przed dyskryminacją i procedury postępowania w przypadku dyskryminacji.
- Moduł: Mowa nienawiści i przestępstwa z nienawiści - zdarzenia i przestępstwa motywowane uprzedzeniami, piramida nienawiści.
- Moduł: Rozpoznawanie i reagowanie na dyskryminujące/przemocowe zachowania i przekazy - rola świadków/świadkiń, rola społeczności, możliwości reagowania, język ciała, asertywność i argumentacja antydyskryminacyjna.
- Moduł: Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami: budowanie społeczności aktywnie kształtującej uczelnię jako przestrzeń wolną od dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami – działania edukacyjne, kampanie, działania wyrównawcze i inne.
- Moduł: Podsumowanie i ewaluacja.

Osoba prowadząca przedstawia program warsztatu w odniesieniu do kompetencji, które będą zdobywać lub podnosić osoby uczestniczące. Zwraca uwagę na kwestie emocji – w trakcie warsztatu podnoszone będą kwestie, które budzą żywe emocje i to m.in. stanowi o wadze tej tematyki.

W trakcie warsztatów będziecie mieć okazję do:

- refleksji nad własną tożsamością i przynależnością do grup,
- przyjrzenia się różnym doświadczeniom związanym z nierównym traktowaniem i dyskryminacją,
- przyjrzenia się własnym przekonaniom, postawom i emocjom związanym z tą tematyką,
- podniesienia swojej wiedzy nt. uprzedzeń, stereotypów i dyskryminacji,
- zwiększenia umiejętności identyfikacji przypadków dyskryminacji, mowy nienawiści i zdarzeń motywowanych uprzedzeniami oraz reagowania na nie,
- zaplanowania działań antydyskryminacyjnych w środowisku akademickim, na uczelni i poza nią,
- wymiany wiedzy i doświadczeń, integracji, zbudowania sieci kontaktów.

Metody, które będą stosowane w trakcie warsztatu:

- dyskusje w parach i w grupie,
- prezentacje,
- praca własna,
- analizy materiałów,
- symulacje itd.

Warsztat charakteryzuje się tym, że jest okazją nie tylko do podniesienia wiedzy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami, ale przede wszystkim do rozwijania świadomości i kształtowania postaw otwartości na różnorodność. Ta metoda zakłada, że sama wiedza nie wystarcza, by mogła zostać zastosowana lub wdrożona. Metoda warsztatowa jest tym skuteczniejsza, im bardziej jest się zaangażowaną/ym w zajęcia.

15 minut

6. Ustalenie katalogu zasad komunikacji i współpracy ważnych dla osób uczestniczących w trakcie warsztatu

Osoba prowadząca zbiera propozycje osób uczestniczących, dba o ich doprecyzowanie i uwspólnienie (w tym pyta wszystkie osoby o zgodę na zaproponowane zasady i dba, aby głos żadnej OU nie został pominięty). Zasady są zapisywane w formie czasownikowej czynnej (co robimy: np. Słuchamy się, mówimy we własnym imieniu, odnosimy się do opinii, a nie osób itd.). OP stara się formułować zasady pozytywnie, nie stosując zaprzeczeń (np. zamiast „Nie spóźnimy się” – „Zaczynamy i kończymy punktualnie”).

Zasady komunikacji i współpracy, które można zaproponować, jeśli nie zostaną zaproponowane przez OU (albo przytaczać przykłady sytuacji nakierowujących na potrzebę poniższych zasad):

Mówimy we własnym imieniu,

Odnosimy się do swojego doświadczenia (unikamy generalizacji),

Nie oceniamy innych osób (choć możemy nie zgadzać się z ich opinią),

Zachowujemy dyskrecję / poufność,

Słuchamy się wzajemnie, co oznacza, że w jednym czasie mówi jedna osoba,

Udział w zajęciach, jak i udział w poszczególnych ćwiczeniach jest dobrowolny.

Istotne jest również ustalenie zasad związanych z punktualnością i obsługą telefonów w trakcie trwania warsztatu.

PRZERWA

MODUŁ I: TOŻSAMOŚĆ

90 minut

Tożsamość (indywidualna i grupowa, koło tożsamości) i bycie postrzeganym/ą przez innych.

1. Ćwiczenie: Molekuła tożsamości – ćwiczenie dotyczy tożsamości i identyfikacji z różnymi grupami

Ćwiczenie zaadoptowane, bazujące na scenariuszu ćwiczeń „Fragmenty mojej tożsamości” (za: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005) oraz „Molekuła tożsamości” (za: <https://www.keshetonline.org/resource/identity-molecule/>)

Cele i krótki opis ćwiczenia:

- Refleksja na temat własnej identyfikacji z różnymi grupami i postrzegania samego/samej siebie;
- Refleksja na temat złożoności naszej tożsamości. Przynależymy do wielu grup jednocześnie. Jeśli grupa, do której należymy, jest grupą dominującą (uprzywilejowaną), często cechy, które sprawiają, że jesteśmy częścią tej grupy wydają się tak oczywiste, że stają się „przezroczyste”, niewidoczne, zapominamy o nich (np. bycie białą osobą, bycie mężczyzną, bycie osobą bez jakiegokolwiek niepełnosprawności, bycie osobą posługującą się językiem polskim w Polsce, bycie osobą heteroseksualną).

Przebieg

Część 1 (praca indywidualna; 10 min.)

1. OP informuje, że ćwiczenie dotyczy tożsamości i identyfikacji z różnymi grupami.

2. OP rozdaje wszystkim karty zadań/białe kartki.

3. OP podaje instrukcję: Narysujcie na środku kartki koło, a dookoła niego 5 innych, koncentrycznie umieszczonych, mniejszych kół (mogą być bliżej lub dalej, koła centralnego). W środkowe koło wpiszcie swoje imię lub ksywkę. W pozostałe, mniejsze koła wpiszcie nazwy grup, z którymi się identyfikujecie lub do których czujecie, że przynależycie. Odnście się do kwestii społecznych, a nie cech osobniczych (charakteru). Postarajcie się zrobić to spontanicznie.

4. Jeśli OU pytają o przykład, można podsunąć kilka pomysłów, np. grupy zawodowe, religijne, narodowe itp. Trzeba być ostrożnym/ą, żeby nie zasugerować odpowiedzi i w ten sposób nie ograniczyć pomysłów czy własnego rozumienia tego pojęcia przez osoby uczestniczące. Nie odnosimy się do żadnej konkretnej definicji tożsamości.

5. Po upewnieniu się, że wszystkie osoby są już gotowe, aby przejść dalej (niekoniecznie muszą mieć wypełnione

wszystkie 5 pól), OP prosi, by każda osoba podkreśliła grupę, która w danej chwili jest dla niej najważniejsza.

Część 2 opcjonalnie (praca w grupach; 10 min.)

OP prosi OU, aby dobrały się w pary (najlepiej takie, w których się nie znają) i przedstawiły sobie nawzajem wyniki swojej pracy. Po 5 minutach OP sygnalizuje upływ czasu, po 10 minutach zaprasza wszystkich do zajęcia miejsc siedzących.

Część 3 (praca w dużej grupie; 15 min.)

1. OP informuje, że za chwilę odczyta nazwy pewnych kategorii. Jeśli wyczytana przez OP kategoria odnosi się do któregoś z pól na karcie, którą każda z OU ma przed sobą, osoba ta powinna wstać i pozostać w tej pozycji do momentu, w którym OP da sygnał, że można usiąść. W czasie tej części ćwiczenia nie można rozmawiać, komentować, czy w inny sposób wyrażać swojego nastawienia.

2. OP siedzi przez cały czas.

3. OP czyta pierwszą kategorię i czeka aż wszystkie osoby, które chcą wstać – wstaną. OP odczekuje chwilę (dwa oddechy), przygląda się, prosi by stały dalej te osoby, dla których grupa, w związku z którą wstały, jest jednocześnie tą grupą, która została podkreślona jako najważniejsza (w tym momencie). Pozostałe osoby mogą usiąść. Po kilku sekundach OP daje sygnał, że można usiąść. OP czyta następną kategorię i powtarza całą procedurę. Przed przeczytaniem każdej kolejnej kategorii, OP powinna się upewnić, że wszystkie OU siedzą. Ćwiczenie warto prowadzić powoli. Jeśli okaże się, że przy pewnych kategoriach nikt nie wstaje, nie należy wyczytywać od razu następnej, ale chwilę pozostać w milczeniu.

W trakcie ćwiczenia OP stara się odnotowywać na swoje kartce, przy których kategoriach nie wstał nikt lub wstało bardzo dużo/bardzo mało osób.

Proponowane kategorie (nie wszystkie muszą zostać odczytane):

- Wykształcenie
- Wyznanie/religia
- Pochodzenie
- Płeć
- Tożsamość płciowa
- Praca
- Wiek
- Orientacja psychoseksualna
- Status społeczny
- Hobby, sposób spędzania czasu wolnego
- Rodzina, relacje rodzinne
- Przyjaciele
- Szkoła, uniwersytet
- Sport
- Działalność społeczna / wolontarystyczna
- Poglądy polityczne
- Sąsiedztwo, dom
- Miejsce zamieszkania
- Język
- Mniejszości
- Muzyka i sztuka
- Zwyczaje żywieniowe
- Światopogląd, przekonania
- Stan zdrowia
- Stopień sprawności
- Narodowość
- Kolor skóry

Następnie OP prosi OU o wypisanie na swoich kartkach emocji/uczuć, które pojawiały się w trakcie ćwiczenia – wtedy, kiedy czekały na następną kategorię, kiedy stały lub siedziały, były w mniejszości lub większości itd. (czas: ok. 5 minut).

Omówienie (min 30 min.)

OP moderuje dyskusję wokół następujących pytań (nie ma konieczności zadawania wszystkich pytań, OP słuchając uważnie dopytuje o takie kwestie, które nie pojawiły się w toku dyskusji) :

- Jakie uczucia, emocje pojawiły się w trakcie ćwiczenia? (można wypisać je na flipczarcie – OP zbiera padające z grupy określenia)? Kiedy? W jakich momentach?

- Które momenty w ćwiczeniu były najtrudniejsze / były wyzwaniem?
- Jakie uczucia pojawiały się, gdy stałyście / staliście jako jedyne / jedyni, a jakie, gdy stali prawie wszyscy? Jak to rozumiecie? Jakie znaczenie miało to, do których kategorii odnosiła się taka sytuacja?
- Jakie znaczenie mają emocje w kontekście naszej tożsamości, przynależności do różnych grup i tego, jak naszą przynależność do różnych grup postrzegają inni?
- Czy w trakcie tego ćwiczenia zdały/liście sobie sprawę z tego, że nie przyszły Wam do głowy w momencie uzupełniania molekuły różne grupy, do których należycie? Jakie mogą być tego powody?
- Na ile fakt, że nie czujemy przynależności lub identyfikacji z jakąś grupą, choć mogły/li/byśmy być do niej przypisani/e, „chroni” nas przed byciem postrzeganym/ą przez pryzmat cech przypisywanych danej grupie?
- Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat innych osób w grupie? Jeśli tak – czego?

W tym momencie często pojawiają się założenia, stereotypy i interpretacje. OP może wykorzystać ten moment do ujawnienia ich oraz wskazania następujących mechanizmów:

Mechanizm, który powoduje, że przynależność do grup dominujących często pozostaje „przezroczysta”, niezauważona, wydaje się oczywista. Np. osoby heteroseksualne, białe, mężczyźni itd. rzadko w sposób wyrazisty odczuwają negatywne konsekwencje tej przynależności. Powoduje to, że u tych osób w trakcie ćwiczenia te cechy/grupy rzadko pojawiają się w molekułach.

Mechanizm, który powoduje, że do szerokiej i pozornie dotyczącej wszystkich kategorii przypisywana jest tylko jedna grupa, np. do kategorii „płeć” przypisywane są tylko kobiety, do kategorii „orientacja seksualna” – tylko geje i lesbijki (a nie osoby heteroseksualne), do kategorii „religia/wyznanie” – tylko osoby wierzące.

Zadaj kolejne pytania:

- Czy były kategorie przy których stało więcej osób? Jakie to były kategorie? Dlaczego tak mogło się stać?
- Jeśli w trakcie ćwiczenia zdarzyło się, że nikt nie wstał po odczytaniu którejś z kategorii, to dlaczego tak się mogło stać? [Ten moment to okazja do uwidocznienia znaczenia kontekstu, w jakim realizowany jest warsztat, kontekst także determinuje to, kto w nich uczestniczył].
- W czasie ćwiczenia nie było szansy wyjaśnienia, dlaczego wstajecie. Jak to wpływało na wasze poczucie komfortu? Co mogłoby sprawiać, że stanie samotnie będzie komfortowe?
- Co nam mówi to ćwiczenie o tożsamości? Jak może być rozumiana tożsamość? Czym jest tożsamość? [OP może zbierać pojawiające się słowa, określenia, hasła, na koniec może rozdać materiał poświęcony tej kwestii].

Podsumowanie (min. 10 min) – OP prezentuje i wyjaśnia „koło tożsamości” jako jeden z modeli przedstawiania tożsamości. Wyjaśnia znaczenie koła tożsamości w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Przekazanie materiału dot. tożsamości.

60 minut

Moduł 1 – cd.: Tożsamość i bycie postrzeganym/ą przez innych

Ćw. 2.: „Jak Cię widzą, tak Cię piszą?”

Ćwiczenie opracowane w oparciu o scenariusze ćwiczeń pt. „Targowisko cech” i „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że..” (za: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005)

Cele

Budowanie świadomości na temat wpływu stereotypizacji na samopoczucie i kondycję osób, których ona dotyczy. Podniesienie motywacji i umiejętności wyrażania niezgody na stereotypy przypisywane osobom z grup, do których przynależą OU oraz osobom należącym do innych grup.

Część 1 (praca indywidualna; 5-10 min.)

OP rozdaje wszystkim osobom nowe kartki. OU dzielą kartkę wzdłuż na pół, stawiając w tytule pierwszej kolumny znak „plus”, w tytule drugiej kolumny – „minus”. Następnie OP prosi OU o wybranie jednej z grup, zapisanych przez nie na karcie w poprzednim ćwiczeniu – „Molekuła tożsamości”. Zadaniem OU jest wypisanie na kartkach, w odpowiednich kolumnach, jak najbardziej spontanicznie 5 pozytywnych i 5 negatywnych atrybutów/cech/określeń (przymiotnik lub rzeczownik) zwykle przypisywanych tym grupom (osobom należącym do tych grup). Istotne jest wykonanie tego zadania możliwie szybko, instynktownie, bez cenzurowania się.

Następnie OP rozdaje wszystkim żółte kartki papieru formatu ok. A5 (połowa A4) i czarne markery oraz prosi OU, aby wybrały jedno określenie (jedną cechę), które według ich własnych odczuć jest najbardziej krępujące/a bądź krzywdzące/a (nie ma znaczenia, czy będzie to określenie, które pojawiło się w pierwszej czy w drugiej kolumnie). OP prosi OU, aby napisały dużymi drukowanymi literami tę cechę/to określenie na żółtej kartce i przykleiły za pomocą taśmy papierowej do ubrania.

Część 2 (ok. 10 min.)

OP zaprasza OU do spaceru po sali, w czasie którego będą miały okazję „poznać” innych ludzi, którzy noszą różne etykiety. W trakcie spaceru można rozmawiać, zadawać pytania, zgadywać przynależność do grup. OP przewiduje na spacer około 5 minut. Potem OU siadają na krzesłach, wciąż jeszcze mając etykiety przyklejone do ubrań. Wszyscy mają czas na przeczytanie jeszcze raz etykiet pozostałych osób. Następnie, po informacji od OP, można je zdjąć lecz nie wyrzucić. OP prosi OU o zapisanie na kartkach emocji, jakie towarzyszyły im w trakcie w trakcie tego ćwiczenia.

Część 3 (ok. 20-30 min)

Omówienie:

OP prosi OU o podzielenie się tym, jak czuły się przyklejając sobie etykietę, chodząc z nią, widząc innych z etykietami.

OP moderuje dyskusję dotyczącą:

(a) wpływu etykietowania na sytuację osób, które należą do grup stereotypizowanych, w szczególności w kontekście edukacji i rozwoju. W jaki sposób bycie postrzeganym przez pryzmat stereotypów wpływa na możliwości uczenia się, skupienia, koncentracji, na poczucie własnej wartości.

(b) wpływu stereotypizacji na atmosferę w instytucjach edukacyjnych oraz na wszystkie osoby i grupy ze społeczności akademickiej.

OP zbiera odpowiedzi i kończy dyskusję. Zaznacza, że roli stereotypów oraz rodzajom dyskryminacji w edukacji będzie poświęcona osobna część warsztatu. Następnie zaprasza OU do kolejnej części.

Część 4 (ok. 15 minut)

OP stawia na środku sali kosz na śmieci. Zaprasza OU do pozbycia się etykiet poprzez wrzucenie ich do kosza. Zachęca do tego, by kolejno każda osoba podeszła do kosza i – zanim wyrzuci etykietę – wypowiedziała zdanie zaczynające się od słów: „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że...”(np. „kobiety nie mają zdolności matematycznych”), to uwłaczające, niszczące poczucie własnej wartości stereotypy), a następnie wyrzuciła etykietkę. OP usuwa kosz z sali. Prosi o to by osoby, które tego chcą, podzieliły się swoimi emocjami albo myślami.

PRZERWA

MODUŁ II: NASZE POSTRZEGANIE INNYCH / UPRZEDZENIA I STEREOTYPY

90 min

Ćw. 1.: „Potok słów/Co Ci ślina na język przyniesie”

Cel:

Lepsze zrozumienie pojęć, źródeł i mechanizmów funkcjonowania stereotypów i uprzedzeń.

Zrewidowanie pojęcia „pozytywny” stereotyp, poznanie pojęcia uwewnętrzniony stereotyp, różnice między stereotypami a schematami poznawczymi.

Rozpoznanie konsekwencji bycia stereotypizowanym/ą w odniesieniu do obszaru edukacji i rozwoju.

Część 1: (praca w parach, 10 min.)

OP informuje, że w tej części warsztatu zajmiemy się postrzeganiem innych ludzi. OP prosi OU, żeby się dobrały w pary. OP losowo przydziela każdej OU kartkę z nazwą grupy, która jest obiektem powszechnej stereotypizacji. Ważne, aby żadna OU nie widziała, co jest napisane na przydzielonej jej kartce.

Proponowane grupy:

- niepełnosprawni
- katolicy
- Polacy
- Arabowie
- uchodźcy
- emeryci
- Europejczycy
- nauczyciele/wykładowcy
- Romowie/Cyganie

- kobiety
- geje
- lesbijki
- staruszkowie
- Rosjanie
- Ukraińcy
- blondynki
- politycy
- studenci
- buddyści
- Żydzi/żydzi [pierwsze – pisane wielką literą, odnosi się do pochodzenia, drugie – małą literą, do wyznania]
- muzułmanie

OU stają lub siadają naprzeciw siebie. Jedna osoba z każdej pary odwraca swoją kartkę tak, żeby siedząca naprzeciw niej osoba widziała dokładnie nazwę grupy (ale sama „jej nie widzi”). Osoba, która widzi kartkę ma teraz przez minutę, możliwie szybko i bez cenzurowania się, wypowiadać skojarzenia, które przychodzą jej do głowy, kiedy widzi nazwę tej grupy. Nie jest jej zadaniem wypowiadanie własnych, przemyślanych opinii, tylko uruchomienie potoku słów i pierwszych skojarzeń. To samo robi potem druga osoba z pary. Następnie osoby w parach starają się zgadnąć, jakie grupy wylosowały. OP zachęca do podzielenia się w parach informacją o emocjach, jakie pojawiały się w trakcie tego ćwiczenia.

Jakie znaczenie miał to, że ta druga osoba wypowiadała stereotypowe opinie na temat grupy, którą wylosowałaś/aś (w tym ćwiczeniu „twojej grupy”)?

Część 2 (praca w małych grupach, ok. 20 minut)

OP zaprasza OU do połączenia się w zespoły 4–6 osobowe. Zadaniem OU jest refleksja nad ćwiczeniem oraz przedyskutowanie zjawiska stereotypizacji: Czy w tym, co słyszały albo wypowiadały OU w tym ćwiczeniu, pojawiły się stereotypy? Czym są stereotypy? Po czym można rozpoznać, że coś jest stereotypem?

Zadaniem OU jest zapisanie:

elementów, które definiują stereotypy;

5 źródeł stereotypów: Skąd się biorą stereotypy? Skąd OU je znają?

przykładów stereotypów dotyczących co najmniej 5 grup, które odnoszą się do ich zdolności i możliwości uczenia się.

w jaki sposób stereotypy wpływają na życie ludzi, do których się odnoszą?

Jakie konsekwencje ma stereotypizacja dla osób należących do grupy stereotypizowanej?

Jak stereotypizacja wpływa na traktowanie osób należących do grup stereotypizowanych, przez inne osoby?

Część 3 (25 min.)

Grupy prezentują wyniki swojej pracy: proponowane elementy definicji stereotypów i ich źródła wraz z przykładami.

Część 4 (25 min.)

Podsumowanie. OP, odnosząc się do tego, co zostało przedstawione w wypowiedziach grup, prezentuje definicje stereotypów i uprzedzeń oraz mechanizmy ich funkcjonowania (błędne koło stereotypizacji), wprowadza pojęcie schematu poznawczego i wyjaśnia różnicę między stereotypem a schematem. Przedstawia pojęcie stereotypów i uprzedzeń uwewnętrznionych (często, niefortunnie, nazywanych autostereotypem); zwraca uwagę na powszechne i mogące wprowadzać w błąd sformułowanie „pozytywny stereotyp”.

OP podkreśla, że stereotypy generalizują, a tym samym tworzą nieprawdziwy wizerunek osób i grup społecznych i są krzywdzące, niezależnie od tego, jak wiele osób się nimi posługuje. Stereotypy są powszechnie podzielanymi przekonaniem dotyczącymi jakiejś grupy ludzi. Stereotypy mogą przypisywać danej grupie i należącym do niej osobom cechy uznawane w danej społeczności za pozytywne, ale także wtedy tworzą nieprawdziwy, a przez to krzywdzący wizerunek danej grupy społecznej utrudniając możliwość autentycznego poznania konkretnych osób i dostrzeżenia różnicowania w obrębie danej grupy. Konsekwencje stereotypów zawsze są ograniczające.

Stereotypy są upowszechniane i wzmacniane przez media, w procesie wychowania i edukacji, przez osoby i instytucje mające różnego rodzaju władzę i autorytet (np. przez polityków i polityczki, osoby publiczne, kościół).

Następnie OP odnosi się do kontekstu warsztatu: prosi o wskazanie konsekwencji bycia stereotypizowanym / stereotypizowaną oraz uwewnętrznienia stereotypizujących przekonań na temat własnej grupy, w szczególności w obszarze edukacji (możliwe przedstawienie wyników badań, efekt Pigmaliона, efekt Golema).

OP przekazuje OU materiał podsumowujący.

Część 5 (10 min.)

Na zakończenie OP prosi OU o pomysły na to, co możemy robić, aby przeciwdziałać stereotypom i uprzedzeniom i zapisuje je na plakacie.

Przerwa

MODUŁ III: DYSKRYMINACJA – ASPEKTY SPOŁECZNE

90 minut

Zagadnienia: Dyskryminacja – aspekty społeczne: „źródła”/podstawy dyskryminacji, mechanizm dyskryminacji – łańcuch dyskryminacji, interpersonalny/kulturowy/strukturalny charakter dyskryminacji, szczególnie w obszarze edukacji, pojęcia związane z dyskryminacją (dyskryminacja krzyżowa)

Cele:

Edukacyjne doświadczenie mechanizmu dyskryminacji.

Zdobycie/poszerzenie wiedzy nt. dyskryminacji, relacji pomiędzy stereotypami i uprzedzeniami i dyskryminacją oraz roli relacji władzy w kontekście dyskryminacji.

Zdobycie/poszerzenie wiedzy nt. poziomów dyskryminacji (interpersonalnego, kulturowego, systemowego i instytucjonalnego) szczególnie w kontekście edukacji.

Uwrażliwienie na sytuację osób z grup opresjonowanych.

Dyskryminacja – definicja uwzględniająca relacje władzy

Ćwiczenie 1: Kciuki

Ćwiczenie zmodyfikowane, (za: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005)

Część 1

OP, najlepiej bezpośrednio po przerwie, nie informując szczegółowo, czemu poświęcona jest ta część warsztatu, mówi OU, że dotarły do niej ostatnio wyniki bardzo interesującego badania i chciałaby podzielić się nimi z OU. Kiedy wszyscy usiądą, OP prosi, aby każda osoba złożyła ręce razem, splatając palce. Prosi o powiedzenie, kciuk której dłoni (lewej, czy prawej) mają na górze. Następnie OP pyta OU, czy uważają, że to istotne, który kciuk jest na górze. Po wysłuchaniu kilku wypowiedzi OP mówi, że jest to jeden z czynników stanowiących o tym, jacy są. Aby to uwydatnić, prosi, aby wszyscy złożyli ręce w odwrotny sposób – jest on mniej komfortowy.

Część 2

OP prosi, by osoby, które miały prawy kciuk na wierzchu poniosły rękę do góry. Następnie prosi o to osoby, które miały lewy kciuk na górze. OP prosi, aby osoby „lewokciukowe” usiadły po lewej stronie sali, a „prawokciukowe” – po prawej stronie sali. Następnie szybko i dyskretnie liczy OU w obu grupach. Zaznacza, że jedna grupa stanowi większość. Następnie OP wskazuje na mniej liczną grupę i mówi: „Te osoby składają ręce inaczej niż większość osób w grupie. Czy ciągle uważacie, że nie ma to żadnego znaczenia?”

Część 3

Następnie OP pewnie wprowadza historię: „Do niedawna sądzono, że to, w jaki sposób splatamy ręce nie ma żadnego znaczenia. W USA zrobiono jednak badania, które mówią coś zupełnie innego. Badania przeprowadzone w 200 amerykańskich więzieniach pokazują, że około 80% więźniów płci męskiej ma lewy/prawy (OP podaj kciuk grupy, która jest w mniejszości) kciuk na górze po złożeniu rąk. Ta znacząca liczba spowodowała bardzo duże zainteresowanie uczonych tym zagadnieniem i postanowili oni kontynuować badania. Od tego czasu zostało zebranych już dość dużo danych na ten temat. Okazało się, na przykład, że w badaniach przeprowadzonych w 100 najlepszych przedsiębiorstwach amerykańskich, niewiarygodna liczba – bo aż 96% osób, których lewy/prawy [OP podaje kciuk grupy, która jest w większości] kciuk jest na górze – to pracownicy najwyższego szczebla kierowniczego”.

OP musi uważnie obserwować co dzieje się w grupie i być uważną na sygnały, które mogłyby wskazywać, że dla części osób może to być to bardzo trudna do zniesienia sytuacja. Jeśli OP zaobserwuje taki proces, powinna złągodzić przekaz.

Ludzie, mimo początkowego sceptycyzmu, zwykle zaczynają wierzyć w usłyszaną historię. Osoby z grupy, która jest w większości, zaczynają czuć się swobodnie i dobrze, a osoby z grupy mniejszościowej często wyglądają na zmartwione i tracą poczucie pewności siebie. Czasem zaczynają kwestionować wiarygodność badań. OP może

kontynuować opowieść jeszcze przez parę minut, mówiąc np., że osoby z prawym/lewym kciukiem na górze (należące do grupy mniejszościowej) częściej używają przemocy, mają niepowodzenia w szkole, częściej zdradzają swoich partnerów, łatwiej uzależniają się od alkoholu i narkotyków, itp. Powyższe argumenty powinny zawsze dotyczyć grupy, która jest w mniejszości. Ponownie -- OP musi zwrócić uwagę na to, jak reagują osoby z grupy mniejszościowej i w razie potrzeby złagodzić przekaz. OP może spytać OU, co sądzą o tym, co usłyszały oraz jakie jest ich zdanie na temat tego, że w niektórych lepszych amerykańskich uczelniach przy przyjmowaniu do programów staży i praktyk zaczęto zwracać uwagę na to, który kciuk znajduje się na górze po złożeniu rąk.

[informacja dla OP:

Zdarza się, że zarówno osoby z grupy mniejszościowej jak i większościowej zaczynają kwestionować to, co zostało powiedziane i twierdzą, że przytoczone badania są nierzetelne i niewiarygodne. Wtedy OP może wykorzystać ten moment do pogłębienia przekazu mówiąc, że jest zrozumiałe, że na warsztacie antydyskryminacyjnym chcą podważać tego rodzaju badania, że można zrozumieć ich złość, czy niezgodę, ale jednak takie są fakty. OP może powiedzieć także, że oczywiście „mniejszościowcy” mają w życiu szansę przekroczenia tego determinującego czynnika. Dzięki ciężkiej pracy, edukacji, samozaparciu i samokontroli mogą wieść owocne życie. Zdarza, że osoby z grupy większościowej nie przejawiają żadnego oporu – zwykle deklarują, że czują ulgę, że znalazły się po „właściwej” stronie sali.]

Część 4

Omówienie/dyskusja

Po poprzedniej części OP wyjaśnia OU, że wszystko co powiedziała o znaczeniu układania kciuków w pierwszej części ćwiczenia jest NIEPRAWDA. Nie było żadnych badań na temat sposobu układania kciuków i ich wpływu na charakter człowieka. Nawet jeśli by były, to nie należałoby im ufać. OU mogą sprzeciwić się pomysłowi rezygnacji z systemu, który dla nich stworzyła OP. Czasami ludzie wyrażają autentyczną złość i zdenerwowanie. Osoby z grupy większościowej niechętnie opuszczają swoją uprzywilejowaną pozycję, ale także grupa mniejszościowa niełatwo przyjmuje do wiadomości, że badania zostały zmyślane.

Omówienie tego ćwiczenia stanowi jego bardzo ważną część. OP musi przeznaczyć ok. 45 minut na omówienie ćwiczenia. Co jakiś czas powtarzaj, że nie było żadnych badań na temat sposobu układania kciuków i ich wpływu na charakter człowieka – zostały one zmyślane na użytek ćwiczenia. OP streszcza, co wydarzyło się w trakcie ćwiczenia i moderuje dyskusję dotyczącą stworzonego przez nią systemu różnicowania i dyskryminacji, zadając następujące pytania:

Jak można nazwać sytuację, która została stworzona w ćwiczeniu?

W jaki sposób w ciągu kilkunastu minut udało się do niej doprowadzić?

Co zadecydowało o tym, że OU zaufały OP?

Jakich narzędzi użyła OP?

OP, wykorzystując swój autorytet (władzę) jako ekspertki / eksperta oraz osoby prowadzącej warsztat, podpierając się rzekomymi badaniami naukowymi (teoria „naukowa”), które nazywane są zawsze obiektywnymi: wskazała na jakąś fizyczną niezmienną cechę (cecha wrodzona lub bardzo ważna w tożsamości – np. wyznanie), która różniła osoby, podkreśliła różnicę (tutaj: ilościową): doszło do wyodrębnienia grupy większościowej (dominującej), jako stanowiącej normę oraz mniejszościowej – jako odbiegającej od normy (różnica, podział zawsze jest binarny, norma/poza normą, większość/mniejszość), nadała tej różnicy wartość: ustawiła grupy w hierarchii – relacji w której jedna grupa była „lepsza”, a druga „gorsza”, fizycznie rozdzieliła grupy w przestrzeni, co doprowadziło do pogłębienia różnicy, przypisała arbitralnie wybranej, wrodzonej cesze fizycznej określone cechy charakteru (stereotypy), podkreślając ich zagrażający większości charakter (wzmocnienie uprzedzeń).

OP zapisuje powyższe elementy, które odnieść można do każdego niemal systemu dyskryminacji/opresji, na arkuszu papieru, tytułując go: kluczowe elementy systemu dyskryminacji. OP zwraca uwagę na mechanizm, który powoduje, że grupa większościowa z reguły nie wyraża silnego sprzeciwu w czasie ćwiczenia, a osoby z grupy mniejszościowej zawsze są na przegranej pozycji, ponieważ nawet jeśli próbują się sprzeciwić i podważać wypowiedzi OP, to OP zawsze może to wykorzystać przeciwko nim mówiąc, że taka reakcja jest charakterystyczna, ponieważ bronią się przed przyjęciem niekorzystnych dla nich faktów oraz że to nie ich wina, że nie potrafią zrozumieć sytuacji i pogodzić się z nią. Na zakończenie OP może zwrócić uwagę na to, że stworzenie sytuacji dyskryminacji zajęło jedynie kilkanaście minut, a systemy dyskryminacji umacniają się latami. OP prosi OU o wymienienie systemów dyskryminacji znanych im z życia lub historii (np. ze względu na np. płeć, niepełnosprawność, kolor skóry czy orientację seksualną). OP przedstawia definicję dyskryminacji oraz prezentuje łańcuch dyskryminacji. OP zwraca uwagę na to, że choć dyskryminacja jest oparta na nieprawdziwych generalizujących założeniach/stereotypach i jest wzmocniana uprzedzeniami, sama jest realnym zjawiskiem – faktem, a nie kwestią uznaniową.

Jeśli w trakcie omówienia pojawią się pytania dotyczące tego, kiedy w takim razie, możemy ufać badaniom, OP

może wprowadzić pojęcia związane z krytycznym myśleniem (czytaniem) i przeprowadzić na ten temat ćwiczenie.

Przerwa

60 - 90 minut

MODUŁ III – CD

Dyskryminacja strukturalna - opresja

Podsumowanie dotyczące nierówny szans, poziomów dyskryminacji.

Ćwiczenie „Pozycje wyjściowe” (zmodyfikowane, opracowane na podstawie scenariusza z podręcznika (za: Anty-dyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005)

OP informuje, że następną część zajęć będzie poświęcona poziomom dyskryminacji – w szczególności dyskryminacji strukturalnej i kwestii równości szans. Do wykonania tego ćwiczenia potrzebna jest duża pusta przestrzeń, bez stołów, filarów. OP prosi OU, aby stanęły obok siebie w jednej linii. Jeśli uzgodniła wcześniej z OU, że trzymanie się za ręce jest dla wszystkich akceptowalne, to prosi by chwyciły się za ręce. Sama OP staje naprzeciw szpaleru w odległości na tyle dużej, abyś widziała twarze OU i mogła swobodnie do nich mówić, nie krzycząc.

OP robi wprowadzenie: za chwilę będzie czytać różne stwierdzenia, a zadaniem OU będzie na nie reagować przemieszczając się o 1 krok w przód lub o 1 krok w tył, w zależności od instrukcji OP. Wykonując kroki, OU mają za zadanie trzymać się za ręce – do momentu, w którym stanie się to bardzo trudne lub będzie wymagało specjalnych starań (np. robienia małych kroczków). Dystans pomiędzy OU, jaki pojawia w tym ćwiczeniu, ma duże znaczenie. OP zaznacza, że OU mogą zdecydować, że pozostają w miejscu (nie wykonują kroku do przodu lub do tyłu), jeśli uznają, że w danym momencie nie chcą ujawniać odpowiedzi na stwierdzenie przeczytane przez OP.

OP zaczyna czytać stwierdzenia i instrukcje:

- Jesteś mężczyzną (krok do przodu)
- Jesteś kobietą (krok do tyłu)
- Urodziłeś/urodziłaś się w Polsce (krok do przodu)
- Pochodzisz ze wsi (krok do tyłu)
- Pochodzisz z dużego miasta (krok do przodu)
- W twojej rodzinie było więcej niż troje dzieci (krok do tyłu)
- W twoim domu zawsze było wiele książek (krok do przodu)
- Przynajmniej jedno z twoich rodziców ukończyło szkołę średnią (krok do przodu)
- Przynajmniej jedno z twoich rodziców ukończyło studia (krok do przodu)
- Jesteś chrześcijaninem/chrześcijanką (krok do przodu)
- Wyznajesz inną religię (krok do tyłu)
- Jesteś ateistą/ateistką (krok do tyłu)
- Masz żydowskie lub romskie pochodzenie (krok do tyłu)
- Jesteś pierwszą osobą z Twojej rodziny, która mieszka w Polsce (krok do tyłu).
- Twoi rodzice są rozwiedzeni (krok do tyłu)
- W twojej rodzinie występowały problemy z alkoholem i/lub narkotykami (krok do tyłu)
- W rodzinie był przypadek samobójstwa (krok do tyłu)
- W rodzinie występowała przemoc (krok do tyłu)
- Jesteś zamężna/zonaty (krok do przodu)
- Jesteś rozwiedziony/a (krok do tyłu)
- Masz dzieci (krok do tyłu)
- Jesteś osobą heteroseksualną (krok do przodu)
- Jesteś osobą homoseksualną, biseksualną, transpłciową (krok do tyłu)
- Jesteś osobą z jakimś rodzajem niepełnosprawności (krok do tyłu)
- Chorujesz na jakąś przewlekłą chorobę (krok do tyłu)
- Masz problemy z alkoholem i/lub narkotykami (krok do tyłu)
- Jesteś lub przynajmniej raz byłeś bezrobotny/a (krok do tyłu)
- Ukończyłeś/ukończyłaś szkołę średnią (krok do przodu)
- Ukończyłeś/ukończyłaś już jakąś szkołę wyższą (krok do przodu)
- Możesz sobie pozwolić na wakacje za granicą (krok do przodu)
- Znasz język obcy (krok do przodu)
- Znasz więcej niż jeden język obcy (krok do przodu)
- Byłeś/byłaś przewodniczącym/przewodniczącą samorządu uczniowskiego w swojej klasie/szkole (krok do przodu)
- Pracujesz i masz umowę o pracę (krok do przodu)

Na koniec OU będą stały w rozproszeniu, a w wielu miejscach łańcuch rąk może zostać przerwany. OP prosi OU, aby teraz dokładnie się rozejrzały – kto gdzie stoi, gdzie one same się plasują, kto stoi z przodu, a kto został z tyłu. OP kończy tę część zapraszając osoby do zajęcia miejsc siedzących.

2. Omówienie:

Ponieważ ćwiczenie może wywoływać różne, także trudne emocje, w pierwszej części omówienia OP prosi o podzielenie się emocjami:

- Jakie uczucia się w Was pojawiały w trakcie tego ćwiczenia?
- Który moment był najtrudniejszy, a który najłatwiejszy? Co sprawiało, że tak było?
- Czy potrzebujecie czegoś w tym momencie? Czy ktoś chce coś powiedzieć?

OP moderuje dyskusję wokół dyskryminacji strukturalnej:

- Jakie cechy/kryteria/fakty sprawiały, że osoby mogły zrobić krok naprzód – osoby o jakich cechach znalazły się na przedzie?
- Jakie cechy/kryteria decydowały o tym że osoby nie przesuwały się do przodu/robiły krok w tył?
- W jakim zakresie mamy wpływ na te cechy lub kryteria?
- Co decydowało o tym, że w poleceniu OP wskazywała w którą stronę należy zrobić krok?
- Co uwidocznilo to ćwiczenie?
- Co wynika z tego ćwiczenia, jeśli potraktować je jako analogię systemu społecznego? [OP spisuje wnioski/odpowiedzi na arkuszu].

Podsumowanie:

OP, jeśli jest taka potrzeba, przypomina definicję dyskryminacji i łańcuch dyskryminacji, nawiązując do poprzednich modułów [jeśli to możliwe – nawiązuje do także do konkretnych, wcześniejszych wypowiedzi OU].

OP przedstawia poziomy dyskryminacji – interpersonalny, kulturowy, instytucjonalny i strukturalny/systemowy. Możemy o mówić o dyskryminacji jako o indywidualnych zachowaniach/zaniechaniach/decyzjach osób, ale także jako całym systemie instytucji, produktów kultury, programów edukacji i innych narzędziach systemu społecznego, które są współzależne oraz utrzymują i wzmacniają nierówności.

OP wprowadza pojęcie dyskryminacji krzyżowej, (intersekcjonalnej).

Przerwa

MODUŁ IV: Dyskryminacja – ramy instytucjonalne i prawne

90 – 120 minut

Zagadnienia: Dyskryminacja – ramy instytucjonalne i prawne odnoszące się do dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami, instytucje i organy ochrony przed dyskryminacją i procedury postępowania w przypadku dyskryminacji

Cele:

podniesienie i uwspólnienie wiedzy z zakresu prawa antydyskryminacyjnego – krajowego i UE, szczególnie w obszarze szkolnictwa wyższego.

podniesienie wiedzy na temat instytucji i organów ochrony przed dyskryminacją oraz prawnych środków ochrony i procedur w przypadku dyskryminacji (także wewnątrzuczelnianych).

Część wykładowa / prezentacja:

Ramy prawne i instytucjonalne ochrony przed dyskryminacją i przemocą motywowaną uprzedzeniami.

Co mogę zrobić, do kogo mogę się zwrócić, jeśli doświadczyłam/em dyskryminacji – szczególnie w odniesieniu do warunków i możliwości na UJ, w Małopolsce, w kraju?

Byłam/am świadkiem dyskryminacji – co mogę zrobić, do kogo mogę się zwrócić – szczególnie w odniesieniu do warunków i możliwości na UJ, w Małopolsce, w kraju?

Ćwiczenie rozpoznawania dyskryminacji i reagowania na nią z wykorzystaniem kejsów (studiów przypadków)

OP zaprasza OU do podzielenia się na grupy o nowych składach. Każda grupa otrzymuje opis sytuacji. Zadaniem grupy jest zapoznanie się z nim, a następnie w toku dyskusji, odpowiedź na następujące pytania:

- Czy mamy do czynienia z dyskryminacją lub przemocą motywowaną uprzedzeniami?
- Czy mamy do czynienia z różnym traktowaniem, które jest prawnie uzasadnione?
- Co można zrobić jeśli mamy do czynienia z dyskryminacją: jakie kroki i procedury możemy uruchomić, z ja-

kich narzędzi i środków prawnych możemy skorzystać?

OP przeznacza na pracę w grupach ok 15 minut. Następnie każda grupa przedstawia na forum swój przypadek i odpowiedzi na pytania. OP ewentualnie koryguje, uzupełnia lub moderuje dyskusję na ten temat.

OU otrzymują materiały.

MODUŁ V: MOWA NIENAWIŚCI I PRZEMOC MOTYWOWANA UPREDZENIAMI

60-90 minut

Zagadnienia: Mowa nienawiści i przemoc motywowana uprzedzeniami - zdarzenia i przestępstwa motywowane uprzedzeniami, piramida nienawiści

Cel: zapoznanie z podstawowymi procesami i pojęciami dotyczącymi mowy nienawiści (hate speech), przemocy motywowanej uprzedzeniami: incydentów i przestępstw „z nienawiści” (hate crimes) i eskalacji nienawiści.

1. Ćwiczenie zaadaptowane na podstawie scenariusza „Eskalacja nienawiści” (za: „Przestępstwa z nienawiści. Przemoc motywowana uprzedzeniami.”, A. Lipowska – Teutsch, E. Ryłko, Towarzystwo Interwencji Kryzysowej).

OP przedstawia wypisane na arkuszu papieru słowa: stereotyp, uprzedzenie, kozioł ofiarny/wybieranie kozła ofiarnego, dyskryminacja, mowa nienawiści, przemoc, ludobójstwo. OP prosi OU o refleksję nad znaczeniem tych słów i uzgadnia, w toku pytań i dyskusji, sposób ich rozumienia (zwłaszcza tych, które nie były wcześniej wyjaśniane).

Proponowane wyjaśnienie pojęć, które wcześniej się nie były przedmiotem pracy na warsztacie:

Ludobójstwo: systematyczne niszczenie albo próby eksterminacji (zagłady) grupy ludzi.

Przestępstwo z nienawiści: zakazane prawnie zachowanie (przestępstwo, podlegające karze zachowanie), skierowane przeciwko osobie, grupie lub przedmiotom/budynom z powodu rzeczywistej lub domniemanej ich przynależności lub związku z grupami, wobec których funkcjonują uprzedzenia (np. grupą wyróżnioną ze względu na pochodzenie etniczne, kolor skóry („rasę”), płeć, religię, narodowość lub pochodzenie narodowe, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność i in.).

Wyznaczanie kozła ofiarnego – wybranych grup społecznych lub należących do nich jednostek odpowiedzialnością za negatywne sytuacje, okoliczności, zjawiska ekonomiczne, społeczne, polityczne, które mają wiele bardzo złożonych przyczyn.

Przemoc: działanie/zaniechanie, które emocjonalnie lub fizycznie krzywdzi osoby lub społeczności.

OP przedstawia drugi arkusz papieru, na którym są następujące zdania:

Geje są systematycznie obarczani winą za AIDS. / Migranci i uchodźcy są winni złej sytuacji ekonomicznej i braku pracy.

Na przestrzeni 2014/2015 roku w Anglii i Walii odnotowano 52 528 przestępstw z nienawiści związanych z nietolerancją rasową, religijną, ze względu na orientację seksualną czy płeć. / W październiku 2016 roku w Toruniu grupa mężczyzn zaatakowała trzech tureckich studentów przebywających w Polsce na wymianie, w Łodzi wypchnięto z tramwaju algierską podróżną, we wrześniu w warszawskim tramwaju pobity został mówiący po niemiecku profesor, a w grudniu w Bydgoszczy napadnięto w podobnych okolicznościach grupę studentów bułgarskich i tureckich. Do ataków dochodziło również na ulicy: w Warszawie zaatakowano gazem doktoranta z Nigerii.

W czasie II wojny światowej naziści zamordowali 6 milionów Żydów, żeby „chronić” tzw. „rasę aryjską”.

W USA pracodawcy często nie zatrudniają ludzi, których językiem ojczystym nie jest angielski. / Działy prowadzące rekrutację w firmach i przedsiębiorstwach w Polsce często odrzucają w pierwszej kolejności oferty złożone przez osoby z ukraińskim pochodzeniem i od kobiet powyżej 40 roku życia. / Właściciele mieszkań i agencje nieruchomości w Polsce odmawiają wynajmu osobom ze wschodnim akcentem.

Hindusi to świetni programiści. / Kobiety mają instynkt macierzyński i są opiekuńcze. / Kobiety są słabe w naukach ścisłych.

Czasopisma o modzie niezwykle rzadko przedstawiają osoby z nadwagą w pozytywnym kontekście.

Krzyżowane na Marszu Niepodległości „Polska dla Polaków!”. / Napis na ławce w sali wykładowej: pedały do gazu, lesby do obozów pracy/chrońmy Polskę przez islamskimi gwałcicielami.

OP prosi OU o dobranie się w pary i połączenie słów z obu arkuszy – słowom z lewego arkusza należy przypisać odpowiadające im stwierdzenia, z prawego arkusz [klucz do odpowiedzi: a. – wyznaczanie kozła ofiarnego, b. – przemoc i przestępstwa motywowane uprzedzeniami, c. – ludobójstwo, d. – dyskryminacja, e. – stereotyp, f. –

uprzedzenie, g – mowa nienawiści]. OP prosi by OU zastanowiły się czy do danego zdania może pasować więcej niż jedno pojęcie.

Po zakończeniu pracy przez wszystkie pary, OP prosi o przedyskutowanie odpowiedzi w całej grupie. Jeśli okaże się to konieczne, OP wyjaśnia pojęcia, definicje.

Na dużym arkuszu papieru OP rysuje trójkąt równoboczny (jednak z podstaw trójkąta jest równoległa do dolnego brzegu kartki) i dzieli go do na pięć poziomów. Zaczynając od górnego wierzchołka, zapisuje na poszczególnych poziomach po kolei następujące słowa: ludobójstwo, przemoc i przestępstwa z nienawiści, wyznaczenie kozła ofiarnego, dyskryminacja, stereotypizowanie i uprzedzenia (zgodnie z przykładem). Następnie, w zależności od czasu, który jest do dyspozycji, na forum całej grupy lub w małych grupach piramida jest wypełniana przykładami dla każdego poziomu. Jeśli praca odbywała się w grupach, każdy zespół powinien mieć czas na prezentację wyników.

Omówienie:

OP moderuje dyskusję wokół następujących pytań:

Jakie czynniki wpływają na eskalację, narastanie nienawiści? (np. zachowania z nienawiści są tolerowane, media wzmacniają stereotypy, rodzina i znajomi wzmacniają stereotypowe przekonania jakiejś osoby itd.).

Biorąc pod uwagę kolejne elementy piramidy obrazujące eskalację nienawiści – jakie działania mogą pomagać w powstrzymaniu procesu narastania nienawiści? (np. edukacja antydyskryminacyjna, podnoszenie wiedzy o różnorodności, nowe prawo, wzmocnienie istniejących instrumentów prawnych, polityka szkoły/uczelni/institucji).

Co każdy z nas może zrobić, żeby przeciwdziałać eskalacji nienawiści? Co może zrobić cała społeczność?

Jakie koszty ponosi osoba, która nie podejmuje działań przeciwko nienawiści? Jakie koszty ponosi osoba będąca celem nienawistnych ataków? Jakie są konsekwencje dla całego społeczeństwa?

MODUŁ VI: ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA DYSKRYMINUJĄCE ZACHOWANIA I PRZEKAZY

120 min

Zagadnienia: Rozpoznawanie i reagowanie na dyskryminujące / przemocowe zachowania i przekazy – rola świadków / świadkiń, rola społeczności, możliwości reagowania, język ciała, asertywność i argumentacja antydyskryminacyjna

Cele:

Uwidocznienie przejawów dyskryminacji, do których dochodzi w procesie edukacji, w placówkach edukacyjnych, w szczególności na uczelniach.

Wzmocnienie gotowości do podejmowania reakcji na dyskryminację, wzmacnianie odwagi cywilnej i podnoszenie kompetencji reagowania – podniesienie kompetencji komunikacyjnych i ćwiczenie argumentacji antydyskryminacyjnej.

Uwypuklenie roli świadków.

Przygotowanie do bezpośredniego reagowania na przypadki dyskryminującego zachowania.

1 osoba 4 role – ćwiczenie zaadoptowane na podstawie scenariusza „4 pozycje” (za: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005)

OP przedstawia temat i cele tej części warsztatu. Następnie zaprasza OU do udziału w ćwiczeniu, które odwołuje się do osobistych doświadczeń OU dotyczących dyskryminacji i nierówności w placówkach edukacyjnych. Ponieważ ćwiczenie odnosi się do osobistych doświadczeń, istotne jest przypomnienie kontraktu, w tym szczególnie zasady dyskrecji i nieoceniania.

Część I (praca indywidualna; 15 min.)

OP prosi OU, aby indywidualnie wypełniły karty zadań, które nie będą następnie zbierane – pozostaną tylko do dyspozycji samych OU jako materiał pomocniczy do dyskusji w grupach. Na karcie zadania są 4 pola. Zadaniem OU jest przypomnienie sobie minimum 4 sytuacji z ich życia, które wydarzyły się w placówkach edukacyjnych, na wyjazdach związanych ze szkołą/uczelnią lub w otoczeniu szkół/uczelni (w internatach, akademikach, klubach studenckich, podczas uczelnianych wyjazdach integracyjnych itp.).

W pierwszym polu należy opisać sytuację, w której osoba wypełniająca stała się obiektem przemocowego lub dyskryminującego zachowania (lub zaniechania motywowanego uprzedzeniami i stereotypami), w drugim – kiedy sama się takiego zachowania dopuściła, w trzeciej i czwartej – kiedy była świadkiem takich sytuacji, ale w jednej

nie podjęła żadnej reakcji, a w drugiej – zareagowała.

Część II (praca w grupach; 20 – 30 min.)

OP zaprasza OU do zebrania się w 4-5 osobowe zespoły, w których każda osoba przedstawia sytuacje ze swojej karty.

Część III (dyskusja; 10-20 min.)

OP moderuje dyskusję w całej grupie. Proponowane pytania do dyskusji:

Jak się czuliście, dzieląc się waszymi odpowiedziami na postawione pytania?

Które sytuacje przypomniały Wam się w pierwszej kolejności – z którego z pól na karcie? Jak myślicie, dlaczego tak było?

Czy zdarzyło się, że w wyniku spotkania i dyskusji w grupie coś Was zaskoczyło, odkryliście jakieś prawidłowości, powtarzalność, a może przypomniały Wam się inne sytuacje?

Część IV

Rola świadka/świadkini (min. 20 minut)

OP prosi OU o szczególne skupienie się na sytuacjach opisanych przez siebie (lub takich, które im się w międzyczasie przypomniały) w częściach/polach poświęconych byciu świadkiem/świadkinią. Szczególnie ważna jest ta sytuacja, w której osoby podjęły interwencję, zareagowały na dyskryminację, przemoc motywowaną uprzedzeniami (w tym mowę nienawiści), których były świadkami/świadkiniami.

Następnie OP facylituje dyskusję i zapisuje na arkuszu papieru z tytułem „Co ułatwia reagowanie” odpowiedzi OU na pytanie: Co zdecydowało o tym, że podjąłeś/podjęłaś interwencję/reakcję? Co ułatwiło Ci reakcję w tych konkretnych sytuacjach?

OP dąży do zebrania przynajmniej kilkunastu czynników (np. znajomość prawa, „bo prawo było po mojej stronie”, wiedza, że dana sytuacja była dyskryminacją /przemocą, że było to niesprawiedliwe działanie, poczucie solidarności z atakowaną osobą, empatia, poczucie niezgody na sytuację, odwaga, bycie w grupie, bycie w pozycji osoby z autorytetem, bo sytuacja była dla samego świadka nie do zniesienia / nie do wytrzymania, bo wiedział/a jak zareagować, bo miała już doświadczenie w reagowaniu w takich lub podobnych sytuacjach itd.)

OP zwraca uwagę na fakt, że często nieświadomym ale ważnym motywatorem są „egoistyczne” pobudki – świadek nie chce żeby sytuacja trwała, nie godzi się na nią, chce o sobie myśleć że jest dobry/a. Z perspektywy osoby atakowanej to bardziej komfortowe od bycia w pozycji „ofiary” która jest ratowana, nad którą inni się litują.

Następnie OP prosi OU o wskazanie, na które z tych czynników mamy wpływ, możemy je kształtować – podkreśla je na arkuszu markerem o wyraźnym kolorze.

Podsumowanie może zamknąć krótka dyskusja na temat tego, dlaczego rola aktywnego świadka/świadkini jest taka istotna.

20 min.

Reagowanie na dyskryminujące komentarze i zachowania w bezpośrednim kontakcie z osobą, która się ich dopuszcza – podstawowe umiejętności komunikacyjne

OP robi wprowadzenie:

Dosyć często ludzie mówią, że próbowali reagować na dyskryminację lub przemoc motywowaną uprzedzeniami, albo reagowali na niechciane zachowanie, ale to nie działało – osoba, która dopuszczała się dyskryminującego zachowania jakby nie rozumiała, że powinna przestać.

Tym, co pomaga w skutecznej komunikacji jest jej spójność – nasze słowa i sposób, w jaki je wypowiadamy powinny stanowić możliwie spójną całość. Wiele elementów składa się na naszą skuteczność w komunikacji. Na część z nich mamy wpływ, a na niektóre wpływu nie mamy (np. na intencje osoby dopuszczającej się dyskryminującego zachowania, kontekst społeczno-kulturowy, osobiste doświadczenia i style komunikacyjne OU itd.).

Poniżej znajdują się wskazówki dotyczące tego, w jaki sposób komunikować się, by zwiększyć prawdopodobieństwo powodzenia i skuteczność komunikacji. Może to zostać wykorzystane w ćwiczeniu reagowania i w reagowaniu w codziennym życiu.

Prezentacja OP (poszczególne punkty mogą zostać wypisane na arkuszu papieru).

Ważne elementy spójnej komunikacji

Kontakt wzrokowy (możemy utrzymywać kontakt wzrokowy tylko z jedną osobą na raz – w sytuacjach, o których

była mowa w poprzednim ćwiczeniu, będzie to główna osoba przekraczająca granice, dyskryminująca). Jeśli patrzenie w oczy jest zbyt trudne, możemy patrzeć na punkt/miejsce między oczami.

Oczy obu osób powinny znajdować się na tym samym poziomie. Jeśli ktoś nad nami stoi, możemy tą osobę poprosić o zajęcie miejsca siedzącego, albo my możemy wstać.

Mimika – adekwatna do sytuacji i treści komunikatu (niestety często zdarza nam się lekko uśmiechać).

Całe nasze ciało powinno być zwrócone do osoby, do której się zwracamy.

Wyprostowana sylwetka.

Gesty i ewentualnie ruch ciała podkreślające słowa.

Staramy się mówić krótko, wyraźnie i powoli, głośno, ale nie podniesionym tonem, robiąc pauzy (co pozwala na złapanie oddechu ale też nadaje wyrazistość, powagę temu co mówimy).

Dbamy o swój oddech – często łatwiej jest najpierw zrobić głęboki WYDECH, a potem wdech.

W formułowaniu komunikatu możemy się posłużyć modelem udzielania informacji zwrotnej tzw. „FUKO”: Fakty (ujawniam i nazywam to co się dzieje, to co robi „sprawca”, staramy się nie zadawać pytania np. „Co Pan robi?”), uczucia (możemy, ale nie musimy powiedzieć jakie emocje wywołało w nas zachowanie drugiej osoby), konsekwencje (informujemy jakie konsekwencje powoduje to zachowanie), na koniec przedstawiamy nasze oczekiwania dotyczące zmiany zachowania.

Im szybciej reagujemy tym łatwiej uzyskać szybką zmianę zachowania. Starajmy się reagować JAK NAJWCZEŚNIEJ, kiedy tylko poczujemy dyskomfort, przekroczenie granicy. Jednocześnie na reakcję najczęściej nie jest za późno nawet po kilku dniach – możemy wtedy wrócić do osoby i poprosić ją o rozmowę, do której wcześniej mamy szansę się przygotować.

Min. 90 minut

Reagowanie na dyskryminujące komentarze i zachowania w bezpośrednim kontakcie z osobą, która się ich dopuszcza – ćwiczenie reakcji

Cel:

Wypracowanie i przetestowanie sposobów reagowania w sytuacjach, w których doświadczamy dyskryminacji, albo jesteście jej świadkiniami/świadkami.

OP przedstawia tytuł i cel tej części warsztatu.

Ponieważ w tej części osoby uczestniczące są zachęcane do dużej aktywności i tzw. ekspozycji społecznej, ta część powinna zostać poprzedzona krótkim ćwiczeniem osławającym z byciem w centrum zainteresowania, na „scenie”.

Część 1 (praca w grupach; 30 – 40 min.)

OP zaprasza OU do zebrania się w grupach, w których już pracowały w ćwiczeniu z 4 sytuacjami/rolami. Zadaniem osób w grupach jest wybranie spośród sytuacji, które zostały wymienione na kartach do poprzedniego ćwiczenia jednej, nad którą będą pracować. „Właścicielką/właścicielem” sytuacjom jest główna osoba poszukująca nowego rozwiązania – bardziej satysfakcjonującej ją reakcji.

Grupa wybiera najbardziej interesujący lub charakterystyczny przypadek i tworzy scenkę go przedstawiającą. Warunkiem wyboru i odegrania scenki jest zgoda właścicielki/właściciela sytuacji. Scenka powinna zawierać przynajmniej jedną propozycję rozwiązania przedstawianej sytuacji. W scenie mogą, ale nie muszą brać udział wszystkie członkinie, wszyscy członkowie grupy.

OU, przygotowując scenkę, w której zostanie zastosowana nowa reakcja, dbają o symboliczne rekwizyty i odtworzenie układu sceny (osoby, które siedziały, mają siedzieć itd.). Właściciel/ka scenki daje wskazówki osobom, które odgrywają pozostałe role, tak by możliwe było jak najwierniejsze odegranie ról.

Najważniejsza pozostaje osoba, która poszukuje nowej reakcji i to na jej perspektywie się skupiamy.

Część 2 (prezentacje scenek i dyskusja; 30 – 60 min.)

OP zaprasza zespoły do spotkania się znów w całej grupie. Tłumaczy w jaki sposób będzie przebiegała praca: po kolei każda grupa zaprezentuje swoją sytuację. Osoba która jest właścicielką/em zrobi krótkie wprowadzenie, wskazując na istotne elementy konteksty (miejsce zdarzenia, relacje między osobami, kim są, wydarzenia, które poprzedzają samą scenkę, a są istotne dla zrozumienia jej).

Następnie, w wydzielonej części sali „scenie” (reszta osób wyraźnie pozostaje poza nią, można ją oddzielić taśmą rozlepioną na podłodze) kolejne grupy zaprezentują możliwe reakcje. Po każdej prezentacji OP przeprowadza z OU / właścicielką/em krótką dyskusję dotyczącą sytuacji, roli osoby atakowanej i sprawcy oraz potencjalnego świadka, a także zaproponowanego rozwiązania.

Ważnym zadaniem OP jest w tej części dbanie o to, by osoby nie oceniały reakcji, nie dawały „dobrych rad”. Ponieważ nie ma idealnych i jedynych najlepszych rozwiązań, akceptowane są wszystkie, które są reakcją a nie brakiem reakcji, w których nie zostaje użyta jakakolwiek przemoc, które korzystają ze wskazówek dotyczących spójnej komunikacji i które satysfakcjonują właściciela/kę.

Jeśli grupa nie jest gotowa na pracę nad własnymi sytuacjami – pracujemy nad studiami przypadków.

http://www.tea.org.pl/userfiles/referaty/asertywne_reagowanie_jako_element_warsztatu_antydyskryminacyjnego.pdf

MODUŁ VII: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I PRZEMOCY MOTYWOWANEJ UPREDZENIAMI **90 minut**

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami: budowanie społeczności aktywnie tworzącej uczelnię jako przestrzeń wolną od dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami – działania edukacyjne, kampanie, działania wyrównawcze i inne.

OP przedstawia prezentację na temat Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni wraz z dobrymi praktykami przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami w środowisku akademickim .

Po prezentacji możliwe jest przeprowadzenie ćwiczenia, w czasie którego OU będą miały możliwość: Zidentyfikowania konkretnych problemów w zakresie dyskryminacji i przemocy na uczelni.

Opracowania pomysłów na możliwe do podjęcia działania: kampanii informacyjnej, zmiany w procedurach, wniesienia skargi i inne.

MODUŁ VIII: PODSUMOWANIE I EWALUACJA **30 min** **Zakończenie:**

pytanie o refleksję i możliwość zastosowania:

Z czym kończysz warsztat?

Co z tej wiedzy i doświadczeń z warsztatu bierzesz do swojej pracy/działań?

Możliwe również: walizka, dłoń ewaluacyjna i inne metody.

Prośba o wypełnienie ankiet ewaluacyjnych z wyjaśnieniem ich celu.

Wskazówki metodyczne – reakcja na opór w grupie związany ze zmianą:

Jeśli w grupie ujawni się opór – należy się nim zająć, a nie zignorować go. Można przeprowadzić dyskusję, zwrócić na niego uwagę, pomóc OU zrozumieć, że są w procesie, który przebiega według przewidywalnego schematu. Pomocne może być przeprowadzenie ćwiczenia dotyczącego reakcji na zmianę np. „Pierścionek”.

Instrukcja do ćwiczenia „Pierścionek”: OU mają wstać z miejsc i wymienić się pierścionkami / obrączkami lub elementami swojego ubioru (okulary, pasek, bransoletka, zegarek), a następnie chwilę sobie pochodzić z tym elementem po sali i i porozmawiać z innymi OU na temat: „Lubię zmiany / Nie lubię zmian”. Po zajęciu miejsc, wciąż jeszcze z założonymi/ubranymi nieswoimi rzeczami OP zaprasza OU do dyskusji pytając o wrażenia z zamiany (biżuterii, ubioru) – zapisuje je na arkuszu papieru.

Ta krótka aktywność ilustruje emocje, które pojawiają się najczęściej w reakcji na zmianę (wygodnie, dziwnie, niewygodnie, nieswojo, itp.).

OP rysuje na arkuszu papieru wykres „krzywa dzwonowa” (kielich/odwrócony dzwon rozrysowany w czterech polach powstałych po podzieleniu markerem arkusza papieru na krzyż).

OP prezentuje i omawia kolejne etapy reakcji na zmianę: zaprzeczanie, opór, eksperymentowanie, zaangażowanie.

Realizacja działań antidyskryminacyjnych oznacza zmianę na wielu poziomach – i tak jak w przypadku innego rodzaju zmian, na początku powoduje zaprzeczenie i opór. Tego rodzaju reakcje mogą dotyczyć zarówno OU, jak ich współpracowników/czek oraz innych osób.

Każdy z nas reaguje na zmianę i potrzebuje czasu, aby dostosować się do nowych warunków. Im lepiej rozumiemy cel zmiany, im aktywniej możemy uczestniczyć w projektowaniu i określaniu swojej roli, tym większe prawdopodobieństwo, że proces zmiany przebiegnie efektywnie. Im cele zmiany będą dla nas mniej zrozumiałe, wywołujące poczucie zagrożenia, osobistej krzywdy czy niesprawiedliwości, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że włączymy się aktywnie do realizacji procesu zmiany.



Materiały wspierające scenariusze

Tabele zawierają linki do wybranych specjalistycznych materiałów pomocniczych w postaci opracowań eksperckich, naukowych i badawczych dostępnych nieodpłatnie przez Internet, które mogą być wykorzystane:

- w ramach e-learningu (po sprawdzeniu kwestii formalnych),
- przez osobę prowadzącą warsztat w celu lepszego przygotowania się do poprowadzenia zajęć,
- podczas warsztatu/zajęć jako materiał dydaktyczny (zazwyczaj wymagający omówienia / dyskusji).

Tematyka: Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja

	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie naukowe	Michał Bilewicz: Kiedy kontakt osłabia uprzedzenia? Kategoryzacje społeczne i temporalne jako warunki kontaktu międzygrupowego [w:] Psychologia Społeczna 2006 02 (02) 63-67	http://www.spoleczna.psychologia.pl/pliki/2006_2/Bilewicz_2006_2.pdf	Polski
2	Opracowanie naukowe	Stefaniak, A., Bilewicz, M., Winiewski, M. (red.). (2015). <i>Uprzedzenia w Polsce</i> . Warszawa: Liberi Libri.	http://www.liberilibri.pl/stefaniak	Polski
3	Film dokumentalny z podręcznikiem do prowadzenia zajęć	Niebieskoocy, Bertram Verhaag	Film: http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=72 Podręcznik http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=67	Polski, angielski
4	Filmy dokumentalne	Wideoteki uniwersyteckie WatchDOCS – festiwalu filmów o prawach człowieka, Społeczny Instytut Filmowy i Helsińska Fundacja Praw Człowieka	http://www.watchdocs.pl/2017/a/wideoteki_uniwersyteckie-artykul-29-pl.html	Polski i inne
5	Poradnik prawny	Przeciw dyskryminacji. Poradnik RPO, Anna Mazurczak (red.), Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa 2013	https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/BIULETYN_RPO_Materialy_nr_78.pdf	Polski
6	Poradnik prawny	PRZECIWKO DYSKRYMINACJI. PORADNIK PRAWNY, Katarzyna Bogatko, Anna Drabarz, Krzysztof Śmiszek, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2013	http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/przecwi_dyskryminacji_-_poradnik_prawny.pdf	Polski

Tematyka: Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy w edukacji

	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie specjalistyczne	Studia de Cultura VIII(1) „Rozwiązania antydyskryminacyjne w edukacji formalnej”, dr Magdalena Stoch (red.)	http://studiadecultura.up.krakow.pl/issue/view/238/showToc	Polski
2	Opracowanie specjalistyczne	Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych wciąż tematem tabu, r.pr. Karolina Kędziora, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2011	http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/molestowanie_seksualne-analiza_prawna-seminarium_24_03_2011.pdf	Polski
3	Opracowanie	Uczelnia przyjazna rodzicom. Podręcznik dobrych praktyk, Agnieszka Dudka, dr Jakub Piecuch, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, Kraków 2014	http://www.plineu.org/wp-content/uploads/2014/11/PodrecznikDobrychPraktyk_UPR_OK.pdf	Polski
4	Opracowania specjalistyczne, raporty z badań	Publikacje Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej m.in. „Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań”, „Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe”, „Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań”, „Edukacja antydyskryminacyjna. Ostatni dzwonek! Raport z badań”	http://tea.org.pl/pl/SiteContent?item=publikacje	Polski

Tematyka: Przeciwdziałanie dyskryminacji w różnych obszarach życia

	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie specjalistyczne (obszar: dostęp do usług)	Karolina Kędziora, Katarzyna Kubin, Katarzyna Wencel, Kinga Wysieńska: Inspirator równościowy, Instytut Spraw Publicznych, 2012	http://www.isp.org.pl/publikacje.643.705.html	Polski
2	Opracowanie specjalistyczne (obszar: edukacja)	Czytanki o edukacji: Dyskryminacja. red.: Dorota Obidniak przy współpracy Marty Konarzewskiej, Związek Nauczycielstwa Polskiego 2011	http://www.znp.edu.pl/media/files/941683ee2916584f58do14830a-ofa74c.pdf	Polski

Poszczególne przesłanki dyskryminacji

Przesłanka: Religia, Wyznanie, Bezwyznaniowość				
	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie specjalistyczne	Łukasz Bertram, Adam Puchejda, dr Karolina Wigura: Negatywny obraz muzułmanów w polskiej prasie. Analiza wybranych przykładów z lat 2015-2016, Raport Obserwatorium Debaty Publicznej „Kultury Liberalnej”, 2017	https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Raport%20Negatywny%20obraz%20muzu%C5%82man%C3%B3w%20w%20polskiej%20prasie.%20Analiza%20wybranych%20przyk%C5%82ad%C3%B3w%20z%20lat%202015-2016.pdf	Polski
2	Raporty z badań, opracowania.	Publikacje Fundacji na rzecz Różnorodności Polistrefa - raporty z badań, opracowania i rekomendacje dot. dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie lub bezwyznaniowość w Polsce	http://www.polistrefa.pl/128.html	Polski

Przesłanka: Płeć				
	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Raport	Raport alternatywny z wdrażania konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW). POLSKA 2014	http://www.karat.org/pl/wp-content/uploads/2014/10/raport-alternatywny-CEDAW_PL1.pdf	Polski
2	Raport z badań	Równość płci w polskich kampaniach społecznych, Magdalena Kicińska, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012	http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/350385556.pdf	Polski
3	Podręcznik	<i>Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji</i> , Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice,	http://www.bezuprzedzen.org/doc/rowna_szkola_edu_wolna_od_dyskryminacji.pdf	Polski
4	Film edukacyjny wraz z podręcznikiem	<i>Maska twardziela. Przemoc, media i kryzys męskości</i> - Jackson Katz, Sut Jhally oraz <i>Maska twardziela. Przemoc, media i kryzys męskości. Podręcznik do prowadzenia zajęć w oparciu o film</i> , wyd. II, Marcin Dziurok, Monika Serkowska, Ewa Stoecker, Agata Teutsch (opracowanie wersji polskiej), Fundacja Autonomia i Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, Kraków 2010	Film: http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=72 Podręcznik: http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=68	Polski
5	Film edukacyjny wraz z podręcznikiem	<i>Delikatnie nas zabijają 3. Obrazy kobiet w reklamach</i> , Jean Kilbourne i Shut Jally oraz <i>„Delikatnie nas zabijają 3. Obrazy kobiet w reklamach. Podręcznik do prowadzenia zajęć w oparciu o film”</i> , wyd. II, Agata Teutsch (red.), Fundacja Autonomia i Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, Kraków 2010	Film: http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=72 Podręcznik: http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=69	Polski

Przesłanka: Orientacja seksualna				
	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie wyników badań.	Lekcja równości. Postawy i potrzeby kadry szkolnej i młodzieży wobec homofobii w szkole, red. Jan Świerszcz, Wyd.: Kampania Przeciw Homofobii, 2012	https://www.kph.org.pl/publikacje/lekcjarownosci.pdf	Polski

Przesłanka: Pochodzenie / Narodowość - przeciwdziałanie etnocentryzmowi				
	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Opracowanie specjalistyczne	Jak mówić o większości świata. Jak rzetelnie informować o krajach globalnego Południa. Wyd.: Instytut Globalnej Odpowiedzialności, 2008	http://igo.org.pl/wp-content/uploads/2016/01/Jak_mowic_o_wiekszosci_swiata_wydanie4_-ebook.pdf	Polski
2	Opracowanie specjalistyczne	Mamadou Diouf, Anthony Igiehon, Nagmeldijn Karamalla, Desire Rasolomampionona, Paweł Średziński: Jak mówić i pisać o Afryce?, Wyd.: Fundacja „Afryka Inaczej”, 2011	http://afryka.org/batory/poradnik.pdf	Polski
3	Pakiet edukacyjny	Antysemityzm nie jest poglądem. Podręcznik dla edukatorek i edukatorów, Anna Makówka – Kwapiśiewicz (red.), Żydowskie Stowarzyszenie Czulent, Kraków 2016	http://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=117	Polski

Przesłanka: Pochodzenie / Narodowość – Migracje i uchodźstwo				
	Typ materiału	Autor/ka, Tytuł	Link	Język
1	Pakiet edukacyjny	Dominika Cieślakowska: Dramowe historie uchodźcze – pakiet edukacyjny. Wyd.: Stowarzyszenie Praktyków Dramy Stop-Klatka,	http://stop-klatka.org.pl/dhu-materialy-edukacyjne/	Polski
2	Filmy dokumentalne	Seria filmowa „Narracje Migrantów” wyprodukowana przez Fundację na rzecz Różnorodności Społecznej.	http://ffrs.org.pl/aktualne-dzialania/nm/o-filmach/	Polski, z napisami polskimi, angielskimi, rosyjskimi, wietnamskimi, bez audiodeskrypcji

Język równościowy

	Materiał	Link	Język
1	Opracowanie. Standardy mówienia i pisanie o migrantach i migrantkach w mediach	http://www.ekspert.info-migrator.pl/warto-poczytac-eksper-t/862-standardy-mowienia-i-pisanie-o-migrantach-i-migrantkach-w-mediach/1293-standardy-m%C3%B3wienia-i-pisanie-o-migrantach-i-migrantkach-w-mediach	Polski, Angielski, Rosyjski
2	JAK PISAĆ I MÓWIĆ O DYSKRYMINACJI? PORADNIK DLA MEDIÓW, Beata Maciejewska, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo, 2007	http://www.bezuprzedzen.org/doc/jak_pisac_mowic_o_dyskryminacji_poradnik_media.pdf	Polski

3	Jak pisać nie dyskryminując. Przewodnik dla środowiska dziennikarskiego, Fundacja Dialog-Pheniben, Stowarzyszenie Promocji Wielokulturowości INTERKULTURALNI PL, Kraków 2016	http://dialogpheniben.pl/wp-content/uploads/2016/02/2016_Fundacja-Dialog-Pheniben.pdf	Polski
---	--	---	--------

Przestępstwa z nienawiści i mowa nienawiści

	Material	Link	Język
1	Przestępstwa z nienawiści. Przemoc motywowana uprzedzeniami. A.Lipowska – Teutsch, E.Rytko, Towarzystwo Interwencji Kryzysowej	http://www.interwencja-kryzysowa.org.pl/dokumenty/przestepstwa_z_nienawisci.pdf	Polski
2	Mowa nienawiści, mowa pogardy. Raport z badania przemocy werbalnej wobec grup mniejszościowych,	http://www.batory.org.pl/upload/files/pdf/MOWA_NIENAWISCI_MOWA_POGARDY_INTERNET.pdf	Polski
3	Zakładki. Przeciwdziałanie mowie nienawiści w sieci poprzez edukację o prawach człowieka, Ellie Keen, Mara Georgescu; red. merytoryczna: Rui Gomes, Fundacja im. Stefana Batorego	http://www.mowanienawisci.info/?s=zak%C5%82adki	Polski, angielski
4	Manual. 'Nie lajkuję – reaguję!' – manual dotyczący przeciwdziałania mowie nienawiści w mediach społecznościowych, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS), Warszawa 2016	http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/2016_05_23_Manual_NL-R_Final.pdf	Polski

Strony internetowe i zbiory elektroniczne

	Material	Link	Język
1	Strona internetowa: bezuprzedzen.org zawiera informacje, definicje, materiały edukacyjne i publikacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji.	http://bezuprzedzen.org/	Polski
2	Strona internetowa: rownosc.info zawiera informacje, materiały, definicje i opracowania dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji	http://rownosc.info/	Polski
3	Strona internetowa: mowanienawisci.info poświęcona problemowi mowy nienawiści oraz powiązanim zjawiskom. Zawiera m.in. definicje, polskie i europejskie akty prawne, dostępne publikacje (badania, analizy, raporty i monitoring), a także materiały edukacyjne, opisy akcji i kampanii mających na celu przeciwdziałanie mowie nienawiści.	http://www.mowanienawisci.info/	Polski
4	Strona internetowa prowadzona na UJ, która udostępnia bogaty zbiór metod i rozwiązań dydaktycznych przydatnych w przewidywaniu negatywnych stereotypów, uprzedzeń i przejawów dyskryminacji.	http://tolerance.research.uj.edu.pl	Polski

Rozwój kompetencji trenerskich, metody prowadzenia warsztatów

	Material	Link	Język
1	Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. Wyd.: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005	http://www.bezuprzedzen.org/warsztaty/art.php?art=36	Polski
2	Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą. Wyd.: Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005	http://www.bc.ore.edu.pl/dlibra/docmetadata?id=189&from=publication	Polski
3	Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Maja Branka, Dominika Cieślukowska, Wyd.: Villa Decius, Kraków 2010	http://villa.org.pl/villa/wp-content/uploads/2013/12/EdukacjaAntydyskryminacyjna_ebook.pdf	Polski

II. MATERIAŁY O CHARAKTERZE POPULARNYM

Poniższe tabele zawierają linki do materiałów pomocniczych w postaci artykułów prasowych i filmów (kampanii społecznych, spotów reklamowych), które mogą być wykorzystane:

- w ramach e-learningu (po sprawdzeniu kwestii formalnych),
- przez osobę prowadzącą warsztat w celu lepszego przygotowania się do poprowadzenia zajęć,
- podczas warsztatu jako materiał dydaktyczny (zazwyczaj wymagający omówienia / dyskusji).

Materiały zostały wybrane ze względu na kilka kryteriów:

- wartość merytoryczną,
- atrakcyjną formę,
- przystępność,
- łatwy dostęp (przez Internet).

Poniższe materiały mają istotną wartość informacyjną i edukacyjną, choć nie mają charakteru opracowań naukowych. Ich ewentualne użycie powinno być efektem świadomej decyzji osoby prowadzącej, powinno być adekwatne do potrzeb grupy, planowanych celów zajęć oraz do kompetencji osoby prowadzącej związanych z wykorzystaniem dydaktycznym (w tym omówieniem) proponowanych materiałów.

Obszar tematyczny: Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja i mowa nienawiści:

	Material	Link	Język
1	Spoleczny spot reklamowy pt. „Piaskownica” przygotowany na zlecenie Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w ramach Europejskiego Roku Równych Szans Dla Wszystkich. Tematyka: stereotypy, mowa nienawiści	https://marketingprzykawie.pl/espresso/spot-piaskownica-agencji-reklamowej-opus-b-wygrywa-w-lizbonie/	Polski, bez napisów, bez audiodeskrypcji
2	Spoleczny spot reklamowy przygotowany przez organizację ILGA Portugal Tematyka: mechanizm stereotypizacji, ageism, homofobia	https://www.youtube.com/watch?v=s-SepDKNQtdI	Portugalski (?) z angielskimi napisami, bez audiodeskrypcji
3	Spoleczny spot reklamowy przygotowany z okazji 50-lecia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Tematyka: dyskryminacja bezpośrednia, reagowanie na dyskryminację, rasizm	http://sfglobe.com/?id=747	Rosyjski (?) z angielskimi napisami, bez audiodeskrypcji
4	Spoleczny spot reklamowy pt. „All that we share” wyprodukowany przez TV2 Denmark Tematyka: kategoryzacja, etykietowanie,	https://www.youtube.com/watch?v=jD8tj-hVOiTe	Angielski, z angielskimi napisami, bez audiodeskrypcji
5	Wywiad z Janę Elliott w programie The Rock Newman Show. Tematyka: łańcuch dyskryminacji, dyskryminacja systemowa, przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez edukację	http://rocknewman-show.net/?p=1434	Angielski, bez napisów, bez audiodeskrypcji
6	Artykuł. Anna Goc, Marcin Żyła: Mowa pogardy Tematyka: mowa nienawiści	https://www.tygodnikpowszechny.pl/mowa-pogardy-146893	Polski
7	Spoleczny spot reklamowy przygotowany przez BBC „Everyone’s welcome” Tematyka: kategoryzacja, stereotypizacja	https://www.facebook.com/BBCOne/video/131957143141489/	Angielski, z angielskimi napisami, bez audiodeskrypcji

Obszar tematyczny: przesłanki dyskryminacji

Przesłanka: Status ekonomiczny (bieda)			
	Material	Link	Język
1	Artykuł. Derek Thompson: Your Brain on Poverty: Why Poor People Seem to Make Bad Decisions And why their „bad” decisions might be more rational than you’d think.	https://www.theatlantic.com/business/archive/2013/11/your-brain-on-poverty-why-poor-people-seem-to-make-bad-decisions/281780/	Angielski
2	Artykuł. Kamil Fejfer: Zapracować na biedę.	http://rynekpracy.org/wiadomosc/1010356.html	Polski, bez napisów, bez audiodekrypcji
Przesłanka: Uchodźstwo / Migracje			
	Material	Link	Język
1	Spoleczny spot reklamowy UNICEF Polska pt. „Głos Dzieci” z udziałem Roberta Lewandowskiego / Tematyka: uchodźstwo	https://www.youtube.com/watch?v=p2M4Boc-L6Bo	Polski, bez napisów, bez audiodekrypcji
2	Spoleczny spot reklamowy UNHCR w oparciu o wiersz Jenifer Toksvig pt. „What They Took With Them” z udziałem znanych aktorów i aktorek: Cate Blanchett, Keira Knightley, Juliet Stevenson, Peter Capaldi, Stanley Tucci, Chiwetel Ejiofor, Kit Harington, Douglas Booth, Jesse Eisenberg oraz Neil Gaiman	https://www.facebook.com/UNHCRPolska/videos/1601993376486414/	Angielski, z polskimi napisami, bez audiodekrypcji
Przesłanka: Płeć			
	Material	Link	Język
1	Klip informujący o wynalazczyniach i wynalezionych przez nie wynalazkach.	https://www.facebook.com/amypoehler-smartgirls/videos/10154951076454338/	Angielski, z napisami, bez audiodekrypcji
2	Strona internetowa zawierająca linki do spotów reklamowych przełamujących stereotypy płci	http://www.jaskol-czarnia.pl/najbardziej-dziewczynskie-kampanie/	Różne
3	Artykuł. Michael Urbina: 101 sposobów, by mężczyźni stali się sojusznikami kobiet. (tłum: Ewa Wlezień)	http://codzien-nikfeministyczny.pl/101-codziennych-sposobow-jakie-mezczyzni-moga-byc-sojuznikami-kobiet/	Polski
4	Artykuł. Olga Woźniak: Ścisłe panny. Talenty matematyczne traci się już w szkole podstawowej	http://www.wysokie-obcasy.pl/wysokie-ob-	Polski
Przesłanka: Orientacja seksualna			
	Material	Link	Język
1	Klip pt. „If straight people had to come out”. Klip w ironiczny sposób pokazuje sytuację odwróconej heteronormy.	http://everydayfeminism.com/2014/11/straight-people-come-out/	Angielski, bez napisów, bez audiodekrypcji
Przesłanka: Tożsamość płciowa / Transpłciowość			
	Material	Link	Język
1	Spoty reklamowe poruszające tematykę transpłciowości.	http://transfuzja.org/pl/filmy/oooo2.htm	Różne

Przesłanka: Stan zdrowia			
	Material	Link	Język
1	Artykuł. Joanna Gierak-Onoszko: Nienawistny tekst białostockiego profesora. Nie ma zgody na dyskryminację osób z zespołem Aspergera	http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1690808,1,nienawistny-tekst-bialostockiego-profesora-nie-ma-zgody-na-dyskryminacje-osob-z-zespolem-aspergera.read	Polski
Przesłanka: Kolor skóry			
	Material	Link	Język
1	Artykuł. Magda Klimkowska: Czy wiesz o Murzynku Bambo jest rasistowski?	http://babyonline.pl/murzynek-bambo-a-rasizm-w-polsce-wychowanie-przedzokolak-artykul,16626,r1.html	Polski
2	Wywiad Anety Augustyn z Margaret Ohią: Uwiera mnie Murzynek Bambo.	http://wyborcza.pl/maga-	Polski
3	Wywiad Wojciecha Tymowskiego z Dominiką Cieślikowską: Afrykanin to nie Murzyn. Jak mówić, by nie obrażać	http://warszawa.wyborcza.pl/warsza-	Polski
4	Artykuł. Benjamin Diamoutene: Jak się dorasta w Polsce będąc czarnym chłopakiem	https://www.vice.com/pl/article/vvjxva/jak-sie-dorasta-w-polsce-bedac-czarnym-chlopakiem	Polski
Przesłanka: Niepełnosprawność			
	Material	Link	Język
1	Film pt. „Kraków miastem bez barier? Osoby z niepełnosprawnościami w Krakowie”, który powstał w Instytucie Socjologii UJ w ramach studenckiego obozu badawczego	http://www.sociologia.uj.edu.pl/krakow-miastem-bez-barier/	Polski, bez napisów, bez audiodeskrypcji
2	Artykuł. Sylwia Szwed: Agnieszka Bal nie mówi. Maturę dyktowała łokciem osiem godzin	http://www.wysokie-obcasy.pl/wysokie-ob-	Polski

VI

Kluczowe kompetencje osoby prowadzącej zajęcia (na podstawie rekomendacji opracowanych przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej)

Udokumentowane przygotowanie zawodowe:

- ukończona szkoła trenerska, najlepiej o profilu związanym z przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy, wielokulturowością i in. (minimum 170 godzin zajęć),
- ukończony trening interpersonalny (40 godzin), w ramach szkoły trenerskiej bądź niezależnie,
- ukończony warsztat lub trening antydyskryminacyjny (minimum 16 godzin),
- ukończony warsztat lub trening genderowy, czyli dotyczący przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (minimum 16 godzin).

2. Udokumentowane doświadczenie trenerskie w wymiarze przepracowanych przynajmniej 180 godzin zegarowych, w tym co najmniej 6 minimum 12-godzinnych (godziny zegarowe) szkoleń lub warsztatów.

3. Wiedza i umiejętności:

- wiedza ekspercka z zakresu, którego dotyczą zajęcia (w tym obowiązkowo wiedza związana z opisanymi w części pojęciowej treściami edukacji antydyskryminacyjnej),
- umiejętność przeprowadzenia badania potrzeb oraz opracowania programu szkolenia, warsztatu i/lub treningu adekwatnego do zdiagnozowanych potrzeb (w tym dobór celów, treści oraz metod do potrzeb i możliwości grupy),
- wiedza na temat procesu grupowego oraz umiejętność jego uwzględnienia podczas prowa-

dzenia zajęć (w tym znajomość faz procesu grupowego, umiejętność ich rozpoznawania i dostosowania programu zajęć do danej fazy),

- umiejętność budowania kontaktu z grupą — świadomość i umiejętność budowania kontaktu oraz wchodzenia w partnerską relację z osobami uczestniczącymi,
- umiejętności komunikacyjne, w tym umiejętność udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej na poziomie werbalnym i niewerbalnym,
- umiejętność radzenia sobie z sytuacjami trudnymi i oporem w konstruktywny sposób
- umiejętności facylitacyjne, w tym umiejętność prowadzenia dyskusji grupowej, angażowania osób uczestniczących, grupowego analizowania problemu,
- umiejętności prezentacyjne,
- świadomość własnego stylu trenerskiego, jego mocnych i słabych stron,
- świadomość wpływu własnej tożsamości na pracę trenerską.

VIII

Ramy prawne zjawiska dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz możliwości reakcji na nie z wykorzystaniem instrumentów prawnych

- **Zakres ekspertyzy.**
- **Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie unijnym i międzynarodowym.**
- **Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie krajowym**
- **Kompetencje organów do spraw równego traktowania w Polsce.**
- **Odpowiedzialność prawna i obowiązki uczelni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.**
- **Wewnątrzuczelniane regulacje i standardy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.**

Zakres ekspertyzy

- **Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie unijnym i międzynarodowym.**
- **Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie kra-**

jowym.

- Kompetencje organów do spraw równego traktowania w Polsce.
- Odpowiedzialność prawna i obowiązki uczelni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.
- Wewnątrzuczelniane regulacje i standardy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.

Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie unijnym i międzynarodowym.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie międzynarodowym. Przeciwdziałanie dyskryminacji i zapewnienie realizacji zasady równego traktowania w obszarze szkolnictwa wyższego ma wpływ na realizację jednego z fundamentalnych praw człowieka – prawa do nauki. Prawo do nauki gwarantowane jest przez szereg aktów prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego. Nikt nie może być pozbawiony prawa do nauki zgodnie z art. 2 Protokołu nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175). Prawo do nauki gwarantuje także art. 13 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Wreszcie każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego zgodnie z art. 14 Karty Praw Podstawowych (Dz. Urz. UE Nr C 2007 z 14 grudnia 2007.303.1.).

Wszystkie wspomniane wyżej akty prawa międzynarodowego zawierają ponadto przepisy zakazujące dyskryminacji w korzystaniu z wymienionych w nich praw. I tak, zgodnie z art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm.), korzystanie z praw i wolności wymienionych w Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. Wśród „innych przyczyn” orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka wyróżnia m.in. niepełnosprawność (np. wyrok ETPCz z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie Ghor przeciwko Szwajcarii, skarga nr 13444/04), wiek (np. wyrok ETPCz z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawie Schwizgebel przeciwko Szwajcarii, skarga nr 25762/07), orientację seksualną (np. wyrok ETPCz z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie Kozak przeciwko Polsce, skarga nr 13102/02) czy tożsamość płciową (np. wyrok ETPCz z dnia 30 listopada 2010 r. w sprawie P. i V. przeciwko Hiszpanii, skarga nr 35159/09).

Państwa-strony Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 2 Paktu).

Zgodnie z art. 21 Karty Praw Podstawowych zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

To oznacza, że dyskryminacja w realizacji prawa do edukacji – również w Polsce – jest zakazana na podstawie wiążących przepisów prawa międzynarodowego bez względu na ustanowienie zakazu dyskryminacji na poziomie ustawodawstwa krajowego i to ze względu na otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych.

Szczególne zobowiązanie państwa do zapewnienia realizacji prawa do nauki bez dyskryminacji zawierają niekiedy inne akty prawa międzynarodowego odnoszące się do poszczególnych grup jednostek szczególnie narażonych na dyskryminację – i tak na przykład zgodnie z art. 10 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz. U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71) państwo zobowiązane jest do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet, aby zapewnić im równe prawa z mężczyznami w dziedzinie kształcenia, a w szczególności zapewniające na zasadzie równości kobiet i mężczyzn równe warunki dostępu do studiów i uzyskiwania dyplomów we wszystkich rodzajach zakładów kształcących czy równe możliwości w dziedzinie otrzymywania stypendiów i innych subwencji na studia. Art. 5 Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz. U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187) nakłada na państwo obowiązek wydania zakazu dyskryminacji rasowej we wszelkich jej formach i wyeliminowania jej oraz zagwarantowania wszystkim bez różnicy rasy, koloru skóry pochodzenia narodowego bądź etnicznego równości wobec prawa, a zwłaszcza korzystania m.in. z prawa do oświaty i szkolenia zawodowego. Wreszcie zgodnie z art. 24 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169) państwo uznaje prawo osób niepełnosprawnych do edukacji i w celu jego realizacji bez dyskryminacji i na zasadach równych szans, zobowiązuje się zapewnić włączający system kształcenia umożliwiający integrację na wszystkich poziomach edukacji i w kształceniu ustawicznym. Jednocześnie państwo zapewnia, że osoby niepełnosprawne będą miały dostęp do powszechnego szkolnictwa wyższego, szkolenia zawodowego, kształcenia dorosłych i możliwości uczenia się przez całe życie, bez dyskryminacji i na zasadzie równości z innymi osobami i w tym celu gwarantuje, że zapewnione będą racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie unijnym
Zakaz dyskryminacji to jedna z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej – został wyrażony nie tylko w Karcie Praw Podstawowych, ale także w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

W prawie wtórnym zakaz dyskryminacji ogranicza się do przesłanek przynależności państwowej, płci, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub światopoglądu, niepełnosprawności, wieku i orientacji seksualnej, przy czym dyskryminacja ze względu na wymienione wyżej przesłanki zakazana jest przede wszystkim w obszarze zatrudnienia. W obszarze dostępu do usług zakazana jest wyłącznie dyskryminacja ze względu na płeć, pochodzenie rasowe i etniczne, a w obszarze opieki zdrowotnej, zabezpieczenia społecznego czy interesującego nas obszaru edukacji zakazana jest wyłącznie dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne. Tak skonstruowana ochrona przed dyskryminacją w prawie unijnym ma ogromny wpływ na kształt polskiego prawa antydyskryminacyjnego – podczas gdy wiele krajów Unii Europejskiej wdrażając dyrektywy unijne zakazujące dyskryminacji zdecydowało się na rozszerzenie zakresu ich stosowania, Polska poprzestała na niezbędnym minimum uchwalając ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219, dalej jako: ustawa o równym traktowaniu), co do której ograniczonego zakresu zastosowania zgłaszano liczne zastrzeżenia, w tym kwestionowano jej zgodność z Konstytucją i wyrażonym w niej szerokim zakazem dyskryminacji. Na marginesie warto zaznaczyć, że w ocenie Komisji Europejskiej prawidłowo wdrożono unijne prawo antydyskryminacyjne w Polsce. Szczegółowo zakres zakazu dyskryminacji w obszarze szkolnictwa wyższego zostanie omówiony w punkcie III ekspertyzy poświęconym regulacjom prawa krajowego, zaś organy do spraw równego traktowania powołane do świadczenia niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji, prowadzenia niezależnych badań nad dyskryminacją i publikowania niezależnych sprawozdań oraz wydawania zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z dyskryminacją – w punkcie IV.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze szkolnictwa wyższego w miękkim prawie unijnym Zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania jest nie tylko podstawową zasadą prawa Unii Europejskiej, ale także jedną z jej podstawowych wartości i celem jej polityk, co znajduje wyraz także w tzw. prawie miękkim. Rekomendacji i zaleceń w tym zakresie doszukać się można także w obszarze szkolnictwa wyższego.

Podstawowe znaczenie dla pracowników szkół wyższych ma zalecenie Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Europejska Karta Naukowca zawiera postanowienia dotyczące zakazu dyskryminacji. Sygnatariusze Karty zobowiązują się, że grantodawcy lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. Jedną z podstawowych wartości, na których opiera się z kolei Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, jest równe traktowanie wszystkich kandydatów. Do przestrzegania postanowień Karty i Kodeksu zobowiązało się w Polsce kilkadziesiąt szkół wyższych, m.in. Uniwersytet Jagielloński.

Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami w prawie międzynarodowym

Przemoc motywowana uprzedzeniami, w tym mowa nienawiści, to przejaw dyskryminacji ze względu na rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię i światopogląd, ale także wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną czy tożsamość płciową i inne przesłanki.

Istnieje wiele aktów prawa międzynarodowego zobowiązujących do uznania za przestępstwa z nienawiści przestępstwa motywowane nienawiścią rasową, narodowościową, etniczną czy religijną. Przykładowo, państwa strony Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej zobowiązane są uznać za przestępstwo wszelkie rozpowszechnianie idei opartych na wyższości lub nienawiści rasowej, wszelkie podżeganie do dyskryminacji rasowej, jak również wszelkie akty przemocy lub podżeganie do tego rodzaju aktów wobec jakiegokolwiek rasy bądź grupy osób o innym kolorze skóry lub innego pochodzenia etnicznego, a także udzielanie pomocy w prowadzeniu działalności rasistowskiej, włączając w to finansowanie tej działalności (art. 4).

Brak jest tego rodzaju zobowiązań w odniesieniu do pozostałych przesłanek dyskryminacyjnych. Zwiększenie ochrony przed przemocą motywowaną uprzedzeniami wobec osób z niepełnosprawnościami wyprowadza się niekiedy z obowiązku ustanowienia skutecznego ustawodawstwa i polityk w celu zapewnienia, że przypadki wykorzystywania, przemocy i nadużyć wobec osób niepełnosprawnych będą identyfikowane, badane i, gdy to właściwe, ścigane, o którym mowa w art. 16 ust. 5 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Co do pozostałych przesłanek – wieku, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, ale także niepełnosprawności – obowiązek ujawniania dyskryminacyjnych motywów sprawców przestępstw i surowszego ich karanie Europejski Trybunał Praw Człowieka wyprowadzał ze wspomnianego wyżej art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (m.in. wyrok ETPCz z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawie Seidova i inni przeciwko Bułgarii, skarga nr 310/04, wyrok ETPCz z dnia 31 lipca 2012 r. w sprawie M. i inni przeciwko Włochom i Bułgarii, skarga nr 40020/03). Za naruszenie Konwencji Trybunał uznawał wielokrotnie podobne traktowanie przestępstw motywowanych uprzedzeniami i przestępstw pozbawionych tego elementu, co oznacza „przymykanie oczu” na specyfikę tego rodzaju przestępstw, które mają szczególnie szkodliwy wpływ na prawa podstawowe i prowadzą do dyskryminacji (tak m.in. w wyroku ETPCz z dnia 11 marca 2014 r. w sprawie Abdu przeciwko Bułgarii, skarga nr 26827/08). W ocenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka szczególne traktowanie przestępstw motywowanych uprzedzeniami wynika również z potrzeby ustawicznego wzmocnienia w społeczeństwie potępienia rasizmu

i nienawiści rasowej oraz zachowania przez mniejszość zaufania, że władze potrafią chronić ją przed zagrożeniem przemocą rasową (wyrok ETPCz z dnia 31 maja 2007 r. w sprawie Šečić przeciwko Chorwacji, skarga nr 40116/02).

Europejski Trybunał Praw Człowieka wielokrotnie podkreślał szczególne obowiązki państw w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na rasę – w społeczeństwach wielokulturowych współczesnej Europy zwalczanie rasizmu stało się w jego ocenie priorytetowym celem wszystkich państw Konwencji, a zakaz dyskryminacji, a zwłaszcza dyskryminacji rasowej i etnicznej, wyraża podstawowe wartości demokratycznych społeczeństw tworzących Radę Europy (wyrok ETPCz z dnia 6 lipca 2005 r. w sprawie Nachova i inni przeciwko Bułgarii, skarga nr 43577/98 i 43579/98). Obecnie jednak jest skłonny dyskryminację ze względu na pozostałe przesłanki traktować również poważnie, jak dyskryminację rasową – przykładowo, w sprawie Vejdeland przeciwko Szwecji (wyrok ETPCz z dnia 9 maja 2012 r., skarga nr 1813/07) Trybunał uznał dyskryminację ze względu na orientację seksualną za równie poważną, jak dyskryminacja ze względu na „rasę, pochodzenie lub kolor skóry”.

Obowiązek zapewnienia skutecznych środków ochrony prawnej ofiarom dyskryminacji oraz przeciwdziałania tego rodzaju aktom przemocy nakłada na Polskę ponadto Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania (Dz. U. z 1989 r. Nr 63, poz. 378) oraz Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Mając na uwadze międzynarodowy standard ochrony przed dyskryminacją i przestępstwami motywowanymi uprzedzeniami uznać należy, że obowiązkiem państwa jest ochrona przed przemocą motywowaną nie tylko uprzedzeniami względem mniejszości rasowych, narodowościowych, etnicznych, religijnych czy światopoglądowych, ale także osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, osób homoseksualnych, osób transpłciowych czy nawet ofiar innego rodzaju dyskryminacji.

Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami w prawie unijnym

Obowiązek ujawniania motywów sprawców przestępstw z nienawiści i surowszego ich karania wyprowadza się w prawie Unii Europejskiej z ogólnego zakazu dyskryminacji z art. 21 wspomnianej już Karty Praw Podstawowych. Wydaje się, że w świetle polityk i prawa Unii Europejskiej, za przestępstwa z nienawiści powinny zostać zatem uznane wszystkie przestępstwa dyskryminacyjne. Za tą tezą przemawia także Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW. Dyrektywa ta przykładowo nakazuje przy dokonywaniu oceny indywidualnych potrzeb ofiar przestępstw uwzględnienia takich cech osobowych ofiary jak wiek, płeć oraz tożsamość i ekspresja płciowa, pochodzenie etniczne, rasa, religia, orientacja seksualna, stan zdrowia, niepełnosprawność, prawa do pobytu czy problemy z komunikacją, a także rodzaj i charakter oraz okoliczności przestępstwa, na przykład: czy chodzi o przestępstwo z nienawiści czy wynikające z uprzedzeń lub dyskryminacji.

Jeżeli chodzi jednakże o nałożenie na państwa członkowskie obowiązków poddania sankcjom karnym przejawów dyskryminacji, do tej pory obowiązuje w zasadzie jedynie Decyzja ramowa w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnokarnych, zgodnie z którą „pewne poważne przejawy rasizmu i ksenofobii muszą być uznawane za przestępstwa we wszystkich państwach UE i podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstraszającym karom”. Co do pozostałych przesłanek dyskryminacyjnych, mamy do czynienia co najwyżej z niewiążącymi zaleceniami i rekomendacjami. Przykładowo, rezolucją z

dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie unijnego planu przeciwdziałania homofobii i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową Parlament Europejski wezwał państwa członkowskie do przyjęcia przepisów karnoprawnych zabraniających podżegania do nienawiści ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.

Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami (mową nienawiści i przestępstwami z nienawiści) i nierównym traktowaniem w obszarze szkolnictwa wyższego w prawie krajowym. Prawo do równego traktowania wywodzi się na gruncie przepisów prawa krajowego przede wszystkim z art. 32 Konstytucji (por. postanowienie TK z dnia 24 października 2001 r., sygn. akt SK 10/01). Zgodnie z art. 32 Konstytucji, wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Zakaz dyskryminacji wyrażony w Konstytucji jest zatem bardzo szeroki – obejmuje bowiem wszystkie przesłanki dyskryminacyjne (nie tylko wymienione w dyrektywach unijnych i ustawie o równym traktowaniu płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną) we wszystkich dziedzinach życia politycznego, społecznego lub gospodarczego. Ponadto, Konstytucja w art. 70 ust. 1 gwarantuje każdemu równe prawo do nauki – prawo do nauki, w świetle art. 32, powinno być zatem zapewnione każdemu bez dyskryminacji.

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze szkolnictwa wyższego

Wspomniane w punkcie II ekspertyzy przepisy dyrektyw Unii Europejskiej zostały implemmentowane do krajowego porządku prawnego ustawą o równym traktowaniu.

Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie (art. 1 ust. 1 ustawy). Ustawa zakazuje nierównego traktowania wyłącznie w wymienionych w niej obszarach – dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie (art. 6 ustawy), opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego (art. 7 ustawy) oraz w zakresie zatrudnienia (art. 8 ustawy) – wyłącznie ze względu na wymienione w tych przepisach przesłanki. I tak, w obszarze szkolnictwa wyższego ustawa zakazuje dyskryminacji wyłącznie ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. Zgodnie z jej art. 13 ust. 1 każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowania za nierówne traktowanie w obszarze szkolnictwa wyższego na podstawie ustawy może zatem żądać wyłącznie osoba, która doświadczyła nierównego traktowania ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Zasada równego traktowania w ustawie definiowana jest szeroko – o odszkodowanie ubiegać się mogą ofiary nierównego traktowania zdefiniowanego jako dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne oraz mniej korzystne traktowanie osoby fizycznej wynikające z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań. Ustawa definiuje:

dyskryminację jako sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na jej cechę osobistą (płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną) jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

dyskryminację pośrednią jako sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na jej cechę osobistą na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

molestowanie jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

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

Odszkodowanie przysługuje także w sytuacji niekorzystnego traktowania lub poniesienia negatywnych konsekwencji przez osobę, która skorzystała z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, a także przez osobę, która udzieliła jakiegokolwiek formy wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 17 ust. 1 i 2 ustawy). Mając na uwadze treść dyrektyw, których wdrożenie zapewnia ustawa o równym traktowaniu, uznać należy, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy, jest środkiem ochrony prawnej mającym na celu naprawienie zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej. Dyrektywy zobowiązały bowiem państwa członkowskie do wprowadzenia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji oraz odpowiednich środków ochrony prawnej (pkt 19 i 26 dyrektywy 2000/43, pkt 29 i 35 dyrektywy 2000/78, pkt 21 i 27 dyrektywy 2004/113, pkt 35 dyrektywy 2006/54). Przepisy ustawy należy interpretować zgodnie z brzmieniem i celem dyrektyw – odszkodowanie ma zapewnić rzeczywistą i skuteczną rekompensatę, a dyskryminacja wywołuje nie tyle szkodę o charakterze majątkowym, ale przede wszystkim szkodę o charakterze niemajątkowym – krzywdę, prowadzi bowiem do naruszenia godności.

Takie rozumienie pojęcia odszkodowania z art. 13 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu nie znajduje niestety potwierdzenia w praktyce orzeczniczej sądów krajowych. Przykładowo, Sąd Apelacyjny w Warszawie stwierdził, że z uwagi na brak wyraźnego zastrzeżenia w przepisach ustawy, możliwość żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przewidzianego w niej zakazu nierównego traktowania wydaje się wyłączona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt I Aca 1522/15, podobnie wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., sygn. akt V CA 3611/14).

Jeżeli zatem osoba, która doświadczyła dyskryminacji w obszarze szkolnictwa wyższego ze względu na rasę, pochodzenie etniczne czy narodowość, żądałaby także naprawienia krzywdy (szkody niemajątkowej) czy nawet chciałaby poprzestać na żądaniu przeproszenia za naruszenie zasady równego traktowania względem niej, swoich roszczeń powinna dochodzić na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego, co jest o wiele mniej korzystne dla ofiary dyskryminacji, która znajduje się wówczas w mniej korzystnej sytuacji procesowej.

Osoby doświadczające dyskryminacji ze względu na inne przesłanki w obszarze szkolnictwa wyższego mogą bowiem żądać odszkodowania czy zadośćuczynienia na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego. Jednakże ustawa o równym traktowaniu umożliwia zasądzenie odszkodowania na podstawie innych przesłanek, niż Kodeks cywilny, i upraszcza drogę sądo-

wą ze względu na szczególną, słabszą pozycję strony będącą ofiarą dyskryminacji. Przesłanką przyznania odszkodowania na podstawie ustawy o równym traktowaniu jest bowiem sam fakt naruszenia zasady równego traktowania – obowiązkiem sądu jest zasądzenie odszkodowania w każdym przypadku naruszenia tej zasady. Tymczasem osoba żądająca naprawienia szkody i krzywdy na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego zobowiązana jest do udowodnienia naruszenia zasady równego traktowania, udowodnienia winy sprawcy naruszenia, udowodnienia poniesionej szkody i krzywdy i jej rozmiaru. Nawet jeśli pokrzywdzonemu uda się udowodnić fakt naruszenia dóbr osobistych poprzez naruszenie zasady nierównego traktowania, sąd nie ma obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych. Ofiara dyskryminacji opierająca swoje roszczenia o ustawę o równym traktowaniu korzysta ponadto z tzw. odwróconego ciężaru dowodu – wystarczy, że uprawdopodobni ona naruszenie zasady równego traktowania, a ten, komu jej naruszenie zarzuca, zobowiązany jest do udowodnienia, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 2 i 3 ustawy).

Ochrona przed dyskryminacją w obszarze zatrudnienia

Zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie Kodeks pracy definiuje równie szeroko, jak ustawa o równym traktowaniu – równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 183a § 2). W rozumieniu Kodeksu pracy dyskryminacją jest także molestowanie seksualne, tj. każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 183d Kodeksu pracy).

Przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy osoba, która doświadczyła dyskryminacji, jest zatrudniona na podstawie stosunku pracy. Przepisy omówionej wyżej ustawy o równym traktowaniu znajdują natomiast zastosowanie również w sytuacji, gdy osoba, która doświadczyła dyskryminacji, zatrudniona jest na podstawie umowy cywilnoprawnej. W sprawach dotyczących dyskryminacji w obszarze szkolnictwa wyższego kluczowy jest zatem charakter umowy łączącej ofiarę dyskryminacji z uczelnią – wówczas zastosowanie znajdują wskazane wyżej przepisy zakazujące dyskryminacji i będące podstawą do dochodzenia odszkodowania. Osoby, których nie łączy z uczelnią stosunek pracy lub umowa cywilnoprawna mogą dochodzić zadośćuczynienia czy odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w drodze powództwa cywilnego za naruszenie dóbr osobistych wg przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego.

Ochrona przed przemocą motywowaną uprzedzeniami – przestępstwami z nienawiści i mową nienawiści

Ochronę przed przemocą motywowaną uprzedzeniami zapewnia w Polsce przede wszystkim Kodeks karny, który jednakże umożliwia zakwalifikowanie czynu jako przestępstwo z nienawiści wyłącznie, jeśli zostało popełnione na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych,

wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość.

Przestępstwem jest zatem nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość (art. 256 § 1 Kodeksu karnego) czy publiczne znieważenie grupy ludności albo poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby (art. 257 Kodeksu karnego). Ponadto, kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega surowszej karze niż ten, kto przemocy czy groźby bezprawnej dopuści się wobec grupy osób czy osoby pozbawionej tych cech (art. 119 § 1 Kodeksu karnego). Mowa nienawiści – nawoływanie do nienawiści czy publiczne znieważenie grupy ludności lub poszczególnej osoby – względem osób homoseksualnych, transpłciowych, starszych czy niepełnosprawnych nie jest w Polsce przestępstwem. Poszczególne osoby znieważone ze względu na cechę osobistą mogą jedynie skierować do sądu prywatny akt oskarżenia, to na ich barkach spoczywa jednakże ciężar prowadzenia tego postępowania, gromadzenia dowodów i ewentualnie ponoszenia kosztów sądowych i kosztów postępowania. Przestępstwa przemocy czy groźby bezprawnej motywowane uprzedzeniami wobec osób homoseksualnych, transpłciowych, starszych czy niepełnosprawnych ścigane są co prawda z urzędu, nie są jednakże karane surowiej niż przestępstwa pozbawione tego elementu.

Środki ochrony prawnej

Omówione wyżej przepisy polskiego prawa antydyskryminacyjnego w dziedzinie prawa cywilnego, prawa pracy i prawa karnego, przewidują także cały szereg środków ochrony prawnej dostępnych dla osób, które doświadczyły dyskryminacji. Zaznaczyć w tym miejscu należy, że przy korzystaniu z większości środków ochrony prawnej wsparcia udzielić może niezależny organ do spraw równego traktowania, którego rolę pełni w Polsce Rzecznik Praw Obywatelskich. Zgodnie z założeniami unijnego prawa antydyskryminacyjnego, to przede wszystkim rolą organu do spraw równego traktowania jest udzielanie wsparcia ofiarom dyskryminacji. W sprawach, w których możliwe jest żądanie odszkodowania czy zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania środkiem ochrony prawnej jest pozew cywilny. W sprawach przestępstw motywowanych uprzedzeniami środkiem ochrony prawnej jest zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. We wszystkich sprawach dotyczących czy to dyskryminacji czy to przemocy motywowanej uprzedzeniami w obszarze szkolnictwa wyższego istotne są także dwa, nieco szerzej omówione środki ochrony prawnej – wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich i możliwość zawiadomienia rzecznika dyscyplinarnego.

Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich

Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich może skierować każdy, czyje prawa i wolności zostały naruszone lub wobec kogo naruszono zasadę równego traktowania. Rzecznik Praw Obywatelskich szerokie kompetencje ma zwłaszcza w przypadku naruszenia ze strony organu władzy publicznej – jego kompetencje w przypadku naruszenia prawa przez podmioty prywatne są znacznie ograniczone, co ma znaczenie w przypadku kierowanych do niego skarg dyskryminacyjnych. Rzecznik podejmuje jednakże interwencje również wobec organów, organizacji i instytucji niepublicznych, o ile wykonują one władztwo publiczne, tak więc w zakresie jego kompetencji znajdują się interwencje w sprawie naruszeń dokonanych przez szkoły wyższe. Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich może zostać złożony w dowolnej formie, nie wymaga żadnych opłat.

Rzecznik po otrzymaniu wniosku może poinformować wnioskodawcę, z jakich środków praw-

nych może skorzystać, przekazać sprawę według właściwości do innego organu władzy publicznej, podjąć postępowanie wyjaśniające lub odmówić jego podjęcia. W toku postępowania wyjaśniającego Rzecznik może zbadać każdą sprawę na miejscu, żądać złożenia wyjaśnień, przedstawienia akt każdej sprawy (również akt sądowych i prokuratorskich), zlecać sporządzenie ekspertyz i opinii. Po zbadaniu sprawy, jeżeli Rzecznik stwierdził naruszenie praw i wolności człowieka i obywatela (w tym naruszenie zasady równego traktowania), może:

- skierować wystąpienie do organu, organizacji lub instytucji, w których działalności stwierdził naruszenie,
- zwrócić się do organu nadrzędnego z wnioskiem o zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa,
- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się postępowaniu,
- żądać wszczęcia postępowania karnego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu,
- zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego (gdy stwierdzi bezczynność właściwego organu), wnosić skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach,
- wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia,
- wnieść kasację lub inny nadzwyczajny środek odwoławczy od prawomocnego orzeczenia, na zasadach i w trybie określonych w przepisach procesowych.

Zawiadomienie rzecznika dyscyplinarnego

Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego (art. 139 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365). Nie ulega wątpliwości, że nauczyciel akademicki, który dopuścił się dyskryminacji, może zatem podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej. Karami dyscyplinarnymi są: upomnienie; nagana; nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat; pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe. Postępowanie dyscyplinarne wszczynane jest na wniosek rzecznika dyscyplinarnego po przeprowadzeniu przez niego postępowania wyjaśniającego wszczętego z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał.

Kompetencje organów do spraw równego traktowania w Polsce

Zgodnie z art. 18 ustawy o równym traktowaniu, wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Do zadań Pełnomocnika należy realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną (art. 21 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu). Jednym z zadań Pełnomocnika jest opracowywanie i przedkładanie Radzie Ministrów Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania, określającego cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania. W jedynym do tej pory opracowanym Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013 – 2016 znalazło się wiele zadań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i zapewnieniem realizacji zasady równego traktowania w obszarze szkolnictwa wyższego – m.in. inicjowanie i promowanie działań mających na celu dostosowanie uczeni do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, podnoszenie poziomu świadomości i wiedzy wśród

kadry akademickiej, administracyjnej i technicznej uczelni na temat warunków funkcjonowania osób z niepełnosprawnością, monitoring stosowania przepisów o braku limitów wiekowych na uczelniach. Niestety nie dokonano ewaluacji Programu, nie opracowano ponadto Programu na kolejne lata, dokument ten może zatem służyć jedynie jako źródło wiedzy o problemach w obszarze równego traktowania w obszarze szkolnictwa wyższego, na które uczelnie być może zdecydują się odpowiedzieć kształtując własną politykę antydyskryminacyjną.

Do zadań Rzecznika Praw Obywatelskich w obszarze równego traktowania należy natomiast współdziałanie ze stowarzyszeniami, ruchami obywatelskimi, innymi dobrowolnymi zrzeszeniami i fundacjami oraz z zagranicznymi i międzynarodowymi organami i organizacjami na rzecz ochrony wolności i praw człowieka i obywatela, także w zakresie równego traktowania; analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób; prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji; opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją. Niezależnie od powyższego, podstawowym zadaniem Rzecznika jest podejmowanie przewidzianych w ustawie działań – w tym w sprawach indywidualnych – w przypadku naruszenia wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania.

Odpowiedzialność prawna i obowiązki uczelni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania

Podstawa prawna do podejmowania działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym to art. 13 ust. 1 pkt 2, zgodnie z którym zadaniem uczelni jest wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, za umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka. Jak już wyjaśniono na wstępie, jednym z fundamentalnych praw człowieka jest natomiast prawo do nauki i prawo do niedyskryminacji. Prawo o szkolnictwie wyższym nakłada ponadto na rektora obowiązek dbania o przestrzeganie prawa oraz zapewnienie bezpieczeństwa na terenie uczelni (art. 66 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym). To na rektorze spoczywa zatem obowiązek dbania o przestrzeganie prawa antydyskryminacyjnego i zapewnienie bezpieczeństwa, a więc także przeciwdziałanie przemocy motywowanej uprzedzeniami. To do rektorów uczelni apel o przyjęcie programów na rzecz zapewnienia realizacji zasady równego traktowania, w tym wewnętrznych procedur antydyskryminacyjnych, i podejmowania aktywnych działań prewencyjnych, skierował Rzecznik Praw Obywatelskich. Rektorzy wyrazili zresztą swój kategoryczny sprzeciw wobec wszelkich form ksenofobii i rasizmu wymierzonych w osoby pochodzące z innych państw w apelu „Uczelnie przeciwko Rasizmowi” przyjętym w dniu 10 maja 2016 r. przez Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. 9 czerwca 2016 r. podobny apel do społeczności akademickiej o szczególną troskę i działania w obronie praw obywatelskich i przestrzegania zasad tolerancji wystosowała także Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Rzecznik Praw Obywatelskich w wystąpieniu kierowanym do Przewodniczącego Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich przypomniał, że w postępowaniach sądowych o naruszenie zasady równego traktowania obowiązkiem uczelni jest wykazanie, że do dyskryminacji nie doszło lub też nierówne traktowanie uzasadnione było zgodnym z prawem celem. Istotnym dowodem w tego rodzaju sprawach są podejmowane przez uczelnie działania na rzecz zapewnienia realizacji zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności uzgodnienie standardów antydyskryminacyjnych, przyjęcie odpowiedniej procedury skargowej i utworzenie komisji do spraw równego traktowania.

Wewnątrzuczelniane regulacje i standardy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania.

Szkoły wyższe w Polsce podejmują działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia realizacji zasady równego traktowania przyjmując wewnętrzuczelniane regulacje, ale także składają deklaracje o przywiązaniu do takich wartości jak równe traktowanie, różnorodność czy prawa człowieka. Przykładowo, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zamieścił tego rodzaju deklarację na wstępie Strategii rozwoju na lata 2009–2019 („Pragniemy, by w roku 2019, obchodząc swoje 100-lecie, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu był uczelnią, która jest jednym z czołowych uniwersytetów w Europie, obecnym w światowych rankingach, o wysokim poziomie i innowacyjności badań, przyjaznym studentowi, sprawnie zarządzanym, słynącym z tolerancji, otwartości i różnorodności”).

Dotychczasowa praktyka uczelni, które zdecydowały się na przyjęcie wewnętrzuczelnianych regulacji pokazuje, że przyjmowane są one w formie zarządzeń rektora – zarządzenie nr 18 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie utworzenia i zadań Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i zarządzenie nr 36/2016/2017 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 listopada 2016 roku w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Praktyka ta zasługuje na aprobatę – to na rektorze, jak wyżej wskazano, spoczywa bowiem obowiązek dbania o przestrzeganie prawa antydyskryminacyjnego i zapewnienie bezpieczeństwa, a więc także przeciwdziałanie przemocy motywowanej uprzedzeniami. Zasadnym wydaje się ponadto zamieszczanie postanowień dotyczących zakazu dyskryminacji i obowiązku zapewnienia równego traktowania na uczelni w regulacjach ogólnouczelnianych, regulaminach. W praktyce bowiem, wbrew wyrażonemu w ustawie z dnia 27 lipca Prawo o szkolnictwie wyższym obowiązkowi podpisywania z każdym studentem umowy cywilnoprawnej, nie wszystkie uczelnie tego typu umowy ze swoimi studentami zawierają, co jest spójne ze stanowiskiem przyjętym podczas Krajowej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (2011), gdzie ustalono, że „umowy pomiędzy uczelniami publicznymi a studentami studiów dziennych to niepotrzebna biurokracja. Poczucie bezpieczeństwa powinny zapewniać regulaminy i informowanie studentów” (por. Konsumpcyjne praktyki (anty) dyskryminacyjne w edukacji uniwersyteckiej. Rzecz o sytuacji studenta-konsumenta, Dorota Nowalska-Kapuścik, „Studia de Cultura” VIII(1) Rozwiązania antydyskryminacyjne w edukacji formalnej).

VIII

Baza kontaktów do instytucji i miejsc (ogólnopolskich oraz z województwa małopolskiego), w których można uzyskać profesjonalną pomoc dotyczącą dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Uwagi ogólne:

- przed udostępnieniem poniższej bazy należy zweryfikować aktualność zawartych w niej informacji dotyczących oferty poszczególnych organizacji pozarządowych;
- w tabeli zostały umieszczone informacje o organizacjach, które mają siedzibę / biuro w województwie małopolskim lub prowadzą działalność o zasięgu ogólnopolskim;
- polecamy także korzystanie z baz danych instytucji i organizacji pozarządowych dostępnych na stronach rownosc.info (http://rownosc.info/org_bank/) oraz [ngo.pl](http://bazy.ngo.pl/): <http://bazy.ngo.pl/> a także na stronie Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej: <http://tea.org.pl/pl/SiteContent?item=koalicja> i Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego <http://www.ptpa.org.pl/koalicja-rownych-szans/organizacje-uczestniczace-w-pracach-koalicji/>

Nazwa organizacji	Opis wybranego zakresu działań / pomocy	Kontakt (strona internetowa)	Siedziba w woj. małopolskim (tak/nie)
Akceptacja. Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Homoseksualnych, Biseksualnych i Transpłciowych	Wsparcia dla osób osób homoseksualnych, biseksualnych i transpłciowych i ich bliskich.	http://akceptacja.org/	NIE
Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych	Interwencje prawne związane z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność	www.niepelno-sprawni.gov.pl	NIE
Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich	Interwencje prawne związane z dyskryminacją ze względu na wszystkie przesłanki.	https://www.rpo.gov.pl/pl/content/kontakt-przyjmujemy-sprawy-do-rpo	NIE
Centrum Edukacji Obywatelskiej	Edukacja kadr pedagogicznych m.in. w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.	https://glowna.ceo.org.pl/	NIE
Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć	Bezpłatna pomoc prawna dla osób grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i dyskryminacją, w tym osób ubogich, ofiaro przemocy domowej, cudzoziemców i uchodźców.	https://www.pomocprawna.org/	TAK
Fundacja Autonomia	Działalność edukacyjna i społeczna, zmierzająca do: powstrzymania nietolerancji, dyskryminacji i przemocy, empowerment i wspieranie emancypacji; wzmacnianie odwagi cywilnej.	http://www.autonomia.org.pl/	TAK
Fundacja Centrum Praw Kobiet	Pomoc prawna i psychologiczna indywidualnym kobietom ofiarom przemocy i dyskryminacji oraz wpływa na kształt prawa i jego stosowanie	www.cpk.org.pl	NIE
Fundacja Dialog-Pheniben	Działalność edukacyjno-oświatowa na rzecz Romów i innych grup mniejszościowych.	http://dialog-pheniben.pl/	TAK
Fundacja Feminoteka	Pomoc dla kobiet dyskryminowanych ze względu na płeć.	http://feminoteka.pl/	NIE
Fundacja Kobieca eFKa	Wspiera solidarność i samodzielność kobiet, rozwój kultury kobiecej oraz przeciwdziałania dyskryminacji kobiet	http://www.efka.org.pl/	TAK
Fundacja na Rzecz Różnorodności Polistrefa	Kwestie związane z wolnością sumienia, religii i wyznania oraz dyskryminacji ze względu na religię / wyznanie / bezwyznaniowość.	http://www.polistrefa.pl/	TAK
Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej	Konsultacje i działania edukacyjne związane z dyskryminacją w edukacji, szczególnie w kontekście doświadczenia migracji.	http://ffrs.org.pl/	NIE
Fundacja Przestrzeń Kobiet	Przeciwdziałanie dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć i orientację seksualną oraz wspieranie kobiet jako podmiotów politycznych biorących aktywny udział w procesach demokratycznych i społecznych.	http://www.przestrzenkobiet.pl/home/	TAK
Fundacja Trans-Fuzja	Wsparcie dla osób transpłciowych. Istnieje grupa spotkaniowa w Krakowie	http://transfuzja.org/	NIETAK
Helsińska Fundacja Praw Człowieka	M.in. edukacja w zakresie praw człowieka, monitoring tworzenia i egzekwowania prawa, bezpłatna pomoc prawna uchodźcom, cudzoziemcom oraz osobom doświadczającym naruszeń praw i wolności człowieka przez organy władzy państwowej.	www.hfhr.pl	NIE
Interkulturalni.pl	Pomoc w legalizacji pobytu przez migrantów i migrantki, nauka języka polskiego, doradztwo zawodowe, pomoc w akulturacji i budowaniu sieci społecznej.	http://www.interkulturalni.pl/-2.html	TAK

Kampania Przeciw Homofobii	Pomoc w sytuacji dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.	https://kph.org.pl/	NIE
Ośrodek Badań nad Wielokulturowością, Mniejszościami i Wykluczeniem	Działalność edukacyjna	http://aequalitaska.edu.pl/	TAK
Otwarta Rzeczpospolita – Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii	Przeciwdziałanie ksenofobicznym i antysemitycznym uprzedzeniom odżywanym w polskim życiu publicznym.	www.otwarta.org.pl	NIE
Państwowa Inspekcja Pracy	Interwencje w sytuacji dyskryminacji w zatrudnieniu.	www.pip.gov.pl	NIE
Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego	Bezpłatna pomoc prawna w przypadkach dyskryminacji ze względu na wszystkie przesłanki, działalność edukacyjna i rzecznicza.	http://ptpa.org.pl/	NIE
Stowarzyszenie Interwencji Prawnej	Pomoc prawna i społeczna na rzecz osób dyskryminowanych i zagrożonych marginalizacją, w szczególności uchodźców i osób ubiegających się status uchodźcy oraz więźniów i byłych więźniów.	www.interwencjaprawna.pl	NIE
Stowarzyszenie Lambda Warszawa	Pomoc w sytuacji dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, w tym telefon zaufania dla osób LGBT+.	http://lambda-warszawa.org	NIE
Stowarzyszenie Romów w Polsce	Działanie na rzecz tworzenia warunków pełnego uczestnictwa Romów w życiu społecznym, w tym m.in. działalność edukacyjna.	http://www.stowarzyszenie.romowie.net	TAK
Stowarzyszenie Strefa Wenus z Milo	Obrońca praw dziewcząt i kobiet z niepełnosprawnościami, poprawa jakości ich życia, wspieranie emancypacji oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy.	http://strefawenuszmiło.org/	TAK
Towarzystwa Interwencji Kryzysowej	Interwencja kryzysowa – działalność edukacyjna, rzecznictwo i pomoc	http://www.interwencja-kryzysowa.org.pl/	TAK
Żydowskie Stowarzyszenie Czulent	Integracja środowiska żydowskiego i edukacja przeciwko antysemityzmowi.	http://www.czulent.pl/pl/	TAK

IX

Noty biograficzne

AUTORKI

Agnieszka Kozakoszczak

Trenerka antydyskryminacyjna i trenerka umiejętności psychospołecznych, absolwentka Wydziału Polonistyki UW (2007), Szkoły Trenerów Biznesu TROP (2009) i Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji (2013).

Od 2007 roku współautorka i realizatorka programów i projektów edukacyjnych, szkoleniowych i doradczych dotyczących różnorodności, równego traktowania oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i dyskryminacji, dla instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Specjalizuje się w tematyce równego traktowania w edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem wspierania i integracji i edukacji dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym. Autorka i współautorka artykułów i opracowań o tej tematyce.

Prezeska zarządu Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej, członkini Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Magdalena Stoch

Dr nauk humanistycznych, adiunkt w Katedrze Mediów i Badań Kulturowych Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na problematyce nowych strategii działania w edukacji formalnej oraz w interpretacjach tekstów kultury. Autorka monografii „Gender na lekcjach polskiego” (Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków 2015) oraz współautorka „Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni” (Kraków 2015).

Agata Teutsch

Ekspertka, doradczyni, aktywistka, trenerka antydyskryminacyjna i antyprzemocowa oraz superwizorka, twórczyni Akademii Treningu WenDo, autorka opracowań dotyczących praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy (w tym – hate crimes, hate speech), dąży do włączenia perspektywy płci i antydyskryminacyjnej do programów zw. z bezpieczeństwem w szkołach i na uczelniach, promotorka upełnomocnienia i edukacji emancypacyjnej. Redaktorka m.in. „Siła, odwaga, solidarność. Upełnomocnienie jako skuteczna strategia przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dziewcząt i innej przemocy ze względu na płeć. Podręcznik dla organizacji i instytucji” (2016). Współautorka m.in. „Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni” (2015), „Wprowadzenia do Psychologii LGB” (2012). Współzałożycielka fundacji Autonomia, grupy Ulica Siostrzana i Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, Absolwentka Stosunków Międzynarodowych UW i Szkoły Praw Człowieka Fundacji Helsińskiej.

EKSPERTYZA PRAWNA

Anna Mazurczak

adwokatka, członkini Komisji Praw Człowieka przy Naczelnej Radzie Adwokackiej, członkini grupy roboczej Equality Law w Europejskiej Sieci Organów ds. Równego Traktowania Equinet, certyfikowana trenerka praw człowieka programu HELP Rady Europy, Naczelniczka Wydziału Prawa Antydyskryminacyjnego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich. Współautorka raportów Rzecznika Praw Obywatelskich, organizatorka szkoleń i konferencji, pełnomocniczka w precedensowych postępowaniach sądowych dotyczących ochrony prawnej przed dyskryminacją.



UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

FUNDACJA
autonomia

