

*Katarzyna Jurzak-Mączka*

Uniwersytet Jagielloński

## Dobre praktyki Uniwersytetu Jagiellońskiego w obszarze bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji

Potrzeba transferu wiedzy, dzielenia się doświadczeniami nie budzi już współcześnie żadnych wątpliwości. Realizacja celów stawianych szkołom wyższym wymaga współpracy, a zatem „uczelnie muszą być instytucjami otwartymi oraz przedsiębiorczymi”, kształtującymi „swą szczególną kulturę instytucjonalną” (Szostek 2007: 6). Wymiana informacji i czerpanie z praktyk innych podmiotów jest szczególnie istotne w szkolnictwie wyższym z uwagi na zagwarantowaną w art. 70 Konstytucji RP autonomię, umożliwiającą samostanowienie uczelni we wszystkich obszarach jej działalności w granicach wyznaczonych ustawami (por. Bartoszewicz 2014).

Dobre praktyki to innowacyjne działania (inicjatywy, projekty), które z powodzeniem zostały wdrożone w określonej instytucji – w tym przypadku w szkole wyższej – i stanowią rozwiązanie konkretnych, zidentyfikowanych wcześniej problemów. Służą poprawie jakości funkcjonowania określonych sfer aktywności uczelni i wpisują się w trend polityki opartej na dowodach naukowych (*evidence-based policy*). Dobra praktyka to działanie prowadzące do uzyskania najlepszych wyników (Dani 2006: 1717–1718, tam także przegląd pozostałych definicji; Karwińska, Wiktor 2008: 6), które powinno zostać sprawdzone, „przetestowane”, „udowodnione” w określonych warunkach, i uniwersalne, nadające się do zastosowania z odpowiednimi modyfikacjami w innej instytucji. Nie trzeba nikogo przekonywać, że wymiana dobrych praktyk służy zmniejszeniu kosztów, pozwala się uczyć od innych i na ich błędach. Niejednokrotnie rozmowy na temat wdrożenia na uczelni nowych rozwiązań proceduralnych lub usług oferowanych studentom rozpoczynają się od pytania przełożonych: „A jak rozwiązały to inne uczelnie?”.

Niniejszy artykuł obejmuje prezentację wybranych dobrych praktyk Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie w zakresie zapewniania bezpieczeństwa osób studiujących oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Bliższej analizie zostaną poddane aktywność badawcza uczelni w tej sferze, rozwiązania o charakterze instytucjonalnym oraz przykładowe działania o charakterze edukacyjnym, informacyjnym i promocyjnym. Rozważania te zostaną poprzedzone krótkim wprowadzeniem w prawną problematykę zapewniania bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji w polskich szkołach wyższych.

Zagadnienia utrzymywania bezpieczeństwa i porządku (publicznego) na terenie uczelni zostały uregulowane w zaledwie czterech artykułach piątego działu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej UPSW). Przepisy te określają ogólne zasady podejmowania interwencji na terenie uczelni przez służby państwowe odpowiedzialne za utrzymanie bezpieczeństwa i porządku (art. 227), obowiązki rektora w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków nauki i pracy (art. 228 i rozporządzenie wykonawcze do ustawy), uprawnienia rektora do czasowego zawieszania zajęć lub zamknięcia uczelni w razie powstania okoliczności uniemożliwiających jej normalne funkcjonowanie (w szczególności z powodu zagrożenia bezpieczeństwa ludzi lub mienia w znacznych rozmiarach – art. 229) oraz szczególną regulację dotyczącą realizacji prawa do zgromadzeń na terenie uczelni. Przepisy art. 66 ust. 2 pkt. 5 oraz art. 227 ust. 1 UPSW powierzają rektorowi „dbałość” o przestrzeganie prawa oraz zapewnienie bezpieczeństwa i porządku na terenie uczelni nie precyzując form realizacji tego zadania. Brak analogicznych regulacji w sferze przeciwdziałania dyskryminacji nie wyklucza jednak włączania tego typu działań w aktywność na rzecz bezpieczeństwa, szczególnie wobec treści art. 32 Konstytucji RP (równość wobec prawa, równe traktowanie przez władze publiczne, zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny).

Elastyczność tej regulacji umożliwia dostosowanie rozwiązań instytucjonalnych i proceduralnych do potrzeb określonej społeczności akademickiej. Z drugiej jednak strony, w czasach, gdy coraz większe znaczenie przypisuje się procedurom i zgodności z wymogami (amerykańscy eksperci używają terminu *compliance*), brak ogólnodostępnych wytycznych w zakresie minimalnego standardu zapewnienia bezpieczeństwa na uczelniach może prowadzić do ograniczania aktywności wyłącznie do zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, które zostały uregulowane rozporządzeniem wykonawczym do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Brak swoistej „mody” na całościowe ujmowanie kwestii bezpieczeństwa w szkołach wyższych sprzyja również pomijaniu aktywności prewencyjnej i skupianiu się wyłącznie na działaniach reaktywnych, często podejmowanych ad hoc, w związku z nowym zagrożeniem lub tragicznymi wypadkami (por. korespondencję Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego do rektorów szkół wyższych po wydarzeniach, jakie miały miejsce na Uniwersytecie Techniczno-Przyrodniczym w Bydgoszczy). Dwie podstawowe sfery działalności szkół wyższych, jakie stanowi prowadzenie badań naukowych i kształcenie studentów nie mogą się rozwijać, jeśli społeczność akademicka nie będzie miała zapewnionych bezpiecznych, wolnych od dyskryminacji warunków uprawiania i pobierania nauki (na temat sposobów realizacji zadań w zakresie bezpieczeństwa w krakowskich szkołach wyższych – por. Jurzak-Mączka, Struzińska, Szafrńska 2013: 99–110).

Doprecyzowanie zakazu dyskryminacji w edukacji zostało wprowadzone do prawa krajowego po raz pierwszy w oparciu o przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700, dalej: ustawa antydyskryminacyjna albo UAnt), choć w bardzo ograniczonym zakresie. Zgodnie z art. 7 UAnt w odniesieniu do szkolnictwa wyższego zakaz dyskryminacji obejmuje wyłącznie rasę,

pochodzenie etniczne lub narodowość (szerzej Kędziora: <http://www.ptpa.org.pl/poradnik/edukacja/opis-zagadnienia>, link aktywny 04.01.2016). Zresztą niespójna i nieefektywna regulacja tej ustawy jest przedmiotem krytyki organizacji pozarządowych zajmujących się nierównym traktowaniem, edukacją antydyskryminacyjną, prawami człowieka. W sytuacji braku mechanizmów promowania w szkolnictwie wyższym dobrych praktyk przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji cenne narzędzie stanowi opublikowany jesienią 2015 roku wzór standardu antydyskryminacyjnego opracowany przez międzyuczelniany zespół ekspertek w ramach projektu „Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji” (do pobrania: [http://www.autonomia.org.pl/doc/Standard%20antydyskryminacyjny\\_ver\\_10\\_09\\_2015.pdf](http://www.autonomia.org.pl/doc/Standard%20antydyskryminacyjny_ver_10_09_2015.pdf) – link aktywny 08.01.2016). Umożliwia on opracowanie krok po kroku polityki działań służących poprawie bezpieczeństwa „skrojonych na miarę”, dostosowanych do potrzeb danej społeczności akademickiej. Bezpieczna uczelnia to miejsce wolne od przemocy i dyskryminacji.

## Rozwiązania instytucjonalne

Przybliżając dobre praktyki o charakterze instytucjonalnym należy podkreślić ich rolę jako promotora na rzecz zmiany podejścia do spraw szeroko rozumianego bezpieczeństwa, zwiększenia aktywności prewencyjnej uczelni oraz budowania świadomości społeczności akademickiej. Co istotne, na uniwersytecie podkreśla się znaczenie podejmowania działań na rzecz równego traktowania. 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. Wśród licznych przedsięwzięć podejmowanych na Uniwersytecie Jagiellońskim, służących poprawie jakości kształcenia, zapewnieniu bezpieczeństwa, właściwej reprezentacji organizacji studenckich i doktoranckich, w tym wynikających z realizacji obowiązków nałożonych przepisami prawa powszechnie obowiązującego, bliższej analizie zostaną poddane dwa: instytucja pełnomocnika rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz inicjatywa wsparcia psychologicznego „Stacja Konstelacja”.

W wyniku badań „Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością” (*Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime*, [www.gender-crime.eu](http://www.gender-crime.eu) – link aktywny 09.01.2016) prowadzonych w latach 2009–2011 zarekomendowano władzom uczelni powołanie instytucji zajmującej się poradnictwem oraz pozwalającej anonimowo zgłaszać niepokojące zajścia na jej terenie:

Uczelnia powinna wyraźnie wskazać osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo studentów, aby student nie miał wątpliwości, gdzie może szukać pomocy lub poprosić o podjęcie działań w ramach uczelni. Postulowana instytucja przede wszystkim powinna posiadać pełną autonomię działania i nie powinna podlegać innym jednostkom na uczelni poza rektorem (Czapska, Kloś, Lesińska, Okrasa 2012: 55).

Odpowiedzią na te potrzeby było powołanie na podstawie zarządzenia nr 37 Rektora UJ z dnia 31 marca 2011 roku stanowiska Pełnomocnika Rektora UJ ds.

bezpieczeństwa studentów i doktorantów ([http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/documents/3775751/cfaeb58d-f515-4df1-a296dda3\\_66e72ec8](http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/documents/3775751/cfaeb58d-f515-4df1-a296dda3_66e72ec8) – link aktywny 09.01.2016). Szczegółowa analiza tego dokumentu, zakresu zadań pełnomocnika i najważniejszych aktywności podjętych w okresie od 2011–2013 roku została podjęta w cytowanym wyżej opracowaniu K. Jurzak-Mączki, K. Struzińskiej oraz M. Szafrąńskiej zatytułowanym *Bezpieczeństwo w krakowskich szkołach wyższych ze szczególnym uwzględnieniem Uniwersytetu Jagiellońskiego – perspektywa empiryczna*. W tym miejscu wystarczy zwrócić uwagę na najważniejsze elementy kwalifikujące tę instytucję jako dobrą praktykę, a mianowicie:

- powołanie pełnomocnika w wyniku przeprowadzonych na uczelni badań i w ślad za rekomendacjami z nich płynącymi,
- umocowanie tej jednostki w sposób umożliwiający samodzielność działania, a jednocześnie zapewnienie zaplecza finansowego i infrastrukturalnego (oddzielny budżet na działalność, miejsce do przyjmowania studentek i studentów w warunkach zapewniających poufność),
- ustalenie zakresu zadań kładącego nacisk na działalność proaktywną, prewencyjną (m.in. monitorowanie bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa osób studiujących, prowadzenie działalności promocyjnej, edukacyjnej, informacyjnej).

Pełnomocnik prowadzi stronę internetową pod adresem [www.bezpieczny-student.uj.edu.pl](http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl) (link aktywny 09.01.2016) zawierającą wskazówki, gdzie szukać pomocy w związku z bezpieczeństwem osobistym, dyskryminacją oraz w razie stania się osobą pokrzywdzoną przestępstwem, wsparcia prawnego i psychologicznego, a także informacje dla rodziców studiujących. W lutym 2016 roku planowane jest uruchomienie angielskiej wersji strony ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb studiujących cudzoziemców (strona nie będzie kalką wersji polskiej).

Z badań przeprowadzonych w 2011–2012 roku w krakowskich szkołach wyższych wynika, że „władze uczelni powinny zapewniać instytucjonalne zaplecze dla realizowania [...] zadań związanych z przeciwdziałaniem i reakcją na zagrożenia” (Jurzak-Mączka, Struzińska, Szafrąńska 2013: 110–111). Podczas wywiadu zrealizowanego na potrzeby tych badań prorektor UJ ds. dydaktyki podkreślił, że „uniwersytet ma pełnomocnika przede wszystkim po to, by otwierał czy innym i od tego przede wszystkim zależy jego skuteczność” (Jurzak-Mączka, Struzińska, Szafrąńska 2013: 111). Po ponad czterech latach funkcjonowania na uniwersytecie stanowiska pełnomocnika można powiedzieć, że przyczyniło się ono do istotnej zmiany postrzegania zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy. Niejednokrotnie zwracano uwagę, że pewne wypowiedzi i zachowania „już nie uchodzą”, a działania, które w 2011 roku wydawały się niemożliwe, w 2015 roku są oczywiste (por. włączenie się w międzynarodową kampanię „16 dni akcji przeciwko przemocy ze względu na płeć”, o czym mowa w dalszej części artykułu).

Inną, niezwykle cenną inicjatywę stanowi program wsparcia psychologicznego „Stacja Konstelacja” zorganizowany przy współpracy Działu ds. Osób Niepełnosprawnych, Pełnomocnik Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, Fundacji Studentów i Absolwentów „Bratniak” oraz Samorządu Studentów UJ. Program nie oferuje leczenia, co wynika ze specyfiki psychoterapii wymagającej zbudowania relacji zaufania między pacjentem a terapeutą, długotrwałości samego

procesu i braku możliwości zapewnienia intensywnego wsparcia wszystkim osobom potrzebującym. Uniwersytet „nie może i nie powinien w tym zakresie wyręczać służby zdrowia. Obiecywanie studentom pomocy równie kompetentnej, jak w ramach przygotowanych do tego placówek medycznych, byłoby nieodpowiedzialnością” (<http://www.konstelacjalwa.pl/dlaczego-nie-terapia-w-don-uj> – link aktywny 09.01.2016). Oferta „Stacji Konstelacja” jest adresowana do wszystkich studentów, doktorantów i pracowników UJ. Program jest promowany jako możliwość „rozmowy człowieka z człowiekiem. [...] Można po prostu przyjść i porozmawiać o zbyt dużym stresie, nagłym zmartwieniu, które utrudnia studiowanie lub pracę, albo w przypadku dłużej utrzymujących się problemów uzyskać poradę, gdzie można udać się w celu otrzymania wsparcia bardziej zaawansowanego” (<http://www.konstelacjalwa.pl/stacja-konstelacja> – link aktywny 09.01.2016).

Celem inicjatywy jest przede wszystkim profilaktyka zdrowia psychicznego. Sam projekt powstał na bazie wyników, opracowanego przez wówczas jeszcze Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych UJ, programu adaptacyjnego dla studentów chorujących psychicznie „Konstelacja Lwa”, finansowanego w znacznej mierze przez Europejski Fundusz Społeczny. Natomiast bezpośrednim impulsem do zainicjowania „Stacji Konstelacja” był wzrost liczby prób samobójczych wśród mieszkańców domów studenckich uczelni. Wymienione wyżej jednostki zainicjowały 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 – oddzielnie dla studentów i doktorantów oraz dla pracowników – publikowanego na stronie internetowej programu. Spotkania z ekspertami odbywają się w warunkach zapewniających poufność, w siedzibie Działu ds. Osób Niepełnosprawnych UJ oraz w jednym z domów studenckich.

Szczególne wartości z perspektywy oceny inicjatywy jako dobrej praktyki mają następujące czynniki:

- program powstał na bazie sprawdzonych rozwiązań, w odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby społeczności akademickiej,
- uwzględnia kooperację/partnerstwo różnych jednostek uczelnianych oraz w kreatywny sposób wykorzystuje zasoby uczelni (szkoła medyczna),
- podkreśla prawa podmiotowe osób chorujących psychicznie rozprawiając się ze stereotypem, że osoby z problemami emocjonalnymi stanowią zagrożenie dla otoczenia, nie tracąc jednak z pola widzenia sytuacji trudnych, zagrażających bezpieczeństwu, których nie można bagatelizować,
- stanowi platformę dzielenia się wiedzą oraz dobrymi praktykami (lista ośrodków wsparcia, artykuły poświęcone profilaktyce zdrowia psychicznego).

W 2010 roku wydano książkę *Moja wędrówka* zawierającą osobiste, niezwykle wzruszające i emocjonalne opisy doświadczeń studiowania z chorobą (do pobrania: <http://www.konstelacjalwa.pl/ksi%4%85%C5%BCka-moja-w%4%99dr%C3%B3wka> – link aktywny 09.01.2016). We wprowadzeniu w eseje studenckie, pisząc o początku swojej własnej wędrówki, najpierw na stanowisku Pełnomocnika

Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych, a później kierownika działu zajmującego się wsparciem dla tych osób, I. Białek napisał:

„To nie jest kierunek dla kalek” – usłyszałem od ważnej osoby na jednym z popularnych wydziałów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ta swoista diagnoza została postawiona w 1999 roku, kiedy rozpoczynałem swoją pracę [...] i poprosiłem tę osobę o rozmowę w sprawie studenckiej. Dotyczyła ona zamiany pisemnej formy egzaminu na ustną – tego typu zagadnienia są obecnie na UJ rozwiązywane standardowo przez konsultantów w formie jednego pisma. [...] Nazwalibyśmy obecnie taką postawę dyskryminacją i to zupełnie jawną, ale wtedy patrzyłem na to raczej jak na jedną z trudności, z jakimi przyjdzie mi się zmierzyć pracując na tym stanowisku (Białek 2010: 11).

Od tamtej pory działania uczelni pod marką „Konstelacja Lwa” przyczyniły się do zwiększenia wiedzy członków społeczności akademickiej, detabuizacji zaburzeń psychicznych, większej otwartości na potrzeby edukacyjne osób doświadczających trudności oraz zmniejszenia ich stygmatyzacji.

### **Badania poczucia bezpieczeństwa**

Badanie Barometr Satysfakcji Studenckiej jest prowadzone cyklicznie, od roku akademickiego 2009/2010, na przełomie kwietnia i maja przez Sekcję Analiz Jakości Kształcenia. Badanie służy zebraniu informacji o doświadczeniach edukacyjnych osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim, co umożliwi wdrożenie skrojonych na miarę rozwiązań mających na celu poprawę jakości studiowania. Autorzy ankiety skupili się na tych aspektach funkcjonowania uczelni, w których zmiany pozostają w gestii władz dziekańskich i rektorskich. Kwestionariusz ankiety on-line obejmuje zagadnienia dotyczące uniwersytetu jako całości oraz odnoszące się do poszczególnych jednostek/ wydziałów. Od 2012 roku (z krótką przerwą, o czym mowa niżej) do udziału w badaniu zaproszone są wszystkie osoby uczęszczające na studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia oraz studia podyplomowe (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 4; Feliks-Długosz, Jurzak-Mączka 2012: 4). W edycji 2013 nastąpiła pilotażowa zmiana doboru próby i spośród całej populacji wylosowano grupę respondentów, do której wysłano zaproszenia do udziału w badaniu. Wyniki zebranych w ten sposób danych nie zostały opublikowane z uwagi na bardzo niski odsetek respondentów (<http://www.jakosc.uj.edu.pl/web/jakosc-kształcenia/raporty> – link aktywny 05.01.2016). Od 2014 roku do udziału w badaniu są zapraszane wszystkie wskazane wyżej osoby.

Opracowane przez Pełnomocnik Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów pytania o poczucie bezpieczeństwa i zjawisko dyskryminacji stanowią wydzielony moduł i są zadawane respondentom od 2012 roku. Uczestnicy badania wypowiadają się na temat ogólnej oceny poziomu bezpieczeństwa studentów na terenie Uniwersytetu Jagiellońskiego korzystając ze skali (bardzo niebezpiecznie, niebezpiecznie, bezpiecznie, bardzo bezpiecznie, nie wiem/nie mam zdania). Te osoby, które udzieliły odpowiedzi negatywnej, pytane są o doświadczoną niebezpieczną sytuację, jej wpływ na proces studiowania oraz propozycje rozwiązań służących poprawie bezpieczeństwa (pytania otwarte). Następnie respondenci dokonują oceny poziomu bezpieczeństwa osób studiujących w ich jednostce dydaktycznej

(wydział) oraz w jej bezpośrednim otoczeniu. Analogicznie, w przypadku oceny negatywnej udzielają odpowiedzi na pytanie o propozycje rozwiązań problemu (pytania otwarte).

W pierwszej edycji badania pytano respondentów wprost o doświadczenia dyskryminacyjne („Czy kiedykolwiek w trakcie studiów na UJ byłaś/eś dyskryminowana/y?”) oraz o ich wpływ na studia. Studenci byli proszeni o opisanie własnymi słowami, na czym polegała dyskryminacja, a następnie o wskazanie jej przyczyny spośród półotwartego katalogu przesłanek (płeć, orientacja seksualna, światopogląd, religia/ wyznanie, niepełnosprawność, stan zdrowia, wiek, inna – jaka) oraz sprawy (kafeteria półotwarta). Od 2014 roku zmodyfikowano formę pytań o nierówne traktowanie. Termin „dyskryminacja” zastąpiono bardziej neutralnym i jednoznacznym określeniem „gorsze traktowanie” (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2014: 29–30). Od tamtej pory zrealizowano dwie edycje badania, w których pytanie brzmiało: „Czy kiedykolwiek w trakcie studiów na UJ doświadczyłaś/eś sytuacji, w której zostałaś/eś potraktowana/y gorzej od innych?”. Uzasadnienie zmiany jest zbieżne ze współczesnymi trendami w badaniach nad dyskryminacją. Tak o zastosowaniu terminu „gorsze traktowanie” w badaniach „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” pisała P. Antosz:

Niejasność samego pojęcia powodowała [...] niejednakowe jego rozumienie wśród respondentek i respondentów. [...] dyskryminacja jest kojarzona jednoznacznie pejoratywnie. Użycie pojęcia „dyskryminacja” spowodowałoby więc najprawdopodobniej zmniejszenie czułości stosowanych wskaźników. Po drugie, postanowiono unikać pojęcia „nierówne traktowanie”, gdyż lepsze traktowanie także jest traktowaniem nierównym. Zastosowanie wyrażenia „gorsze traktowanie” najlepiej wyrażało intencje zespołu badawczego, dawało także respondentom wystarczającą jasność w interpretacji pytania (Antosz 2012: 21–22).

Porównanie otwartych wypowiedzi respondentów w badaniu z 2012 i 2014 roku sugerowało, że studenci i studentki opisywali swoje doświadczenia jako „dyskryminację” wyłącznie, gdy nie mieli wątpliwości co do charakteru sytuacji, w jakiej się znaleźli. Z kolei „gorsze traktowanie” studenci wiążą z „niesprawiedliwością”, jaka ich spotkała ze strony kolegów, koleżanek, osób prowadzących zajęcia czy pracujących w administracji uczelni. W toku badań ujawniły się dość wyraźnie – poza „tradycyjnymi” przyczynami nierównego traktowania – przesłanki specyficzne dla szkół wyższych, jak „ukończenie studiów pierwszego stopnia na uczelni innej niż UJ”, „tryb studiów (stacjonarne/niestacjonarne)” oraz „kierunek studiów”. Zostały one włączone do kafeterii w 2014 roku.

Poniżej zostaną pokrótce zaprezentowane wyniki dotyczące ogólnego poczucia bezpieczeństwa oraz zjawiska dyskryminacji. W 2012 r. do udziału w badaniu zaproszono 44 835 osób, z czego 68% stanowiły kobiety, a 32% mężczyźni – odsetek respondentów jest zbliżony do frakcji płci w populacji i wyniósł odpowiednio 72% i 28% (Feliks-Długosz, Jurzak-Mączka 2012: 4). W 2014 roku populacja wynosiła 45 786 osób, z czego 3525 osób (8%) odpowiedziało na jakiegokolwiek pytanie poza metryczką. W grupie tej znajdowało się 72% kobiet i 28% mężczyzn, przy odsetkach płci w populacji wynoszących odpowiednio 67% i 33%. (Ciesielski, Jurzak-Mączka

2014: 4). W 2015 roku badana społeczność liczyła 44 553 osób. Na jakiegokolwiek pytanie poza metryczką odpowiedziało 3545 osób (8%), w tym 74% kobiet i 26% mężczyzn – odsetki w populacji wynosiły odpowiednio 68% i 32% (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 4).

Poczucie bezpieczeństwa osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim utrzymuje się na zbliżonym, bardzo wysokim poziomie od 2012 roku, kiedy 96% respondentów zadeklarowało, że czuje się na terenie uniwersytetu bezpiecznie, w tym 25% – bardzo bezpiecznie (podane w tym miejscu wartości procentowe uwzględniają traktowanie jako braków danych odpowiedzi „nie wiem, nie mam zdania”). W 2014 roku 96% studentów oceniło uczelnię jako miejsce bezpieczne (w tym 30% bardzo bezpieczne) przy  $n=2693$ . Z ostatniego badania wynika, że ten pozytywny trend się umacnia – w 2015 roku 97% studentów oceniło uczelnię jako miejsce bezpieczne, w tym 36% bardzo bezpieczne ( $n=2403$ ). Oceny dotyczące poczucia bezpieczeństwa na wydziałach są jeszcze wyższe (Feliks-Długosz, Jurzak-Mączka 2012: 58; Ciesielski, Jurzak-Mączka 2014: 27; Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 27). Zgłoszone przez respondentów problemy zostały poddane pogłębionej analizie, w wyniku której przystąpiono do wdrażania zmian także przy współpracy z podmiotami pozauczelnianymi. Dobrym przykładem takich działań było rozwiązanie problemu z poczuciem zagrożenia w okolicy Wydziału Farmaceutycznego (w 2013 roku połowa respondentów z tej jednostki zadeklarowała, że boi się przebywać w jej okolicy). W wyniku przeprowadzonych konsultacji i wizji lokalnej z udziałem przedstawicieli Komendy Miejskiej Policji i VI Komisariatu Policji w Krakowie oraz rozpoczęcia remontu domów studenckich zlokalizowanych w okolicach wydziału w kolejnej edycji badania (2014) odsetek osób czujących się niebezpiecznie w okolicy wydziału zmniejszył się o połowę, a w 2015 roku wyniósł 21% (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 28).

Z perspektywy poszukiwania dobrych praktyk bardziej interesujące wydaje się jednak uwzględnienie w Barometrze Satysfakcji Studenckiej zjawiska dyskryminacji, szczególnie wobec pojawiających się od czasu do czasu w dyskursie publicznym i mediach zarzutów o ideologizowanie tej sfery (por. niżej trafne spostrzeżenia S. Kistryna). W edycji 2012 ponad 9% ankietowanych (266 osób) zadeklarowało, że doświadczyli dyskryminacji w trakcie studiowania na Uniwersytecie Jagiellońskim, przy czym zjawisko to w podobnym stopniu dotyczyło mężczyzn, jak i kobiet. Najczęściej dyskryminacja obejmowała różne formy gorszego traktowania (faworyzowania określonych grup) i polegała na wyśmiewaniu, lekceważeniu, stereotypowym traktowaniu, w tym w postaci seksistowskich żartów lub wypowiedzi (Feliks-Długosz, Jurzak-Mączka 2012: 62–64; tam również przytoczono opinie respondentów). Blisko połowa badanych, którzy doświadczyli dyskryminacji, uznała, że sytuacje te miały negatywny wpływ na ich studia: powodowały niechęć do nauki, trudności z zaliczeniem zajęć lub egzaminów, zniechęcenie do osób, ze strony których doświadczyli nierównego traktowania. Kobiety były częściej dyskryminowane ze względu na płeć, natomiast mężczyźni z powodu orientacji seksualnej. Bez względu na płeć respondenta pozostawała dyskryminacja z powodu religii/wyznania, niepełnosprawności, stanu zdrowia i wieku. Część respondentów zwracała uwagę na problemy systemowe, jak brak polityki wsparcia kobiet (szczególnie



doktorantek) w ciąży i rodziców z dziećmi, a także powszechnie obowiązujące zasady przyznawania stypendiów za wyniki w nauce dyskryminujące dla osób z tytułem magistra. Respondenci najczęściej doświadczali dyskryminacji ze strony osób prowadzących zajęcia oraz kolegów i koleżanek ze studiów (Feliks-Długosz, Jurzak-Mączka 2012: 64).

W badaniu przeprowadzonym w 2014 roku 19% ankietowanych (503 osoby) stwierdziło, że byli dyskryminowani podczas studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim. Dziesięcioprocentowy wzrost liczby twierdzących odpowiedzi w stosunku do badania z 2012 roku może wynikać z opisanego wyżej zwiększenia czułości narzędzia badawczego, ale również rosnącej świadomości, na czym polega nierówne traktowanie. Podobnie jak w pierwszej edycji zjawisko dyskryminacji w równym stopniu dotyczyło kobiet i mężczyzn, za wyjątkiem przypadków nierównego traktowania ze względu na płeć (dotyczyło głównie kobiet) oraz orientacji seksualnej, światopoglądu i religii/ wyznania (dotyczyło głównie mężczyzn). Z powodu trybu studiów czuli się dyskryminowani studenci studiów niestacjonarnych (59%), a z powodu ukończenia studiów pierwszego stopnia poza UJ 24% studentów studiów drugiego stopnia. Ponownie opisane przypadki polegały na faworyzowaniu określonych grup – kobiet, mężczyzn, studentów zagranicznych czy tych, którzy ukończyli studia pierwszego stopnia na UJ. W stosunku do badań z 2012 roku ankietowani zwracali większą uwagę na niesprawiedliwe ocenianie, jednak ponownie gorsze traktowanie występowało w formie wyśmiewania, lekceważenia, stereotypowego traktowania oraz seksistowskich żartów lub wypowiedzi (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2014: 29–30). Sytuacja, w jakiej znaleźli się respondenci, miała wpływ na studia w przypadku 60% osób i powodowała „niezaliczenie lub trudności z zaliczeniem przedmiotu/roku, działała demotywująco, powodowała niechęć do kontynuowania studiów lub uczęszczania na wybrane przedmioty” (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2014: 30). Ponieważ studenci najczęściej doświadczali gorszego traktowania ze strony osób prowadzących zajęcia, zaproponowano opracowanie programu szkoleń/ warsztatów na temat przeciwdziałania dyskryminacji – przede wszystkim dla nauczycieli akademickich i doktorantów (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2014: 30–31).

W 2015 roku zmalała do 15,5% (371 osób) liczba respondentów, którzy doświadczyli dyskryminacji na Uniwersytecie Jagiellońskim. „Opisane przez respondentów sytuacje polegały na faworyzowaniu określonych osób albo grup studentów – w szczególności cudzoziemców (np. tych studiujących medycynę, studentów ukraińskich), niesprawiedliwym ocenianiu (kierowanie się przez wykładowców uprzedzeniami lub sympatiami, przyzwalaniu na ściąganie, przygotowaniu łatwiejszych egzaminów dla cudzoziemców), a także niewłaściwym/ nieprofesjonalnym zachowaniu wykładowców, a rzadziej pracowników administracyjnych. Gorsze traktowanie przybierało głównie formę wyśmiewania, lekceważenia oraz stereotypowego traktowania” (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 29–30). Nieznacznie wzrosła natomiast liczba osób, które zadeklarowały, że sytuacja, w jakiej się znaleźli, wpłynęła na proces studiowania, powodując niezaliczenie lub trudności z zaliczeniem przedmiotu/roku, uzyskanie niższej oceny, stres oraz niechęć do kontynuowania studiów lub uczęszczania na wybrane przedmioty. Podobnie jak we wcześniejszych edycjach badania zjawisko dyskryminacji w podobnym stopniu dotyczyło kobiet i mężczyzn,

za wyjątkiem gorszego traktowania ze względu na orientację seksualną (w większym stopniu dotyczyła mężczyzn) oraz płci (w większym stopniu dotyczyła kobiet). Z powodu trybu studiów czuło się dyskryminowanych 62% respondentów uczęszczających na studia niestacjonarne. Znaczna część respondentów nie potrafiła zidentyfikować przyczyny, dla której byli gorzej traktowani. Mimo iż w 2014 roku miały miejsce szkolenia dla kadry na temat przeciwdziałania dyskryminacji, a tematyka ta została częściowo włączona (w zakresie kompetencji międzykulturowych nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia ze studentami międzynarodowymi) w program warsztatów prowadzonych przez Centrum Doskonalenia Dydaktyki Akademickiej „Ars Docendi”, studenci nadal najczęściej doświadczali gorszego traktowania ze strony osób prowadzących zajęcia (Ciesielski, Jurzak-Mączka 2015: 30–31).

### **Działalność edukacyjna i promocyjna**

Analizując aktywność uczelni w sferze informowania, edukowania i promowania zachowań bezpiecznych, działań antyprzemocowych i antydyskryminacyjnych, wpisujących się w nurt projakościowy, szczególną uwagę należy zwrócić na integrację aktywności Sekcji Analiz Jakości Kształcenia oraz Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów. Za sprawą tych jednostek koniec każdego roku kalendarzowego staje się bowiem na uczelni okazją do zintensyfikowania dyskusji o roli uczelni w dostarczaniu wiedzy i narzędzi służących zapewnieniu bezpiecznej edukacji dla wszystkich, a tym samym poprawie jakości kształcenia. W 2014 roku Uniwersytet Jagielloński już po raz czwarty włączył 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), a zarazem był organizatorem czwartej edycji Tygodnia Jakości Kształcenia (30 listopada – 4 grudnia, <http://www.tjk.uj.edu.pl/start> – link aktywny 09.01.2016).

W 2012 roku podczas konferencji inaugurującej kampanię „16 dni” próbie diagnozy poddano zagadnienie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć w środowisku uniwersyteckim, prezentując wyniki badań molestowania seksualnego w polskich i amerykańskich uczelniach (A. Gutkowska, Zakład Kryminologii w Instytucie Prawa Karnego, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego) oraz wspomnianego już projektu dotyczącego przemocy motywowanej płciowo, nękania i strachu przed przestępczością (K. Struzińska, Katedra Socjologii Prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego). Dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i reagowania na nią zaprezentowali: Jacek Kochanowski, członek Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji na Uniwersytecie Warszawskim (działalność ww. komisji oraz organizacji studenckich), Krzysztof Śmiszek z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego/ Zakład Praw Człowieka, Wydział Prawa i Administracji UW (omawiając dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy na uczelniach skandynawskich), Agata Teutsch, prezeska Fundacji Autonomia (standardy przeciwdziałania przemocy) oraz Marcin Dziurok z Towarzystwa Interwencji Kryzysowej i Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (mężczyźni przeciwko przemocy).

W grudniu 2014 r. podczas inauguracji konferencji „Uczelnia przeciw dyskryminacji” prorektor UJ ds. badań naukowych i funduszy strukturalnych z całą mocą podkreślił:

To nie jest przypadek, że tak trudna tematyka, jaką jest dyskryminacja, jest podejmowana na Uniwersytecie Jagiellońskim. Nasza Uczelnia, wiodący ośrodek akademicki w kraju, powinna dbać nie tylko o to, żeby w środowisku naukowym unikać wszelkich przejawów dyskryminacji, ale także promieniować dobrym przykładem na zewnątrz. Chciałbym, aby Uniwersytet stał się jednostką wzorcową, w której wypracujemy mechanizmy przeciwdziałania i zapobiegania przemocy, z którymi moglibyśmy wychodzić do społeczeństwa. Wstydę się natomiast, że nasze państwo nie zdołało dotąd podpisać konwencji przeciwko przemocy wobec kobiet i przemocy domowej; brakuje mi tego, aby Uniwersytet zajął w tej kwestii zdanie jednolite, bazujące nie na emocjonalnej demagogii, ale na metodologicznie naukowym podejściu do sprawy (za: Mieszaniec-Nowak 2014).

Podczas konferencji Karolina Kędziora z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego zwróciła uwagę na wyzwania stojące przed uczelnią w zakresie równego traktowania osób zatrudnionych, podkreślając, że „działania w zakresie prewencji przeciwko dyskryminacji, to działania pionierskie” (za: Mieszaniec-Nowak 2014). Halina Grzymała-Moszczyńska z Instytutu Religioznawstwa UJ zwróciła uwagę, że studenci z innych krajów „podlegają – nieuświadomianej – dyskryminacji z powodu dążenia do traktowania ich przez wykładowców *sprawiedliwie*, czyli tak samo jak studentów polskich”, podczas gdy powinni być traktowani „w sposób wrażliwy kulturowo, czyli inaczej niż studenci polscy” (Grzymała-Moszczyńska 2014). M. Libiszewska z Działu ds. Osób Niepełnosprawnych UJ zwracała uwagę, że „lekcja równego traktowania jeszcze się nie skończyła” (Mieszaniec-Nowak 2014). Wydaje się, że samą konferencję adresowaną do kadry zarządzającej uczelni, na którą wysłano kilkaset zaproszeń (udział w niej wzięło niewiele ponad 40 osób, choć wydarzenie miało charakter nieodpłatny), dotknęły stereotypy, z którymi organizatorzy próbowali się rozprawić. Jak wspomniała podczas inauguracji konferencji pełnomocnik rządu ds. równego traktowania:

[...] bardzo duża część zachowań dyskryminacyjnych bierze się z niepewności, niewiedzy i niezauważana perspektywy drugiej osoby, a także z powodu stereotypów związanych z płcią, i wszelkich innych stereotypów, bezwiednie, bez kontroli powtarzanych (Mieszaniec-Nowak 2014).

Warto zwrócić uwagę na warsztaty antydyskryminacyjne i antymobbingowe realizowane podczas wszystkich dotychczasowych edycji. Co roku wydarzenia organizowane pod szyldem „16 dni” obejmowane są Honorowym Patronatem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego. W tegorocznej (2015) edycji realizowanym pod międzynarodowym hasłem „Edukacja bezpieczna dla wszystkich” promowano w szczególności ideę *consent*, czyli zgody na stosunek seksualny, upowszechniając mistrzowską kampanię szkockiej policji adresowaną do mężczyzn zatytułowaną *Sex without consent is rape. We can stop it* („Seks bez zgody to gwałt. Możemy to zatrzymać”; plakaty kampanii można zauważyć w wybranych uczelniach m.in.

w Uniwersytecie Glasgow; więcej informacji: <http://www.wecanstopit.co.uk/> – link aktywny 09.01.2016) oraz poradnik „Tylko TAK znaczy TAK” (<http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/kampania-16-dni/tylko-tak-znaczy-tak> – link aktywny 09.01.2016).

Inną interesującą inicjatywę edukacyjną stanowi zainicjowany przy współpracy Działu Międzynarodowej Współpracy Studenckiej UJ oraz Samorządu Studentów UJ program warsztatów adaptacyjnych „WystartUJ” dla studentów pierwszego roku. Celem programu jest m.in. edukacja międzykulturowa studentów (więcej: <https://www.facebook.com/events/1668830620000221/> – link aktywny 09.01.2016). Uniwersytet Jagielloński jest także jednym z uczestników finansowanego ze środków UE projektu „Just and safe cities for all”, którego celem jest zwiększenie świadomości – szczególnie w lokalnych społecznościach – na temat przemocy motywowanej rasizmem i innych form nietolerancji. Koordynatorem projektu jest Europejskie Forum na Rzecz Bezpieczeństwa w Miastach (*EFUS, European Forum for Urban Security*, [www.efus.eu](http://www.efus.eu) – link aktywny 09.01.2016), a planowane działania obejmą m.in. zbieranie i upowszechnianie obiecujących lokalnych europejskich praktyk w zakresie przeciwdziałania rasizmowi i nietolerancji. Wydaje się, że podejmowanie takiej aktywności, szczególnie w obliczu wzrostu zachowań antyimigranckich, jest jednym z ważniejszych wyzwań, jakie stoją przed uczelniami.

## Podsumowanie

Przytoczone tu rozważania pozwoliły zidentyfikować wybrane dobre praktyki w zakresie zapewniania bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji. Pominięto jednak niemal zupełnie problemy, jakie wiążą się z inicjowaniem i prowadzeniem systemowej polityki zapewniania bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji w szkołach wyższych. Zasygnalizowano jedynie, że dyskusja na temat poprawy sytuacji odbywa się nieraz w atmosferze demagogii czy ideologizowania nie mającego nic wspólnego z wyrażoną w Konstytucji RP oraz aktach międzynarodowych regulujących prawa człowieka ideą równego traktowania. Należy także poczynić inne zastrzeżenie – otóż nie wszystko działa w sposób, jakiego byśmy sobie życzyli, niemniej jednak opisane tu działania należy traktować jako obiecujące, a nawet „dobre” praktyki. Nie oznacza to jednak, że uczelnia jest wolna od pewnych przyzwyczajzeń i działań rutynowych, które z tymi „najlepszymi” nie mają wiele wspólnego. Jeśliby silić się na wskazanie czynników immanentnie wpisanych w uczelnie, a mogących stanowić przeszkody dla skutecznej realizacji systemowej polityki na rzecz bezpieczeństwa i równości, niewątpliwie należy wskazać specyficzną strukturę (piony – rektora, prorektorów, kanclerza tworzące swego rodzaju „silosy informacyjne”), jak też specyficzną kulturę organizacji utrudniającą podejmowanie działań przekrojowych.

Podsumowując to co „dobre” i warte powielenia w innych miejscach, należy bez wątpienia wskazać:

- oparcie działań prewencyjnych na dowodach naukowych i wynikach badań (*evidence-based approach*),

- prowadzenie diagnozy potrzeb, diagnozy sytuacji, a tym samym stosowanie/wdrażanie rozwiązań adekwatnych,
- prowadzenie działań zorientowanych na rozwiązywanie problemów (*problem-oriented approach*),
- otwarcie się na partnerstwo – kooperacja różnych podmiotów wokół idei bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji,
- aktywizowanie społeczności akademickiej wokół poprawy jakości kształcenia.

Wydaje się, że jeśli w najbliższych latach w ogóle działania antyprzemocowe i antidyskryminacyjne będą podejmowane na uczelniach, to skuteczność i zakres oddziaływania można zwiększyć dzięki włączeniu ich w nurt poprawy jakości kształcenia i bezpieczeństwa, oparciu się na dobrostanie (*well-being*) studentów jako kluczowym elemencie jej zapewniania. Z potrzebą poprawy jakości kształcenia trudno dyskutować i w tej sferze zawsze można jeszcze coś zrobić.

## Bibliografia

- Antosz P. 2012. *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych*. Dostęp 6 stycznia 2016. <http://www.portal.uj.edu.pl/documents/4628317/aabdbce2-8ba2-4a58-b04f-c28108cd068c>.
- Bartoszewicz M. 2014. Komentarz do art. 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, LEX.
- Białek I. 2010. Początek wędrówki. W *Moja wędrówka. Refleksje studentów i wykładowców UJ o chorobie psychicznej i studiowaniu*, I. Białek, H. Kaszyński, M. Lupa, D. Nowak-Adamczyk, U. Szczoczarz (red.). Kraków
- Ciesielski P., K. Jurzak-Mączka. 2014. *Barometr Satysfakcji Studenckiej. Raport z badania zrealizowanego w roku 2014*. Dostęp 6 stycznia 2016. <http://www.jakosc.uj.edu.pl/documents/1609422/c5662bc3-fba6-4d0a-aa93-e5c208322264>.
- Ciesielski P., K. Jurzak-Mączka. 2015. *Barometr Satysfakcji Studenckiej. Raport z badania zrealizowanego w roku 2015*. Dostęp 5 stycznia 2016. <http://www.jakosc.uj.edu.pl/documents/1609422/761a4f9a-8aa4-4314-ba7b-583cca5f9dd9>.
- Czapska J., M. Klosa, E. Lesińska, A. Okrasa. 2012. *Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością. Raport polski*. Dostęp 9 stycznia 2016. [http://vmr0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime\\_country\\_report\\_poland\\_polish.pdf](http://vmr0183.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime/pdf/gendercrime_country_report_poland_polish.pdf).
- Dani S., J.A. Harding, K. Case, R.I.M. Young, S. Cochrane, J. Gao, D. Baxter. 2006. „A methodology for best practice knowledge management”, *Journal of Engineering Manufacture* 220 (10) : 1717–1728.
- Feliks-Długosz A., K. Jurzak-Mączka. 2012. *Barometr Satysfakcji Studenckiej. Raport z badań zrealizowanych w latach 2011–2012*. Dostęp 5 stycznia 2016. <http://www.jakosc.uj.edu.pl/documents/1609422/e8920dd7-99c7-4242-8d7c-3a2bfb7cb215>.
- Flusser V. 1994. Ku uniwersum obrazów technicznych, A. Gwóźdź (przeł.). W *Po kinie?... Audio-wizualność w epoce przekazników elektronicznych*, A. Gwóźdź (wybór, wpraw. i oprac.), 53–67. Kraków.
- Grzymała-Moszczyńska H. 2014. *Skuteczna dyskryminacja studentów międzynarodowych poprzez traktowanie ich „tak samo”*. [http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/documents/3775751/71633350/14.11.30\\_prof.%20dr.%20hab.%20Halina%20Grzyma%C5%82a-Moszczy%C5%84ska\\_abstrakt.pdf](http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/documents/3775751/71633350/14.11.30_prof.%20dr.%20hab.%20Halina%20Grzyma%C5%82a-Moszczy%C5%84ska_abstrakt.pdf).
- Jenkins H. 2007. *Kultura konwergencji. Zderzenie starych i nowych mediów*, M. Bernatowicz, M. Filiciak (przeł.). Warszawa.

- Jurzak-Mączka K., K. Struzińska, M. Szafrąńska. 2013. „Bezpieczeństwo w krakowskich szkołach wyższych ze szczególnym uwzględnieniem Uniwersytetu Jagiellońskiego: perspektywa empiryczna”, *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla bezpieczeństwa*, 2 : 89–117.
- Karwińska A., D. Wiktor. 2008. *Przedsiębiorczość i korzyści społeczne: identyfikacja dobrych praktyk w ekonomii społecznej*. Dostęp 6 stycznia 2016. [http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2008\\_6\\_es\\_teksty.pdf](http://es.teksty.ekonomiaspoleczna.pl/pdf/2008_6_es_teksty.pdf).
- Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich Fundacja Rektorów Polskich, Kodeks Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.
- Mieszaniec-Nowak K. 2014. *Uniwersytet Jagielloński przeciwny dyskryminacji*. <http://www.bezpieczny-student.uj.edu.pl/kampania-16-dni/2014/fotorelacje/-uczelnia-przeciw-dyskryminacji-fotorelacja-z-konferencji-naukowej>.
- Szostek A. (red.). 2007. Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Fundacja Rektorów Polskich, Kodeks Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych. Dostęp 6 stycznia 2016. <http://www.krasp.org.pl/pliki/ce0d8e695d20858a37e0e54b47ef2d0e.pdf>.

### **Dobre praktyki Uniwersytetu Jagiellońskiego w obszarze bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji**

W artykule dokonano analizy dobrych praktyk Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie w zakresie zapewniania bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji studentów i doktorantów. Krótka analiza przepisów poprzedziła omówienie rozwiązań instytucjonalnych służących zgłaszaniu problemów w tej sferze, jak również wsparciu psychologicznemu członków społeczności akademickiej. Omówiono wyniki cyklicznych badań poczucia bezpieczeństwa szczególną uwagę zwracając na zjawisko dyskryminacji oraz wybrane przykłady działań edukacyjnych i promocyjnych podkreślając rolę udziału w międzynarodowej kampanii antyprzemocowej.

### **Best practices of the Jagiellonian University in terms of safety and discrimination prevention**

The article is concerned with an analysis of best practices undertaken by the Jagiellonian University in Kraków in terms of providing undergraduate students and PhD students with safety, security and anti-discrimination. A brief analysis of law and regulations preceded a discussion of the institutional arrangements for reporting such problems, as well as psychological support for members of the academic community. The results of the cyclic research project on sense of security with special attention to the phenomenon of discrimination were presented. The article contains examples of educational and promotional activities highlighting the role of participation in international anti-violence campaign.

**Słowa kluczowe:** Szkoły wyższe, dyskryminacja, bezpieczeństwo studentów, prewencja, dobre praktyki

**Keywords:** Higher education institutions, discrimination, student safety and security, student well-being, prevention, best practices

**Katarzyna Jurzak-Mączka** – magister prawa, doktorantka w Katedrze Socjologii Prawa Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Pełnomocniczka Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów. Zainteresowania naukowe: bezpieczeństwo na poziomie lokalnym (w szczególności w szkołach wyższych), prewencja kryminalna przez kształtowanie przestrzeni (CPTED), nauka o policji.