

# Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis

Studia de Cultura VIII (2016)

ISSN 2083-7275

*Ewa Dąbrowa, Katarzyna Jurzak-Mączka, Agnieszka Kozakoszczak, Ela Okroy,  
Ewa Okroy, Magdalena Stoch, Agnieszka Sznajder, Agata Teutsch*

## Standard Antydyskryminacyjny dla uczelni – wzór dokumentu

Standard Antydyskryminacyjny [nazwa uczelni]<sup>1</sup>

Przyjęty dnia .....

na mocy .....

[nazwa i numer uchwały / rozporządzenia]

Kierując się przekonaniem o niezbywalnych i niepodzielnych prawach człowieka, które mają charakter uniwersalny i stosują się do wszystkich osób, stanowiąc jednocześnie skuteczne narzędzie budowania społeczeństwa obywatelskiego oraz kreowania innowacyjnej i społecznie odpowiedzialnej Uczelni;

podzielając wizję Uczelni jako miejsca wytyczającego nowe kierunki rozwoju myśli i kultury poprzez najwyższej jakości badania oraz kształcenie w atmosferze szacunku oraz poszanowania praw i wolności każdej osoby; Uczelni skutecznie przeciwstawiającej się dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;

podkreślając, że przemoc, nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry (rasę), religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, status majątkowy, stan zdrowia, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną i inne – utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu akademickim i w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy;

jako cała społeczność akademicka [nazwa uczelni] oświadczamy, że respektujemy obowiązujące w Polsce regulacje stojące na straży praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dążymy do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

---

<sup>1</sup> Standard antydyskryminacyjny, autorstwa: Magdalena Stoch, Agata Teutsch, Katarzyna Jurzak-Mączka, Ewa Dąbrowa, Agnieszka Sznajder, Ewa Okroy, Ela Okroy, Agnieszka Kozakoszczak, udostępniony na zasadach licencji CC NC (Creative Commons, tekst do użytku niekomercyjnego, pod warunkiem uznania autorstwa, z możliwością kopiowania, rozprowadzania, przedstawiania i wdrażania w całości lub we fragmentach): <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/legalcode>

Dlatego ustanawiamy niniejszy Standard antydyskryminacyjny jako obowiązujący w naszej Uczelni.

Podstawowy cel, jaki nam przyświeca, to dbanie o jakość kształcenia i zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki. Działania te odnosimy się do takich obszarów jak: rekrutacja, kształcenie studentów i studentek, kształcenie kadry naukowej, badania i współpraca naukowa, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury i techniki, współpraca ze społecznościami lokalnymi, zarządzanie uczelnią, działania marketingowe i promocyjne, działalność na rzecz osób studiujących, zarządzanie zasobami ludzkimi i inne.

Tym samym zobowiązujemy się do:

- 1) zapobiegania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- 2) reagowania na wszelkie ich formy;
- 3) promowania i prowadzenia działań systemowych na rzecz równego traktowania, adresowanych do całej społeczności Uczelni.

Zobowiązania te będziemy realizować poprzez:

- 1) umieszczenie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania w dokumentach strategicznych Uczelni [nazwy dokumentów];
- 2) powołanie organu ds. równego traktowania (jednoosobowego lub kolegiального), dysponującego odpowiednimi kompetencjami i środkami, umożliwiającymi realizację założeń Standardu antydyskryminacyjnego [nazwa i dane organu];
- 3) stworzenie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej (w tym w obszarze edukacji);
- 4) opracowanie i wdrożenie jasnej procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- 5) podejmowanie działań wyrównawczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, oraz wspierania grup szczególnie na nie narażonych;
- 6) monitoring i ewaluację działań antydyskryminacyjnych.

Dzięki realizacji powyższych zobowiązań:

- 1) wdrażamy standardy równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, obowiązujące w Unii Europejskiej, w tym w obszarze szkolnictwa wyższego;
- 2) ulepszamy kulturę nauczania i pracy poprzez zapewnienie wszystkim osobom związanym z Uczelnią bezpiecznego otoczenia, wolnego od dyskryminacji i przemocy;
- 3) podnosimy jakość kształcenia i badań;
- 4) ograniczamy obszary wykluczenia społecznego, poprzez wspieranie we własnym środowisku grup narażonych na dyskryminację i przemoc, w tym przemoc motywowaną uprzedzeniami;

- 5) włączamy się w zmianę społeczną na rzecz zapobiegania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, oraz promujemy i wdrażamy najlepsze praktyki w tym zakresie;
- 6) zabezpieczamy harmonijny rozwój Uczelni we wszystkich obszarach jej funkcjonowania.

Informacja o wejściu w życie niniejszego Standardu antydyskryminacyjnego oraz wszelkich regulacji z nim związanych będzie upowszechniana poprzez: [dane strony internetowej Uczelni oraz innych form upowszechniania informacji].

.....  
[data, miejsce, pieczęć i podpis osoby / osób reprezentujących Uczelni]

## Załącznik nr 1

### **Definicje podstawowych pojęć stosowanych w dokumencie Standard Antydyskryminacyjny**

Poniższe definicje zostały zbudowane w oparciu o pojęcia stosowane w polskim systemie prawa oraz w opracowaniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji nie mających charakteru prawnego.

Zespół tworzący standard zdecydował się na takie rozwiązanie w związku z ograniczonym zakresem rozwiązań przyjętych w Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r.), która wprowadziła do prawa krajowego zakaz dyskryminacji w odniesieniu do edukacji. W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego zakaz dyskryminacji odnosi się bowiem jedynie do takich cech jak kolor skóry (rasa), pochodzenie etniczne i narodowość, pozostawiając poza obszarem ochrony pozostałe cechy wymienione w ww. ustawie (ale rozpatrywanych w odniesieniu do innych obszarów aktywności), tj. płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

Więcej na temat obowiązujących w Polsce regulacji prawnych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w obszarze edukacji znaleźć można w opracowaniu r. pr. Karoliny Kędziory z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) pt. Równe traktowanie w edukacji.

W niniejszym opracowaniu korzystano również z materiałów Rzecznika Praw Obywatelskich, Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, Towarzystwa Interwencji Kryzysowej, fundacji Autonomia, Fundacji na Rzecz Różnorodności Społecznej oraz informacji na portalach [rownosc.info](http://rownosc.info) i [bezuprzedzen.org](http://bezuprzedzen.org)

## **1. Dyskryminacja**

Nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry (rasa), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek,

orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i in. (katalog nie jest zamknięty).

Jak już wspomniano, zakaz dyskryminacji w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej w obszarze edukacji odnosi się jedynie do takich przesłanek jak: kolor skóry (rasa), pochodzenie etniczne i narodowość, natomiast przepisy Kodeksu pracy odnoszą się również do innych cech tożsamości: płeć, wiek, niepełnosprawność, religia, przekonania polityczne, przynależność związkowa, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jednocześnie jednak zasada równego traktowania zapisana jest w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi/e i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Konstytucja nakazuje zatem równe traktowanie i zakazuje dyskryminacji we wszystkich obszarach życia i bez względu na przesłankę.

Dyskryminacja oparta jest najczęściej na stereotypach i uprzedzeniach oraz jest związana z relacjami formalnej lub symbolicznej władzy w danym społeczeństwie lub społeczności (np. szkolnej, uczelnianej). Skutkiem dyskryminacji jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw, wolności oraz z szeroko pojętych społecznych dóbr i zasobów.

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 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 antydyskryminacyjna przewidują możliwość ich podejmowania.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami istnieją następujące formy dyskryminacji/nierównego traktowania: 1) dyskryminacja bezpośrednia, 2) dyskryminacja pośrednia, 3) molestowanie, 4) molestowanie seksualne, 5) zachęcanie do dyskryminowania.

### **1.1. 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.

### **1.2. 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 (np. stosowanie jednego sposobu egzaminowania dla wszystkich bez względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności 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.).

### **1.3. Molestowanie**

Niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy zawierające przekazy antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska itd.

### **1.4. Molestowanie seksualne**

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 poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu.

Przykładem molestowania seksualnego mogą być np. komentarze odnoszące się do wyglądu, budowy ciała studentek lub studentów czy pokazywanie lub umieszczanie na widoku zdjęć przedstawiających kobiety jako obiekty seksualne.

### **1.5. Zachęcanie do dyskryminowania**

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

## 2. Zakazane jest także stosowanie 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.

## 3. Ciężar dowodu

W sprawach o dyskryminację obowiązuje zasada przeniesienia ciężaru dowodu. Oznacza ona, że osoba, którą spotkała dyskryminacja, jest zobowiązana uprawdopodobnić (a nie udowodnić) fakt naruszenia zasady równego traktowania. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu świadków zdarzenia (których w sytuacjach, w których dochodzi do dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, często nie ma). Wobec prawa za dyskryminację odpowiada pracodawca albo podmiot świadczący usługę (edukacyjną), a nie osoba, która bezpośrednio dopuściła się dyskryminującego zachowania.

W sytuacji oskarżenia o dyskryminację strona pozwana (np. uczelnia) będzie zobowiązana przedstawić dowody, że nie doszło do gorszego traktowania lub zaistniałe nierówne potraktowanie wynika z innych obiektywnych powodów, niezwiązanych z cechą prawnie chronioną.

Osoba fizyczna może zostać pozwana bezpośrednio wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego lub karnego, które nie odnoszą się do pojęcia dyskryminacji lub nierównego traktowania.

Osoba doświadcząca nierównego traktowania może domagać się od podmiotu odpowiedzialnego za gorsze traktowanie odszkodowania, które sąd orzeka w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Art. 363 k.c. stanowi, że naprawienie szkody powinno nastąpić, według wyboru poszkodowanego, przez przywrócenie stanu poprzedniego bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej.

## 4. 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.

Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyłonionych w oparciu o faktyczne lub domniemane cechy tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania, usprawiedliwiania lub przebaczenia 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.

## 5. Przemoc motywowana uprzedzeniami

Akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami i nienawiścią, wymierzone w osoby lub mienie, w związku z ich rzeczywistą lub domniemaną przynależnością do grupy tożsamościowej lub związkiem z taką grupą. Przystępstwem z nienawiści będzie każde przestępstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

## 6. 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 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.

## 7. Stereotypy

Uogólnione, uproszczone i w związku z tym fałszywe przekonania dotyczące grupy społecznej lub jej członkini/członka, wyróżnionych na podstawie cechy tożsamości. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkiniom/członkom grupy, której dotyczy, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami.

Stereotypy są pierwszym ogniwem łańcucha dyskryminacji – mechanizmu wyjaśniającego zależność między przekonaniem na temat grup społecznych, wyróżnionych na podstawie jednej cechy (stereotyp), ich negatywnym osądem związanym z silnymi emocjami (uprzedzenie), a gorszym traktowaniem przedstawicieli/li tych grup w różnych sytuacjach społecznych (dyskryminacja).

## 8. Upředzenie

Wroga, negatywna ocena lub osąd jakiejś grupy społecznej, wyróżnionej na podstawie cechy tożsamości, oparta na rzeczywistej lub domniemanej przynależności osoby/osób do tej grupy. Upředzenie jest afektywnym, emocjonalnym elementem postawy, a zatem dosyć stałym stosunkiem do grupy osób, kształtowanym w dłuższym czasie i trudnym do zmiany. Wiąże się z emocjami odczuwanymi w stosunku do danej grupy, najczęściej są to emocje wartościowane negatywnie, takie jak lęk, strach czy złość.

9. 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.

## Załącznik nr 2

### Wytyczne do działań zaproponowanych w Standardzie Antydyskryminacyjnym

Wytyczne do umieszczania w dokumentach strategicznych Uczelni regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej upředzeniami oraz wspierania równego traktowania

1. Analiza SWOT Uczelni pod kątem realizacji standardów w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej upředzeniami.

Analiza SWOT daje możliwość rzetelnej identyfikacji mocnych (ang. *strengths*) i słabych (ang. *weaknesses*) stron Uczelni w kontekście wdrażania standardów na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy. Pozwala także zidentyfikować szanse (ang. *opportunities*) i zagrożenia (ang. *threats*) wynikające z realizacji/braku realizacji tego typu standardów przez Uczelnię.

Wynikiem analizy SWOT powinna być lista zasobów Uczelni, które może ona wykorzystać w procesie opracowania i wdrażania standardów równego traktowania oraz potencjalnych wyzwań i trudności, które należy uwzględnić w tym procesie.

2. Identyfikacja celów strategicznych Uczelni w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej upředzeniami

Cele strategiczne Uczelni w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy powinny odzwierciedlać wartości Uczelni oraz kierunki rozwoju strategicznego. Ważne, aby cele strategiczne były określone w czasie oraz w sposób jasny identyfikowały zasoby, w oparciu o które zakładane cele zostaną osiągnięte. Istotne jest także określenie wskaźników (na poziomie rezultatów czy produktów), które pozwolą określić, na ile cele te zostały osiągnięte w określonej perspektywie czasu.



### 3. Weryfikacja zapisów obowiązujących w dokumentach strategicznych Uczelni

Uczelnia, dążąc do ujęcia zapisów antydyskryminacyjnych w swych dokumentach strategicznych, powinna dokonać oceny już istniejących dokumentów i zapisów oraz prowadzonych działań pod kątem realizacji zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami. Efektem końcowym tak przeprowadzonej analizy powinny być rekomendacje dotyczące wprowadzenia zapisów i działań kluczowych dla faktycznej realizacji standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Warto, aby planowane do wprowadzenia zapisy odzwierciedlały cele strategiczne Uczelni w obszarze równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, a także w sposób jednoznaczny potwierdzały brak przyzwolenia ze strony Uczelni na jakiegokolwiek przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji oraz przemocy.

### 4. Weryfikacja zapisów obowiązujących w innych dokumentach wewnętrznych Uczelni

Inne dokumenty wewnętrzne Uczelni to m.in. regulaminy i procedury, które regulują zasady związane z obsługą studentów/studentek, dydaktyką akademicką, jak i kwestie związane z zatrudnieniem. Dokumenty te powinny być zweryfikowane pod kątem realizacji zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Efektem końcowym tak przeprowadzonej analizy powinny być rekomendacje dotyczące wprowadzenia w tej dokumentacji zapisów kluczowych dla faktycznej realizacji standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Warto, aby zapisy uwzględniały kluczowe pojęcia odnoszące się do równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym pojęcia: dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego (porównaj: załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu).

## **Wytyczne do opracowania procedur powołujących organ ds. równego traktowania**

### 1. Określenie uprawnień organu ds. równego traktowania

Organ ds. równego traktowania powinien być wyposażony w określone uprawnienia, w oparciu o które będzie miał możliwość realnego kształtowania i realizowania Standardu Antydyskryminacyjnego Uczelni. Opis uprawnień powinien być spójny ze standardem opisywania uprawnień innych jednostek administracyjnych działających w Uczelni. Równocześnie warto zadbać o to, aby uprawnienia przypisane organowi ds. równego traktowania nie powielały czy nie wchodziły w zakres uprawnień innych jednostek administracyjnych. Dzięki temu powoływany organ będzie miał jasno określony zakres działania, a zadania dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, prowadzone będą przez kompetentne jednostki administracyjne.

### 2. Określenie pozycji organu ds. równego traktowania w strukturze organizacyjnej Uczelni

Organ ds. równego traktowania powinien mieć jasno określoną pozycję w strukturze administracyjnej Uczelni. Ze struktury tej powinna jasno wynikać

podległość w stosunku do władz czy określonych jednostek administracyjnych. Rekomendowanym rozwiązaniem jest bezpośrednia podległość władzom Uczelni, która pozwoli usprawnić procesy decyzyjne oraz realizację działań określonych w Standardzie antydyskryminacyjnym.

### 3. Opracowanie wewnętrznych dokumentów określających sposób pracy organu ds. równego traktowania

Organ ds. równego traktowania powinien działać w oparciu o wewnętrzne dokumenty Uczelni, które dokładnie precyzują nie tylko zakres uprawnień tego organu oraz pozycję w strukturze organizacyjnej, ale także określają tryb jego pracy. Istnienie spisanych dokumentów zapewnia trwałość istnienia organu, gwarantując równocześnie transparentność jego działania. Rekomendowane jest stworzenie regulaminu pracy organu ds. równego traktowania oraz odnoszenie się do działania organu w strategicznych dokumentach Uczelni.

### 4. Kompetencje osób wchodzących w skład organu ds. równego traktowania

Organ ds. równego traktowania może być ciałem jednoosobowym lub kolegialnym. Warunkiem efektywnego działania tego typu jednostki są kompetencje osób wchodzących w jego skład w obszarze równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Na kompetencje te składają się:

- a) wiedza z zakresu równego traktowania, dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także wiedza na temat obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie,
- b) umiejętności z zakresu przeciwdziałania powyższemu zjawiskom,
- c) proaktywna postawa w zakresie reagowania na sytuacje dyskryminacji i przemocy oraz na sytuacje niosące takie ryzyko,
- d) osobiste predyspozycje umożliwiające nie tylko sprawną realizację zadań organu, ale także budowanie porozumienia oraz współpracy z innymi przedstawicielkami/przedstawicielami Uczelni i angażowanie ich w realizację Standardu Antydyskryminacyjnego.

Niezwykle ważne jest także włączanie osób i grup narażonych na przemoc i dyskryminację w wypracowywanie rozwiązań, podejmowanie działań oraz konsultowanie dokumentów i programów. Organ powinien współpracować z organizacjami społecznymi, działającymi w obszarze jego kompetencji.

### 5. Opracowanie planu działań organu ds. równego traktowania

Działalność organu ds. równego traktowania jest wyznaczana średnio- lub długoterminowym planem działania. Plan ten powinien odzwierciedlać cele strategiczne czy operacyjne Uczelni w zakresie działania na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy. Opracowany plan jest także podstawą do prowadzenia monitoringu oraz ewaluacji działań i aktywności podejmowanych przez organ. Organ powinien mieć opracowany krótkoterminowy (np. roczny) plan działania i harmonogram prac, gwarantujący regularność jego funkcjonowania.

## 6. Przypisanie konkretnych zasobów do organu ds. równego traktowania

Sprawne oraz efektywne działanie organu ds. równego traktowania zależy w znacznej mierze od zasobów, którymi on dysponuje. Mowa tutaj nie tylko o konkretnych środkach finansowych, ale także o zasobach kadrowych i organizacyjnych, które mogą usprawniać pracę organu oraz umożliwiać faktyczną, a nie tylko deklaracyjną realizację Standardu Antydyskryminacyjnego.

### **Wytyczne do opracowania kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych społeczności akademickiej w obszarze edukacji**

#### 1. Podnoszenie kompetencji kadry akademickiej w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz reagowania na nie.

Podnoszenie kompetencji kadry akademickiej (dydaktycznej, administracyjnej i zarządzającej) w zakresie przepisów dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji polega na przekazaniu wiedzy na temat dyskryminacji w miejscu pracy, jak również sposobów reagowania na tego typu sytuacje.

Działania edukacyjne powinny obejmować także przekazywanie informacji na temat wewnętrznych dokumentów odnoszących się do równego traktowania w miejscu pracy (np. regulaminy pracy, kodeksy etyczne, wewnętrzne rozporządzenia) oraz na temat rozwiązań, z których mogą korzystać osoby zatrudnione przez Uczelnię.

Warto zaznaczyć, że przekazywanie informacji na temat przepisów dotyczących równego traktowania w miejscu pracy jest obowiązkiem Uczelni wynikającym z Kodeksu pracy.

Dla skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji kluczowe jest również konsekwentne reagowanie na przejawy dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, mających miejsce w Uczelni.

#### 2. Podnoszenie kompetencji antydyskryminacyjnych kadry dydaktycznej

Celem edukacji antydyskryminacyjnej kadry dydaktycznej jest podnoszenie poziomu świadomości, wiedzy oraz umiejętności w rozpoznawaniu oraz eliminacji przekazów edukacyjnych, które mają charakter stereotypizujący, dyskryminacyjny czy przemocowy.

Dzięki temu kadra dydaktyczna otrzymuje jasne wytyczne dotyczące przekazów i treści stanowiących przejaw dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, a zatem niedopuszczalnych. Proponowane działania edukacyjne powinny obejmować szerokie spektrum kryteriów, ze względu na które dochodzić może do dyskryminacji lub przemocy, wskazując równocześnie na negatywnie ich konsekwencje dla różnych osób/grup społecznych.

#### 3. Podnoszenie kompetencji studentów/studentek wszystkich stopni w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz reagowania na nie.

Podnoszenie kompetencji osób studiujących w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, a przede wszystkim reagowania na nie, zwiększa szanse na skuteczną eliminację dyskryminacji i przemocy w relacjach interpersonalnych, działaniach grup i organizacji studenckich.

Dzięki tej edukacji ważna część społeczności akademickiej ma możliwość zdobycia wiedzy na temat praw przysługujących jej w okresie nauki, jak również później – w momencie podjęcia aktywności zawodowej.

Edukacja antydyskryminacyjna osób uczących się to projekt długofalowy, pozwalający na podniesienie bezpieczeństwa i ochrony przed przemocą poza murami Uczelni, w społecznościach lokalnych, z których pochodzą osoby studiujące.

#### 4. Edukacja antydyskryminacyjna w programach dydaktycznych Uczelni

W ramach wdrażania standardów antydyskryminacyjnych warto uwzględnić edukację antydyskryminacyjną w przedmiotach nauczania na poszczególnych kierunkach studiów. Zalecenie to dotyczy szczególnie tych kierunków, które merytorycznie łączą się – w sposób bezpośredni lub pośredni – z zagadnieniami z zakresu równego traktowania czy przeciwdziałania dyskryminacji (np. socjologia, psychologia, pedagogika, prawo, pomoc społeczna, dziennikarstwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, architektura, wszystkie kierunki prowadzące specjalizację nauczycielską).

#### **Wytyczne do opracowania procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami**

##### 1. Powołanie zespołu roboczego odpowiedzialnego za opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami

Procedura ta powinna być przygotowana przez zespół złożony z osób z różnych wydziałów/jednostek Uczelni, zarówno tych mających bezpośredni kontakt ze studentami/studentkami w wymiarze dydaktycznym i socjalnym, jak i tych, z którymi kontakt ma kadra zarządzająca Uczelni.

W prace zespołu powinny być także zaangażowane osoby z działu prawnego. Praca zespołu powinna uwzględniać różne perspektywy i doświadczenia. Warto także zebrać informacje na temat sprawdzonych rozwiązań stosowanych dotychczas przez Uczelnię oraz inne uczelnie krajowe i zagraniczne w omawianym obszarze. Prace zespołu może koordynować powołany wcześniej organ ds. równego traktowania.

##### 2. Opracowanie procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami

W procedurze diagnozowania, zgłaszania oraz reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy powinny zostać uwzględnione:

- a) kluczowe pojęcia definiujące zjawiska nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami (np. dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne – porównaj z załącznikiem nr 1 do niniejszego standardu);
- b) przykłady niepożądanych sytuacji oraz zachowań, które są przejawem nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy;
- c) wskazanie, gdzie i w jaki sposób należy zgłaszać przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy;
- d) określenie trybu pracy osoby/zespołu, który przyjmuje i analizuje zgłoszenia;

e) wskazanie konkretnych konsekwencji, które zostaną zastosowane wobec osób stosujących dyskryminację lub/i przemoc.

Wstępna wersja procedury powinna zostać skonsultowana przez zewnętrzne jednostki/osoby, w tym przez reprezentacje organizacji studenckich i doktoranckich.

Warto także przeanalizować procedurę w odniesieniu do konkretnego (hipotetycznego lub rzeczywistego) przypadku, aby zweryfikować jej skuteczność.

W oparciu o wnioski i rekomendacje wynikające z konsultacji, powinna zostać opracowana ostateczna wersja dokumentu. Procedura powinna zostać wdrożona w sposób przyjęty w Uczelni dla tego typu regulacji.

3. Opracowanie narzędzi monitorowania przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy oraz upowszechniania wiedzy w tym zakresie

Istnienie procedury nie zawsze daje możliwość pełnej identyfikacji przejawów nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy. Dlatego warto rozważyć opracowanie dodatkowych narzędzi, sprzyjających rozpoznawaniu tych zjawisk w Uczelni, takich jak anonimowe ankiety lub grupy fokusowe z udziałem studentów i studentek wszystkich stopni oraz kadry Uczelni. Umożliwiają one sygnalizowanie pojawiających się w murach Uczelni przypadków nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy, które wymykały się dotychczasowej procedurze, oraz pozwalają na monitorowanie poziomu kompetencji w omawianym obszarze.

4. Upowszechnianie informacji o opracowaniu i wdrożeniu procedury

Warto zadbać o jak najszerze i regularne upowszechnianie informacji na temat wdrożonej procedury, tak aby każda osoba tworząca społeczność akademicką miała świadomość jej istnienia, a także wiedziała, w jaki sposób można z niej skorzystać. Informacje te można upowszechniać m.in. za pośrednictwem strony internetowej, listu rektora, w gablotach wydziałowych itp.

### **Wytyczne do realizacji działań wyrównawczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, oraz wspierania grup szczególnie na nie narażonych**

1. Właściwe rozumienie pojęcia „działania wyrównawcze”

Działania wyrównawcze to ograniczone czasowo i uzasadnione inicjatywy podejmowane w Uczelni, których celem jest wzmocnienie grup narażonych na długotrwałą, strukturalną, instytucjonalną i kulturową dyskryminację lub szczególnie mocno obciążonych stereotypowym postrzeganiem, umożliwienie im dostępu do jakiegoś dobra/usługi oraz zwiększanie ich szans rozwoju i awansu.

Przykładowe działania wyrównawcze realizowane w Uczelni to m.in.: dodatkowe formy wsparcia dla studentów/studentek z niepełnosprawnościami; rozwiązania umożliwiające godzenie nauki z opieką nad dzieckiem czy inną zależną osobą; kursy językowe dla studentów/studentek, dla których język polski nie jest językiem ojczystym.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami działania wyrównawcze nie są przejawem dyskryminacji. Dzięki proponowanym formom wsparcia poszczególne

osoby/grupy mogą wzmocnić swą pozycję w Uczelni, a przede wszystkim korzystać z jej oferty – w obszarze dydaktycznym, społecznym czy zawodowym – na takich samych zasadach jak osoby nieobciążone stereotypowym postrzeganiem.

## 2. Analiza potrzeb społeczności akademickiej

Działania wyrównawcze powinny odpowiadać na realne potrzeby różnych grup tworzących społeczność akademicką. Niejednokrotnie wyzwaniem jest opracowanie propozycji rozwiązań, uwzględniających rzeczywiste potrzeby i sytuacje poszczególnych grup. Dlatego analiza potrzeb powinna być prowadzona z udziałem osób należących do grup narażonych na dyskryminację i przemoc.

## 3. Wypracowanie propozycji działań wyrównawczych

W wypracowanie propozycji działań wyrównawczych zaangażowany powinien być organ ds. równego traktowania. W proces wypracowywania tych rozwiązań powinny być zaangażowane osoby reprezentujące grupy, na rzecz których wypracowywane są propozycje działań wyrównawczych. Ich perspektywa oraz osobiste doświadczenie są kluczowe dlatego, aby proponowane rozwiązania odpowiadały na realne potrzeby oraz nie wzmocniały stereotypowego przekazu na temat poszczególnych grup.

### **Wytyczne do monitoringu i ewaluacji działań antydyskryminacyjnych**

#### 1. Analiza obowiązujących dokumentów i procedur

Planowanie i wdrażanie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Uczelni powinno być poprzedzone rzetelną analizą obowiązujących dokumentów i procedur.

Analiza ta powinna obejmować odpowiedzi na następujące pytania:

- a) Czy w dokumentach wewnętrznych i procedurach Uczelni są zapisy, które mogą mieć charakter dyskryminujący?
- b) Czy w dokumentach wewnętrznych i procedurach Uczelni są zapisy, które wspierają działania na rzecz równych szans i przeciwdziałania dyskryminacji?
- c) Czy w Uczelni powołana jest osoba/jednostka, do której trafiają zgłoszenia i skargi dotyczące dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy uwarunkowanej uprzedzeniami?
- d) Czy zgłoszenia i skargi zgłaszane w Uczelni dotyczące dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, są szczegółowo analizowane także pod kątem poszczególnych przesłanek dyskryminacji?
- e) Czy w Uczelni podejmowane są działania mające na celu analizę stanu bieżącego, dotyczące całej społeczności akademickiej, tj. zarówno osób studiujących, pracujących oraz w inny sposób współpracujących z Uczelnią?

#### 2. Opracowanie i wdrożenie narzędzi do bieżącego monitorowania działań antydyskryminacyjnych

Analiza stanu bieżącego pod kątem realizacji standardów równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji jest możliwa, o ile w Uczelni istnieją narzędzia umożliwiające rzetelną, obiektywną i regularną ocenę bieżącej sytuacji. Narzędziem

takim może być ankieta samooceny, na podstawie której zbierane są podstawowe informacje jakościowe i ilościowe oraz wypracowanie standardu analizowania tak zebranych informacji. Ma to prowadzić do pogłębionej wiedzy oraz umożliwić sformułowanie wniosków i rekomendacji.

### 3. Opracowanie i wdrożenie planu działań antydyskryminacyjnych

Realizacja działań antydyskryminacyjnych będzie skuteczna, jeśli planowane i podejmowane działania będą spójne i będą odpowiadały na realne potrzeby. W oparciu o przeprowadzoną analizę stanu bieżącego warto opracować i wdrożyć w Uczelni plan działań antydyskryminacyjnych.

Krótkookresowy plan działań obejmuje jeden rok akademicki. Perspektywa średnioterminowa obejmuje okres od roku do 3 lat, wyznaczając kierunek zmian. Plan działań powinien być opracowany szczegółowo, ze wskazaniem celów oraz wskaźników ich realizacji, przypisanych do konkretnych osób/jednostek, dysponujących określonymi zasobami (finansowymi, kadrowymi, organizacyjnymi) niezbędnymi do ich zrealizowania.

### 4. Ewaluacja działań antydyskryminacyjnych

Realizacja działań antydyskryminacyjnych powinna podlegać regularnej ocenie w ramach monitoringu i ewaluacji. Monitoring i ewaluacja będą możliwe, o ile określone zostaną konkretne wskaźniki w perspektywie krótko- i długoterminowej. Wnioski i rekomendacje wynikające z monitoringu i ewaluacji powinny być przekazywane władzom Uczelni. W oparciu o nie należy dokonywać weryfikacji planów działań, aby w jak największym stopniu odpowiadały one na aktualne potrzeby.