

Magdalena Stoch

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

**Standard antydyskryminacyjny dla polskich uczelni –
odpowiedzią na potrzebę zmiany systemowej****Wprowadzenie**

Niniejszy tekst poświęcono koncepcji Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni – dokumentu, który został wypracowany w ramach projektu *Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji*, objętego honorowym patronatem prof. Małgorzaty Fuszary, Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania w latach 2014–2015. Jako koordynatorka projektu z ramienia Ośrodka Badań nad Mediami (dalej OBNM) Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie zdecydowałam się współpracować z osobami reprezentującymi różne ośrodki akademickie (Uniwersytet Pedagogiczny, Uniwersytet Jagielloński, Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, Uniwersytet Gdański) i organizacje pozarządowe (fundacja Autonomia, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej). Takie podejście umożliwiło nam międzymiastową i międzysektorową wymianę doświadczeń¹.

Prace nad Standardem trwały rok i zakończyły się 5 listopada 2015 roku dwudniową konferencją naukową „Gender – edukacja – praca. Uczelniane rozwiązania antydyskryminacyjne”, zorganizowaną przez OBNM, fundację Autonomia i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Wszystkie osoby biorące udział w projekcie robiły to w swoim wolnym czasie, bez wynagrodzenia, poświęcając swój czas i doświadczenie dla wsparcia idei, w którą wierzą: wizji uczelni wolnej od wszelkich form dyskryminacji i przemocy. Uznałyśmy za oczywiste, że każda społeczność akademicka powinna respektować obowiązujące w Polsce regulacje stojące na straży praw człowieka oraz chroniące przed dyskryminacją i przemocą. Rozmowy w gronie eksperckim uzmysłowiły nam jednak, że obecna sytuacja pozostawia wiele do życzenia. Rozpoczęłyśmy więc pracę nad dokumentem, którego zadaniem jest wypełnienie dostrzegalnej luki systemowej. Dotychczasowe działania antydyskryminacyjne na polskich uczelniach – jeśli w ogóle – realizowane były w rozproszeniu

¹ Warto dodać, że w Krakowie działania antydyskryminacyjne na uczelni po raz pierwszy pojawiły się na Uniwersytecie Jagiellońskim, w ramach współpracy Agaty Teutsch z fundacją Autonomia z Pełnomocniczką Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, Katarzyną Jurzak-Mączką. Doświadczenie tych osób było niezwykle cenne podczas prac nad Standardem.

i przybierały takie formy, jak wsparcie osób niepełnosprawnych przez biura ds. osób niepełnosprawnych, zakładanie przedszkoli, uwzględnianie urlopu macierzyńskiego w liczeniu stażu pracy w projektach naukowych, uruchamianie kursów *gender studies* itd. Nigdy nie spotkałyśmy się z działaniem systemowym, dedykowanym całej społeczności akademickiej. W polskim systemie nauki i szkolnictwa wyższego nie jest znana instancja mediatora akademickiego, szczególnie w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, monitorowania i reagowania na jej przejawy.

Dyskryminacja na uczelniach – kontekst prawny

Powołując się na wizję uczelni jako miejsca wolnego od przemocy i dyskryminacji warto mieć w pamięci artykuł 32. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (TKP 1997), który wprowadza zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji i powszechną zasadę równości wobec prawa. W artykule 33. zostaje ona uszczegółowiona, odnosząc się do równości kobiet i mężczyzn. Konstytucja jest dokumentem powszechnie obowiązującym i odnoszącym się do wszystkich obszarów życia społecznego. Jej przestrzeganie strzeże Trybunał Konstytucyjny i to do niego można składać skargi na działania będące przejawem dyskryminacji.

Kiedy jednak rozpatruje się konkretne przypadki dyskryminacji w szkolnictwie wyższym, opisywane chociażby przez media, zawsze uderza brak kompleksowej ustawy/rozporządzenia, które regulowałyby tę kwestię. Osoby uwikłane w relacje władzy, doświadczające dyskryminacji i/lub przemocy, rzadko mają odwagę domagać się swoich praw przed sądami. Potrzebują szybkiego wsparcia w miejscu pracy i nauki, a nie tylko poza nimi.

Tymczasem ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005 r. (PSW 2005) nawet nie wspomina o dyskryminacji. Przypadki takie rozpatrywane są zatem przez uczelniane komisje dyscyplinarne w ramach wewnątrzuczelnianych przepisów.

Na istniejącą lukę prawną uwagę zwróciła w 2011 roku r. pr. Karolina Kędziora. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego opublikowało wówczas analizę *Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych – wciąż tematem tabu*. Kędziora zwraca uwagę na fakt, że „przepisy krajowe nie zawierają regulacji, która bezpośrednio odnosiłaby się do zakazu dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, w edukacji” (Kędziora 2011: 5). Zapisy takie funkcjonują w obszarze zatrudnienia (a więc strzegą osoby pracujące przed dyskryminacją ze strony pracodawcy – wystarczy powołać się tutaj na artykuł 18. Kodeksu pracy, KP 1974), ale nie pomogą poszkodowanej studentce/studentowi dochodzić swoich praw. Nie pomoże również obowiązująca od 2011 roku Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r. (tak zwana ustawa antydyskryminacyjna, UA 2010). Po raz pierwszy wprowadza ona zapis o zakazie dyskryminacji w obszarze edukacji, ale niestety wyłącznie w odniesieniu do takich przesłanek jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość. Pominięte zostają inne cechy tożsamości: płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek czy orientacja seksualna. Ustawa zawiera zamknięty katalog cech, co oznacza, że inne przesłanki nie wchodzą w zakres jej stosowania.

Dlatego też uznaliśmy, że potrzebne są dodatkowe, kompleksowe regulacje, które każda uczelnia mogłaby wdrożyć na drodze wewnętrznych zarządzeń. Zależało nam na tym, aby zastosować katalog otwarty. Wdrożenie Standardu wymagałoby współpracy między różnymi jednostkami uczelni, dlatego też sugerujemy w dokumencie powołanie uczelnianego Organu ds. równego traktowania – jednostki podlegającej wyłącznie rektorowi, samodzielnej, mediującej i – co istotne – prowadzącej również działania prewencyjne.

Dyskryminacja na uczelniach – badania, przykłady

W Polsce brakuje kompleksowych badań naświetlających problem dyskryminacji² w strukturach uniwersyteckich. Zjawisko to pojawia się w różnych obszarach funkcjonowania tej instytucji: w zatrudnieniu, rekrutacji, kształceniu, doskonaleniu zawodowym, prowadzeniu badań itp. Uczelnie jednak podchodzą niechętnie do tego typu rozpoznaw: temat jest tabuizowany, gdyż sytuacja wymagałaby kompleksowych programów interwencyjnych, naruszających istniejące hierarchie władzy. I chociaż każda uczelnia „jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania”, ciągle dominuje tendencja do unikania konfrontacji w imię świętego spokoju, zachowania życiowej pozycji. W czasach „ideologii genderowej” nawet rzetelne badania naukowe wzbudzają nieufność.

Tym bardziej na uwagę zasługują badania Agnieszki Gutkowskiej *Zjawisko molestowania seksualnego w uczelniach wyższych w Polsce i USA. Aspekty prawne i kryminologiczne* (2011). Wynika z nich, że z molestowaniem seksualnym na uczelniach wyższych spotkało się około 7% ankietowanych. Innych zachowań, mogących tworzyć wrogą i poniżającą atmosferę w miejscu nauki, doświadczyło od 16,3% do 34,5% badanych. Do najczęstszych tego typu zachowań należą opowiadanie dowcipów o podtekście seksualnym i prawienie krępujących komplementów. Zastanawia niski stopień świadomości antydyskryminacyjnej wśród osób studiujących: jedynie 19% studentów potrafiło odpowiednio nazwać to, czego doświadczało. Co więcej: jedynie 4,9% studentów wskazało, że na ich uczelni dostępne są informacje na temat molestowania seksualnego (Gutkowska 2011).

Podobne badania, ale dotyczące społeczności LGBTQ³, przeprowadzono w Uniwersytecie Warszawskim. Pracę *Przemilczane, przemilczani: raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim* wydano w roku 2011. W badaniu udział wzięło 475 osób posiadających status studenta/studentki. Ponad 1/3 ankietowanych (35%) stwierdziła, że była świadkiem sytuacji, w której członek społeczności akademickiej UW publicznie obrażał i poniżał

² Dyskryminacja – nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry (określany nadal jako „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. – definicja za: *Standard* 2015, s. 5. Cechy tożsamości, o których mowa, są prawnie chronione.

³ z ang. Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer (lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queer).

społeczność osób nieheteroseksualnych (mimo to osoby studiujące cenią sobie atmosferę na rodzimej Almae Mater). Najczęściej wymienianą formą dyskryminacji osób LGBTQ było obrażanie, obgadywanie i wyśmiewanie.

Inne badanie z Uniwersytetu Warszawskiego, *Kobiety samorządu*, pokazało udział studentek w strukturach władzy. Uczelnia jest silnie sfeminizowana, ale odnotowano nadreprezentację studentów względem studentek w organach centralnych samorządu studenckiego (poważniejszych, bardziej prestiżowych). Potwierdza to ogólną tendencję na rynku pracy, określaną jako zjawisko szklanego sufitu.

Mimo braku kompleksowych badań, o zjawisku dyskryminacji w strukturach uniwersyteckich donoszą media. W toku jest sprawa Piotra Ż., zawieszono go z wykładu na Uniwersytecie Wrocławskim, któremu postawiono łącznie 29 zarzutów, w tym czterech gwałtów (w tym dwóch zbiorowych), usiłowań gwałtu, stalkingu, zmuszania do określonych zachowań oraz uzależnienia wykonania czynności służbowej od korzyści osobistej (dokładniej: wystawienia oceny z wykładanego przedmiotu i egzaminu od spotkania o charakterze seksualnym) (GW 2016). Do przestępstw dochodziło między rokiem 2002 a 2012. W sprawie zeznawało ponad 300 osób. Co skłoniło młode kobiety do ukrywania sprawcy? Dlaczego nie zgłosiły sprawy na policję? Czy koledzy i koleżanki Piotra Ż. nie wiedzieli o jego poczynaniach? Czy czytając ten tekst, Drogi Czytelniku/Droga Czytelniczko, przypominasz sobie podobne sytuacje ze swojej uczelni? Czy zareagowałeś/aś? Czy wiedziałeś/aś, gdzie szukać pomocy? Co mogłeś/aś stracić, zgłaszając tę sprawę przełożonym?

Za przykłady dyskryminacji i/lub nierównego traktowania⁴ oraz niedopatrzeń w zakresie polityki antydyskryminacyjnej w uczelni uznać można:

- 1) na etapie rekrutacji: (a) przekazy rekrutacyjne umacniające stereotypy dotyczące aktywności kobiet i mężczyzn (w określonym wieku, określonego pochodzenia etnicznego/narodowego) w wybranych sektorach nauki i gospodarki (np. mężczyzn na politechnikach), (b) strony internetowe (w tym rekrutacyjne) niedostosowane do potrzeb osób słabowidzących, (c) dowcipy o charakterze seksistowskim na etapie składania dokumentów w komisji rekrutacyjnej;
- 2) w działalności naukowej: (a) nadmierne obciążenie młodych pracowników naukowych pracą dydaktyczną i administracyjną (dyskryminacja ze względu na wiek), (b) niejasne kryteria awansu zawodowego oraz przyznawania stypendiów (nawet na drodze konkursów), co może skutkować nierównym traktowaniem;
- 3) podczas działalności dydaktycznej: (a) seksistowskie (nawiązujące do płci lub seksualności), rasistowskie, transfobiczne, homofobiczne lub ksenofobiczne wypowiedzi, dowcipy bądź aluzje osób prowadzących zajęcia kierowane do studentów/ek (np. pytanie typu: „Czy chłopcy zrozumieli? Czy dziewczynki zapamiętały?”) lub (sporadycznie) takie same uwagi kierowane do osób

⁴ Poprzez nierówne traktowanie rozumie się „traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań” – UA 2010.

prowadzących zajęcia; komentarze dotyczące wyglądu; utrzymywanie intymnych relacji osób wykładających ze student(k)ami; (b) subiektywne (motywowane uprzedzeniami) ocenianie osób w trakcie sesji egzaminacyjnej, nie odwołujące się do obiektywnych kryteriów merytorycznych; (c) gorsze traktowanie studentów studiów niestacjonarnych (często powiązane z dyskryminacją ze względu na wiek i status ekonomiczny); nieodpłatna praca doktorantów i doktorantek na rzecz uczelni; (d) brak treści antidyskryminacyjnych i równościowych w programach nauczania, szczególnie na takich kierunkach jak: pedagogika (np. brak informacji o konieczności realizowania przez szkoły Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nadzoru pedagogicznego z dnia 10 maja 2013 roku), dziennikarstwo (brak zajęć o kreowaniu przekazów medialnych wolnych od stereotypów i uprzedzeń), pielęgniarstwo (np. brak informacji o zakazie nierównego traktowania ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej), architektura (brak zajęć o projektowaniu uwzględniającym potrzeby osób niepełnosprawnych), opieka społeczna (brak tematu feminizacji biedy) itd.;

- 4) w projektowaniu przestrzennym: (a) utrudnianie/uniemożliwianie dostępu do edukacji poprzez: brak dostępu do sal wykładowych i pomieszczeń sanitarnych dla osób poruszających się na wózkach; brak oznaczenia przestrzeni w alfabecie Braille'a; brak pomieszczeń dla osób karmiących i przewijających dziecko;
- 5) w działalności organizacji studenckich: (a) konkursy umacniające stereotypy dotyczące płci (np. konkurs na najpiękniejszą studentkę); (b) nieobecność kobiet z zarządach organizacji studenckich;
- 6) w zarządzaniu procesem dydaktycznym: (a) nieuwzględnianie potrzeb osób przechodzących proces tranżycji (korekty płci metrykalnej) w procedurach formalnych;
- 7) w relacjach rówieśniczych: (a) wyśmiewanie, dowcipy, wykluczenie z grupy motywowane uprzedzeniami (np. ze względu na orientację seksualną, wiek, status ekonomiczny);
- 8) w otoczeniu akademickim: (a) przemoc motywowana uprzedzeniami i przemoc seksualna w akademikach oraz podczas imprez studenckich;
- 9) w zatrudnieniu (w kontekście uczelni jako miejsca pracy): (a) mobbing, (b) molestowanie (każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – UA 2010); w tym 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 przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy – UA 2010), (c) zjawisko szklanego sufitu (utrudniony dostęp do wyższych stanowisk kierowniczych dla kobiet), (d) zwolnienie z pracy osoby homoseksualnej po uzyskaniu informacji o jej orientacji, (e) kierowanie na szkolenia zawodowe tylko młodych pracowników (dyskryminacja ze względu na wiek) itd.

Jak widać, osoba studiująca lub pracująca na uczelni może doświadczyć dyskryminacji w wielu obszarach i w odniesieniu do wielu przesłanek (tzw. dyskryminacja krzyżowa).

Uczelnie w minimalnym stopniu lub w ogóle nie podejmują działań pozytywnych, związanych z promowaniem zasady równości, takich jak: (a) promocja godzenia życia zawodowego i prywatnego, (b) regularne szkolenia dla administracji uczelnianej z zakresu równości szans, (c) szkolenia dla kadry dydaktycznej budujące świadomość antydyskryminacyjną (czyli np. świadomość konieczności powstrzymywania się od wypowiedzi, które mogą w sposób usprawiedliwiony zostać odebrane jako legitymizujące nienawiść lub dyskryminację), (d) szkolenia dla osób studiujących (choćby na platformie e-learningowej), służące zapoznaniu z podstawowymi standardami antydyskryminacyjnymi obowiązującymi w uczelni, a następnie ich pogłębianiu (w oparciu o kompleksowe szkolenia antydyskryminacyjne, poprzedzone badaniem potrzeb), (e) diagnozowanie nierówności ze względu na płeć i inne przesłanki w życiu uczelni, (f) opracowywanie długoterminowych planów działania i procedur reagowania (wraz z sankcjami grożącymi osobom naruszającym zasadę równego traktowania lub stosującym przemoc, w tym przemoc motywowaną uprzedzeniami), (g) włączanie zakazu dyskryminacji i bezpośrednio odnoszenie się do zasady równości do strategicznych dokumentów uczelni, (h) różnicowanie kanałów komunikacji z kandydat(k)ami na studia, (i) uwzględnianie potrzeb osób studiujących i wychowujących dzieci lub zmuszonych sytuacją życiową do podjęcia pracy zawodowej, (j) dostrzeżenie potrzeb osób wyznań innych niż katolickie (np. poprzez złożenie życzeń świątecznych przez władze uczelni student(k)om wyznającym prawosławie – czyli 7 stycznia) itd., (k) umieszczanie na stronach uczelni materiałów informacyjnych na temat podejmowanych działań antydyskryminacyjnych (w tym danych kontaktowych do organu odpowiedzialnego za ich zabezpieczenie), (l) podczas podpisywania umów z prywatnym sektorem służby zdrowia domaganie się od usługodawcy, aby zagwarantował, że podlegli mu pracownicy zostaną przeszkoleni z zakresu szczególnych potrzeb osób LGBT dotyczących zdrowia (np. celem zapobiegania klasyfikacji homoseksualizmu jako choroby, zgodnie ze standardami WHO – por. Zalecenie CM/Rec (2010)5) itd.

Nadrzędnym celem tych działań powinno być dążenie do stworzenia bezpiecznego środowiska pracy i nauki, wolnego od przemocy, zastraszania, wykluczenia społecznego czy innych form dyskryminacji i poniżającego traktowania.

Standard Antydyskryminacyjny dla uczelni – szansą na zmianę systemową

Standard Antydyskryminacyjny, o którym mowa w tym artykule, to wzór dokumentu, w którym uczelnia (dowolna, która podejmie się tego zadania) zobowiązuje się do prowadzenia działań na rzecz przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji oraz na rzecz wzmacniania zasady równego traktowania, którego przesłanie i praktyczny wymiar odnosi się do całej społeczności uczelni.

Standard został upubliczniony we wrześniu 2015 roku na stronach organizacji pozarządowych i wybranych ośrodków uniwersyteckich (SA 2015). Trafił on również w na ręce prof. Leny-Kolarskiej Bobińskiej, minister Nauki i Szkolnictwa

Wyższego, z prośbą o pomoc w jego upowszechnieniu. To właśnie prof. Lena-Kolarska Bobińska w jednym ze swoich listów do rektorów podkreślała „konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na treści kształcenia na studiach, które powinny uwzględniać problematykę rasizmu, ksenofobii, rozmaitych form dyskryminacji, a także zagadnienie przeciwdziałania takim zjawiskom” (Kolarska-Bobińska 2014). W odpowiedzi na pismo skierowane do Ministerstwa otrzymaliśmy zapewnienie, że Ministerstwo „podziela pogląd o zasadności walki z przejawami dyskryminacji, nierównego traktowania, w celu wyeliminowania ich w obszarze szkolnictwa wyższego i edukacji”. Obecny Standard konsultowany jest przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego, choć od czasu zmiany ekipy rządzącej nie otrzymaliśmy żadnej odpowiedzi w tej sprawie.

W Standardzie zaproponowałyśmy podejście kompleksowe, holistyczne, w którym zasada równości i niedyskryminacji odnosi 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 itd.

Standard ma być źródłem inspiracji, modelem wzorcowym, który każda uczelnia może i powinna dostosować do własnych potrzeb. Zdajemy sobie sprawę z faktu, że praktyczna realizacja zaproponowanych rozwiązań wymaga ich dostosowania do kultury organizacyjnej, w tym do standardów zarządzania oraz możliwości i zasobów konkretnej uczelni.

Dokument składa się z preambuły, opisującej podstawowe wartości, na które się powołujemy. Następnie pojawia się część deklaracyjna, w której osoby reprezentujące społeczność akademicką zobowiązują 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.

Czyli do tego wszystkiego, czego brakuje nam we współczesnym życiu akademickim.

Część deklaracyjna uzupełniona została sześcioma punktami ukonkretniającymi wstępne deklaracje i pokazującymi możliwe drogi działania. Pojawia się tu m.in. podpunkt o konieczności powołania uczelnianego Organu ds. równego traktowania. Standard zamyka część wskazująca na korzyści z przyjęcia tego typu rozwiązania.

Do Standardu dołączono dwa załączniki. Pierwszy to wykaz podstawowych definicji, zbudowany w oparciu o pojęcia stosowane w polskim systemie prawa oraz w opracowaniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji niemających charakteru prawnego. Drugi dokument to wytyczne do działań zaproponowanych w Standardzie, ułatwiające wdrożenie rekomendacji.

Zdajemy sobie sprawę, że żadnej uczelni nie można zmusić do przyjęcia takiego kompleksowego programu działania, skoro nawet regulacje prawne w tym zakresie są mało precyzyjne. Wierzymy jednak, że skoro „uczelnia jest autonomiczna we

wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie”, daje jej to możliwość realizacji takiej polityki antydyskryminacyjnej, która będzie sprzyjała realizacji najwyższych standardów badań i nauczania. Właśnie w odpowiedzi na potrzeby studentów na Uniwersytecie Warszawskim powstała np. Komisja Rektorska ds. przeciwdziałania dyskryminacji na UW, której przewodniczy prof. Małgorzata Fuszara. Takich inicjatyw jest jednak nadal za mało.

Korzyści z przyjęcia Standardu przez uczelnię

Podsumowując: co uczelnia zyska (mówiąc językiem biznesu) dzięki przyjęciu standardu antydyskryminacyjnego?

Zgodnie z polskim prawem (Kodeksem pracy) w przypadku oskarżenia o dyskryminację obowiązuje zasada przeniesienia ciężaru dowodu. Oznacza ona, że osoba, którą spotkała dyskryminacja (pracownik uczelni, student/studentka), jest zobowiązany/a uprawdopodobnić (a nie udowodnić) fakt naruszenia zasady równego traktowania (np. poprzez podanie wiarygodnej wersji wydarzeń). Wobec prawa za dyskryminację odpowiada pracodawca, a nie osoba, która dopuściła się dyskryminacji bezpośrednio, np. w miejscu pracy. W przypadku oskarżenia o dyskryminację np. na zajęciach akademickich, strona pozwana, czyli w tym przypadku uczelnia, będzie zobowiązana przedstawić dowody, że nie doszło do gorszego traktowania lub zaistniałe nierówne traktowania wynikało z innych powodów, niezwiązanych z cechą prawnie chronioną. W innym przypadku sprawę przegra.

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. Tak więc w interesie uczelni, m.in. jako pracodawcy, jest zapewnienie odpowiednich szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej, kadry administracyjnej i – chyba przede wszystkim – dydaktycznej.

Funkcjonowanie jasnej procedury reagowania na przejawy dyskryminacji i przemocy pozwala skutecznie zmierzyć się z tym problemem, monitorować sytuację i uniknąć tego typu zdarzeń w przyszłości. Uczelnia występuje wówczas w roli kompetentnego partnera w dialogu społecznym. Przekłada się to na jej dobry wizerunek i wpływa pozytywnie na rekrutację oraz współpracę z interesariuszami zewnętrznymi (podobnie jak tworzenie przekazów rekrutacyjnych wolnych od stereotypów, na co w dobie niżu demograficznego nie można sobie już pozwolić).

Warto też pamiętać, że tego typu regulacje funkcjonują już w uniwersytetach zagranicznych i ich brak na rodzimym gruncie może wywołać jeśli nie otwarty sprzeciw, to przynajmniej zdziwienie wśród osób uczestniczących w wymianach studenckich i naukowych. Mobilność kadry naukowej zwiększa się dzięki zapewnieniu przyjaznego środowiska pracy.

Sprawne wdrożenie standardu antydyskryminacyjnego może również wpłynąć na pozytywną ocenę parametryczną uczelni, która – zapewniając bezpieczne środowisko pracy i nauki – sprzyja rozwijaniu potencjału naukowego i twórczego swoich pracowników i studentów/ek. Już od czasów Abrahama Masłowa wiadomo, że jeśli

nie zabezpieczy się podstawowych potrzeb człowieka, w tym potrzeby bezpieczeństwa, nie będzie on w stanie rozwijać swojego potencjału.

Standard ma więc wartość nie tylko kolektywną, ale też stoi na straży jednostkowej podmiotowości. Wyraża pragnienie powrotu do korzeni idei uniwersytetu, jako prawdziwej wspólnoty uczonych i studiujących, opartej na zasadzie szacunku oraz poszanowania praw wolności każdej osoby.

Wzór Standardu zamieszczono na s. 159–173. Pełną wersję, wraz z załącznikami, można pobrać również ze strony Ośrodka Badań nad Mediami: <http://badania-media.up.krakow.pl/index.php/pl/>

Bibliografia

- Antosz P. 2012. *Badania. Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych*. Kraków: Wyd. UJ.
- Chmiel M. 2016. „Wykładowca z UW oskarżony o gwałty. Postawiono mu 29 zarzutów”, *Gazeta Wyborcza*. 4 stycznia. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://wroclaw.wyborcza.pl/wroclaw/1,35771,19426636,wykladowca-z-uwr-oskarzony-o-gwalty-postawiono-mu-29-za-rzutow.html.html#ixzz4DhctJot1>.
- Gutkowska A. 2011. *Zjawisko molestowania seksualnego w uczelniach wyższych w Polsce i USA. Aspekty prawne i kryminologiczne*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- GW. 2016. „Gazeta Wyborcza”. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://wroclaw.wyborcza.pl/wroclaw/1,35771,19426636,wykladowca-z-uwr-oskarzony-o-gwalty-postawiono-mu-29-za-rzutow.html>.
- Kędziora K. 2011. *Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych wciąż tematem tabu. Analiza obowiązujących regulacji prawnych*. Dostęp 9 stycznia 2016. http://www.ptpa.org.pl/public/files/Molestowanie_seksualne-analiza_prawna-seminarium_24.03.2011.pdf.
- Młodożeniec M., A. Knapieńska. 2013. „Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce”, *Nauka* (2), 47–72. Dostęp 9 stycznia 2016. http://www.pan.poznan.pl/nauki/N_213_04_Mlodozeniec.pdf.
- Standard Antydyskryminacyjny dla Uczelni. 2015. praca zbiorowa: M. Stoch, A. Teutsch, K. Jurzak-Mączka, E. Dąbrowa, A. Sznajder, E. Okroy, E. Okroy, A. Kozakoszczak. Dostęp 9 stycznia 2016. http://www.tea.org.pl/userfiles/standard_antydyskryminacyjny.pdf.
- Striker M., K. Wojtaszczyk. *Společne bariery rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej uczelni wyższej*. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt14/38.pdf>.
- Przemilczane, przemilczani. Raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim*. 2011. Jej Perfekcyjności (red.). Dostęp 9 stycznia 2016. <https://drive.google.com/file/d/0B3qGGp6kX87BY2VmZDYwOGQtNjg2NS00ODNiLWFkNGMtNTBhOGVkJmFIZTg2/view?pref=2&pli=1>.
- Kobiety samorządu UW. Raport z badania partycypacji wyborczej studentek Uniwersytetu Warszawskiego w latach 2011–13*. 2012. Jej Perfekcyjności (red.). Dostęp 9 stycznia 2016. <https://drive.google.com/file/d/0B3qGGp6kX87BbWF1N3ZrMmozZVU/view?pref=2&pli=1>
- Kolarska-Bobińska L. 2014. *Komunikat Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wprowadzenia do programów kształcenia treści dotyczących rasizmu*. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/komunikat-ministra-nauki-i-szkolnictwa-wyzszego-w-sprawie-wprowadzenia-do-programow-kształcenia-tresci-dotyczacych-rasizmu.html>.

Kodeks pracy, 1974. Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19740240141>.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., 1997. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946. Dostęp 9 stycznia 2016. http://www.polityka.pl/multimedia/_resource/res/20093362.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, 2005. Dz. U. Nr 164, poz. 1365. Dostęp 9 stycznia 2016. <http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20051641365>.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 r., 2010. Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700, z 2013 r., poz. 675, z 2015 r., poz. 1268. Dostęp 9 stycznia 2016. <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/ustawa-o-wdro%C5%BCeniu-niekt%C3%B3rych-przepis%C3%B3w-w-unii-europejskiej-w-zakresie-r%C3%B3wnego-traktowania>.

Zalecenie CM/Rec. 2010. 5 Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich RE w zakresie środków zwalczania dyskryminacji opartej na orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Dostęp 9 stycznia 2016. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1606669>.

Standard antydyskryminacyjny dla polskich uczelni – odpowiedzią na potrzebę zmiany systemowej

Artykuł stanowi sprawozdanie z działań, które doprowadziły do sformułowania Standardu Antydyskryminacyjnego dla Uczelni. Ponadto czytelnik znajdzie w nim uzasadnienie potrzeby wypracowania takiego oraz pewne korzyści płynące z jego przyjęcia przez uczelnię. Ważną częścią artykułu jest wyszczególnienie praktyk, działań i zwyczajów dyskryminujących (lub wprowadzających nierówne traktowanie), powszechnie występujących w polskich uczelniach oraz rozwiązań promujących równość.

Anti-discrimination standard for Polish universities as the answer to the need for a system change

The article is a report of the activities that led to the formulation of the *Anti-Discrimination Standard for University*. In addition, also included is the justification for the need to develop such a standard and the benefits of its adoption by the university. An important part of the article is to specify practices, actions and habits which are a form of discrimination (or create unequal treatment), and solutions that promote equality.

Słowa kluczowe: Standard antydyskryminacyjny, dyskryminacja, uniwersytet

Keywords: Anti-discrimination Standard, discrimination, university

Magdalena Stoch – adiunkt w Katedrze Mediów i Badań Kulturowych Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Kierowniczka Zakładu Polityki Antydyskryminacyjnej Ośrodka Badań nad Mediami. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień antropologii literatury i *gender studies* (szczególnie włączania perspektywy antydyskryminacyjnej do edukacji formalnej).