



UNIwersytet Jagielloński  
w Krakowie

---

**Strategia antydyskryminacyjna  
uczelni jako integralny element  
polityki bezpieczeństwa i wysokiej  
jakości kształcenia.  
Rozwiązania i dobre praktyki.**

---

Agata Teutsch  
Fundacja Autonomia

# Korzyści

I. Relizacja misji, wizji i strategii Uniwersytetu Jagiellońskiego

II. Wypełnienie zobowiązań i zaleceń krajowych i międzynarodowych – wystąpienie r. pr. Karoliny Kędziory

Ostatnio: Komunikat Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego do Rektorów Szkół Wyższych (14.08.2014 R.):

*proszę Rektorów, „o zwrócenie szczególnej uwagi na treści kształcenia na studiach, które powinny również uwzględniać problematykę rasizmu, ksenofobii, rozmaitych form dyskryminacji, a także zagadnienie przeciwdziałania takim zjawiskom”.*

III. Odpowiedź na problemy pojawiające się na uczelni oraz potrzeby wyrażane przez osoby związane z uczelnią – przykład wyników badania dotyczącego przemocy seksualnej, z którą spotykają się studentki

# Misja i wizja Uniwersytetu Jagiellońskiego

Uniwersytet Jagielloński (...) wytycza nowe kierunki rozwoju myśli poprzez najwyższej jakości badania i nauczanie (...) w atmosferze tolerancji i wolności buduje trwałe relacje ze społeczeństwem oraz kształtuje otwartość na nieznanne, wrażliwość humanistyczną i odpowiedzialność za działanie

Chcemy by Uniwersytet Jagielloński (...) był atrakcyjnym miejscem studiowania, wyzwiania kreatywności i realizowania aspiracji

# Przemoc doświadczana przez studentki UJ – wyniki badania „Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością”

## I. Molestowanie

Molestowanie seksualne wyrażane w sposób werbalny (gwizdanie, zaczepki, natarczywe przyglądanie się) – 47,6%, (komentarze dotyczące ich ciała i seksualności) – 35,1%, rozmowy i dowcipy stanowiące formę presji seksualnej – 21%

Różne formy niechcianego kontaktu fizycznego (łącznie z próbami niechcianego pocałunku) – 22%

Groźba wyciągnięcia negatywnych konsekwencji w odniesieniu do osoby i do jej rozwoju zawodowego jeśli nie zgodzi się na stosunek seksualny – 1,4%

## II. Nękanie (stalking)

Niechciane maile, telefony, smsy – 14,7%; nachodzenie w domu na uczelni – 5,6%, ktoś groziła że mnie zrani albo zabije – 2,4%, ktoś mnie zaatakował i spowodował obrażenia ciała – 2%, groźba że ktoś popełni samobójstwo – 12%

## III. Przemoc seksualna

Wymuszenie stosunku seksualnego – 3%, usiłowanie gwałtu – 2,7%, inne czynności seksualne – 4,55%.

**Osoby z kręgu uniwersyteckiego to 73,2% sprawców molestowania (z czego 8% to pracownicy uczelni), 17,4% sprawców stalkingu (2,4% stanowili pracownicy uczelni) i 14,3% przemocy seksualnej (1,9% - pracownicy uczelni).**

**W zależności od fazy badania i rodzaju przemocy – od 8 do 21% przypadków miało miejsce w przestrzeniach związanych z uczelniami.**

# Przemoc doświadczana przez studentki UJ

## Wpływ zdarzeń na życie studentek i tok ich studiów:

wzrost poczucia zagrożenia, poczucia winy i wstydu, unikanie pewnych miejsc, wracanie myślami do zdarzenia, a także depresja, zaniżona samoocena, utrata motywacji do działania, trudności w koncentracji, pogorszenie się osiągnięć (różne konsekwencje w zależności od rodzaju doświadczonej przemocy – wszystkie powyższe konsekwencje **deklarowało powyżej 20% badanych**).

Ponad 10% respondentek zauważyło negatywny wpływ stalkingu i przemocy seksualnej wprost na wyniki w nauce.

Studentki **oczekują od uczelni** odegrania kluczowej roli w **ukaraniu sprawcy**, w szczególności, jeśli był on **pracownikiem uczelni** a także prowadzenia **działań prewencyjnych i informacyjnych**.

## Rekomendacje z badań - trzy najważniejsze obszary:

- **transparentna polityka uczelni** - uczelnia jest miejscem bezpiecznym i wolnym od przemocy uwarunkowanej płciowo,
- **powołanie autonomicznej jednostki** odpowiedzialnej za bezpieczeństwo studentów i wyspecjalizowanej w udzielaniu im niezbędnej pomocy,
- **współpraca z instytucjami zewnętrznymi** zajmującymi się bezpieczeństwem, prewencją i reakcją na przemoc.

## Odpowiedź Uniwersytetu Jagiellońskiego

**31 marca 2011** roku na podstawie zarządzenia Rektora UJ zostało powołane stanowisko **Pełnomocnika Rektora UJ do spraw bezpieczeństwa studentów i doktorantów** – był to efekt z jednej strony wyników badań a drugiej sformułowanych na tej podstawie rekomendacji.



**Zbudowanie szerokiej długoterminowej strategii antydyskryminacyjnej i związanej z reagowaniem na przemoc** będzie kolejnym, uzupełniającym dotychczasowe działania krokiem, który pozwoli na realizację misji i wizji UJ oraz zobowiązań uczelni w zakresie bezpieczeństwa i wysokiej jakości kształcenia.

# Strategia antydyskryminacyjna - konteksty

## Kontekst etyczny:

- idea podstawowych praw człowieka, równości szans i solidarności społecznej

## Kontekst historyczny:

- historia najstarszej polskiej uczelni a współcześnie - misja, wizja i strategia rozwoju UJ

## Kontekst prawny:

- Prawo międzynarodowe i krajowe: ogólne i antydyskryminacyjne

## Kontekst społeczny:

- udział w tworzeniu aktywnego solidarnego społeczeństwa, budowanie fundamentów pod pokojowe współistnienie różnych grup

## Kontekst naukowy:

- Wykorzystanie zasobów, zdolności i kompetencji

## Kontekst ekonomiczny:

- uczelnia jako podmiot zachowujący niezależność także finansową, zdolna do rozwijania wysokiej jakości badań i dydaktyki

Równe szanse dla wszystkich bez względu na wszelkie przesłanki i promowanie różnorodności jest kluczowe dla uczelni nie tylko ze względów etycznych, ale także ma decydujące znaczenie w realizacji wysokiej jakości badań, działalności edukacyjnej, współtworzeniu społeczeństwa i osiągnięciu wyników ekonomicznych.

Edukacja decyduje o możliwościach i szansach ludzi. Uczenie się w warunkach poszanowania godności i praw oraz wykorzystywania różnorodności i przestrzegania zasady równości szans jest kluczowe dla możliwości rozwoju i osiągnięcia „sukcesu” zarówno w perspektywie indywidualnej, jak i społecznej.



# SYSTEM EDUKACJI MOŻE BYĆ SKUTECZNYM NARZĘDZIEM HAMUJĄCYM PRZEMOC, RASIZM, EKSTREMIZM, KSENOFOBIE, DYSKRYMINACJĘ I BRAK TOLERANCJI

(Karta Edukacji Obywatelskiej i Edukacji o Prawach Człowieka, Rada Europy)



## Równoległe, uzupełniające się polityki składające się na działania podnoszące jakość kształcenia i bezpieczeństwo na uczelni

### I. Polityka/strategia antydyskryminacyjna:

- Wspieranie zasady równych szans i równego traktowania/Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, podnoszeniu kwalifikacji i edukacji.
- Mogą zostać przyjęte dodatkowe, szczegółowe rozwiązania np. – polityka przeciwdziałania rasizmowi, homofobii

### II. Polityka/strategia antyprzemocowa

- Przeciwdziałanie przemocy w tym motywowanej uprzedzeniami i molestowaniu seksualnemu

### III. Działania wyrównawcze

- Wspierające i wzmacniające grupy narażone na dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami

### IV. Polityka/strategia na rzecz różnorodności

*System jest wsparty „aktami wykonawczymi” i choćby bazową „infrastrukturą” – osoby odpowiedzialne za wdrażanie strategii, za monitorowanie realizacji polityki, edukację i doradztwo w zakresie jej stosowania, reagowanie i inne.*

# Deklaracja – dokument ogólny

- Uczelnia jest **miejszem wolnym** od przemocy, molestowania seksualnego i dyskryminacji.
- Uczelnia jest świadoma, że **skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga uznania istnienia stereotypów, uprzedzeń i mechanizmów dyskryminacji**. Dyskryminacja może mieć charakter **interpersonalny**, ale także **kulturowy i instytucjonalny**; może być zarówno intencjonalna, jak i nieintencjonalna. Uczelnia **podejmuje wszelkie możliwe działania** żeby się im przeciwstawiać.
- Uczelnia **dba o powszechne wśród osób z nią związanych rozumienie wagi działań antydyskryminacyjnych, związanych z przeciwdziałaniem przemocy i promowaniem różnorodności**, a także negatywnych konsekwencji, jakie mają stereotypy oraz etykietowanie na życie jednostek i całych grup społecznych.
- Uczelnia **wspiera inicjatywy** swoich pracowników/pracownic naukowych oraz osób studiujących **związane z promowaniem równych szans, różnorodności przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy**.
- Uczelnia **jest świadoma różnorodności** osób, które ją tworzyły i tworzą, które się w niej uczą, a także osób które tworzyły i tworzą naukę. Uczelnia **docenia i korzysta z tej różnorodności**.
- **Uczelnia korzysta z zaplecza społecznego i ekspertyzy** skupionej w organizacjach pozarządowych, które zajmują się przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy.

# Operacjonalizacja

## Przepisy/ramy wykonawcze:

- Definicje, zasady, procedury, wdrażanie, ciała odpowiedzialne za realizację/monitoring/ewaluację i odpowiednie finansowanie

## Stworzenie systemu reagowania na przypadki przemocy i dyskryminacji

- możliwość anonimowego zawiadomienia
- Wsparcie dla osoby, która padła ofiarą dyskryminacji lub przemocy (psychologiczne, prawne i inne np. dbanie o możliwość uczęszczania na zajęcia bez konieczności spotkania się ze sprawcą, zbieranie materiałów/dowodów)
- znane, dostępne i stosowane etapy i procedury postępowania (procedura dyscyplinarna, działania naprawcze, redukcja szkód)

## Strategia i plan działań

- strategia musi być poddawana ewaluacji a jej wyniki są uwzględniane w planie działań na kolejny okres realizacji

# Zakres podmiotowy

**Strategia obejmuje wszystkie osoby fizyczne i prawne związane z uczelnią:**

- władze, kadra zarządzająca
- kadra administracyjna i naukowa
- studenci i studentki wszystkich szczebli
- przedstawiciele/ki stowarzyszeń studenckich i związków zawodowych,
- osoby i firmy wykonujące dostarczające usługi i towary (mieszkaniowe, prowadzące i obsługujące budynki dydaktyczne, akademiki, kluby studenckie, biblioteki, obiekty sportowe i inne.),

***Stosunki pracownicze i pozapracownicze (w relacjach między osobami pobierającymi naukę a kadra oraz wewnątrz tych grup)***

**Strategia dotyczy wszystkich cech prawnie chronionych:**

- Płeć
- Pochodzenie etniczne i narodowe
- Stopień sprawności, zdrowie
- Wiek
- Orientacja psychoseksualna i tożsamość płciowa
- Status majątkowy
- Religia, wyznanie, bezwyznaniowość

W niektórych uczelniach pojawiają się także takie, które „wynikają” z powyższych (np. uczelnia prowadzi

sób karmiących piersią, albo będących rodzicami)

# Zakres przedmiotowy

## I. Tworzenie włączającego i dostępnego środowiska pracy i nauki

Rozwiązania architektoniczne i przestrzenne zapewniające dostęp i bezpieczeństwo (budynki dydaktyczne, obiekty sportowe, akademiki, kluby studenckie itd.)

Dostęp do zasobów edukacyjnych (zajęć, materiałów dydaktycznych)

Materiały dydaktyczne

Wyjazdy integracyjne, naukowe itp.

## II. Rekrutacja na studia, wspieranie nauki i osiągnięć osób studiujących

Dostęp do zasobów edukacyjnych (zajęć, materiałów dydaktycznych)

Dostęp do badań i systemów stypendialnych, stażowych, praktyk

Dostęp do wsparcia umożliwiającego dalszą naukę w sytuacjach kryzysowych i do opieki zdrowotnej

## III. Polityka zatrudnienia i rozwoju zawodowego - dostęp do awansu i szkoleń

IV. **Zarządzanie, polityki i strategie** – np. staranie się o powiększanie liczby osób studiujących i zatrudnionych należących do grup mniejszościowych/narażonych na dyskryminację

## V. Prowadzenie badań i wykorzystanie danych statystycznych

VI. **Rozwiązania prawne** wzmacniające zasadę równych szans i in.

## Zapobieganie - podnoszenie świadomości i redukcja ryzyka

- I. **Opracowanie narzędzi edukacji równościowej i antydyskryminacyjnej** dla wszystkich osób objętych strategią – scenariusze zajęć, podręczniki,, kursy (w tym e-learningowe)
- II. **Stworzenie zaplecza np. zespołu wykwalifikowanych trenerów i trenerek wewnętrznych** wspieranych **ekspert/k/ami z zewnątrz**, którzy będą się zajmowali szkoleniami i doradztwem w zakresie m.in. podejmowania działań prewencyjnych, reagowania, budowania przestrzeni wolnej od dyskryminacji i przemocy, włączania perspektywy antydyskryminacyjnej i problematyki równości i różnorodności w swojej pracy i aktywności.
- II. **Działania edukacyjne** obejmujące całą społeczność uniwersytecką: kadry, kadra naukowa, władze, studenci/cki, organizacje studenckie.
- III. **Włączanie do programów nauczania** kursów dotyczących niedyskryminacji i równości, także poprzez wykorzystanie i rozszerzenie już istniejących.

# Informacja i promocja

- **Udostępnienie informacji** o istniejących przepisach, procedurach, możliwościach, materiałach, organizacjach itd.: serwis internetowy, forum, telefon „zaufania” spotkania dyskusyjne, konferencje, seminaria, ulotki, plakaty, broszury,
- **Zaangażowanie mediów uczelnianych** (konieczne szkolenia dla dziennikarzy/rek z tych mediów),
- **Wykorzystanie nośników elektronicznych** należących do uczelni, a także zewnętrznych, z których korzysta uczelnia w promowaniu swojej oferty i działalności (np. telewizja tramwajowa)
- **Konkursy** angażujące studentki i studentów – na projekty badawcze, społeczne, na prace magisterskie, doktorskie.
- **Organizacja wydarzeń** na uczelni związanych z promowaniem przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji – np. poprzez wykorzystanie dni praw człowieka ustanowionych przez ONZ do **zorganizowanie kampanii**.



## Kroki konieczne do uruchomienia procesu budowania polityki/strategii

**Zgromadzenie informacji o istniejących zasobach:** osobach – pracownikach/kach naukowych i administracyjnych posiadających kompetencje w omawianym obszarze, o materiałach i programach dydaktycznych, projektach badawczych realizowanych na UJ (o zasięgu krajowym i międzynarodowym) itd., już istniejących rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych, które mogłyby stanowić element polityki antidyskryminacyjnej i antyprzemocowej.

**Wykonanie badań** dotyczących sytuacji poszczególnych grup narażonych na dyskryminację (wszystkie przesłanki) we wszystkich obszarach aktywności uczelni (np. w zakresie zatrudnienia, wynagradzania, dostępu do stanowisk i awansu zawodowego, badań, przyjęć na studia, sytuacji przerywania nauki, dostępu do stypendiów, staży i praktyk itd., analiza materiałów dydaktycznych, informacyjnych i in.), z uwzględnieniem wyników badania „Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością. Raport Polski”, które było realizowane z udziałem Katedry Kryminalistyki i Bezpieczeństwa Publicznego na Wydziale Prawa i Administracji UJ.

**Powołanie ciała koordynującego/grupy roboczej**, w którego skład powinny/i wchodzić przedstawicielki/e wszystkich interesariuszy: władz, kadry naukowej i administracyjnej, samorządów, związków zawodowych, jednostek takich jak BON, organizacji studenckich. W grupie powinny być reprezentowane także grupy bezpośrednio narażone na dyskryminację. Niektóre uczelnie decydują się na włączenie na zasadzie głosu doradczego ekspertów/ek, w tym z organizacji pozarządowych.

**Ustalenie zakresu i harmonogramu prac**, zapewnienie zasobów ludzkich, organizacyjnych, czasowych i finansowych.

**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**

**ZAPRASZAM DO KONTAKTU**

[a.teutsch@autonomia.org.pl](mailto:a.teutsch@autonomia.org.pl)

**tel: 502246768**

<http://www.autonomia.org.pl>

<http://www.bezupzedzen.org>