

Standard Antydyskryminacyjny dla Akademii Pomorskiej w Słupsku stanowi dokument wewnętrznych rozwiązań, procedur i polityki służącej przeciwdziałaniu, diagnozowaniu i reagowaniu na przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami w środowisku akademickim, w celu zapewnienia bezpiecznego oraz przyjaznego środowiska pracy, nauki a także socjalizacji. Jesteśmy bowiem przekonani, że uczelnia i środowisko akademickie może i powinno odgrywać fundamentalną rolę w budowaniu świadomych, aktywnych społeczeństw, szanujących prawa człowieka i podstawowe wartości demokratyczne.

Dokument stanowi efekt prac realizowanych w ramach projektu Dostępna Akademia Pomorska i skierowany jest do całej społeczności Akademii Pomorskiej w Słupsku.

**STANDARD ANTYDYSKRYMINACYJNY
AKADEMII POMORSKIEJ W SŁUPSKU
Standard antydyskryminacyjny**

Przyjęty dnia 11.07.2022 r.

na mocy uchwały Rektorskiej Komisji ds. Równego Traktowania nr 2/2022

[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 Akademii Pomorskiej w Słupsku 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.

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 odnoszą 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.

Rekomendacje do wprowadzenia przez Władze Uczelni

Zobowiązania te będziemy realizować poprzez:

- 1) umieszczenie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania w dokumentach strategicznych Uczelni [dokumenty obowiązujące w kontroli zarządczej)
 - Kodeks etyki nauczyciela akademickiego
 - Kodeks etyki pracownika administracyjnego
 - Kwestionariusz ankiety oceny pracownika administracji dziekanatu, sekretariatu Instytutu/Katedry i Biuro ds. Kształcenia i Studentów oraz opiekuna praktyk
 - Kwestionariusz oceny nauczyciela przez studenta
 - Strategia rozwoju AP w Słupsku w tym Misja
 - Kodeks Etyki Doktoranta;
 - Strategia Rozwoju Uczelni
 - Statut Uczelni
- 2) powołanie organu ds. równego traktowania (jednoosobowego lub kolegialnego), dysponującego odpowiednimi kompetencjami i środkami, umożliwiającymi realizację założeń Standardu antydyskryminacyjnego;

- 3) stworzenie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całej społeczności akademickiej;
- 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 w tym słownej i motywowanej uprzedzeniami;
- 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].

11.07.2022 r., Słupsk

Przewodniczący Komisji

dr Jacek Kowalczyk



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

Załącznik nr 1

Definicje podstawowych pojęć stosowanych w dokumencie Standard Antydyskryminacyjny

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 antidyskryminacyjna 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. 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.

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.).

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.

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.

5. Zachęcanie do dyskryminowania

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

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.

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 doświadczająca 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.

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 wyróżnionych w oparciu o faktyczne lub domniemane cechy tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania, 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.

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. Przestępstwem z nienawiści będzie każde przestępstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

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.

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 przedstawicielek/li tych grup w różnych sytuacjach społecznych (dyskryminacja).

Uprzedzenie

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

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.

Zasada równości szans i niedyskryminacji – umożliwienie wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach.

Dyskryminacja – jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn – zasada ta ma prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki

finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.