



PRZEWODNIK
ANTYDYSKRYMINACYJNY

Dominika Cieřlikowska

WSTĘP

Przewodnik jaki macie Państwo przed sobą ma za zadanie jak najbardziej praktycznie wprowadzić Państwa w tematykę dyskryminacji z jaką możecie spotkać się na uczelni: jako pracownicy, doktoranci, studenci lub osoby współpracujące z instytucją.

Publikacja jest przede wszystkim podsumowaniem informacji dla osób, które wzięły udział w szkoleniach z tej tematyki, ale liczymy, że będzie też przekazywała wstępne informacje dla osób niezaznajomionych z tematem.

Forma przewodnika daleka jest od akademickiej, nie stanowi też wykładni prawa. Tworząc go zależało nam bowiem by wyjaśniał on mechanizm dyskryminacji i podsuwał pomysły jakimi sposobami reagować na naruszenia w tym temacie. Dlatego pierwsza część publikacji opisuje dyskryminację jako zjawisko społeczne. Przeczytacie Państwo w niej jak kształtują się relacje międzygrupowe z perspektywy antydyskryminacyjnej i jak działa sam mechanizm dyskryminacji. Liczymy, że pomoże on zespołom pracującym razem uwspólnić wiedzę na temat przesłanek, przebiegu i form dyskryminacji tak, by łatwiejsze było identyfikowanie kto, kiedy, z jakiego powodu był, jest lub może być narażony na dyskryminację.

W drugiej części publikacji zdecydowaliśmy, że istotne jest przekazanie Państwu wskazówek, jak możecie reagować na przejawy dyskryminacji, używając takich form komunikacyjnych, by wpływać na swoje otoczenie, obniżając skłonność do budowania nierównych relacji i dopuszczania się dyskryminacji, przy jednoczesnym dbaniu o relacje i gaszenie konfliktów w zespołach zadaniowych i jednostkach instytucjonalnych. Przewodnik ponadto zawiera krótki opis zaplecza instytucjonalnego i zakresu ochrony prawnej w temacie dyskryminacji.

SPIS TREŚCI

DYSKRYMINACJA JAKO ZJAWISKO SPOŁECZNE.....	3
Mechanizm dyskryminacji: przyczyny, dynamika i przejawy narastania złych wzorców w relacjach międzygrupowych i różnego traktowania reprezentantów grup społecznych.....	3
Różne przejawy dyskryminacji.....	7
RÓŻNE DROGI REAGOWANIA.....	9
Interwencje – poziom indywidualny: reagowanie w oparciu o zasady komunikacji interpersonalnej i rozwiązywania konfliktów (w tym mediacji).....	9
Interwencje – poziom instytucjonalny: reagowanie z wykorzystaniem zaplecza uczelni.....	13
Interwencje – poziom krajowy: reagowanie w oparciu o zasady prawa antydyskryminacyjnego.....	14

DYSKRYMINACJA JAKO ZJAWISKO SPOŁECZNE

Przyczyny, dynamika i przejawy narastania złych wzorców w relacjach międzygrupowych i różnego traktowania reprezentantów grup społecznych

Rozważania na temat dyskryminacji rozpoczniemy przytoczeniem opisu sytuacji.

Na spotkaniu wigilijnym w jednej z jednostek Uniwersytetu profesor dość głośno komentował, jako bardzo sexy, strój koleżanki. Kobieta usłyszała też najróżniejsze pytania o jej sytuację rodzinną. Początkowo reagowała dość wymijająco, ale po kilku powtórzeniach komentarzy, całkiem otwarcie skrytykowała profesora za te zachowanie i poprosiła by zaprzestał odnosić się do jej wyglądu. Pozostałe koleżanki i koledzy patrzyli z niesmaczeniem na zachowanie kobiety. Po zaistniałej sytuacji zaczęli „na boku” komentować jej brak poczucia humoru i dystansu do siebie. Stwierdzili, że nie mają za bardzo ochoty spędzać wieczoru z kimś, kto jest tak przewrażliwiony.

Kluczowe pytanie jakie warto sobie zadać po zapoznaniu się z przykładem życiowej sytuacji, która może wydarzyć się w najróżniejszych instytucjach czy organizacjach brzmi: **czy doszło w opisanej sytuacji do dyskryminacji?**

Patrząc na to okiem osoby znajdującej się na dyskryminacji oczywiście powinno być, że do dyskryminacji doszło i to w nie jednym momencie. Jednak praktyka zadawania tego pytania pracownikom i pracownikom różnych instytucji i często ich odpowiedzi oparte o tak zwany „zdrowy rozsądek” przeczą właściwemu rozumieniu zjawiska dyskryminacji.

Niestety normy kulturowe, utarte i dość mocno zakorzenione negatywne schematy relacji interpersonalnych oraz asymetria relacji, rozumiana jako społeczne przywileje dostępne w różnego typu relacjach poszczególnym jej stronom, a niedostępne innym, nierzadko prowadzą do bagatelizowania przypadku naruszenia czy naruszeń opisanych w przykładzie. Jedno z tych naruszeń dobrze wyczuwała i nazwała bohaterka zdarzenia, drugie jest bardzo często w ogóle niedostrzegane i niekonotowane z dyskryminacją przez ogół polskiego społeczeństwa.

Opisana historia to przede wszystkim przykład molestowania seksualnego – jednego z rodzajów dyskryminacji rozróżnianego na gruncie społecznym i opisanego/ zakazanego przez polskie prawo.

Przytaczając definicję, za molestowanie seksualne uznaje się nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie osoby nim dotkniętej, stworzenie zastraszającej, wrogiej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Może przybrać formę zachowania fizycznego, werbalnego lub pozawerbalnego.

Molestowanie seksualne to nie tylko niechciany kontakt fizyczny – zaloty, ocieranie się, dotykanie, poklepywanie, przemoc seksualna czy też seksualny szantaż. Do tego rodzaju naruszenia zalicza się także opowiadanie sprośnych dowcipów, prezentację treści pornograficznych np. w przesłanym mailu, smsie czy podsuwanym czasopiśmie, wywieszanie fotografii/wizerunków rozebranych osób, itp. To również aluzje, uwagi, zaczepki, docinki lub wulgarne wypowiedzi (czasami w przekonaniu mówiącego żarty) na temat ubioru lub wyglądu, „przypadkowe” dotknięcia i nieprzyzwoite gesty.

Istotne dla uznania zachowania za molestowanie jest wyrażenie sprzeciwu przez osobę doświadczającą niepożądanego zachowania, co miało miejsce w opisanej sytuacji.

W przywołanym zdarzeniu poznajemy także reakcję kolegów i koleżanek na wyrażenie sprzeciwu wobec komentarzy i pytań profesora odnoszących się do płci bohaterki. Jak się dowiadujemy pozostałe osoby „na boku” komentowały jej brak poczucia humoru i dystansu do siebie. Koleżanki i koledzy stwierdzili, że nie mają za bardzo ochoty spędzać wieczoru z kimś, kto jest tak przewrażliwiony.

Patrząc „zdroworozsądkowo” (kategoria bardzo często przywoływana gdy mowa w potocznych / codziennych dyskusjach o dyskryminacji) także ich reakcja ma znamiona niepożądanych i niewłaściwych zachowań. Pracownicy i pracownice jednostki akademickiej odsunęli się od koleżanki, komentując w przykry sposób jej postawę i zachowanie. Najprawdopodobniej psychologicznie jest to bardzo nieprzyjemna sytuacja dla bohaterki zdarzenia. Zamiast wsparcia i obrony otrzymała ostracyzm i krytykę. Jest to zdecydowanie sytuacja wtórnej wiktyimizacji, czyli doznania kolejnej (wtórnej) krzywdy ze strony innych osób - otoczenia, bliskich, znajomych, współpracowników. Jest to krzywdzące zachowanie wynikające z braku empatii i / lub niewiedzy. Nie doszło tu jednak do dyskryminacji.

Do dyskryminacji dochodzi, gdy osoba jest traktowana inaczej, często choć nie zawsze gorzej, ze względu na przesłankę dyskryminacji, czyli cechę tożsamości (nie zachowanie). Inne, nierówne traktowanie kogoś ze względu na przykład na płeć, orientację seksualną, wiek czy niepełnosprawność jest niepożądanym zachowaniem definiowanym jako dyskryminacja. Traktowanie kogoś gorzej, źle czy

niesprawiedliwie ze względu na tej osoby cechy osobowości, zachowanie, postawy (w opisanej sytuacji „brak poczucia humoru” czy „brak dystansu do siebie”) jest zachowaniem niepożądanym i niewłaściwym społecznie i relacyjnie, ale nie będzie w istocie definicyjnej i w doktrynie prawa traktowane jako dyskryminacja.

Podsumowując społeczną definicję dyskryminacji jest to niewłaściwe, wybiórcze, krzywdzące, nieuzasadnione i niesprawiedliwe traktowanie poszczególnych jednostek z powodu ich cech tożsamości / przynależności grupowej.

Dynamika relacji międzygrupowych wpływająca na dyskryminację

Stoi za tym przekonanie, że poszczególne cechy tożsamości, zarówno wrodzone (jak kolor skóry, płeć) jak i nabyte (światopogląd, religia) różnicują ludzi w sposób szczególny, dzieląc na grupy społeczne, które są nierówno traktowane społecznie. Przykładowo sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze publicznej (rynek pracy, polityka), jak i w sferze prywatnej (dom, rodzina) od wieków różni się ze względu na tradycyjnie przypisywane role i wzorce zachowań, które co prawda istotnie się zmieniają i są redefiniowane, ale daleko im nadal do pełnej równości i transparentności cechy jaką jest płeć.

W doktrynie prawa wymienia się cechy, które mogą w sposób szczególny narażać daną osobę na dyskryminację. Zależnie od poszczególnego dokumentu inne cechy uznane są za tzw. cechy prawnie chronione. Ustawodawca wymienia je stosując katalogi zamknięte (np. tzw. Ustawa Wdrożeniowa, o której będzie napisane więcej w dalszych częściach publikacji) lub otwarte (np. Kodeks Pracy).

Dyskryminacja to nic innego jak różnicowanie ludzi. Kluczowym zjawiskiem stojącym za nierównym traktowaniem jest psychologiczny mechanizm dzielenia na „my” i „oni” (często też odnoszący się w sposób wartościujący do grupy my = Swoi i oni = Obcy). Za podziałem tym bardzo często stoi faworyzowanie/ lepsze traktowanie osób z własnej grupy i obniżanie wartości i / lub gorsze traktowanie przedstawicieli grup, do których się nie przynależy. Osoby z własnej grupy najczęściej jawią się jako bardziej różnorodni, natomiast przy ocenie grupy „oni” często dochodzi do niedoceniań zróżnicowania wewnątrz tej grupy.

Stereotypy i uprzedzenia a dyskryminacja

Tam gdzie ludzie jawią się jako bardzo różni od nas, ale bardzo podobni między sobą, łatwo o przypisanie stereotypów, czyli uogólnionych sądów, przekonań. Takie uogólnione, przypisane cechy wobec grup szczególnie mniej liczebnych lub o niższym statusie społecznym (mniejszości) upowszechniają się i stają się źródłem postaw i stosunku do grupy i jej przedstawicieli. Nawet wtedy, gdy członkowie i członkinie grup własnej i obcej zachowują się tak samo lub bardzo podobnie, o sposobie odnoszenia się do „Swoich” lub „Obcych” może decydować nie realna ocena a uprzedzenie.

Podsumujmy trzy kluczowe definicje dla rozumienia zjawiska nierównego traktowania:

STEREOTYP - opinia, przekonanie, reprezentacja czy schemat poznawczy rozpowszechniony w danej grupie, którego obiektami są inne grupy społeczne czy kulturowe i ich przedstawiciele i przedstawicielki.

Cechy stereotypów:

- ▶ proste
- ▶ powszechne
- ▶ nabywane
- ▶ trwałe, sztywne, trudne do zmiany
- ▶ zawierają uogólnione sądy
- ▶ mają wartościująco-emocjonalny charakter

Sytuacje sprzyjające zaktywizowaniu stereotypów:

- ▶ niewiedza (brak, niedostateczne lub wybiórcze informacje o danej grupie)
- ▶ widoczne różnice międzygrupowe
- ▶ rywalizacja między grupami lub osobami
- ▶ zagrożenie lub poczucie zagrożenia

UPRZEDZENIE - postawa uprzedzająca realne poznanie grupy lub jej przedstawicieli, zbudowana na podstawie stereotypów; stosunek (najczęściej negatywny, ale bywa, że i pozytywny) wobec danej grupy i jej przedstawicieli i przedstawicielek zbudowany na bazie przeczuć i powszechnych przekonań.

DYSKRYMINACJA – zachowanie uwarunkowane stereotypami i uprzedzeniami, polegające na różnicowaniu ludzi i różnym ich traktowaniu z powodu ich przynależności do grupy (tożsamości = kim są), a nie tego jak się zachowują czy jakimi są ludźmi.

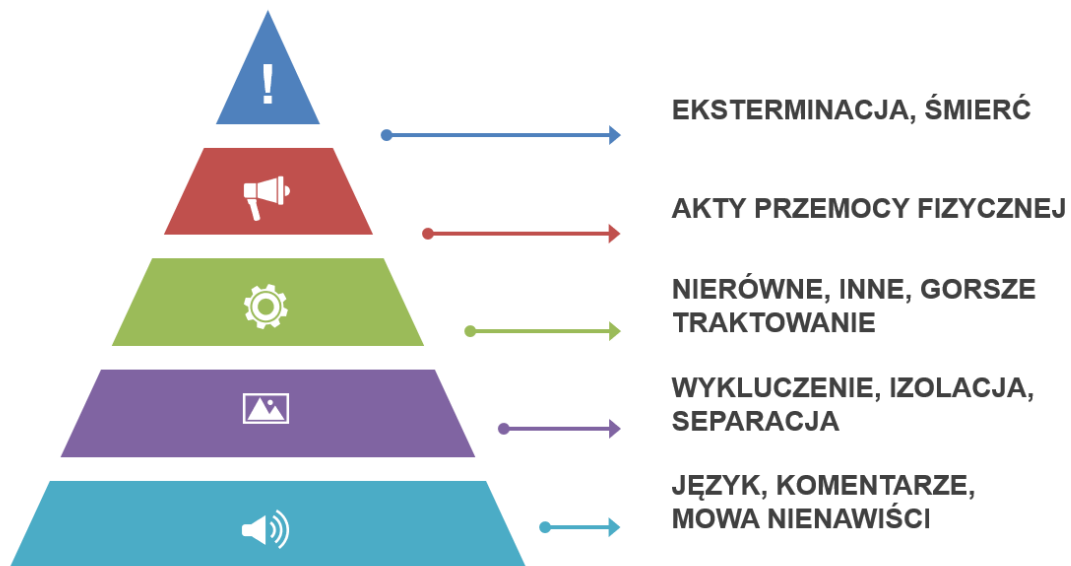
Różne przejawy dyskryminacji

Może polegać na **nierównym traktowaniu osób równych** (podział studentów na starszych i młodszych i zorganizowanie egzaminu końcowego tylko dla młodszych) lub **równe traktowanie osób nierównych** (te same ramy czasowe na egzaminach dla osób o różnym stopniu sprawności).

Może przybierać różne formy od mikronierówności do ludobójstwa.

Za mikronierówności uznaje się drobne, subtelne, ale deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne, świadomie lub nieświadomie odnoszące się do osób z grup mniejszościowych (mniej licznych i / lub o mniejszym prestiżu/ statusie społecznym), które mogą prowadzić z jednej strony (na poziomie społecznym) do wykluczenia, a z drugiej (na poziomie osobistym) do bezradności, obniżenia samooceny i efektywności. Często są pierwszymi symptomami dyskryminacji.

Inne przejawy dyskryminacji, z przyporządkowaniem ich do częstotliwości ich występowania i intensywności/ dotkliwości ich skutków opisane są w modelu Gordona Allporta zwanym PIRAMIDĄ NIENAWIŚCI.



Rys. 1: MODEL: PIRAMIDA NIENAWIŚCI G. ALLPORT'A.

Model Allporta pokazuje, jaki może być rozwój wypadków, gdy pierwsze symptomy – deprecjonujący język i nienawistne komentarze – zostaną zignorowane.

Język pogardy, nienawiści i deprecjonowania nie tylko reprodukuje stereotypy i wzmacnia uprzedzenia, ale także może prowadzić do zrywania kontaktów interpersonalnych czy międzygrupowych, co z kolei powoduje zwiększenie dystansu, zobojętnienie, brak wiedzy o przedstawicielach i przedstawicielkach odizolowanych grup i może skutkować większą gotowością do przejawiania nierównych, niesprawiedliwych, krzywdzących wzorców zachowań. Stąd już dużo bliżej i łatwiej o akty przemocy fizycznej czy psychicznej, co w konsekwencji może przeobrazić się w jeszcze drastyczniejsze formy wyżywania się na deprecjonowanych grupach czy ich przedstawicielach i dopuszczania się zabójstwa (pojedynczej osoby lub grupy osób). Allport swój model oparł o analizę zachowań antysemitycznych i ich rozpowszechniania i umacniania, która doprowadziła do Holocaustu, ale analiza stosunku do poszczególnych grup (w ostatnich czasach szczególnie wobec uchodźców czy osób LGBT) pokazuje, że te same mechanizmy nieobce są też czasom w jakich żyjemy.

Trzy poziomy dyskriminacji: indywidualna, instytucjonalna i systemowa

Przytoczony na samym początku tej publikacji przykład sytuacji, który omówiony został pod kątem molestowania seksualnego i wiktylizacji wtórnej ma wpisany w swój opis jeszcze jeden przykład dyskriminacji. Wszystkie osoby, które nie pamiętają detali opisanej sytuacji zachęcam do powrotu do początku przewodnika i próby wczytania się w niego. Występuje tam bowiem jeszcze jeden przykład, odnoszący się nie tyle do relacji interpersonalnych, ale sposobu działania uczelni jako instytucji. Całe opisanie zdarzenie miało miejsce podczas uczelnianej „Wigilii”. Dla wielu osób czytających ten opis przypadku, będących katolikami – większością religijną w Polsce, ale i innych osób wychowanych w obecności dominującej religii, kategoria religii/ wyznania może być dość mocno przezroczysta / niezauważalna. Mamy tu bowiem do czynienia z dyskriminacją instytucjonalną – pewną praktyką wprowadzoną w życie, w tym przypadku mocno ugruntowaną, zakorzenioną, nawiązującą do preferencyjnego/ lepszego traktowania jednej religii i jej wyznawców. Organizowanie spotkania dla wszystkich pracowników (lub co gorsza dla wybranych pod względem danej cechy tożsamościowej), dla którego protekstem jest święto charakterystyczne dla jednego wyznania, z pomijaniem świąt, celebracji i ważnych dat dla innych wyznań lub/ i całkowitym pomijaniem potrzeb osób bezwyznaniowych nosi znamiona dyskryminującego różnicowania ludzi o różnym wyznaniu lub podejściu do religijności. Tego typu różnicowanie, jest na tyle mocno wpisane w funkcjonowanie polskiego społeczeństwa, że dyskriminacja często ma miejsce nie tylko na poziomie danej instytucji (dyskriminacja instytucjonalna), ale także w sposobie funkcjonowania całego systemu państwowego (dyskriminacja systemowa). Przykładem dyskriminacji systemowej nawiązującym do naszego przykładu jest inny sposób organizowania przez państwo dostępu do dni wolnych od pracy osobom różnych religii i osobom bezwyznaniowym. Osoby wyznania katolickiego mają de facto ustawowe dni wolne w wiele swoich

świąt religijnych, przyznawane im niejako z automatu, podczas gdy uzyskanie wolnego przez osoby innych wyznań wiąże się z przeprowadzeniem oddzielnych procedur/ działań, a osoby bezwyznaniowe w ogóle nie mają tego typu udogodnień poza przysługującymi na bazie prawa dniami wolnymi.

RÓŻNE DROGI REAGOWANIA

Dyskryminacja, bazując na wielowiekowych wzorcach relacji międzygrupowych i utrwalonych systemach społecznej dominacji i podporządkowania grup i jednostek nie zniknie sama. Milczenie w obliczu reagowania jest przyzwoleniem na dyskryminację. Dlatego tak ważne jest by wyrobić w sobie nawyk sprzeciwiania się nawet najdrobniejszym przejawom nierównego traktowania i nie dopuszczać do rozwoju sytuacji nierównego traktowania (przechodzenia na kolejne etapy piramidy Allporta) . Przy reagowaniu, zależnie od sytuacji i jej okoliczności, kontekstu interpersonalnego, instytucjonalnego i społecznego, można wybrać różne sposoby zareagowania: od osobistej, bezpośredniej reakcji (wyrażenia sprzeciwu), przez uruchomienie mechanizmów jakie dostępne są w ramach działania danej instytucji po narzędzia oferowane przez system prawa i instytucje szczebla centralnego lub samorządowego dedykowane przeciwdziałaniu i ochronie ludzi przed dyskryminacją.

Reagując na dyskryminację czy mikronierówność trzeba podjąć stanowczy, a czasem bezwzględny krok nie dopuszczając do eskalacji poniżania, deprecjacji, czy przemocy wobec osoby. Wiele jednak sytuacji nie wymaga „ostatecznych rozwiązań”, a wręcz czym wcześniej zareagujesz, tym lepiej dla wszystkich stron. Pamiętaj też, że reakcję można stopniować tak ,by utrzymać relację z drugą osobą, nie dopuszczając na ile jest to możliwe do rozwoju konfliktu i mieć mediacyjne podejście, by sytuacja była nie tylko bolesnym wspomnieniem, ale odniosła skutek edukacyjny i rozwojowy.

Interwencje – poziom indywidualny: drabinka interwencji i zasady dobrego reagowania w oparciu o zasady komunikacji interpersonalnej i rozwiązywania konfliktów

Przyjrzymy się jeszcze raz sytuacji wypowiedzenia pozornie (nie)winnego dowcipu o stereotypowym i uprzedzeniowym zabarwieniu (np. seksistowskim). U osób uwrażliwionych równościowo wywołać on może sprzeciw i gniew, w różnym natężeniu tej emocji. Niezadowolenie, rozdrażnienie, niechęć, irytacja, złość, wściekłość, czy furia uważane są za uczucia trudne w przeżywaniu, które chętniej są

odrzućane i neutralizowane, pełnią one ważne funkcje: (1) **informują**, że wokół nas dzieje się coś dla nas czy dla kogoś obok nieprzyjemnego i / lub niepożądanego oraz (2) **mobilizują i dostarczają energii** do zmiany tego stanu.

Trzy najczęstsze reakcje w sytuacji niezgody/ sprzeciwu
na mikronierówność (np. homofoniczną czy seksistowską uwagę):

1. Uległy sposób wyrażania niezgody / złości

Powstrzymujemy się przed reakcją i pokazaniem naszego stanu uczuć na zewnątrz. Gniew, złość, rozdrażnienie „tłamsimy” tym samym w sobie. Polega to na „zaciśnięciu zębów” i nie pokazaniu co nam dokucza, czy na co się nie godzimy.

Konsekwencje:

- emocjonalne koszty (wzrost frustracji czy złości);
- psychosomatyczne reakcje naszego ciała (ból głowy, wrzody żołądka, alergię...);
- nie zmienia się niekorzystna sytuacja lub czyjeś zachowanie, z którym się nie zgadzamy.

2. Agresywny sposób wyrażania niezgody / złości

Atakujemy obiekt naszej złości, prowadząc do jego zniszczenia lub skrzywdzenia. Używamy krzyku, obraźliwych epitetów, a nawet siły.

Konsekwencje:

- zmiana sytuacji, ale i wywołanie strachu przed nami u innych, izolację, ucieczkę;
- zmiana sytuacji przynosząca eskalację niepożądanych zachowań, czasem nawet reakcje odwetowe;
- brak uczenia się i konstruktywnych wniosków z sytuacji: używamy tych samych środków, które tworzą dyskryminującą sytuację;
- niszczymy relacje z innymi i zostajemy sami.

3. Stanowczy / asertywny sposób wyrażania niezgody / złości

Wyrażamy swoje niezadowolenie bez naruszania godności drugiej osoby.

Konsekwencje:

- pokazujemy czym jest dyskryminacja i jakie przynosi konsekwencje;

- realnie się jej przeciwstawiamy i urealniamy zmianę zachowań dyskryminujących;
- uwalniamy się od zbytecznego napięcia;
- dajemy sobie szansę skoncentrowania się na zadaniu, jakim jest dokonanie zmiany;
- możemy utrzymać dobre relacje z innymi.

Zasady stanowczego / asertywnego wyrażania niezgody

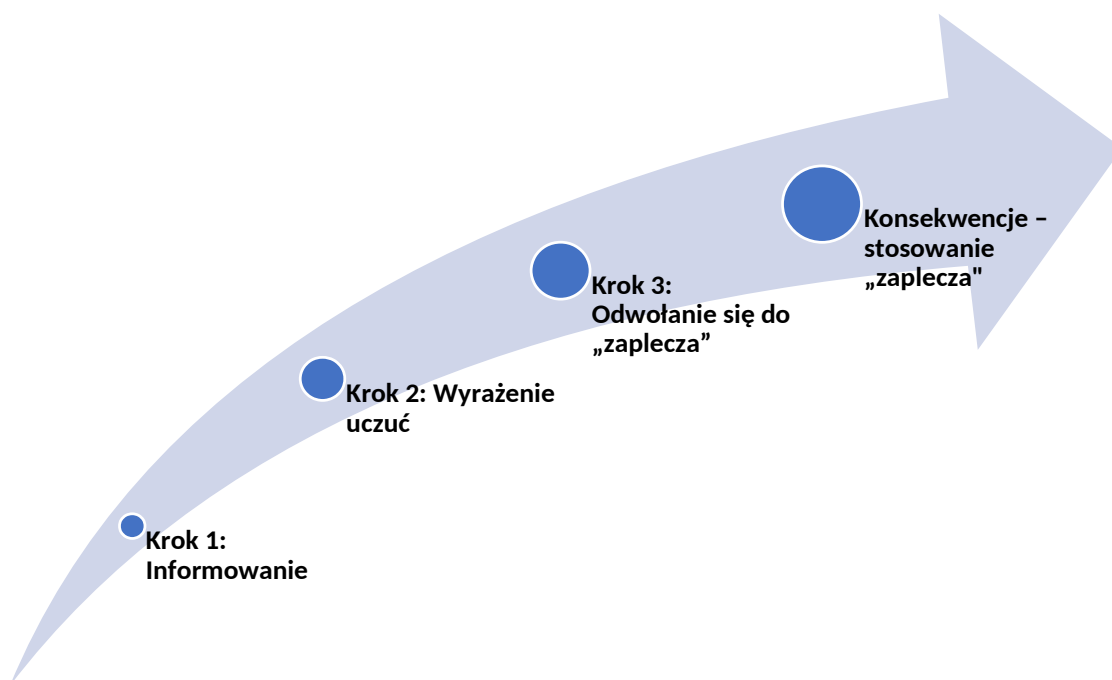
Gdy jesteś świadkinią / świadkiem wykluczającego zachowania, dyskryminacji, mikronierówności, zachowań agresywnych, przemocy – zareaguj:

ZASADA 1: Stosuj odpowiedni język i informację zwrotną, czyli:

Używaj komunikatu JA	„Jestem wściekła na Ciebie i nie podoba mi się żart, który przed chwilą powiedziałeś-łaś”, zamiast: „Czy Ty zawsze musisz sobie tak kretyńsko żartować?!”
Używaj FUKO (patrz wyżej)	„Jestem zażenowana i zła (U), kiedy opowiadasz te seksistowskie kawały (F), ponieważ to wytrąca mnie ze skupienia i równowagi (K), proszę Cię, żebyś przestał/przestała (O).”

ZASADA 2: Stopniuj swoje reakcje i rozłóż ją na cztery etapy

Stosuj drabinkę sprzeciwu



Krok 1: Informowanie:

Poinformuj osobę, że jej zachowanie przeszkadza / jest niezgodne z normami, prawem i poproś o zaprzestanie tej czynności.

Komentarz: Może to brzmieć naiwnie, ale ludzie często nie wiedzą, że jakieś ich zachowanie drażni innych, jest dyskryminacją, łamaniem prawa i po poinformowaniu zaprzestają go, bo nie chcą być nieprzyjemni, a tym bardziej łamać prawo.

Krok 2: Wyrażenie uczuć:

Jeżeli ktoś nie zmienia zachowania mimo, że już wie jakie ono wywołuje reakcje, daj wyraz swojej niezgodzie na nie i nalegaj na zmianę zachowania.

Komentarz: Na tym etapie okazuje się czy osoba przeszkadzająca / łamiąca prawo jest gotowa zmienić zachowanie na Twoją prośbę.

Krok 3: Odwołanie się do „zaplecza”:

Jeśli informacja zwrotna nie pomaga - osoba nie wykazuje sama z siebie chęci zmiany zachowania - wtedy szukaj sposobu wzmocnienia swojego komunikatu, poprzez odwołanie się do „zaplecza”, a w sytuacji łamania prawa stawiaj wręcz ultimatum („jeśli nie, to...”). Poinformuj o zamiarze wyciągnięcia konsekwencji.

Komentarz: Pamiętaj, że to nie groźba, ale poinformowanie o konsekwencjach prawnych.

Informuj drugą osobę o tym, co zrobisz, jeśli będzie ona kontynuowała swoje zachowanie. Nie chodzi jednak o ukaranie, nastraszenie lub zagrożenie komuś, ale o opracowanie zmiany w naszym zachowaniu, czyli tym, na który mamy wpływ.

Możemy poprosić kogoś innego o pomoc, poinformować o przerwaniu relacji z osobą, uprzedzić o poinformowaniu odpowiednich instytucji. Ważne by było to zachowanie możliwe do zrealizowania.

Odwołanie się do zalecza, to np. norm kulturowych, regulaminu panującego w instytucji, prawa polskiego (karnego, cywilnego, prawa pracy) i obowiązku jego przestrzegania, egzekwowania, reagowania na jego łamanie lub przywołanie instytucji odpowiedzialnych za ochronę przed przemocą.

W ramach interwencji należy konsekwentnie odwoływać się do realnego i osiągalnego „zaplecza”

oraz proponować rozwiązania – pomoc psychologa, prawnika, skierowanie do odpowiednich instytucji.

W sytuacji spotkania międzykulturowego należy dodatkowo tłumaczyć kontekst sytuacyjny i normy kulturowe, reguły, prawo polskie.

Krok 4: Konsekwencje – stosowanie „zaplecza”/ realizacja postanowień z ultimatum:

Jeżeli sytuacja nie ulega zmianie, zrób to, co zaplanowałeś/-aś.

Komentarz: Częstym błędem jest reagowanie zbyt późno, w trzecim lub nawet czwartym etapie. Wtedy nagromadzona złość, frustracja i bezsilność powoduje reakcję silną, nagłą, często niespodziewaną i niewspółmierną do zachowania drugiej osoby (nieświadomej być może, że przeszkadza, popełnia błąd, łamie prawo). Wywołuje to w drugiej osobie opór i zaostrenie konfliktu.

Interwencje – poziom instytucjonalny: reagowanie z wykorzystaniem zaplecza instytucjonalnego uczelni

Stawianie czoła dyskryminacji to w obecnych czasach nie tylko akt osobistego / indywidualnego aktywizmu. Oczywiście próba rozwiązania konfliktu czy przeciwstawienia się dyskryminującej sytuacji może w pierwszym etapie być rozwiązywana za pomocą indywidualnych środków i sposobów działania, jednakże pomocą i ochroną zajmują się też wyspecjalizowane jednostki na poziomie uczelni.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest wpisane w rozwój demokratycznych społeczeństw i ich instytucji opierających się o takie wartości, jak wolność, równość, poszanowanie dla różnorodności, podmiotowość, autonomia czy godność. Większość nowoczesnych instytucji, w XXI wieku, nie tylko nie zgadza się na szerzenie aktów dyskryminacji i nierównego traktowania, ale też podejmuje inicjatywy ograniczające ich szkodliwość lub / i próbujące uchronić lub udzielić wsparcia osobom doświadczonym przez dyskryminację. Uczelnie podejmują działania edukacyjne i prewencyjne. Powołują komitety, działy, biura dedykowane tematyce. Wpisują w swoje statuty odpowiednie równościowe zapisy, a odpowiednimi kodeksami czy regulaminami chcą chronić osoby związane z ich oddziaływaniem.

Taka uczelnia jak Uniwersytet Jagielloński nie pozostaje bierna w tym obszarze. Poczynając od odpowiednich struktur uczelnianych, przez procedury po publikacje i edukację chce dopełnić nowoczesnych, demokratycznych standardów.

Po szczegółowy zakres poszczególnych aspektów instytucjonalnej bazy wsparcia charakterystycznego dla Uniwersytetu Jagiellońskiego należy zgłosić się do:

Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania: www.bezpieczny-student.uj.edu.pl

i / lub *Działu ds. Osób Niepełnosprawnych UJ:* www.don.uj.edu.pl

Interwencje – poziom krajowy: reagowanie w oparciu o zasady prawa antydyskryminacyjnego

Gdy sytuacja wymaga zastosowania środków wychodzących poza komunikację interpersonalną i rozwiązywanie konfliktów i / lub nie uda się interwencja na szczeblu instytucjonalnym, ochronę przed dyskryminacją gwarantuje też prawo krajowe. W dwóch dokumentach – Kodeksie pracy i Ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (zwana zwyczajowo Ustawą wdrożeniową) pojawia się bezpośrednie odniesienie do zakazu dyskryminacji i definicje prawne zjawiska. Tam gdzie te dokumenty nie mają zastosowania (np. w sytuacji, gdy nie ma stosunku pracy między stronami lub zapisy nie pokrywają się z kontekstem danego przypadku) zastosowanie mogą mieć regulacje z Kodeksu karnego lub Kodeks cywilny z przepisami dotyczącymi naruszenia dóbr osobistych.

Kodeks pracy

Ma zastosowanie przy ochronie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (osoby współpracujące z uczelnią na podstawie umów cywilnoprawnych lub w ramach samozatrudnienia chronią przepisy z tzw. Ustawy wdrożeniowej, która zostanie także omówiona w tym przewodniku).

Cechy prawnie chronione w tym dokumencie to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia / wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym

wymiarze pracy. Katalog ma jednak charakter otwarty, to znaczy, że można powołać się także na cechy nie wymienione wprost w dokumencie (jak na przykład światopogląd, stan zdrowia czy inne).

Zidentyfikowanie cechy jest bardzo istotne, gdyż nierówne traktowanie jest dyskryminacją tylko, gdy doszło do różnicowania zachowania wobec osoby czy grupy ze względu na istotną cechę jej tożsamości.

Obszary zatrudnienia objęte ochroną przed dyskryminacją to:

- nawiązywanie stosunku pracy / rekrutacja
- rozwiązywanie stosunku pracy
- warunki zatrudnienia / wynagrodzenia
- awans
- dostęp do szkoleń

Formy dyskryminacji opisane w Kodeksie pracy to pięć typów zachowań uznanych za dyskryminację i zakazanych prawem. Należą do nich:

1. Dyskryminacja bezpośrednia
2. Dyskryminacja pośrednia
3. Molestowanie
4. Molestowanie seksualne
5. Zachęcanie do dyskryminacji

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy osoba zatrudniona była, jest lub mogłaby być traktowana gorzej w porównywalnej sytuacji niż inna zatrudniona osoba. Należy do niej każde działanie na niekorzyść pracownika/pracownicy motywowane tzw. cechą prawnie chronioną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie zależy od motywacji lub zamiaru osoby dyskryminującej – ważny jest sam fakt mniej korzystnego potraktowania.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, kiedy pozornie neutralny przepis, zastosowane kryterium lub podjęte działanie, w praktyce powoduje lub mogłoby powodować niekorzystną sytuację dla osoby lub pewnej grupy osób i nie jest to prawnie i obiektywnie uzasadnione.

Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby zatrudnionej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Musi odnosić się do co najmniej jednej cechy prawnie chronionej (np. niepełnosprawność, orientacja seksualna). Sprzeciw (brak zgody), wyrażony słowem lub gestem, wobec tego typu zachowań jest koniecznym elementem zaistnienia molestowania (i skorzystania z ochrony prawnej).

Molestowanie seksualne to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci skutkujące, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Zachęcanie do złamania obowiązku równego traktowania to działanie polegające na zachęcaniu lub nakazywaniu osobie zatrudnionej lub studiującej dyskryminacji wobec osoby zatrudnionej ze względu na jej cechę prawnie chronioną.

Istotny dla każdej osoby decydującej się złożyć pozew o dyskryminację jest mechanizm opisany w polskim prawie jako **przeniesienie ciężaru dowodu**. Oznacza on, że osoba zatrudniona jedynie uprawdopodobnia nierówne traktowanie, a to pracodawca dowodzi, że nie traktował nierówno lub różnicując kierował się obiektywnymi powodami.

Kodeks pracy zakazuje **działań odwetowych**. Skorzystanie z ochrony przed dyskryminacją lub udzielenie wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania ani powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby/ osób korzystających z uprawnień.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (zwana zwyczajowo Ustawą wdrożeniową)

Osoby studiujące oraz doktoranci i doktorantki mogą powołać się na wymienioną ustawę, gdzie istotne dla omawianego tematu będą odniesienia do obszaru szkolnictwa wyższego i podejmowania kształcenia zawodowego, rozumianego jako doksztalcenie, doskonalenie, przekwalifikowanie zawodowe i praktyki zawodowe. Jeśli pobieranie nauki na uczelni uda się opisać jako kształcenie

zawodowe wówczas ochrona prawna przed dyskryminacją jest szersza ze względu na szerszy katalog cech prawnie chronionych w przypadku kształcenia zawodowego.

W pierwszym obszarze (szkolnictwo wyższe) zakazane jest nierówne traktowanie osób ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość. W obszarze kształcenia zawodowego wskazano takie cechy prawnie chronione, jak: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię/ wyznanie/ światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W obu przypadkach katalog jest zamknięty, czyli nie można jak w przypadku prawa pracy powoływać się na inne cechy.

Brak orzecznictwa sądów krajowych utrudnia doprecyzowanie rozumienia kształcenia zawodowego, gdzie bardzo istotne zdawałoby się ustalenie czy studia podyplomowe czy doktoranckie można traktować jako takie.

Ustawa opisuje te same pięć form dyskryminacji jak w Kodeksie pracy, tj.:

1. Dyskryminacja bezpośrednia
2. Dyskryminacja pośrednia
3. Molestowanie
4. Molestowanie seksualne
5. Zachęcanie do dyskryminacji.

Ustawa daje możliwość wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie za dyskryminację przeciwko uczelni. W trakcie postępowania obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu na podmiot, któremu stawia się zarzut o dyskryminację, czyli na uczelnię. Jeżeli uczelnia nie udowodni, że władze uczelni bądź jej pracownicy w swoim postępowaniu kierowali się obiektywnymi powodami różnicowania, to działanie, które stanowi przedmiot zarzutu, zostanie uznane za dyskryminację.

Inne sposoby dochodzenia sprawiedliwości na drodze prawnej:

Kodeks cywilny – naruszenie dóbr osobistych

Gdy Ustawa wdrożeniowa lub Kodeks pracy nie mają zastosowania dopuszczalne jest skorzystanie z ochrony na podstawie Kodeksu cywilnego. Osoby pokrzywdzone mogą wystąpić do sądu cywilnego przeciwko bezpośrednim sprawcom naruszeń z pozwem o naruszenie dóbr osobistych, a gdy naruszenia były sygnalizowane uczelni, ale zostały zignorowane, możliwy jest także pozew przeciwko uczelni.

Skorzystanie z tej drogi jest niestety mniej korzystne dla osoby skarżącej, gdyż nie uruchamia mechanizmu przeniesienia ciężaru dowodu.

Kodeks karny

Poszczególne artykuły Kodeksu karnego nazywają szereg zachowań karalnych, uznanych za przestępstwo, które powiązane są z omawianą tematyką. Wymienimy tylko przykładowe artykuły.

Art. 119 GROŹBA BEZPRAWNA z powodu przynależności rasowej, narodowej, etnicznej, politycznej, wyznaniowej lub bezwyznaniowej

Art. 194 OGRANICZENIE PRAW

Art. 199 WYKORZYSTANIE STOSUNKU ZALEŻNOŚCI

Art. 256 NAWOŁYWANIE DO NIENAWIŚCI na tle przynależności rasowej, narodowej, etnicznej, politycznej, wyznaniowej lub bezwyznaniowej

Art. 257 PUBLICZNE ZNIEWAŻENIE

Art. 190 GROŹBA KARALNA I UPORCZYWE NEKANIE (stalking)

Art. 197 OBCOWANIE PŁCIOWE/ ZGWAŁCENIE

Art. 218 OCHRONA PRAW PRACOWNICZYCH

Na wymiar kary w przypadku KK wpływ ma szkodliwość czynu, którą bada sąd.