



**UMCS**

*Szanuję siebie, akceptuję innych*

---

## **Poradnik antydyskryminacyjny dla studentów i pracowników UMCS**



Opracowany przez:

Prof. dr hab. Katarzyna Dudka (Rzecznik Praw Akademickich)

Dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS

Dr Anna Bieganowska-Skóra

Dr Anna Stachyra-Sokulska

Dr Agata Świdzińska

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

**Lublin 2022**

## Spis treści

Słowo Jego Magnificencji Rektora UMCS

Zamiast wstępu

1. Zrozumieć innych

1.1. Różnorodność

1.2. Stereotypy – uprzedzenia – dyskryminacja

1.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji

1.4. Dobre praktyki

1.5. Przeciwdziałanie dyskryminacji na UMCS

1.5.1. Organizacje i instytucje pomocowe

1.5.2. Instytucjonalna ochrona na przed dyskryminacją na UMCS – przewodnik

2. Prawo wobec dyskryminowania

3. Polecane materiały

4. Listy przedstawicieli społeczności UMCS

5. Bibliografia

## Słowo Jego Magnificencji Rektora UMCS



### **Jesteśmy otwarci jako Uniwersytet**

Szacunek wobec drugiego człowieka to jedna z najbardziej uniwersalnych i fundamentalnych wartości, którą powinno się pielęgnować. Stanowi on także niezbywalne prawo każdego z nas. Uczelnia wyższa ze względu na swoją misję edukacyjną i badawczą jest miejscem, w którym w sposób szczególny należy podkreślać znaczenie godności ludzkiej i przekazywać tę ideę nie tylko społeczeństwu przez akademicki dyskurs, ale także służąc za przykład do naśladowania.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie to społeczność tworzona przez nauczycieli akademickich, pracowników administracyjnych, doktorantów i studentów. Każdy jest ważnym członkiem tej akademickiej wspólnoty i wnosi istotny wkład w rozwój swojej *Alma Mater*.

Wspólna praca wymaga od nas budowania dobrych i pełnych szacunku relacji międzyludzkich, co pozwala na tworzenie przyjaznego dla wszystkich środowiska.

UMCS to miejsce otwarte na dyskusję, w którym mogą spotkać się ludzie o różnych poglądach i podzielić się nimi w atmosferze szacunku i tolerancji. Każdy z nas jest osobiście odpowiedzialny za przyjmowanie życzliwej postawy wobec pozostałych członków społeczności, w której żyje.

Wierzę, że dalej będziemy dokładać wszelkich starań, aby tworzyć pełną empatii i szacunku wspólnotę akademicką otwartą na każdego człowieka.

Jego Magnificencja profesor Radosław Dobrowolski

## **Zamiast wstępu**

Szanowni Państwo,

zachęcamy do zapoznania się z publikacją opracowaną z myślą o całej społeczności Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Publikacja adresowana jest do nas wszystkich, bo to dzięki nam uczelnia jest miejscem wyjątkowym. To my kreujemy naszą uniwersytecką rzeczywistość, niezwykłą dzięki budowaniu wspólnoty i jej osobliwego wizerunku, przestrzeni do otwartości na drugiego człowieka, niezależnie od tego skąd pochodzi, jakiej jest płci, ile ma lat, jak wygląda. Dzięki naszej różnorodności i indywidualności czynimy nasz Uniwersytet oryginalnym i unikalnym.

Celem publikacji jest zwiększenie poziomu wiedzy na temat naszej wyjątkowości, ale również wynikających z tego zagrożeń. Mamy nadzieję, że będzie ona stanowiła przyczynek do refleksji nad wypowiedzianymi przez nas słowami, emocjami wyrażanymi w zachowaniu oraz podejmowanymi przez nas działaniami. Proponujemy konstruktywne rozwiązania w sytuacjach trudnych, na jakie możemy napotykać w relacji z innymi członkami naszej akademickiej społeczności.

Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swojej godności i swoich prawach”.

Ważne jest, aby cały czas pamiętać, że nam wszystkim przysługują prawa człowieka, wśród których wysoką pozycję zajmują prawo do: godności, szacunku, równości, pomocy, współczucia czy wolności od ponownego skrzywdzenia. Drugi człowiek – ten, który krzywdzi – potrzebny nam jest, aby móc zamknąć przykry etap życia i rozpocząć kolejny, lepszy; uzyskać zadośćuczynienie i odpowiedzi na trudne pytania „Dlaczego zostałem skrzywdzony?”, pojednać się oraz wybaczyć sobie i innym. Gdy ktoś krzywdzi oznacza to, że jego potrzeby również są niezaspokojone i oczekuje naszego wsparcia, aby zmienić swoje postępowanie w stosunku do nas. Taki sposób postrzegania naszej społeczności dowodzi tego, jak bardzo jesteśmy ze sobą związani i potrzebujemy się nawzajem. Dlatego tak cenne jest nie tylko deklarowanie ale i realizowanie takich wartości jak: szacunek, tolerancja, równość czy sprawiedliwość, stanowiących podstawę pozytywnych relacji społecznych. Jeśli jednak jest wśród nas ktoś krzywdzony, niech zadba o siebie, a gdy nie ma wystarczającej siły, niech inni wesprą go, nie boją się stanowczo reagować i sygnalizować obserwowane naruszenia.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie daje przestrzeń do wyrażania siebie w sposób asertywny, do empatycznego reagowania na innych członków naszej społeczności,

ale także do dojrzałego przejmowania odpowiedzialności za swoje zachowanie, naprawienia wyrządzonego zła, przebaczenia sobie i innym. Aranżuje działania, które umożliwiają wzmocnienie jedności postrzeganej jak letni ogród składający się z niepowtarzalnych gatunków kwiatów. To, co czujemy, myślimy i jak się zachowujemy, decyduje o unikatowości naszej Alma Mater.



Kluczem do  
wyjątkowości UMCS  
jest nasza różnorodność.

## **1. Zrozumieć innych**

### **1.1. Różnorodność**

Każdy z nas jest inny i przez to wyjątkowy. Nawet bliźnięta, które wyglądają niemal identycznie i podobnie się zachowują, w odmienny sposób zdobywają wiedzę o otaczającym je świecie i inaczej interpretują swoje doświadczenia. Prawdziwa potęga życia w społeczeństwie tkwi w różnorodności jego członków.

Pojęcie różnorodności interpretowane jest na wiele sposobów i dotyczy aspektów, w których ludzie się różnią pod względem: wieku, płci, rasy, sprawności, wykształcenia, wiedzy, doświadczenia, umiejętności i kompetencji, osobowości, temperamentu, przekonań, systemu wartości, kultury (Walczak, 2012).

Typowe dla naszych czasów jest to, że codziennie na swojej drodze spotykamy ludzi, którzy się od nas różnią. Ważne, by to, co nas odróżnia stało się tworzywem rodzącym różnorodność i bogactwo społeczeństwa, wyrazem „poszanowania każdej osoby ludzkiej bez wyjątku, co jest podstawą etyki pokoju, bezpieczeństwa i interkulturowego dialogu” (Mayor za: Nikitorowicz 2000, s. 166). Droga do tego wiedzie przez zaakceptowanie faktu, że naturalne jest to, co odmienne i że „większość różnic, które mają kluczowe znaczenie dla ludzkiego życia, nie istnieje w sposób naturalny – to ludzie ustanawiają je i starannie ich strzegą” (Douglas za: Bauman 1996, s. 63).

Współczesny „nowy świat” określany jest mianem „globalnej ekumeny”, w którym dokonuje się „kreolizacja kultury” (U. Hannerz, 2006). Oznacza to, że wszyscy korzystamy z różnych kultur etnicznych i nikt nie reprezentuje tylko jednej z nich. W różnych miejscach natykamy się na fizyczne przemieszanie różnorodnych wzorów kulturowych, a zamieszkiwanie w jednym miejscu przedstawicieli różnych grup etnicznych kształtuje etnopejzaż tego miejsca. Pod wpływem migracji i przemian kulturowych owe pejzaże mają charakter dynamiczny (A. Appadurai, 2005).

Wszyscy znają określenie „wielokulturowość”, co w powszechnym rozumieniu oznacza istnienie wielu kultur na jednym obszarze. Bycie obok siebie kultur i ludzi odbywało się zazwyczaj i odbywa w warunkach asymetrii, nierówności szans rozwojowych, możliwości wzajemnego oddziaływania. Rodziło to problemy społeczne, różnicowało statusy społeczne i szanse życiowe. Andrzej Szahaj (2003), poszukując początków myślenia

o wielokulturowości podaje rok 1915, w którym to Horace Kallen pisał o konieczności odejścia od ideologii asymilacjonizmu na rzecz „kulturowego pluralizmu”. Pluralizm kulturowy Kallen przedstawiał obrazowo jako orkiestrę, w której każdy instrument jest inny, każdy ma swój własny ton i tembr, swoją własną melodię do odegrania, a jednak każdy współpracuje z innym instrumentem po to, aby uzyskać wspaniałą całość harmoniczną. Zatem wedle tej koncepcji, każda grupa etniczna powinna być instrumentem zachowującym swoją niepowtarzalną tożsamość, jednak gotowym do wspólnej gry w orkiestrze – zróżnicowanym społeczeństwie. Nadzieją dla wielokulturowości – jak pisze M. Golka (2010) – jest „dostrzeżenie i zaakceptowanie „synergii kulturowej” (...), która ma polegać na wzbogaceniu efektu działania zespołu złożonego z różnorodnych elementów. (...) Występuje pewnie wszędzie tam, gdzie zachodzi współpraca (choćby i konkurencyjna), która zazwyczaj bywa grą o sumie dodatniej, ale już nie tam, gdzie jest konflikt, który może być grą o sumie ujemnej. Społeczeństwo jednorodne jest być może „wygodniejsze” ze względów politycznych, jednak wielokulturowe jest zapewne bardziej twórcze” (s. 137).

Otwarcie się na siebie, wzajemny szacunek i poznanie, koncentracja na osobie ludzkiej – to czynniki, które warunkują pozytywne postawy i nastawienia (por. Piotrowicz 2009, s. 312). Umożliwiają one realizację *communitas* – modelu społeczeństwa będącego wspólnotą różniących się od siebie zasobami fizycznymi i intelektualnymi jednostek, które mimo tych różnic „czują się równymi za sprawą poczucia przynależności do wspólnoty” (Turner za: Sulima 2000, s. 59).

Lublin to miasto o wielokulturowych tradycjach, jest określane Bramą Wschodu. To tutaj na mocy unii lubelskiej zawartej 1 lipca 1569 roku powstała Rzeczpospolita Obojga Narodów. Tutaj mieszały się wpływy wielokulturowe, wielojęzyczne i wieloreligijne. Pamięć tych wydarzeń nosi w sobie lubelska architektura a także wiele miejsc w regionie. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej doceniając przeszłość, która ukształtowała tę przestrzeń, stara się tworzyć warunki do rozwoju dla wszystkich o otwartych umysłach.

Uczelnie otwarte na różnorodność społeczną są konkurencyjne na rynku i cieszą się powodzeniem. Stwarzają możliwość zdobywania doświadczeń, które przygotowują studentów do funkcjonowania w zróżnicowanym świecie (Astin 1993; Bowen i Bok 1998). Wykazano, że różnorodność interakcji jest pozytywnie związana z wzajemnym zrozumieniem (Antonio 2001; Chang i in. 2006; Denson i Chang 2009), umiejętnościami przywódczymi (Antonio 2001), umiejętnościami ogólnoakademickimi i poczuciem własnej skuteczności (Denson i Chang 2009), rozwojem osobistym (Hu i Kuh 2003), zdolnościami poznawczymi (Chang i in.

2006; Nelson Laird 2005), pewnością siebie (Chang i in. 2004, 2006; Nelson Laird 2005), zaangażowaniem obywatelskim (Bowman 2011), dobrym samopoczuciem (Bowman 2010), poczuciem przynależności do uczelni (Locks i in. 2008) i ogólnym zadowoleniem z funkcjonowania na uczelni (Chang 2001).

Zgodnie z założeniami kultury włączającej i związanym z nią zarządzaniem różnorodnością, świadome działanie mające na celu wykorzystanie i docenienie różnorodności osób pozwala stworzyć takie środowisko, w którym potencjał i talenty wszystkich ludzi będą doceniane i angażowane w procesie osiągania celów organizacji (Kandola, Fullerton, 1994, Tulshyan, 2016). W zarządzaniu różnorodnością kluczowe jest dostrzeżenie faktu, że wszyscy różnią się od siebie, nie ma jednego dobrego wzorca działania i nie promuje się idei równości umiejętności i wiedzy wszystkich (Stankiewicz, Ziemiański, 2012).



**Wśród zalet kultury włączającej opartej na różnorodności można wymienić:**

- Promowanie innowacyjności i kreatywności;
  - rozwiązywanie problemów dzięki spojrzeniu z wielu różnych punktów widzenia;
  - zwiększenie elastyczności;
- większą zdolność adaptacyjną organizacji;
  - sprzyjające warunki do wzajemnego uczenia się;
  - poprawę relacji interpersonalnych;
  - poprawę komunikacji;
  - zmniejszenie konfliktów;
  - spadek liczby niepożądanych zachowań związanych z brakiem tolerancji dla różnorodności poglądów;
  - polepszenie wizerunku instytucji;
  - efektywną kulturę organizacyjną;
  - tworzenie równych szans (Katrinli, Atabay, Gunay, 2008, Klimkiewicz, 2010).

Pomimo wielu zalet różnorodności społecznej, budowanie kultury włączającej może być zagrożone poprzez stereotypy i uprzedzenia, które w konsekwencji tworzą grunt dla dyskryminacji.



## **GRY MYŚLICIELI**

Przeczytaj poniższy tekst i odpowiedz na pytanie: Czym jest dla Ciebie równe traktowanie?

### **ALBERT – NAJSPRAWIEDLIWSZY NAUCZYCIEL**

Albert pracował w centrum miasta i zarabiał spore pieniądze. Ale kiedy rano szedł z metra do pracy, zauważył, że byli ludzie, którzy mieli ich bardzo mało, bo siedzieli na ulicy i prosili go o kilka złotych. Czasem czuł się winny, że miał tak dużo, skoro oni posiadali tak niewiele. Więc od czasu do czasu rzucił im trochę drobniaków. Praca Alberta polegała na inwestowaniu pieniędzy bogatych ludzi tak, by stawali się jeszcze bogatsi. Czasami czuł, że to niesprawiedliwe, że oni byli tak niewyobrażalnie bogaci, a jemu tylko „dobrze się żyło”.

Niekiedy więc wystawiał im zbyt wysokie rachunki, bo wiedział, że mieli tak dużo pieniędzy, że tego nie zauważą. Pewnego dnia Albert postanowił, że miał już dość tego biznesowego świata, w którym ludzie nie byli równi i znajdzie pracę, która pomoże mu to zmienić.

Wrócił więc na studia i uzyskał kwalifikacje nauczyciela. A kiedy zaczął uczyć i zjawił się w szkole, chciał przede wszystkim traktować wszystkich równo. Postarał się więc nauczyć imion wszystkich: tych najinteligentniejszych, najbardziej niegrzecznych i najcichszych – w tym samym czasie. Uśmiechał się jednakowo do wszystkich w szkole. Wkładał tyle samo wysiłku, żeby każdego poznać. Poświęcał tyle samo czasu, żeby pomóc każdemu w nauce. Za każdym razem, kiedy ktoś odpowiedział dobrze na pytanie, mówił to samo: „dobra robota”. Dawał wszystkim te same zadania... i taki sam czas na ich wykonanie. Kiedy któryś z uczniów robił coś złego dostawał tę samą karę. Za wypracowania stawiał wszystkim takie same oceny. Na zebraniach rodziców mówił wszystkim rodzicom to samo. Albert był zadowolony z siebie i przekonany, że dobrze wywiązał się z obowiązku równego traktowania swoich uczniów. Dlatego zasmuciło go i zaskoczyło, kiedy każdy z uczniów tak samo zagniewany, powiedział mu to samo: „To niesprawiedliwe, że traktuje nas Pan...”

*Materiał przetłumaczony przez Instytut Globalnej Odpowiedzialności (IGO) na podstawie materiału Jasona Buckley'a za prenumerowanym newsletterem [www.thephilosophyman.com](http://www.thephilosophyman.com) The Philosophy Man Ltd, 7 Tower Road, Writtle, Chelmsford, Essex CM1 3NR, UNITED KINGDOM*

## 1.2. Stereotypy – uprzedzenia – dyskryminacja



### **Stereotypy**

Zrozumienie czym jest dyskryminacja nie jest możliwe bez odniesienia się do jej źródła - stereotypów.

**Stereotypy** możemy traktować jako uproszczone i uogólnione sądy o innych ludziach. Często kształtują się one na bazie jednej cechy danej osoby, a następnie zostaje uogólniony dany pogląd, opinia, osąd czyli przypisany wszystkim członkom grupy, do której przynależy ta osoba (Wosińska, 2004). Stereotypy funkcjonują jako heurystyki umysłowe, czyli „poręczne, uproszczone teorie grupy społecznej, dostarczające gotowej interpretacji rzeczywistości i zwalniające nas z myślenia” (Kofta, 2004, s. 15).

### **Czym charakteryzuje się stereotyp?**

- jego przedmiotem są grupy ludzi;
- przekazywany jest werbalnie w procesie wychowania i socjalizacji kolejnym pokoleniom, co koreluje z mechaniczną powtarzalnością;
- jest długotrwały, odporny na zmiany;
- ma charakter wartościujący dominujący nad logiką;
- wiąże się z pewnym słowem czy sformułowaniem, aktywizującym jego treść;
- jest absurdalny, niedorzeczny, ubogi treściowo;
- cechuje się niską adekwatnością do rzeczywistości;
- przekazywane sądy są uproszczone i uogólnione;
- cechuje się spójnością, co oznacza, że stanowi część ideologii;
- ma charakter subiektywny, co pozostaje w sprzeczności z trafnością (Weigl, 2005).

## Jakie są mechanizmy przyczyniające się do powstawania stereotypów?

Przyczyn powstawania stereotypów jest wiele (Macrae, Stangor, Hewstone, 1999; Nelson, 2003; Weigl, 2005; Aronson, 2009; Zacharz, 2016), ale można je zakwalifikować do czterech podstawowych grup mechanizmów: poznawczych, afektywnych, społeczno-motywacyjnych i kulturowych (Macrae, Stangor, Hewstone, 1999).

Mechanizmy			
poznawcze	<b>Kategoryzacja</b> jest odpowiedzią na ograniczone możliwości poznawczego przetwarzania informacji. Jeśli dana osoba zostanie zaliczona do danej kategorii (grupy), obserwator zakłada, że posiada wiele cech charakterystycznych dla członków tej grupy (np. studenci z Polski – studenci z zagranicy, studenci pochodzących z miasta – studenci pochodzących ze wsi).	<b>Błąd korespondencji</b> jest zniekształceniem percepcji społecznej. Dotyczy wnioskowania o cechach innych ludzi na podstawie ich zachowania. Z kolei sądy te zostają uogólnione na pozostałych (np. wykładowca akademicki płci żeńskiej będzie lepszym opiekunem roku niż mężczyzna, z uwagi na swoją opiekuńczość, empatię itd.)	<b>Pozorna korelacja</b> stanowi przekonanie o istnieniu związku między zmiennymi, które w rzeczywistości są słabo skorelowane lub w ogóle nie są ze sobą powiązane. Ludzie zwracają uwagę na cechy wyróżniające się i na podstawie jednej negatywnej/pozytywnej charakteryzują wszystkich członków grupy nadając jej status pozytywny lub negatywny (np. pracownik uczelni jest uzależniony tzn. jest też sprawcą mobbingu i przemocy w rodzinie).
Afektywne	<b>Warunkowanie klasyczne emocji stereotypowych</b> polega na tym, że jeśli dana osoba kojarzona jest z konkretną emocją, można spodziewać się, że pojawią się kolejne takie same emocje. Następnie emocje o charakterze pozytywnym lub negatywnym są kojarzone z daną grupą.	<b>Zjawisko ekspozycji</b> polega na tym, że wielokrotna i niewymuszona ekspozycja na jakiś bodziec wzmacnia pozytywne postawy wobec niego (np. wielokrotne powtarzanie, że studenci uczelni państwowych są lepiej przygotowani do zawodu niż studenci uczelni prywatnych)	
Społeczno-motywacyjne	<b>Tożsamość społeczna a treść stereotypów</b> - spostrzeganie własnej grupy zdecydowanie bardziej pozytywnie w porównaniu do innych grup (np. wszyscy nauczyciele akademicy postępują etycznie podobnie jak ja, ale studenci są nieuczciwi, niesprawiedliwi)	<b>Stereotypy stanowią także uzasadnienie status quo własnej grupy.</b> Powstają one np. w celu usprawiedliwiania międzygrupowych relacji ról.	
Kulturowe	<b>Społeczne uczenie się</b> Dzieci uczą się stereotypów poprzez obserwację i naśladowanie, np. obrazy medialne, słuchanie dowcipów o nieuczących się studentach „Rozmawiają dwaj studenci: - Jak mam napisać rodzicom, że znów oblałem egzaminy? - Napisz:... - odpowiada drugi. - "Już po egzaminach, u mnie nic nowego!"”	<b>Konformizm</b> Stereotypy przekazywane w społeczeństwie są odzwierciedleniem norm społecznych dotyczących myślenia, odczuwania i zachowywania się, które ludzie uznają za słuszne (np. stereotypy związane z życiem studenckim).	<b>Role społeczne</b> Role społeczne zostają narzucone grupom na przykład w wyniku dyskryminacji, a błąd korespondencji inicjuje i podtrzymuje stereotypy zgodne z tymi rolami (np. Dziekan jest mężczyzną lub studenci płci męskiej zażywają narkotyki w społeczności akademickiej)

Wskazując na uwarunkowania stereotypów warto pamiętać, że ich podstawą jest język i komunikacja w danej kulturze, gdyż przez nie odbywa się proces nabywania,

podtrzymywania czy wprowadzania potencjalnych zmian w konkretnej społeczności (Macrae, Stangor, Hewstone, 1999).

### **Jakie funkcje pełnią stereotypy?**

Stereotypy pełnią różne funkcje, wśród których najczęściej wymieniane są: poznawcze, egotystyczne oraz tożsamościowe (Weigl, 2005).

#### ***Funkcja poznawcza stereotypów***

Stereotyp jest narzędziem zastępowania lub uzupełniania braku informacji lub też redukuje jej nadmiar. Proces przetwarzania informacji trwa do chwili potwierdzenia stereotypu. Bardzo często jest to mechaniczny proces wartościowania, w którym wyrażane są skrajne sądy. Jeśli informacje są niejednoznaczne, ulegają takim przekształceniom poznawczym, że stają się zgodne ze stereotypem.

***Funkcja egotystyczna stereotypów*** polega na usprawiedliwianiu działań konkretnej osoby. Poczucie własnej wartości wzrasta u osoby odwołującej się do stereotypu.

***Funkcja tożsamościowa stereotypów*** dotyczy tworzenia stereotypów innej grupy wraz z autostereotypem grupy własnej. Członek grupy doświadcza zwiększonego podobieństwa do pozostałych członków grupy, do której należy. Równocześnie subiektywnie dostrzega większą różnicę między grupą własną i obcą. Poczucie, że człowiek myśli w taki sam sposób, jak inni członkowie jego grupy, sprzyja spójności tejże grupy, a przynależność do niej wzmacnia poczucie bezpieczeństwa i redukuje niepokoje.

Stereotypy stanowią pewien nośnik kultury, ale nierzadko bywają wykorzystywane w złej wierze do poniżania innych ludzi (Bartmiński, 2011). Stereotypy kulturowe mają szerszy zasięg niż stereotypy indywidualne bazujące na doświadczeniach danej osoby pozostającej w kontakcie z określoną grupą. Tworzą one wiedzę zbiorową, powszechnie podzielaną i stosowaną w społeczności (Chodkowska, 2011).

#### **GRY MYŚLICIELI**

##### **Etykietowanie – stereotyp jest jak nalepka na książce**

Każdy z nas próbował (lub zna kogoś kto próbował) oderwać nalepkę z jabłka, gruszki czy innego owocu. Może z książki, którą kupił w prezencie. Nie jest to proste zadanie. Nalepka natychmiast przywiera do palców, pozostawia ślad kleju na powierzchni z której ją usuwamy. Ślad jest nieestetyczny i trudny do pozbycia. Stereotyp można porównać do takiej nalepki. Trudno go usunąć. Staje się stygmatem.



### Uprzedzenia

Stereotyp stanowi podstawę **uprzedzenia** rozumianego jako „wroga lub negatywna postawa wobec pewnej dającej się wyróżnić grupy, oparta na uogólnieniach wyprowadzonych z fałszywych lub niekompletnych informacji” (Aronson, 2009, s. 298). W języku polskim w mowie potocznej określane są jako przesady (Wosińska, 2004).

Uprzedzenia jak każda postawa składa się z trzech komponentów:

- poznawczego (stanowi najczęściej negatywny stereotyp, zbiór przekonań dotyczących danej grupy, np. wykładowca wszystko ocenia z naukowego punktu widzenia, wyłącznie w sposób obiektywny);
- afektywnego (emocje odczuwane wobec określonej grupy, np. niechęć odczuwana do wykładowców, którzy nie są emocjonalni);
- behawioralnego (zachowanie wobec członków danej grupy, np. wyśmiewanie wykładowców).

#### **GRY MYŚLICIELI**

##### NIEOCZEKIWANA ZMIANA MIEJSC

Wyobraź sobie, że budzisz się jutro rano ze zmienioną tożsamością. Jesteś osobą bezdomną. Wszystko inne pozostaje bez zmian. Wyobraź sobie, jak mogłoby teraz wyglądać twoje życie i jak mogłoby się potoczyć. Pomyśl o tym co musiałbyś/musiałabyś zmienić i jak inni zareagowaliby na tę zmianę?

Odpowiedz uczciwie: Czy i jak zmieniłyby się twoje postawy lub zachowanie?

## Dyskryminacja

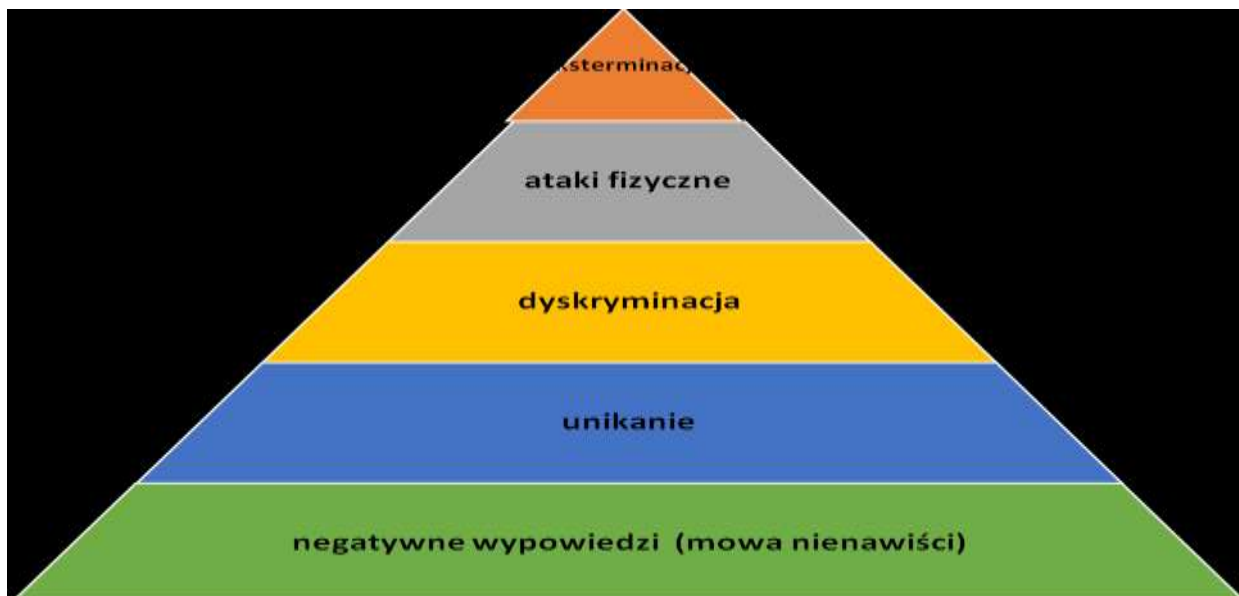
Gdy uprzedzenie przybiera postać zachowania staje się aktem **dyskryminacji**, rozumianej jako „akt nieuzasadnionego negatywnego lub wręcz szkodliwego działania wymierzonego przeciw drugiej osobie lub grupie, wynikający ze spostrzegania tej osoby lub grupy jako innej od grupy własnej” (Wosińska, 2004, s. 469). Warto jednak wiedzieć, że przejawia się zarówno w sposób jawny (np. obserwujemy agresywne zachowanie polskich studentów w znanych mediach społecznościowych wobec studentów z innego kraju) lub ukryty (np. student obraża i wyśmiewa koleżankę, gdyż według niego kobiety powinny „siedzieć w domu a nie studiować” i za każdym razem zachowuje się w taki sposób bez udziału świadków) (Teutsch, Stoch, Kozakoszczak, 2017).

Dyskryminacja na uczelni może występować na poziomie:

- **interpersonalnym** (wyraża się w niesprawiedliwym, krzywdzącym traktowaniu osoby lub osób w relacji w nią/nimi, np. agresywne zachowanie wobec pracowników z innego kraju);
- **instytucjonalnym** (Obowiązujące przepisy prawa umożliwiają nierówne traktowanie osób z określonych grup. Wyraża się m.in. w niesprawiedliwym podziale praw i możliwości, np. student z niepełnosprawnością zgodnie z przepisami uczelni X nie może przystąpić do ogłoszonego grantu) (Sielska, 2015).



Amerykański psycholog Gordon Allport (1954) scharakteryzował pięć stadiów zachowań, które cechują się coraz większą szkodliwością i agresją w stosunku do dyskryminowanej grupy. Tworzą one tzw. „piramidę nienawiści”, która przedstawia proces eskalacji negatywnych zachowań, jeżeli w porę nie zostaną przerwane.



Źródło: opracowanie na podstawie publikacji: G.W. Allport, 1954.

Pierwsze stadium - **negatywne wypowiedzi**, które dotyczą sformułowań stereotypizujących, dowcipów oraz wypowiedzi mających charakter mowy nienawiści. Treści te, choć same z siebie wydawać mogą się nieszkodliwe, mogą prowadzić do bardziej brutalnych zachowań.

---

**Przykład 1. Wypowiedzi takie jak:**

*Starzy ludzie są nietolerancyjni.*

*Miejsce kobiety jest w kuchni.*

*Kochajmy się jak bracia, liczymy się jak Żydzi*

---

Drugie stadium - **unikanie** przez przedstawicieli większości obecności oraz towarzystwa osoby lub osób należących do wykluczanej grupy. Unikanie może przyczyniać się do pogłębiania różnic, wykluczenia społecznego i poczucia osamotnienia.

---

**Przykład 2. W klasie pojawia się Karol, który ma zaburzenia ze spektrum autyzmu.**

**Dowiadując się o tym, rodzice Zosi proszą wtedy dyrekcję szkoły o możliwość przeniesienia córki do innej klasy.**

---

Trzecie stadium - **dyskryminacja**, czyli celowe i nieuzasadnione nierówne traktowanie osoby bądź osób z wykluczonej grupy, pozbawianie ich możliwości pełnego udziału w życiu społecznym np. przez ograniczanie dostępu do wykształcenia, pracy, awansu zawodowego.

---

**Przykład 3. Wykładowca, który wie, że Igor brał udział w marszu równości, obniża mu ocenę z egzaminu, mimo uzyskania przez studenta odpowiedniej liczby punktów.**

---

Czwarte stadium - **ataki fizyczne**, czyli pobicia, zabójstwa, a także czyny mające na celu zniszczenie mienia osoby bądź osób należących do wykluczanej grupy (wandalizm, podpalenia).

---

**Przykład 4. Nigeryjczyk został bezpodstawnie zaatakowany w centrum miasta przez grupę nieznanych mu osób. Złamali mu nos, wybili ramię, po czym uciekli.**

---

Piąte stadium – **eksterminacja** – to próba całkowitego lub częściowego pozbycia się określonej grupy osób z danego obszaru przy użyciu przemocy (lincze, pogromy).

---

**Przykład 5. Holokaust, który zniszczył nie tylko jednostki i rodziny, ale także całe społeczności i kultury, które rozwijały się przez wieki.**

---

### **Jakie zachowania przejawia osoba dyskryminująca innych?**

Osoba dyskryminująca sięga po niemoralne sposoby zachowania. Przejawia agresję i przemoc.

W sensie prawnym **każda przemoc jest przestępstwem**, co oznacza, że sprawca powinien ponieść za nie odpowiedzialność oraz uzyskać informację, że nie ma zgody społeczeństwa na takie zachowania.

W aspekcie psychologicznym kładzie się nacisk na emocje i uczucia osób doświadczających przemocy, mechanizmy i relacje między osobami dyskryminowanymi a dyskryminującymi.

**Przemoc** to „wszystkie nieprzypadkowe akty naruszające osobistą wolność jednostki, które przyczyniają się do fizycznej albo psychicznej szkody drugiego człowieka, i które



wykraczają poza społeczne normy wzajemnych kontaktów międzyludzkich.” (I. Pospiszyl, 1999, s. 16).

Co popycha sprawcę do przemocy?

- utrata kontroli nad swoimi emocjami i zachowaniem;
- kompulsywna potrzeba zachowania kontroli;
- poczucie przewagi siły nad inną osobą;
- poczucie bezradności;
- chęć uzyskania korzyści i zaspokojenia swoich potrzeb;
- ignorancja z jego strony (Pospiszyl, 2008);
- brak empatii (Lewicka, 2006);
- stereotypy utwierdzające jego społeczne postawy.

### **Jakiej przemocy nie powinniśmy doznawać w środowisku akademickim?**

**Przemoc fizyczna** – każde celowe zachowanie naruszające nietykalność fizyczną drugiej osoby, np.: popychanie, kopanie, bicie.

**Przemoc psychiczna** narusza godność osobistą osoby dyskryminowanej, np.: obrażanie, wyzywanie, osądzanie, ocenianie, krytykowanie, straszenie, grożenie, wyśmiewanie, lekceważenie, szantażowanie.

**Przemoc ekonomiczna** związana jest z naruszeniem własności, np. celowe niszczenie rzeczy, używanie rzeczy bez pozwolenia, przeglądanie dokumentów lub korespondencji.

**Przemoc seksualna** polega na zmuszaniu osoby dyskryminowanej do czynności seksualnej wbrew jej woli, bez jej zgody, np.: wymuszanie seksu, zmuszanie do niechcianych praktyk seksualnych, komentarze dotyczące spraw intymnych, ocenianie sprawności seksualnej lub wyglądu (Helios, Jedlecka, 2017).

**Molestowanie** to „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery” (art. 18<sup>3a</sup>, § 5 KP, Dz.U.2020.1320 t.j.).

**Molestowanie seksualne** jest „dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.” (art. 18<sup>3a</sup> § 6 KP, Dz.U.2020.1320 t.j.).

**Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.” (art. 94<sup>3</sup> § 2 KP, Dz.U.2020.1320 t.j.).

**Cyberbullying** polega na świadomym i celowym wykorzystywaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych do wielokrotnych, wrogich zachowań osoby lub osób, z zamiarem wyrządzenia krzywdy (Belsey, 2008).

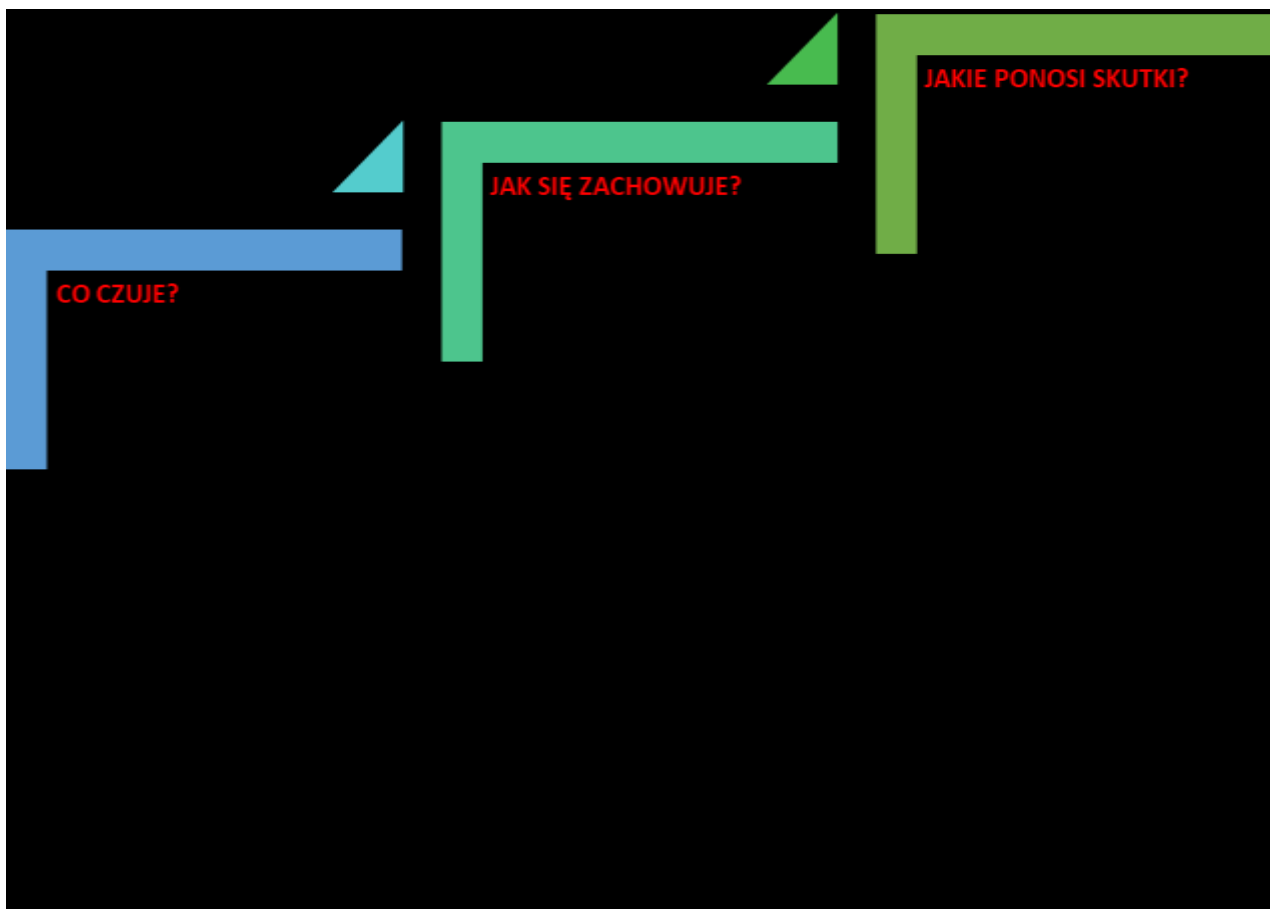
#### **Cyberprzemocą jest:**

- MASKARADA – tworzenie fałszywych profili w mediach społecznościowych w celu zaszkodzenia innej osobie;
- FLAMING – agresywna dyskusja na czacie lub w grupie dyskusyjnej;
- PRZEŚLADOWANIE – powtarzające się agresywne, ośmieszające wiadomości przesyłane osobie dyskryminowanej za pomocą telefonu i/lub Internetu;
- Cyber–prześladowanie – ciągłe atakowanie, grożenie danej osobie, przekazywanie innym poufnych treści wiadomości;
- Flood – przesyłanie bardzo wielu niechcianych wiadomości do odbiorcy;
- Sexting – rozsyłanie materiałów z treściami, obrazami seksualnymi, intymnymi bez zgody odbiorcy;
- Trolling – przesyłanie fałszywych, upokarzających informacji na temat osoby dyskryminowanej, podmiana zdjęć, dodawanie komentarzy, zmiana statusu itd.;
- Kradzież tożsamości – polega na podszywaniu się przez osobę dyskryminującą w cyberprzestrzeni pod osobę dyskryminowaną;

- Happy slapping– polega na niespodziewanym atakowaniu ludzi i filmowaniu całego zdarzenia w celu udostępnienia kompromitującego nagrania w Internecie;
- Cyberstalking – używanie Internetu i innych mediów elektronicznych do nękania drugiej osoby, np. wysyłanie prezentów przez Internet, obserwowanie na forach (E.Sowa-Behtane, [https://cod.ignatianum.edu.pl/images/Dokumenty\\_w\\_PDF/cyberbullying---konferencja-KO.pdf](https://cod.ignatianum.edu.pl/images/Dokumenty_w_PDF/cyberbullying---konferencja-KO.pdf), data dostępu: 01.07.2021).

Co czuje, jak reaguje osoba skrzywdzona, dyskryminowana? Jakie ponosi skutki?

Co czuje?	Jak się zachowuje?	Jakie ponosi skutki?
poczucie winy	biernie	ma niskie poczucie własnej wartości
poczucie wstydu	izoluje się społecznie	choruje fizycznie i psychicznie
ambiwalentne poczucie lojalności	podporządkowuje się osobie dyskryminującej	ma osłabioną koncentrację uwagi
Bezsilność	nadużywa środki psychoaktywne	ma koszmary senne
bezradność, beznadzieja	samouszkadza się	wykazuje zaburzenia orientacji
silny niepokój, lęk	podjękuje próbę samobójczą	ma obniżony nastrój
Przygnębienie	agresywnie	wykazuje zaburzenia zachowania
Strach	jest pobudzona	jest wykluczana społecznie
Przerażenie	roszczeniowo	
Smutek	godzi się „z losem”	
Rozpacz	jest zależna od osoby dyskryminującej	
Gniew	realizuje stereotypowe role społeczne	
poczucie braku kontroli	jest nadmiernie czujna	
brak wiary w zmianę „na lepsze”		
Rozczarowanie		



Źródło: opracowanie na podstawie publikacji: Browne, Herbert, 1999; J. Mazur, 2002; James, Gilliland, 2008; Basak, 2013; Dyjakon, 2016.

W sytuacji zagrażającej ludzie mogą reagować na dwa sposoby: zadaniowo lub obronnie. Osoba, która prezentuje postawę zadaniową, zagrożenie traktuje jak problem, który należy rozwiązać. Dlatego podejmuje różne aktywności w celu zakończenia sytuacji trudnej. Natomiast osoba przyjmująca postawę obronną doświadcza bardzo silnych negatywnych emocji. Nie potrafi znaleźć racjonalnego rozwiązania. Koncentruje się na zredukowaniu przykrego napięcia, podejmując nieświadomie specyficzne zachowania. Oznacza to, że stosuje różne **mechanizmy obronne**, tj.:

- wyparcie - z pamięci skrzywdzonej osoby zostają wymazane bolesne przeżycia;
- racjonalizację – przekształcanie odczuć i myśli na takie, które człowiek racjonalnie aprobuje;
- regresję – zachowywanie się w sposób charakterystyczny dla wcześniejszych faz rozwoju;
- fiksację – powtarzanie czynności, pomimo braku pozytywnych skutków;

- tłumienie - unikanie lub ucieczka od myślenia i dyskusowania na tematy związane z negatywnymi przeżyciami;
- fantazjowanie - przenoszenie się w świat wyobraźni, w którym przemoc ustaje;
- odreagowanie – zachowanie agresywne skierowane wobec osoby dyskryminującej lub innych osób;
- internalizacja - uwewnętrznienie nieadekwatnego, negatywnego obrazu siebie;
- reakcje upozorowane - przyjęcie postawy nadmiernie życzliwej wobec osoby dyskryminującej;
- unieważnienie poprzedniego działania - zahamowanie w stereotypowy sposób reakcji na zachowanie osoby dyskryminującej i zastąpienie ich przeciwnymi do wcześniej występujących (Mazur, 2002).

### **Kto najczęściej jest dyskryminowany?**

Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy jesteśmy równi wobec prawa i mamy prawo do równego traktowania. Jednak niektóre osoby doświadczają zupełnie innego, gorszego, niczym nie uzasadnionego traktowania niż inni w porównywalnych sytuacjach. Jedynym kryterium warunkującym gorsze traktowanie, będącym powodem dyskryminacji, jest przynależność określonej grupy. Jak można przeczytać na stronie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania do takiego zróżnicowania dochodzi najczęściej ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, narodowość; religię lub wyznanie; niepełnosprawność; wiek czy orientację seksualną (<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie>). O dyskryminacji ze względu na narodowość lub pochodzenie etniczne mówimy wtedy, gdy niepożądane zachowanie ma związek z pochodzeniem danej osoby, „a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”.

Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce, gdy dochodzi do wszelkiego zróżnicowania, wyłączenia lub ograniczenia powodującego lub mającego na celu „uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka i podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim i innych”. W dalszej kolejności mówi się o dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, czyli „nierównym traktowaniu, poniżaniu, upokarzaniu oraz molestowaniu seksualnym w związku z prawdziwą bądź domniemaną orientacją seksualną”. Może również dojść do dyskryminacji, której przyczyną

jest religia, wyznanie lub światopogląd. W tym przypadku „pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiają ją [tj. osobę wyznającą inną religię, innego wyznania czy światopoglądu] w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu do innej, chyba że zostało to obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki są odpowiednie”. Ogromna grupa osób doświadcza dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Jest to „nieuzasadnione różnicowanie sytuacji lub praw, które dotyka osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności; nierówne traktowanie, prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami”. Ostatnią grupą osób wymienianych w katalogu narażonych na dyskryminację są osoby starsze. Dyskryminacja ze względu na wiek „może przyjmować różne formy i dotyczyć różnych aspektów życia społecznego, takich jak: zatrudnienia, dochodów, dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji i usług finansowych, udziału w procesie decyzyjnym”.

### 1.3. Przeciwdziałanie dyskryminacji



#### **Jak można przeciwdziałać dyskryminacji?**

Zdecydowanie łatwiej zapobiegać dyskryminacji niż niwelować jej skutki. D. Denes (2009) proponuje, aby podejmować różnorodne aktywności społeczne, m. in.:

- eksponować społecznie osoby z grup dyskryminowanych;
- zwiększać świadomość wśród osób krzywdzonych w celu wzbudzenia w nich motywacji do obrony oraz wyrażania swoich praw i potrzeb;
- modyfikować przepisy prawa ograniczające możliwość dyskryminowania innych ludzi i egzekwować te zapisy;
- nagłaśniać haniebne przypadki w mediach;
- zwiększać dostępność do źródeł informacji o osobach z grup zagrożonych dyskryminacją – ukazywać ich potencjał i pożądane społecznie cechy, podawać przykłady ich pozytywnych zachowań.

Niemniej jednak ważne jest, aby pamiętać, że skuteczność podejmowanych działań warunkuje zapewnienie odpowiednich warunków i przestrzeganie określonych zasad, tj.:

- wzajemnej zależności;
- wspólnego celu;
- takiego samego statusu;
- utrzymywanie przyjaznych kontaktów nieformalnych;
- promowanie równości ludzi.

Przeprowadzanie interwencji antydyskryminacyjnych nie przyniesie oczekiwanych efektów, gdy ludzie nie będą mieli wystarczająco dużo czasu na rozmowę, bycie ze sobą (poza sytuacjami związanymi z pracą czy studiowaniem), a będą bardzo obciążeni poznawczo. Poza tym trzeba uważać, aby osoba dyskryminująca innych nie odczuwała zbyt silnego zagrożenia dla siebie lub swojej samooceny. Trudno jest również zapobiec dyskryminacji, gdy osoba krzywdząca wykazuje dużą skłonność do dominacji nad innymi i autorytaryzmu (Bedyńska, Dreszer, 2006).

Najbardziej trwałe efekty można uzyskać dzięki wychowaniu dzieci i młodzieży do wartości, gdyż w przyszłości będą oni preferowali prospołeczne wartości ukierunkowane na drugiego człowieka, ale również realizowali je w relacjach z nim. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera **tolerancja**, stanowiąca bazę wychowania w rodzinie (Godawa, 2013) i szkole, także wyższej (Kwapiszewski, 2007). „Priorytetowym zadaniem jest rozwijanie kultury tolerancji przejawiającej się w zdobywaniu wiedzy o drugim człowieku, zrozumieniu źródeł i motywów postępowania, wyrozumiałości dla inności drugiego człowieka, poszanowanie godności własnej i drugiego, umiejętności rozwiązywania konfliktów, prowadzenia dialogu, argumentowania, prowadzenia dyskusji, akceptacji zasady pluralizmu” (Chałas, 2003, s. 232). **Człowiek tolerancyjny** potrafi uwolnić się od dogmatów ograniczających wyjście poza ustalone granice, od ksenofobii i megalomanii. Jest świadomy występowania różnic i podobieństw między ludźmi, a także otwarty na innych. Ujmuje odmiennosc jako coś interesującego, stymulującego, przyjaznego oraz pomocnego w rozumieniu ludzi i świata (Nikitorowicz, 1995).

Warto minimalizować siłę i zakres nietolerancji, ponieważ stanowi ona zaprzeczenie godności ludzi (Lewicka-Zelent, Skrabacz, Karłyk-Ćwik, Lasota, Trojanowska, 2019). Niszczy indywidualność i różnorodność zachowania ludzi, wzmacnia agresję i przyczynia się do marginalizacji, która koresponduje z izolacją społeczną, lękiem przed odmiennością oraz ostracyzmem (Łukaszewski, 1984).

Rozwijanie postawy tolerancji możliwe jest dzięki uwrażliwieniu młodych ludzi na potrzeby innych. **Człowiek empatyczny** dąży do sprawiedliwości, równości, jest otwarty i komunikatywny. Chętnie przebywa z ludźmi, wspiera ich i czerpie przyjemność z obcowania z nimi. Jest dobrym towarzyszem w trudnych chwilach (Lewicka, 2006).

### **Dlaczego uczelnia promuje język równościowy?**

Język jest systemem znaczeń i treści, nośnikiem norm i reguł uznawanych za ogólne i powszechne, a nie tylko środkiem komunikacji między osobami. Język kształtuje myślenie o świecie. Werbalizowanie myśli, emocji, poglądów jest efektem uczenia się językowych zachowań własnego środowiska, grupy czy szerzej: kultury. W tym sensie język jest organizatorem i strażnikiem systemu społecznego, sposobem wyrażania tożsamości. Organizacyjna funkcja języka pozwala porządkować złożone elementy rzeczywistości i nazywać je.

Automatycznie i nieświadomie przyswajane informacje reprezentują aktualne społeczne przekonania a także przyzwyczajenia językowe. Język może służyć potwierdzaniu przynależności do grupy, podkreślaniu prestiżu, wskazywaniu różnic, a tym samym wyrażać określony system wartości. Szereg językowych reguł i powszechnie używanych sformułowań sprzyja podtrzymywaniu dominacji większościowej grupy etnicznej, wykluczając osoby innego pochodzenia, np. osoby czarnoskóre. Język może być w konsekwencji: wykluczający, dyskryminujący, seksistowski czy etnocentryczny i rasistowski, czyli niewrażliwy na różnice. Przekazuje i podtrzymuje stereotypy i uprzedzenia.

Nawyki językowe są trwałym elementem codziennych rozmów, co utrudnia dostrzeżenie braku neutralności słów używanych w wypowiedziach. Stosowanie etykiet językowych, często krzywdzących i obraźliwych (np. Murzyn, kaleka, stara panna, Cygan), łączy się często z mikronierównościami: pogardliwą gestykulacją, grymasem twarzy, lekceważeniem w głosie i postawie. Rasistowski i etnocentryczny język jest krzywdzący, zawiera uproszczenia i wpływa na ocenę osób, którym przykleja często uwłaczające etykiety. Wzmocnieniem wzorców językowych zachowań są dowcipy, piosenki, filmy, memy. Eskalacja celowych wypowiedzi ustnych i pisemnych, deprecjonujących jednostki lub grupy, przekształca się w mowę nienawiści motywowaną uprzedzeniami.



Język równościowy, nazywany też włączającym, „jest propozycją zmiany dotychczasowego systemu języka używanego przez większość. Jego celem jest podkreślenie obecności i włączenie perspektyw osób z grup dotychczas marginalizowanych, a także tworzenie bardziej sprawiedliwych i włączających norm językowych, które odzwierciedlają różnorodność świata” (Cieślikowska 2010, s. 102). Używanie języka równościowego wymaga przełamania nawykowych zachowań językowych. „Język równościowy charakteryzuje się nowatorskim zastosowaniem dotychczasowych reguł i nie podporządkowuje się zasadom utwierdzającym *status quo*, wprowadza nowe słowa, a stare pokazuje w nieznanym dotąd świetle. Podważa też neutralność, a czasem i zasadność, używania niektórych określeń. Stoją za nim równościowe, mniej popularne założenia, normy i wartości, kreujące bardziej sprawiedliwy porządek świata” (Cieślikowska 2010, s. 102).

Celem języka równościowego jest przede wszystkim przeciwdziałanie wykluczającej funkcji języka oraz podkreślenie obecności i włączenie perspektyw osób z grup dotychczas marginalizowanych. Wówczas możliwe jest: dostrzeganie różnorodności, podkreślanie i docenienie obecności grup dotychczas marginalizowanych oraz tworzenie sprawiedliwszej rzeczywistości.

Używanie języka równościowego polega na:

- dostrzeganiu i docenianiu obecności oraz wkładu grup marginalizowanych,
- zaznaczaniu złożoności ludzkiej tożsamości,
- oddzielaniu ludzi od problemu czy ich czasowej sytuacji życiowej,
- unikaniu powtarzania deprecjonujących i stereotypizujących sformułowań,
- zamienianiu etnocentrycznych nazw na takie, które ukazują różne perspektywy lub są neutralne i/lub dają bardziej precyzyjny przekaz odnośnie różnych grup i ich środowiska (Cieślikowska 2010, s. 107).

Warto się zastanowić czy to, co mówi się o innych osobach, grupach jest tylko jedną, znaną i powielaną historią na ich temat oraz co jest źródłem tych historii? Jak mówiła znana nigeryjska pisarka Chimamanda Ngozi Adiechie: „Jedna opowieść rodzi stereotypy. A problem z nimi nie polega na tym, że są nieprawdziwe, ale na tym, że są niekompletne. Sprawiają, że jedna historia staje się jedyną”.

Dzieje się tak dlatego, że wyodrębniając innych ludzi ze społecznego tła, automatycznie dzielimy świat na „swoich” i „obcych”, przy czym najczęściej tych drugich klasyfikujemy na bazie „jedyną historią” jako innych, gorszych (por. Parchomiuk 2010, s. 77). To powoduje, że ta zdefiniowana społecznie odmienność, która zaznacza się już w

języku, przypisuje członkom konkretnej grupy pozorną tożsamość. Jedna cecha sprawia, że dla otoczenia wszyscy „oni” są identyczni (najczęściej negatywni, skrajni), nieprzewidywalni, stanowią homogeniczną całość. „My” natomiast jesteśmy niepowtarzalni, zróżnicowani, indywidualni, pozytywni (por. Wołowicz 2009, s. 186). Przypisanie etykietek „my” i „oni” zwiększa dystans psychologiczny, nawet gdy podział ten oparty jest na błahych i nieracjonalnych kryteriach (Jarymowicz 1992). Działania edukacyjne przejawiające się w trosce o język powinny prowadzić do stworzenia relacji podmiotowej ja -ty, charakteryzującej się otwarciem się na siebie, wzajemnym szacunkiem i poznaniem, koncentracją na osobie (por. Piotrowicz 2009, s. 312). Jest to szalenie istotne, zwłaszcza w czasach, w których na co dzień spotykamy się z kimś, kogo możemy zakwalifikować do kategorii „inny niż ja”.

### **Językowy *savoir-vivre***

Nasze postrzeganie świata zewnętrznego konstruujemy za pomocą języka. To język wyznacza *granice i zarys całego ludzkiego poznania* (J.G. von Herder, za: P. Szarota, 2006, s.48). Jak napisała E. Kołodziejek: „pełni istotną rolę w myśleniu, wpływa na zachowanie jednostki i zbiorowości, kształtuje międzyludzkie relacje. Język jest też rezerwuarem tradycji kulturowych, systemów wartości i przyjętych przez społeczność norm moralnych. W znaczeniach słów i w gramatyce, w kulturowych kliszach i stereotypach z pokolenia na pokolenie przenoszone są doświadczenia wspólnoty, jej potrzeby, postawy i sądy o świecie” (<https://etykajęzyka.pl/etyka-jezykowa-i-komunikacja-niedyskryminacyjna/>).

Osobom sklasyfikowanym jako Inne przypisujemy status „nie-Ja”- kogoś, kto jest w opozycji do naszej podmiotowości. Siebie wyposażamy w cechy mocne - takie, które gwarantują nam społeczne uznanie, akceptację. Innym przypisujemy cechy przeciwne – pojęcia słabe, o negatywnym wydźwięku. Nadana nazwa automatycznie aktywizuje treść stereotypu; klasyfikując kogoś do nazwanej kategorii mamy „w pakiecie” całą kategorię cech oraz ocen z tą nazwą związanych. Efektem zawartego w nazwie programu społecznego mogą być zachowania przyjazne i opiekuńcze, ale także: obawa, lęk przed kontaktem, wycofanie z niego (por. K. Błeszyńska, 1999, s.61; S. Byra, 2010, s.36). Nierzadko nazwa, aktywując stereotyp, sprawia, że nie chcemy poznać danej osoby czy grupy osób, nie ochoty nawiązania i utrzymania z nim/nimi kontaktu. Używając nieodpowiednich słów możemy kogoś urazić, stworzyć niepożądane napięcie. Dlatego wskazany, a nawet pożądanym jest namysł nad językiem; nad tym, jak sprawić, aby był wrażliwy, aby oddawał istotę rzeczy. Należy pamiętać, że język żyje, zmienia się i poszczególne określenia jeszcze niedawno używane i

obecne w dyskursie oficjalnym przeszły do językowego lamusa, zostały zapewnione kolejnymi. Jak zaznaczają językoznawcy, różne wskazówki dotyczące języka wrażliwego należy traktować jako propozycję, możliwość i być czujnym na zmiany w języku.

Najogólniej rzecz ujmując zasady języka równościowego (wzorem szkolenia w ramach Programu Aktywni Obywatele) można sprowadzić do 6 następujących zasad:

1. Mów prosto.
2. Nie redukuj osoby do jednej cechy (np.: niepełnosprawny, bezrobotny).
3. Używaj żeńskich końcówek.
4. Używaj języka neutralnego płciowo.
5. Dostrzegaj sprawczość w języku.
6. Unikaj stereotypów i etnocentryzmu.

Odnosząc się do poszczególnych grup osób narażonych na dyskryminację poszczególne językowe zasady i wskazówki można sprowadzić do następujących:

Zdaniem prof. E. Kołodziejek nasz język powinien szanować godność drugiego człowieka, powinny się w nim przejawiać szacunek i solidarność. Swoistą etykę języka wyznaczają zasady sformułowane „na nie” i „na tak”:

#### **Dyrektywy „na tak”:**

- ✓ mów prawdę
- ✓ mów **tak**, by rozmówca czuł się bezpiecznie
- ✓ wysłuchuj innych z dobrą wolą.

#### **Dyrektywy „na nie”:**

- X nie** krzywdź drugiego słowem wrogim i poniżającym
- X nie** okłamuj i nie manipuluj,
- X nie** zamykaj się na dialog,
- X nie** kieruj się uprzedzeniami

Źródło: <https://etykajezyka.pl/etyka-jezykowa-i-komunikacja-niedyskryminacyjna/>

Rozbudowany katalog zasad językowego savoir-vivre’u w odniesieniu do poszczególnych grup osób narażonych na dyskryminację, na bieżąco aktualizowany, powstały pod patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich, Rady Języka Polskiego oraz opracowany przez przedstawicieli poszczególnych środowisk znaleźć można na stronie: <https://etykajezyka.pl/>



#### **1.4. Dobre praktyki**

Milczące i pasywne reagowanie na dyskryminację i przemoc wspiera je. Można wybierać sposób reagowania, jak też siłę sprzeciwu wobec zachowań dyskryminujących. Już sam fakt uświadomienia rodzaju i skali czynu może powstrzymać negatywne działania werbalne i niewerbalne wobec osób czy grup defaworyzowanych.

Uczelnia jest miejscem zdobywania szerokich kompetencji: wiedzy, umiejętności i postaw. Zdobywana wiedza oparta jest na krytycznym myśleniu i poszukiwaniu prawdy. Umiejętność oddzielania faktów od sądów o faktach kształtuje postawy otwarte i refleksyjne. Szybciej i łatwiej wówczas możemy dostrzec istotę problemu, stan emocjonalny osób, które biorą udział w konflikcie, właściwie zareagować i zmniejszyć lub zniwelować dyskryminację.

Reakcją odnoszącą się do osoby dyskryminowanej są odpowiednio dobrane sposoby interwencji. Na potrzeby osoby dyskryminowanej odpowiadają wprowadzone i popularyzowane przez profesor Mary Rowe – mikroafirmacje.

#### ***REAKCJA NA MIKRONIERÓWNOŚĆ W PRACY, NA UCZELNI***

„Popatrz na Pawła! Jak on się ubiera! W naszej firmie obowiązuje jakiś *dress code*, a jemu się wydaje, że może nosić to, co we własnym kraju”.

##### **1. Podkreśl dobrą intencję osoby mówiącej, wyjaśnij konsekwencje czynu.**

###### **Interwencja:**

„Doceniam, że zwracasz uwagę na Pawła i interesuje cię jego osoba, jednakże jego styl ubierania się czy pochodzenie nie mają nic wspólnego z naszą pracą. Fajnie, gdybyś docenił jego zaangażowanie i kompetencje”.

##### **2. Dojaśnij, zadaj pytanie.**

###### **Interwencja:**

„A jak się ma to, co mówisz o Pawle, do tego, czym się mamy zajmować?”

##### **3. Przerwij i przekieruj:**

###### **Interwencja:**

„Poczekaj, o czym my tu rozmawiamy? Wróćmy do merytoryki naszego spotkania”.

„Poczekaj, nie gadajmy o Pawła ciuchach i pochodzeniu, przecież mamy dokończyć pisanie raportu”.

#### **4. Podkreśl uniwersalność (zachowania, stylu).**

##### **Interwencja:**

„Wiesz, Paweł lubi oryginalne stroje, ale nie sądzą by to miało związek z jego pochodzeniem. Wiele osób, także w naszej firmie, stara się wyglądać oryginalnie”.

#### **5. Podkreśl wyjątkowość.**

##### **Interwencja:**

„Tak, rzeczywiście Paweł wygląda zupełnie inaczej, niż my. Bardzo mnie intryguje i podoba mi się jego oryginalne podejście do ubrań”.

#### **6. Użyj informacji zwrotnej – model FUKO**

Gdy chcesz zareagować bardziej dobitnie, niż krótkim komentarzem, użyj pełnej informacji zwrotnej:

F – JAK FAKTY: Powiedz, jakie konkretne zachowanie jest dyskryminujące,

U – JAK UCZUCIA: Nzwij emocje i stany, jakie w tobie wywołuje,

K – JAK KONSEKWENCJE: Pokaż i uświadom konsekwencje dyskryminacji,

O – JAK OCZEKIWANIA: Sprecyzuj, jakie zmiany w postawach, zachowaniach oczekujesz od osoby.

##### **Interwencja:**

„Czuję się zażenowana (U), kiedy odnosisz się do pochodzenia Pawła (F), ponieważ to wytrąca mnie (i być może jego) z równowagi i utrudnia skupienie nad zadaniem (K), proszę, żebyśmy trzymali się pracy (O)”.

Więcej w: M. Branka, D. Cieślikowska, Warsztaty antydyskryminacyjne. Podręcznik trenerski, Kraków 2010.

[https://www.nigdywiecej.org/docstation/com\\_docstation/62/antydyskryminacja.pdf](https://www.nigdywiecej.org/docstation/com_docstation/62/antydyskryminacja.pdf)

### **1.5. Przeciwdziałanie dyskryminacji na UMCS**

- dostosowywanie bazy budynków, sprzętów specjalistycznych uczelni zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem społeczności akademickiej, kierując się zasadami uniwersalnego projektowania,
- używanie języka inkluzywnego, równościowego,
- ustawiczne szkolenie kadry dydaktycznej w obszarze potrzeb specjalnych studentów,
- zapewnienie opieki asystenckiej, przy jednoczesnym otoczeniu samych asystentów wsparciem merytorycznym i superwizyjnym ze strony uczelni,
- w ankiecie zgłoszenia na każde wydarzenie sportowe i kulturalne organizowane przez UMCS dodatkowy punkt dotyczący specjalnych potrzeb (a na zaproszeniach plakatach i innych ogłoszeniach był umieszczony znak migających rąk),
- zwracanie uwagi na poruszanie tematyki niepełnosprawności podczas wydarzeń naukowych zarówno poprzez poruszanie tematyki, samorzecznictwo OzN albo współtworzenie wydarzeń.

#### **Praktyczne działania polegające na:**

- dostosowaniu i aranżacji przestrzeni sali wykładowej – ustawienie ławek umożliwiające osobie poruszającej się na wózku czy o kulach bezkolizyjne przemieszczanie się w pomieszczeniu,
- uwzględnieniu możliwości nagrywania zajęć – trudności motoryczne i językowe w niektórych przypadkach utrudniają czy nawet uniemożliwiają sprawne notowanie,
- dostosowanie form egzaminów,
- dostępność materiałów.

### 1.5.1. Organizacje i instytucje przeciwdziałające problemom społecznym



**Rzecznik Praw Obywatelskich:** dr hab. Marcin Wiącek - RPO VIII kadencji

#### ***Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich***

al. Solidarności 77

00-090 Warszawa

tel. centrali: (22) 55 17 700

fax: (22) 827 64 53

mail: [biurorzecznika@brpo.gov.pl](mailto:biurorzecznika@brpo.gov.pl)

www: <https://bip.brpo.gov.pl/>

INFOLINIA - 800 676 676 (poniedziałki 10.00 - 18.00, wtorek - piątek 8.00 - 16.00; połączenie jest bezpłatne z telefonów stacjonarnych oraz komórkowych)

**Czym zajmuje się Rzecznik Praw Obywatelskich?** Zadaniem Rzecznika Praw Obywatelskich jest piecza nad tym, czy przestrzegane są wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela wymienione w II rozdziale Konstytucji RP. W skrócie można powiedzieć, że RPO weryfikuje, czy prawa obywateli są szanowane i respektowane przez instytucje państwowe; czy działania urzędów i różnych instytucji wobec obywatela były zgodne z prawem; czy osoby, instytucje i służby nie zaniedbały spraw zgłaszanych im przez ludzi. Do obowiązków Rzecznika należy także zajmowanie się sprawami gorszego traktowania ludzi ze względu na to, kim są czyli dyskryminacją oraz przeciwdziałanie jej. RPO sprawdza, czy i jak w Polsce stosuje się ratyfikowaną Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Rzecznik ma także przeciwdziałać złemu traktowaniu ludzi w miejscach, w których zależą oni od innych (np.: w więzieniach, aresztach, w domach pomocy, w szpitalach psychiatrycznych).

#### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Do RPO z prośbą o pomoc może zwrócić się każdy polski obywatel albo cudzoziemiec (w przypadku chęci złożenia skargi na działanie polskiej instytucji), grupa obywateli lub

organizacja, którzy stwierdzili, że państwo naruszyło ich prawa; że są traktowani nierówno z powodu tego, kim są oraz osoby pozbawione wolności chcące poskarżyć się na nieludzkie traktowanie.

Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich można złożyć:

- osobiście: w Biurze RPO lub biurach terenowych;
- pisemnie: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
- przez Internet: za pośrednictwem formularza elektronicznego: <https://bip.brpo.gov.pl/wniosek/index.php?jezyk=0&poz=1>
- w języku migowym (PJM i SJM): <https://bip.brpo.gov.pl/content/zloz-wniosek-0>



**Rzecznik Praw Dziecka:** Mikołaj Pawlak

***Biuro Rzecznika Praw Dziecka***

ul. Chocimska 6

00-791 Warszawa

telefon: (22) 583 66 00 ,

Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka: 800 12 12 12 (24h/24h)

fax: (22) 583 66 96

Biuro jest czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 08.15-16.15.

Adres poczty elektronicznej:

mail: [rpd@brpd.gov.pl](mailto:rpd@brpd.gov.pl)

www: <https://brpd.gov.pl/>

**Czym zajmuje się Rzecznik Praw Dziecka?**

W myśl art. 3 ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka do zadań Rzecznika należą działania na rzecz zapewnienia dziecku pełnego i harmonijnego rozwoju, z poszanowaniem jego godności i podmiotowości. Możliwe jest to dzięki zapewnieniu ochrony dziecka przed wszelkimi przejawami przemocy, okrucieństwa, wyzysku, demoralizacją, zaniedbaniem i innymi formami niewłaściwego traktowania. RPD jest niezależną instytucją o uprawnieniach



kontrolnych, ostrzegawczych i inicjujących działania podejmowane na rzecz maksymalnej ochrony praw dziecka.

### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Wniosek do Rzecznika Praw Obywatelskich można złożyć:

- osobiście: w Biurze RPD, ul. Chocimska 6, 00-791 Warszawa
- pisemnie: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
- telefonicznie

### **Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania Anna Schmidt**

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

telefon: 22 661 15 80

e-mail: [sekretariat.BRT@mriips.gov.pl](mailto:sekretariat.BRT@mriips.gov.pl)

www: [www.gov.pl/web/rownetraktowanie/napisz-do-pelnomocnika2](http://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/napisz-do-pelnomocnika2)

### **Czym zajmuje się Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania?**

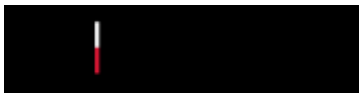
Katalog zadań Biura jest bardzo szeroki. Najkrócej rzecz ujmując, znajdują się w nim czynności związane z monitorowaniem i oceną respektowania zasady równego traktowania; podejmowaniem działań prowadzących do zapewnienia równego traktowania i chroniących przed dyskryminacją oraz jej przeciwdziałających; upowszechnianiem problematyki równego traktowania i podnoszeniem świadomości w tym zakresie, a także z szeroko rozumianą współpracą w kwestiach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem na arenie krajowej i międzynarodowej.

### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Istnieje kilka możliwości złożenia skargi lub wniosku do Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania:

- osobiście w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej - ul. Nowogrodzka 1/3/5, Warszawa, poniedziałek – piątek, godz. 8.30-15.30;
- drogą elektroniczną: skargi.wnioski@mrips.gov.pl lub info@mrips.gov.pl
- pocztą tradycyjną: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej  
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania  
ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa
- oraz w Biurze Podawczym Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Skargi i wnioski – bez względu na sposób ich dostarczenia, muszą **zawierać imię, nazwisko (nazwę) i adres zamieszkania (z kodem pocztowym)** wnoszącego skargę lub wniosek. Zgodnie z przepisami nie udziela się odpowiedzi na listy i e-maile anonimowe oraz nieopatrzone adresem pocztowym.



### **Urząd do Spraw Cudzoziemców**

Biuro Podawcze (Czynne: poniedziałek-piątek od godz. 8:15 do 16:15)

ul. Taborowa 33,

02-699 Warszawa

www: <https://udsc.gov.pl/>

### **Czym zajmuje się Urząd?**

Jak można przeczytać na stronie Urzędu jest on „centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego, udzielania ochrony międzynarodowej w Polsce oraz udzielania pomocy socjalnej i opieki medycznej osobom ubiegającym się o taką ochronę, udzielania cudzoziemcom azylu, wyrażania zgody na pobyt tolerowany oraz udzielania ochrony czasowej, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych dla innych organów”.

### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Kontaktować się można osobiście, telefonicznie lub poprzez formularz elektroniczny:<https://udsc.gov.pl/kontakt-2/formularz-kontaktowy/>

Można skorzystać z pomocy tłumacza języka migowego (potrzebę należy zgłosić 3 dni robocze przed planowaną wizytą w urzędzie i określić temat rozmowy). Osoby słabowidzące mogą skorzystać z dokumentów w druku powiększonym.



## **Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych – Paweł Wdówik**

*Siedziba Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych*

ul. Żurawia 4 A,  
00- 503 Warszawa  
telefon: (22) 461 60 00

e-mail: [sekretariat.bon@mriips.gov.pl](mailto:sekretariat.bon@mriips.gov.pl)

www: [www.niepelnosprawni.gov.pl/](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/)

### **Czym zajmuje się Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych?**

Do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych należy sprawowanie merytorycznego nadzoru nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W tych działaniach mieści się między innymi: inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier, które utrudniają osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie. Pełnomocnik wykonuje swoje zadania przy pomocy Biura Pełnomocnika Rządu (BON), którego jednym z elementów jest Wydział do Spraw Komunikacji Społecznej i Promocji. Wśród obowiązków tego wydziału znaleźć można te, które korespondują z tematyką niniejszego opracowania, a mianowicie :

- udzielanie odpowiedzi na listy obywateli;

- prowadzenie postępowań w sprawach wynikających ze skarg obywateli;
- podejmowanie interwencji w sprawach zgłaszanych przez obywateli;
- udzielanie wyjaśnień i porad obywatelom zgłaszającym się do Biura osobiście lub telefonicznie;

### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Kontaktować się można osobiście, telefonicznie, przez videotelefon lub formularz elektroniczny: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,61,kontakt>

Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych przyjmuje interesantów osobiście w każdy pierwszy i trzeci poniedziałek miesiąca. Chęć spotkania należy zgłosić telefonicznie nr tel. 22 461 60 00 lub mailem ([sekretariat.bon@mrpips.gov.pl](mailto:sekretariat.bon@mrpips.gov.pl)).

Biuro zapewnia obsługę osób niesłyszących przy pomocy tłumacza języka migowego online. Można się z nami skontaktować również za pomocą formularza kontaktowego lub faxu pod numerem: 22 461 60 02. [sekretariat.bon@mrpips.gov.pl](mailto:sekretariat.bon@mrpips.gov.pl) przynajmniej jeden dzień przed planowaną wizytą.

*adres korespondencyjny Biura:*

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

**Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich:** <https://www.ombudsman.europa.eu/pl/home>

**Europejski Trybunał Praw Człowieka:**

<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/pol>

## **Helsińska Fundacja Praw Człowieka**

ul. Wiejska 16

00-490 Warszawa

telefon: (48) 22 556 44 40 (poniedziałek-piątek, godz. 10.00-14.00)

Fax: (48 22) 556 44 50

e-mail: [hfhr@hfhr.pl](mailto:hfhr@hfhr.pl)

www: [www.hfhr.pl/](http://www.hfhr.pl/)

### **Czym zajmuje się Fundacja?**

HFPC jest apolityczną organizacją działającą na rzecz ochrony praw człowieka i ich promocji. Ustawicznie realizowane są programy prawne, w ramach których prowadzona jest licytacja strategiczna, świadczona bezpłatna pomoc prawna dla obywateli polskich, uchodźców i członków mniejszości narodowych. W ramach zadań Fundacji mieści się także monitoring procesu tworzenia prawa i prac instytucji publicznych. Prowadzone są również szkolenia z zakresu praw człowieka oraz ich ochrony, treningi umiejętności skutecznego działania na rzecz praw człowieka dla uczestników spoza Polski. Najbardziej rozpoznawalnym elementem działań HFPC jest Międzynarodowy Festiwal Filmowy WATCH DOCS. Prawa Człowieka w Filmie – impreza filmowa, podczas której prezentowane są filmy dokumentalne poświęcone prawom człowieka. to jeden z dwóch największych na świecie imprez filmowych poświęconych prawom człowieka prezentujących filmy dokumentalne, w których zaangażowanie na rzecz praw jednostki łączy się ze sztuką filmową.

### **W jaki sposób zwrócić się o pomoc?**

Porady prawne udzielane są jedynie w odpowiedzi na zgłoszone LISTOWNIE sprawy z zakresu potencjalnego naruszenia praw człowieka. Przesłany list powinien zawierać szczegóły i przebieg sprawy, a także kopie najważniejszych dokumentów dotyczących problemu (cała dokumentacja danej sprawy po jej zakończeniu zostaje zniszczona).

Świadczone przez Fundację pomoc prawna dotyczy praw następujących grup osób: świadków, podejrzanych, pokrzywdzonych, zatrzymanych w czasie pokojowych zgromadzeń;

obywateli Polski, uchodźców i migrantów, cudzoziemców; dziennikarzy i blogerów; pracowników organizacji społecznych (w kontekście kontaktów ze służbami).



## **Homo Faber**

### **Stowarzyszenie Homo Faber**

**Biuro:** Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie  
Lublin, ul. Bursaki 12, pok. 108 (koło dziekanatu, I piętro)

Środa, czwartek, piątek: 9:00 -15:00

e-mail: [info@hf.org.pl](mailto:info@hf.org.pl)

www: [www.hf.org.pl](http://www.hf.org.pl)

Wszelkimi swoimi działaniami stowarzyszenie Homo Faber dąży do tego, aby Lublin był miastem, „w którym każdy człowiek czuje się wolny i bezpieczny, w pełni korzysta ze swoich praw bez względu na płeć, stopień sprawności, pochodzenie narodowe i etniczne, „rasę”, kolor skóry, orientację psychoseksualną, przekonania religijne, światopogląd, opinie polityczne, majątek, wiek lub jakąkolwiek inną cechę”.

W ramach swojej działalności Stowarzyszenie prowadzi trzy programy:

*Antydyskryminacja:* w ramach tego programu prowadzone są szkolenia antydyskryminacyjne dla przedstawicieli wielu grup społecznych i zawodowych. Uruchomiony został system [www.lublin.naprawmyto.pl](http://www.lublin.naprawmyto.pl), w którym gromadzone są przypadki mowy nienawiści i podejmowane próby likwidacji ich. Działa również Punkt Wsparcia Antydyskryminacyjnego, w którym każda osoba doświadczająca gorszego traktowania może bezpłatnie uzyskać pomoc. Poradę można uzyskać również w języku angielskim i ukraińskim.

Aby uzyskać wsparcie trzeba zadzwonić pod numer 602 430 868 lub napisać maila: [antydyskryminacja@hf.org.pl](mailto:antydyskryminacja@hf.org.pl)

Warto wspomnieć, że Stowarzyszenie prowadzi również Ośrodek Mediacji Społecznych. W celu umówienia spotkania należy skontaktować się telefonicznie lub mailowo (602 430 868, w godzinach 9:00 – 15:00; [mediacje@hf.org.pl](mailto:mediacje@hf.org.pl)).

*Integracja:* program szeroko zakrojonych działań na rzecz integracji imigrantek i imigrantów.

*Film:* program edukacyjny, w ramach którego edukacja antydyskryminacyjna odbywa się za pośrednictwem filmu. Organizowane są festiwale filmowe, spotkania z ekspertami i ekspertkami, dyskusje oraz warsztaty na bazie obejrzanych filmów.

Na stronie <http://hf.org.pl/ao/index.php?id=26> do pobrania jest szereg wydawnictw (ulotek, książek, podręczników) z zakresu praw człowieka.



**Caritas  
Archidiecezji  
Lubelskiej  
KRS 0000204819**

### **Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom Caritas Archidiecezji Lubelskiej**

**al. Unii Lubelskiej 15** (wejście od strony Targu pod Zamkiem, II piętro, pok. 20, 21)

**poniedziałek-piątek godz. 9.00 – 14.00**

tel: **81 743 71 86**.

mail: [lublin@caritas.pl](mailto:lublin@caritas.pl), [caritas@kuria.lublin.pl](mailto:caritas@kuria.lublin.pl)

www: <https://lublin.caritas.pl/centrum-pomocy-migrantom-i-uchodzcom/>

Pomoc świadczona w ramach Projektu „Nowy Dom Polska” skierowana jest do cudzoziemców, przebywających w Polsce i obejmuje: doradztwo psychologiczne, doradztwo międzykulturowe, pomoc socjalną, wsparcie opieki medycznej.

## **Fundacja Instytut na rzecz Państwa Prawa**

ul. Fryderyka Chopina 14,

20-023 Lublin, Polska

telefon: +48 81 743 68 00 fax: +48 81 743 68 01

www: <https://panstwoprawa.org/>

mail: [migrant@panstwoprawa.org](mailto:migrant@panstwoprawa.org)

Jednym z obszarów działania Fundacji Instytut na rzecz Państwa Prawa są działania na rzecz ochrony praw człowieka. Fundacja promuje ideę bezpłatnego poradnictwa prawnego, a od 2004 roku udzielane są nieodpłatne porady prawne dla cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy w Polsce.

### **Pomoc prawna dla cudzoziemców ubiegających się o ochronę międzynarodową**

Pomoc świadczona jest przez prawników w języku angielskim, ukraińskim, rosyjskim, hiszpańskim i polskim. Termin spotkania należy ustalić drogą telefoniczną (**Infolinia dla Uchodźców +48 606 703 933; +48 81 743 68 00, fax +48 81 743 68 01**) lub elektroniczną ([status@panstwoprawa.org](mailto:status@panstwoprawa.org)). W ramach świadczonej pomocy prawnej prawnicy sporządzają odwołania od decyzji UDSC, pomagają w sporządzaniu odpowiednich pism i wniosków, a także innej niezbędnej dokumentacji.

Fundacja uczestniczy również w projekcie Lubelska Koalicja na rzecz Integracji, w ramach którego realizowane są m.in.: poradnictwo prawne integracyjne, doradztwo integracyjne, seminaria dla cudzoziemców; program partnerski Login:Lublin (<https://loginlublin.pl/>).





## **Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki**

ul. Leszczyńskiego 23, pok. 14

20-068 Lublin

telefon: +48 81 533 10 22 (poniedziałek-piątek, 10.00-14.00)

www: [lfoon.lublin.pl](http://lfoon.lublin.pl), [niepełnosprawni.lublin.pl](http://niepełnosprawni.lublin.pl)

mail: [www.lfoon.lublin@gmail.com](mailto:www.lfoon.lublin@gmail.com)

LFOON-SW jest organizacją parasolową – stowarzyszeniem kilkudziesięciu organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami z terenu województwa lubelskiego.

Misją Forum jest integracja środowisk i organizacji osób niepełnosprawnych oraz promocja ich działalności. LFOON reprezentuje interesy osób i organizacji niepełnosprawnych na forum lokalnym i ogólnokrajowym, prowadzi stałą działalność informacyjno-doradczą i szkoleniową w ramach Centrum Informacyjno-Paradniczego Osób Niepełnosprawnych, stoi na straży respektowania praw osób z niepełnosprawnościami, jest organizacją strażniczą. Forum jest także „wydawcą” portalu [Niepełnosprawni.lublin.pl](http://Niepełnosprawni.lublin.pl) - Internetowy Biuletyn Informacyjny Osób Niepełnosprawnych, Istotny element działalności LFOON to promowanie i propagowanie postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w którym to dokumencie zawarto obowiązki dotyczące działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Najnowszym działaniem na gruncie przeciwdziałania dyskryminacji jest udział LFOON-SW w koalicji, która zapoczątkowała ogólnopolską akcję „Przewijamy Polskę”. Inicjatywa ta ma na celu stworzenie w całym kraju tzw. komfortek, miejsc, w których w sposób godny i komfortowy można wykonać codzienny zabieg higieniczny dorosłej osoby z niepełnosprawnością. Brak tego typu miejsc powoduje, że sporo grupa osób, chcąc uniknąć konieczności wykonywania tych czynności w niehigienicznych i urągających warunkach ogranicza jedzenie i picie albo nawet zostaje w domu.

W LFOON-SW osoby z niepełnosprawnością mogą bezpłatnie skorzystać ze wsparcia pedagoga, psychologa, prawnika czy poradnictwa Biura Karier. Możliwe jest skorzystanie z pomocy tłumacza języka migowego. Wsparcie udzielane jest w siedzibie LFOON, telefonicznie, za pośrednictwem komunikatorów internetowych. Wsparcie terapeutyczne kierowane jest również do rodziców, opiekunów osób z niepełnosprawnością.

### **Telefony zaufania dla różnych grup osób**

**Telefon zaufania dla osób niepełnosprawnych 81 747 98 21 (poniedziałek-piątek, 9.00-16.00) możliwe jest również spotkanie osobiste po wcześniejszym umówieniu telefonicznym**

psycholog Jan Arczewski

Adres: ul. Kalinowszczyzna 84

20-201 Lublin

e-mail: [telejan@wp.pl](mailto:telejan@wp.pl)

**Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111** działa 24h na dobę, 7 dni w tygodniu, jest bezpłatny <https://116111.pl/napisz/>

**Telefon zaufania dla osób dorosłych w kryzysie emocjonalnym (kryzysowy telefon zaufania) 116 123**

Porady specjalistów **CODZIENNIE** w godzinach od 14.00 do 22.00.

**Rozmowa z konsultantem jest bezpłatna, a czas rozmowy nieograniczony.**

**Telefon wsparcia dla osób w stanie kryzysu psychicznego 800 70 2222,** [www.liniawsparcia.pl](http://www.liniawsparcia.pl)

**całodobowa i bezpłatna linia dla osób dzwoniących.** Telefoniczny, mailowy i czatowy dyżur psychologów Fundacji ITAKA

**Telefon zaufania dla osób starszych / seniorów prowadzony przez Stowarzyszenie Mali Braci Ubogich 22 635 09 54**

– poniedziałki – 17.00 – 20.00

– środy – 17.00 – 20.00

– czwartki – 17.00 – 20.00

**W środy w godz. 14.00 – 16.00 odbywa się również dyżur w tematyce choroby Alzheimera.**

**Ogólnopolski Telefon Zaufania dla Kobiet Doświadczających Przemocy Fundacji Feminoteka 888 88 33 88 lub [pomoc@feminoteka.pl](mailto:pomoc@feminoteka.pl)**

poniedziałek-piątek: 11.00-19.00

**Ogólnopolski Telefon zaufania dla osób LGBT+ +48 22 628 52 22 (pn.-pt., 18:00-21.00 lub [poradnictwo@lambdawarszawa.org](mailto:poradnictwo@lambdawarszawa.org))**

### **Centrum Interwencji Kryzysowej**

Telefon zaufania, całodobowy dyżur psychologiczny, tel: 733 588 900

Punkt Interwencyjno-Konsultacyjny: 733 588 600

poniedziałek- piątek: 7:00 – 19:00 (dyżur pełnią: psycholog-interwent kryzysowy, koordynator ds. Punktu Interwencyjno-Konsultacyjnego, pracownik socjalny, terapeuta ds. interwencyjnego wsparcia osób w kryzysie).

e-mail: [pomoc@cik.lublin.eu](mailto:pomoc@cik.lublin.eu)

<http://www.cik.lublin.eu/dzialania.html>

### **Lubelskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego**

tel: 783 703 500 // 783 403 200 // 783 503 800

poniedziałek – piątek: 8:00 – 20:00

<http://www.lsozp.org/nasze-placowki>

### **Bezpłatny telefon wsparcia dla osób w żałobie Fundacji Nagle Sami 800 108 108**

Poniedziałek- piątek 14.00 - 20.00,

czwartek 14.00-17.00 – dyżur poświęcony wspieraniu dzieci w sytuacji żałoby dla pedagogów, nauczycieli i opiekunów.

**Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Fundacja Integracja [www.integracja.org](http://www.integracja.org)**

**Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami: <https://pfon.org/>**

**Centrum Praw Kobiet: <https://cpk.org.pl/>**

**Fundacja Autonomia:** <https://autonomia.org.pl/>

**Fundacja Feminoteka:** <http://feminoteka.pl/>

**Fundacja Trans-Fuzja** <https://www.transfuzja.org/>

**Kampania Przeciw Homofobii:** <https://kph.org.pl/>

**Koalicja Karat:** <https://www.karat.org/pl/>

**Stowarzyszenie Lambda** <http://lambdawarszawa.org/>

**Stowarzyszenie Pro Humanum:** [www.prohumanum.org](http://www.prohumanum.org)

**Stowarzyszenie „Nigdy Więcej”:** [www.nigdywiecej.org](http://www.nigdywiecej.org)

**Fundacja Her Story:** <https://fundacijaherstory.org/>

**Fundacja Inicjatyw Menadżerskich:** <https://fim.org.pl>

**Stowarzyszenie Amnesty International:** [www.amnesty.org.pl](http://www.amnesty.org.pl)

**Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita”:**  
[www.otwarta.org](http://www.otwarta.org)

**Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek:** [www.cwii.org.pl](http://www.cwii.org.pl)

**Fundacja Afryka Inaczej:** [www.afryka.org](http://www.afryka.org)

**Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej:** [www.ffrs.org.pl](http://www.ffrs.org.pl)

**Koalicja Przeciw Mowie Nienawiści:** [www.beznienawisci.pl](http://www.beznienawisci.pl)

**Nomada Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społeczeństwa Wielokulturowego:**  
[www.nomada.info.pl](http://www.nomada.info.pl)

**Portal uchodźcy.info:** [www.uchodzcy.info](http://www.uchodzcy.info)

**Stowarzyszenie Interwencji Prawnej:** [www.interwencjaprawna.pl](http://www.interwencjaprawna.pl)

**Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej:** [www.tea.org.pl](http://www.tea.org.pl)

**Stowarzyszenie 9/12:** [www.9dwunastych.org](http://www.9dwunastych.org)



### **1.5.2. Instytucjonalna ochrona przed dyskryminacją na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej – przewodnik**

#### **Działania Uniwersytetu w ramach przeciwdziałania dyskryminacji**

Na Uczelni realizowany jest projekt „Dostępny UMCS” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem głównym projektu jest zwiększenie dostępności edukacyjnej UMCS skierowanej do osób z niepełnosprawnością poprzez wdrożenie rozwiązań niwelujących bariery w zakresie dostępności strukturalnej, architektonicznej, technologicznej, proceduralnej i wsparcia edukacyjnego oraz podniesienie świadomości niepełnosprawności i kompetencji u pracowników uczelni w zakresie świadczenia wysokiej jakości obsługi i dydaktyki dla osób z niepełnosprawnościami.

W ramach Strategii Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, opracowane zostały sposoby podejmowania i doskonalenia zmian organizacyjnych na uczelni jako miejsca otwartego i przyjaznego osobom z niepełnosprawnością, w tym tworzenia odpowiedniej kultury organizacyjnej, przyjęcia zasad m.in. w zakresie niedyskryminacji.

W ramach projektu planowane jest także opracowanie Strategii Uniwersalnego Projektowania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej opisującej koncepcję kształtowania uczelnianej przestrzeni we wszystkich jej aspektach, także w przestrzeni cyfrowej, w sposób zapewniający równy dostęp zarówno dla osób z niepełnosprawnością jak i innych grup defaworyzowanych w społeczeństwie.

Każda osoba należąca do społeczności akademickiej UMCS, która doświadczyła lub była świadkiem nierównego traktowania, zachowania noszącego znamiona dyskryminacji czy przemocy powinna niezwłocznie zgłosić to do odpowiednich instytucji, a także bezpośrednio na nie reagować.

Poniżej znajduje się lista jednostek na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej, które udzielają wszechstronnego wsparcia osobom, które spotkały się z problemem nierównego traktowania czy przemocy na Uczelni.

### **Rzecznik Praw Akademickich**

Rzecznik Praw Akademickich, zwany Akademickim Ombudsmanem, to podmiot całkowicie niezależny od władz Uczelni, powołany do pomocy w rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy studentami lub pracownikami a organami Uczelni, a także pomiędzy członkami społeczności akademickiej.

Celem Rzecznika jest przede wszystkim zapobieganie i zwalczanie takich zjawisk jak: dyskryminacja, mobbing, nietolerancja, molestowanie, oszustwa naukowe i inne nieetyczne zachowania. Działania swoje realizuje zarówno poprzez interwencje w indywidualnych sprawach, na skutek skarg wnoszonych przez członków społeczności akademickiej (pracowników i studentów), jak i tworzenie standardów służących zapobieganiu negatywnym zjawiskom i ograniczającym powstawanie sporów.

Działanie Rzecznika opiera się na zasadach etycznych i standardach wypracowanych przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Ombudsmanów (International Ombudsman Association – IOA), do których należą:

**Niezależność** – Rzecznik Praw Akademickich jest całkowicie niezależny od władz Uczelni, podlega im jedynie w zakresie administracyjnym i budżetowym, ma dostęp do wszelkich informacji i dokumentów koniecznych do załatwienia sprawy.

**Neutralność i bezstronność** – Rzecznik Praw Akademickich jest orędownikiem sprawiedliwego rozwiązania sprawy, nie opowiada się po żadnej ze stron konfliktu. Nie czerpie osobistych korzyści ze znalezienia rozwiązania danego problemu.

**Poufność** – tożsamość klientów i innych osób zwracających się do Rzecznika Praw Akademickich są poufne. Poufność może zostać naruszona jedynie w przypadku zaistnienia bezpośrednio zagrażającego niebezpieczeństwa lub ryzyka wyrządzenia poważnej szkody. Do Rzecznika można zwracać się także anonimowo.

**Nieformalność** – Rzecznik Praw Akademickich działa w sposób nieformalny za pomocą takich środków jak: słuchanie, udzielanie i otrzymywanie informacji, identyfikowanie i przekształcanie problemów. W sposób nieoficjalny dąży do rozwiązania problemów i analizuje nieprawidłowości proceduralne oraz szersze problemy systemowe. Uczestniczy jako obserwator w postępowaniach dyscyplinarnych. Nie jest uczestnikiem formalnych postępowań na Uczelni lub poza nią. Rzecznik Praw Akademickich może także skierować sprawę do mediacji.

---

**Kontakt:**

*Prof. dr hab. Katarzyna Dudka*  
*Wydział Prawa i Administracji UMCS*  
*Pl. M. Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin*  
*pokój 510*  
*adres mailowy: [katarzyna.dudka@umcs.pl](mailto:katarzyna.dudka@umcs.pl)*  
*tel. 81-537-52-44*

---

### **Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Wsparcia Psychologicznego**

Biuro współpracuje ze studentami i doktorantami z niepełnosprawnościami oraz osobami doświadczającymi kryzysów zdrowia psychicznego. Prowadzimy doradztwo i szkolenia z zakresu efektywnego uczenia się i wykorzystania czasu studiów.

#### **Misją Biura jest:**

- integracja osób z niepełnosprawnościami ze środowiskiem akademickim,
- wyrównanie szans edukacyjnych,
- likwidowanie barier oraz przeciwdziałanie wykluczeniu,
- dostosowanie procesu dydaktycznego do studentów/doktorantów o różnych potrzebach wynikających ze stanu zdrowia.

#### **Dla kogo?**

- Dla studentów i doktorantów z orzeczoną stopniem niepełnosprawności
- Dla osób przewlekle chorych
- Dla studentów i doktorantów doświadczających kryzysów zdrowia psychicznego
- Dla studentów i doktorantów pragnących znosić „bariery” w środowisku akademickim
- Dla nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych Uniwersytetu



---

### Kontakt

DS „Helios” – pok. 9 (parter)  
ul. Czwartaków 13, 20-036 Lublin  
tel.: (81) 537-58-90

e-mail: [punkt@poczta.umcs.lublin.pl](mailto:punkt@poczta.umcs.lublin.pl)

www: <https://www.umcs.pl/pl/biuro-ds-osob-z-niepelnosprawnosciami-i-wsparcia-psychologicznego,3222.htm>

---

### Zrzeszenie Studentów Niepełnosprawnych „Alter Idem”

Zrzeszenie Studentów Niepełnosprawnych „Alter Idem” jest organizacją studencką, która skupia na równych prawach studentów z niepełnosprawnościami i pełnosprawnych studentów UMCS.

Głównym celem Zrzeszenia jest integracja studentów niepełnosprawnych ze środowiskiem akademickim oraz ich aktywizacja i rozwój osobisty. Zrzeszenie we współpracy z Zespołem ds. Obsługi Osób Niepełnosprawnych organizuje wyjazdy na konferencje, wyjazdy integracyjne, zapewnia udział swoich członków w wydarzeniach kulturalnych oraz podejmuje działania ukierunkowane na znoszenie barier w środowisku akademickim.

### Dla kogo?

- dla studentów i doktorantów

---

### Kontakt

Zrzeszenie Studentów Niepełnosprawnych „Alter Idem”  
Dom Studencki Femina (parter)  
ul. Mariana Langiewicza 20  
20-400 Lublin

e-mail: [zsnalteridem.umcs@gmail.com](mailto:zsnalteridem.umcs@gmail.com)

www: <https://www.umcs.pl/pl/zrzeszenie-studentow-niepelnosprawnych-alter-idem-,6220.htm>

---



## **Punkt Wsparcia i Psychoedukacji SENSUM**

SENSUM działa w Instytucie Pedagogiki UMCS oferując nieodpłatne wsparcie psychologiczne i pedagogiczne studentom, doktorantom i pracownikom UMCS.

Oferta punktu jest skierowana do wszystkich studentów przeżywających kryzysy emocjonalne i potrzebujących wsparcia w rozwoju psychicznym.

### **Dla kogo?**

- dla studentów i doktorantów
- dla nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych Uniwersytetu

---

#### **Kontakt:**

www: <https://www.umcs.pl/pl/punkt-wsparcia-i-psychoedukacji-dla-studentow-sensum,9921.htm>

---

## **Akademickie Centrum Wsparcia**

Akademickie Centrum Wsparcia to organizacja ogólnouczelniana, której celem jest:

- propagowanie higieny psychicznej
- edukacja w zakresie higieny zdrowia psychicznego
- udzielanie wsparcia psychicznego, w obszarach m.in.:
  - ✓ doświadczanie przemocy fizycznej i psychicznej
  - ✓ nadużywanie alkoholu i innych substancji psychoaktywnych
  - ✓ uzależnienie od internetu, hazardu
  - ✓ zaburzenia odżywiania (anoreksja, bulimia, kompulsywne objadanie się i inne)
- ✓ zaburzenia nastroju i emocji (smutek, brak motywacji do działania, lęk, nadmierna złość, agresja i inne)
- udzielanie informacji o refundowanych placówkach, w których studenci mogą podjąć leczenie/terapię.

Prowadzenie konsultacji psychologicznych przez studentów 4 i 5 roku psychologii.

Konsultacje trwają przez cały rok akademicki, od poniedziałku do piątku.

## **Dla kogo?**

- dla studentów i doktorantów
- dla nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych Uniwersytetu

---

### ***Kontakt:***

Wydział Pedagogiki i Psychologii  
Instytut Psychologii UMCS  
ul. Głęboka 45; pokój B.0.03  
20–612 Lublin

Adres mailowy: [acw@poczta.umcs.lublin.pl](mailto:acw@poczta.umcs.lublin.pl)

Facebook: <https://www.facebook.com/acw.umcs/>

Instagram: akademickiecentrumwsparcia

www: <https://www.umcs.pl/pl/akademickie-centrum-wsparcia,7589.htm>

---

## **Biuro ds. Obsługi Studiów i Studentów Zagranicznych**

Celem Biura jest prowadzenie spraw studentów cudzoziemców oraz wsparcie procesu pozyskiwania studentów zagranicznych, a także koordynacja programów wymiany akademickiej o charakterze edukacyjnym/dydaktycznym, w tym w szczególności w ramach programu Erasmus+

---

### ***Kontakt:***

Biuro Programu Erasmus:  
tel. 815375410

Zespół ds. obsługi studentów zagranicznych:  
tel. 815372926

Godziny dyżurów: 8-15

www: <http://www.umcs.pl/pl/centrum-ksztalcenia-i-obslugi-studiow,1035.htm>

---

## **Biuro Rozwoju Kompetencji**

Biuro Rozwoju Kompetencji prowadzi działalność edukacyjną, doradczą i informacyjną dla studentów, absolwentów i pracowników UMCS na rzecz ich rozwoju zawodowego i osobistego.

## Obszary działalności:

- poradnictwo edukacyjne, zawodowe i psychologiczne,
- szkolenia i warsztaty rozwijające kompetencje społeczne i zawodowe,
- programy edukacyjne w zakresie przedsiębiorczości,
- pośrednictwo pracy, staży i praktyk,
- organizacja praktyk poza tokiem studiów,
- współpraca z pracodawcami (realizacja projektów rekrutacyjnych, organizacja spotkań, prezentacji firm na Uczelni itp.),
- współpraca z instytucjami i organizacjami rynku pracy,
- budowanie relacji oraz współpraca z Absolwentami UMCS.

W ramach Biura Rozwoju Kompetencji działa poradnia psychologiczno-zawodowa, która udziela pomocy psychologicznej w postaci konsultacji i porad psychologicznych oraz krótkoterminowej psychoterapii indywidualnej. Oferuje wsparcie osobom, które przeżywają trudności ze względu na zwiększony poziom stresu, lęku, napięcia, mają problemy natury emocjonalnej, mają trudności w relacjach z innymi ludźmi, poszukują wsparcia w sytuacjach kryzysowych lub po prostu chcą się rozwijać i wzmacniać poczucie własnej wartości.

## Dla kogo?

- dla studentów i doktorantów
- dla nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych Uniwersytetu

---

### **Kontakt:**

ul. Sowińskiego 12/5

20-040 Lublin

e-mail: [brk@umcs.pl](mailto:brk@umcs.pl)

[www.facebook.com/BiuroRozwojuKompetencji](https://www.facebook.com/BiuroRozwojuKompetencji)

poniedziałek - piątek w godz. 8.00-15.00

www: <https://www.umcs.pl/pl/brk.htm>

---

### **Zarząd Uczelniany Samorządu Studentów**

Samorząd Studentów jest reprezentantem ogółu studentów. Głównym zadaniem Samorządu jest dbanie o interesy całej społeczności studenckiej Uniwersytetu. Poprzez realizację różnego typu imprez i projektów o charakterze kulturalnym dba o integrację środowiska studenckiego na Uczelni. Zarząd organizuje także kursy i szkolenia skierowane do studentów UMCS, jak również wyjazdy integracyjno-szkoleniowe.

W ramach Samorządu na każdym wydziale funkcjonuje jako tzw. RWSS czyli Rada Wydziałowa Samorządu Studentów. Tworzą ją przedstawiciele studentów, których zadaniem jest także wsparcie w trudnych sytuacjach.

---

#### **Kontakt:**

Zarząd Uczelniany Samorządu Studentów UMCS

DS. Femina, Sala Klubowa

ul. Langiewicza 20, 20-035 Lublin

Godziny pracy biura: 8:30-15:00

Telefon: 506 005 018

www: <https://www.umcs.pl/pl/zarzad-uczelniany-samorzadu-studentow,4547.htm>

e-mail: [samorzad@hektor.umcs.lublin.pl](mailto:samorzad@hektor.umcs.lublin.pl)

---

### **Samorząd Doktorantów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie**

Samorząd Doktorantów jest to organizacja, której głównym zadaniem jest reprezentowanie i dbanie o interesy społeczności Doktorantów Uniwersytetu.

Działania Samorządu podejmowane są na dwóch płaszczyznach: wydziałowej oraz ogólnouczelnianej.

---

#### **Kontakt:**

DS "Amor", ul. Radziszewskiego 18/213, 20-036 Lublin

81 537-27-89 (także fax)

wew. 50-45

[samorzad@doktoranci.umcs.pl](mailto:samorzad@doktoranci.umcs.pl)

www: <https://www.doktoranci.umcs.lublin.pl/>

---

## **Związek Nauczycielstwa Polskiego przy UMCS**

Związek Nauczycielstwa Polskiego przy UMCS w Lublinie jest samorządnym związkiem zawodowym zrzeszającym nauczycieli akademickich i innych pracowników Uniwersytetu oraz emerytów i rencistów - byłych pracowników Uniwersytetu. ZNP przy UMCS jest niezależny od władz politycznych, administracyjnych, gospodarczych oraz partii politycznych.

---

### **Kontakt:**

Związek Nauczycielstwa Polskiego przy UMCS  
pokój 1402  
telefon: 537-51-14 lub 537-51-15

e-mail: [znp@hektor.umcs.lublin.pl](mailto:znp@hektor.umcs.lublin.pl)  
www: <https://www.umcs.pl/pl/znp.htm>

---

## **Organizacja Zakładowa NSZZ "Solidarność" Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie**

---

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" UMCS

### **Adres:**

Komisja Zakładowa  
NSZZ "Solidarność" UMCS  
Pl. Marii Curie-Skłodowskiej 5  
20-031 Lublin

### **Siedziba:**

Rektorat UMCS  
Pl. Marii Curie-Skłodowskiej 5  
XIV piętro, pokój 1411  
NIP 712-26-26-661

e-mail: [solidarnosc.kz@poczta.umcs.lublin.pl](mailto:solidarnosc.kz@poczta.umcs.lublin.pl)  
www: [www.solidarnosc.umcs.lublin.pl](http://www.solidarnosc.umcs.lublin.pl)

### **Telefony:**

tel./fax. 0-81-537-51-08  
tel. 0-81-537-54-67

---



## ***2. Prawne podstawy przeciwdziałania dyskryminacji***

Konstytucja jako najważniejszy akt prawny w polskim porządku prawnym, wyznaczająca dopuszczalne granice działania organów władzy publicznej oraz określająca prawa i wolności obywateli Rzeczypospolitej Polskiej, w art. 32 wprowadza zasadę równości obywateli wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji. Zgodnie z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Z kolei wynikający z ustępu 2 zakaz dyskryminacji oznacza, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Uzupełnieniem zasady równości obywateli wobec prawa jest wyrażona w art. 33 Konstytucji RP zasada równości kobiet i mężczyzn, w myśl której kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

W art. 35 Konstytucji RP przewidziana została ochrona mniejszości narodowych i etnicznych, zgodnie z którą Rzeczypospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Przyznaje także mniejszościom narodowym i etnicznym prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Trzeba przy tym pamiętać, że Konstytucja określa w sposób bardzo ogólny podstawowe prawa i wolności obywatelskie oraz obowiązki władzy publicznej w sferze zapewnienia ochrony tych praw

i wolności, natomiast szczegółowe rozwiązania dotyczące tej ochrony zawarte są w ustawach (tzw. ustawodawstwie zwykłym).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2020.2156 t.j.) stała się bazą dla polskich regulacji prawnych mających na celu przeciwdziałanie naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Art. 6 ustawy wprowadza zakaz nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

W ustawie tej, w art. 3, zdefiniowane zostały podstawowe pojęcia związane z brakiem równości:

1. **dyskryminacja bezpośrednia** – przez którą rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2. **dyskryminacja pośrednia** – oznacza sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;

3. **molestowanie** - to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

4. **molestowanie seksualne** - oznacza 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 się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

5. **nierówne traktowanie** - to 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;

**6. zasada równego traktowania** - oznacza brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

Dyskryminacja jest zakazana między innymi w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Ustawa w art. 13 przyznaje osobom, które doznały naruszeń zasady równego traktowania, prawo do odszkodowania w postępowaniu przed sądem cywilnym, według reguł określonych w Kodeksie postępowania cywilnego.

Każdy, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, musi uprawdopodobnić fakt jej naruszenia, tzn. wykazać, że takie naruszenie nastąpiło (art. 14 ustawy). Uprawdopodobnienie jest nieco łagodniejszą formą dowodzenia jakiejś okoliczności od udowodnienia, które wymaga uzyskania pewności, na podstawie zgromadzonych dowodów, że dany fakt zaistniał. Uprawdopodobnienie takiej pewności nie wymaga, jednak zebrane dowody muszą wskazywać na wysokie prawdopodobieństwo, że jakiś fakt miał miejsce. Zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania przez pokrzywdzonego ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Musi zatem udowodnić, że równo traktował skarżącego w porównaniu z innymi osobami w jego sytuacji.

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady (art. 15 ustawy). Przedawnienie roszczeń oznacza, że po upływie wskazanych wyżej terminów domaganie się odszkodowania jest niemożliwe.



Ustawa wdrożeniowa nie jest jednym aktem prawnym, który zakazuje dyskryminacji. Szczególne znaczenie w tym zakresie mają regulacje ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej wskazywana jako k.p.).

Art. 11<sup>3</sup> k.p. określa, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Problematyce równego traktowania jest poświęcony rozdział IIa Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wskazanych powyżej. Przejawem dyskryminacji jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika (18<sup>3a</sup> § 6 i 7 k.p.).

Art. 18<sup>3b</sup> k.p. wymienia katalog naruszeń zasady równego traktowania, wskazując, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, (z zastrzeżeniem odnoszącymi się między innymi do działań podejmowanych przez pracodawcę w celu wyrównania szans pracowników oraz naruszania zasady równego traktowania przez kościoły i związki wyznaniowe), uważa się różnicowanie przez

pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

Na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, które w efekcie skutkowały naruszeniem zasady równego traktowania.

Szczególnie istotnym elementem kształtującym równe traktowanie jest prawo do jednakowego wynagrodzenia określone w art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Te odrębne przepisy ukształtowane zostały przez ustawę z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2020.2207 t.j.). Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18<sup>3e</sup> k.p.). Tej samej ochronie podlega pracownik, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Regulacje powyższe zostały uzupełnione przez przepisy prawa karnego, które w Kodeksie karnym (dalej powoływany jako k.k.) wprowadzają kilka typów przestępstw związanych z nierównym traktowaniem. Zasadniczo określa się prawo karne mianem ultima ratio (środkiem ostatecznym), po który ustawodawca sięga z dwóch powodów. Po pierwsze, gdy jakieś wartości społeczne uznaje za szczególnie ważne, wymagające ochrony na różnych płaszczyznach, w tym za pomocą prawa karnego, po drugie, gdy uznaje, że inne dziedziny prawa (np. prawo pracy, prawo cywilne) w sposób niedostateczny chronią te wartości. W obu przypadkach objęcie jakiegoś dobra (wartości) ochroną prawnokarną jest efektem szczególnego znaczenia, jakie ustawodawca temu dobru nadaje. Przykładowo:

- Art. 119 § 1 k.k. wprowadza **zakaz dyskryminacji**:

Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

- Art. 194 k.k. reguluje **zakaz dyskryminacji wyznaniowej**:

Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

- Art. 256 § 1 k.k. zakazuje **propagowania faszyzmu lub innego ustroju totalitarnego**:

Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

- Art. 257 k.k. reguluje przestępstwo napaści z powodu ksenofobii, rasizmu lub nietolerancji religijnej:

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególłą osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Molestowanie seksualne może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej sprawcy za przestępstwo:

- **Zgwałcenia** z art. 197 § 1 k.k.:

Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

- **Doprowadzenia do poddania się innej (niż obcowanie płciowe) czynności seksualnej** z art. 197 § 2 k.k.

Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1 (to jest przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem), doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

- **Seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia** z art. 199 § 1 k.k.:

Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

- **Naruszenia intymności seksualnej** z art. 191a § 1 k.k.:

Kto utrwała wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej, używając w tym celu wobec niej przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny, albo wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej bez jej zgody rozpowszechnia, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Inne formy dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej mogą stanowić także podstawę odpowiedzialności karnej sprawcy za przestępstwo:

- **Groźby karalnej** – art. 190 § 1 k.k.:

Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

- **Stalkingu (uporczywego nękania)** art. 190a § 1 k.k.:

Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

- **Zmuszania do określonego zachowania** art. 191 § 1 k.k.

Kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Do ścigania tych trzech przestępstw, a także przestępstwa z art. 191a k.k. potrzebny jest wniosek o ściganie, który składa pokrzywdzony do organu ścigania (prokuratora, Policji). Dopiero złożenie wniosku o ściganie przez pokrzywdzonego otwiera drogę organom ścigania do wszczęcia postępowania przygotowawczego o ten czyn.

Ponadto, osoba naruszająca zakaz dyskryminacji może być pociągnięta do odpowiedzialności karnej za przestępstwo:

- **Znieważenia** z art. 216 k.k.:

§ 1 Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2 Kto znieważa inną osobę za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

- **Zniesławienia** z art. 212 k.k.:

§ 1 Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2 Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Zarówno zniesławienie, jak i zniewaga, są przestępstwami prywatnoskargowymi, co oznacza, że pokrzywdzony stając się oskarżycielem prywatnym, samodzielnie wnosi i popiera przed sądem prywatny akt oskarżenia. Na podstawie art. 60 k.p.k. (Kodeksu postępowania karnego) prokurator może objąć ściganiem każde przestępstwo prywatnoskargowe, jeśli uzna, że wymaga tego interes społeczny (np. ze względu na wyjątkowe natężenie złej woli ze strony sprawcy, albo na osobę pokrzywdzonego, który jest osobą wymagającą pomocy itp.).

Prawo do równego traktowania i ochrona przed dyskryminacją podlegają również ochronie na gruncie prawa cywilnego. Zgodnie z art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Ochrona dóbr osobistych realizowana jest przed sądem cywilnym na podstawie art. 24, 415, 445 i 448 k.c. i jest niezależna od ewentualnego postępowania karnego w stosunku do sprawcy naruszenia dóbr osobistych (o ile jego zachowanie wypełnia znamiona przestępstwa).

W razie naruszenia dóbr osobistych można żądać:

- zaniechania tego działania;
- dopełnienia czynności mających na celu usunięcie jego skutków, w szczególności przez złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie;
- zadośćuczynienia pieniężnego lub
- zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.
- naprawienia szkody na zasadach ogólnych, jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa.

### 3. Polecane materiały

Film „Niebieskoocy” (1996); reżyseria Bertram Verhaag

Film „Maska twardziela. Przemoc, media i kryzys męskości” (1999); reżyseria Sut Jhally

Cieślukowska D., Sarata N. (2012). *Dyskryminacja wielokrotna – historia, teorie, przegląd badań*. Warszawa: Fundacja Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Goffman E. (2007). *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*. Gdańsk: GWP.

Heller, G. (2017). *Czy można przekonać olbrzymów?* Lublin: Wydawnictwo Inne.

Lewandowski M. (2014). Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy, *Palestra*, nr 3-4.

Nelson, T.D. (2013). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne

Strack, E. (2021). *Dyskryminacja. Powiedz: stop!* Wydawnictwo Adamada

Winiarska A., Klaus W. (2011). *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko*



#### **4. Listy przedstawicieli społeczności UMCS**

*Droga Społeczności akademicka UMCS,*

*Jesteśmy organizacją studencką zrzeszającą w głównej mierze osoby z niepełnosprawnościami, jak również osoby nieposiadające orzeczenia o niepełnosprawności, dlatego problem dyskryminacji jest nam znany i bliski. Może on powstawać na wielu różnych płaszczyznach, także wśród osób z niepełnosprawnościami. Poprzez działania w ramach naszego Zrzeszenia staramy się wpłynąć na równość możliwości edukacyjnych dla wszystkich studentów naszej uczelni i choć w pewnym stopniu przyczynić się do zniwelowania barier architektonicznych. Jednak naszą główną misją jest pokonanie barier społecznych, gdyż to one są najmocniej odczuwalne. Osoby z niepełnosprawnościami bardzo często są postrzegane stereotypowo, zgodnie ze schematami, które wykształtowały się w społeczeństwie na przestrzeni lat. Dysfunkcje fizyczne, psychiczne jak i umysłowe niejednokrotnie łączone są z takimi pojęciami jak słabość, niesamodzielność, izolacja, samotność, smutek, niskie poczucie własnej wartości, a nawet mała produktywność. Ludzie zmagający się z trudnościami w codziennym funkcjonowaniu często odbierani są przez innych jako osoby pokrzywdzone, które nie mają szansy na szczęśliwe, spełnione życie. Oczywiście, wiadomym jest, że osoby z niepełnosprawnościami mają pewne ograniczenia, jednak mogą doświadczyć wiele pięknych wrażeń pomimo trudności. Większość osób z niepełnosprawnościami to ludzie świadomi własnych ograniczeń. Znaczna część z nich, szczególnie ci z dysfunkcjami ruchowymi posiadają swoje sprawdzone sposoby, dzięki którym radzi sobie w pewnych sytuacjach i stara się wykorzystywać swoje możliwości. Dlatego społeczeństwo powinno stwarzać osobom z niepełnosprawnościami jak najlepsze warunki do spożytkowania swoich zasobów i tym*

*samym uczestnictwa w życiu społecznym. Nie powinniśmy skupiać się na ograniczeniach, potęgować ich naszymi opiniami, lecz przyczyniać się do tego, aby utrudnienia w coraz mniejszej mierze wpływały na życie osób z niepełnosprawnościami. Taki jest właśnie cel naszej organizacji – aby walczyć m.in. z dyskryminacją społeczną, która jest ciągle zauważalna. Osoby z niepełnosprawnościami często są wykluczane ze wszelkich form życia kulturalnego i towarzyskiego, co bardzo często wynika z ogólnej, stereotypowej oceny danej niepełnosprawności. Wiedza większości osób na temat poszczególnych dysfunkcji jest niewystarczająca, dlatego nie zdają sobie oni sprawy z możliwości osoby, którą wykluczają. Formy uczestnictwa w życiu społeczno - kulturalnym są często niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Dlatego bardzo ważną formą zwalczania dyskryminacji jest uświadamianie społeczeństwa w kwestii niepełnosprawności. Istotną rolę odgrywa prowadzenie tematycznych szkoleń, ale także dostosowywanie wydarzeń organizowanych przez instytucje uczelniane do możliwości i potrzeb studentów z dysfunkcjami.*

*Studenci z niepełnosprawnościami powinny mieć zapewnione jednakowe szanse edukacyjne i traktowane na równi z innymi kształcącymi się członkami społeczności akademickiej. Wszystkich obowiązują te same zasady związane z uczestnictwem w zajęciach, egzaminami czy dodatkowymi aktywnościami oferowanymi przez uczelnię. Jednak osoby z niepełnosprawnościami z powodu swoich ograniczeń często mają utrudnione szanse na pełne uczestnictwo w życiu akademickim. Formy wsparcia, zapewniane w głównej mierze przez Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami i Wsparcia Psychologicznego UMCS nie są wyrazem szczególnego traktowania, lecz wyrównywania szans dla osób z nich korzystających. Dzięki temu proces kształcenia jest dla nich bardziej dostępny, jest to forma technicznej pomocy w wypełnianiu obowiązków studenckich. Osoba z niepełnosprawnością (w szczególności taką, która w znacznym stopniu utrudnia funkcjonowanie), często nie zdaje sobie sprawy z własnych możliwości, talentów i sposobów, w jaki sposób może je spożytkować. Dla osób pochodzących z małych miejscowości, studia bardzo często są pierwszą okazją do samodzielnego życia. Przyszli studenci z niepełnosprawnościami bardzo często nie wiedzą, jaką ścieżkę edukacyjną wybrać, aby w przyszłości zapewnić sobie możliwości zawodowe zgodne ze swoimi zainteresowaniami, ale także pozwalające na pracę odpowiednią do swojego stanu fizycznego. Zdarza się, że osoby z niepełnosprawnościami chciałyby rozwijać swoje pasje, ale podczas wyboru kierunku studiów w dużej mierze skupiają się na swoich ograniczeniach wynikających z niepełnosprawności. Dlatego tak ważne jest zapewnienie doradztwa zawodowego oraz wsparcia psychologicznego, które będą*



*dostosowane do potrzeb studentów z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Takie inicjatywy z pewnością mogą przyczynić się do zwiększenia świadomości na temat dostępności rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Będą mogli oni poznać prawa, jakie im przysługują i możliwości, które pozwolą czuć się spełnionym w swojej pracy. Takie działania niewątpliwie wpłyną na zmniejszenie przejawów dyskryminacji w obrębie zatrudnienia.*

*Mimo coraz większej ilości działań podejmowanych na rzecz osób z niepełnosprawnościami, dyskryminacja nadal jest zauważalna. Aby zapobiec temu zjawisku, niezbędna jest przede wszystkim otwartość na drugiego człowieka, empatia i chęć lepszego poznania potrzeb osób z niepełnosprawnościami.*

Zrzeszenie Studentów Niepełnosprawnych

Alter Idem UMCS

*Szanowni Państwo,*

*Wspólnota Akademicka Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, którą tworzą także doktoranci, wyznaje fundamentalne wartości szacunku do człowieka, empatii i współdziałania w podejmowanej przez naszą Alma Mater misji naukowej i dydaktycznej.*

*Mając na uwadze Konstytucyjnie zagwarantowaną przyrodzoną i niezbywalną godność każdego człowieka, społeczność doktorantów UMCS, świadoma odpowiedzialności, z pełną stanowczością przylączyła się do działań podejmowanych przez Uczelnię w zakresie budowania dobrych i pełnych szacunku relacji międzyludzkich, tworzących przyjazne dla wszystkich środowisko, otwarte na dyskusję, różne poglądy i pochodzenie członków naszej społeczności akademickiej.*

*Ufamy, że wspólnymi siłami, w poczuciu odpowiedzialności za przyszłość naszej Alma Mater, w dalszym ciągu współtworzyć będziemy wspólnotę otwartą na każdą i każdego, w oparciu o poszanowanie różnorodności i tolerancji.*

Przewodniczący Rady Uczelnianej

Samorządu Doktorantów UMCS

Marcin Bubicz

*Przyjechałam do Lublina, do UMCS na rok jako badacz w ramach projektu „Solidarni z naukowcami”. W ciągu pobytu odwiedziłam różne regiony Polski. Miałam czas, aby ocenić czy w Lublinie i w Polsce występuje dyskryminacja z jakiegokolwiek powodu. Przyznam, że nigdy nie spotkałam się z tym problemem. Nie mówię zbyt dobrze po polsku, nie od razu rozmówcy mnie rozumieją, ale zawsze starają się zrozumieć i okazują mi swoją życzliwość. Jako kobieta spotkałam się wyłącznie z szacunkiem i chęcią pomocy, to samo dotyczy mojej niepełnosprawności.*

*Zawsze mogę liczyć na pomoc kolegów z UMCS. Jestem bardzo wdzięczna wszystkim przyjaciołom -dzięki nim czuję się w Lublinie komfortowo i bezpiecznie.*

Prof. Alena Rudenka, Białoruski Uniwersytet Państwowy

Stypendystka programu Solidarni z naukowcami finansowanego ze środków Narodowej  
Agencji Wymiany Akademickiej

*Przyjeżdżając do Polski zostałam ciepło przyjęty przez pracowników UMCS. Otrzymałam potrzebne wsparcie, które nie ograniczało się tylko do sfery moich badań naukowych ale obejmowało wiele aspektów życia w Polsce (jak np. znalezienie mieszkania). Na UMCS nie spotkałam się z żadną postacią dyskryminacji. Stąd też polecam UMCS każdemu zagranicznemu naukowcowi.*

Dr Sachindra Dhanapala Arachchige (NAWA ULAM Research Fellow)

*Już od kilku lat mam zaszczyt realizować projekty badawcze na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Dotychczas udało się mi zrealizować dwa (w ramach Programu Stypendialnego im. Lane'a Kirklanda, Stypendium Polskiego Komitetu ds. UNESCO). Trzeci projekt realizuję w ramach stypendium Międzynarodowego Funduszu Wyszehradzkiego. Realizacja projektów odbywa się na Wydziale Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej.*

*Serdecznie dziękuję Uniwersytetowi Marii Curie-Skłodowskiej za możliwość współpracy w gronie wybitnych badaczy i naukowców. Szczególne podziękowanie kieruję dla pani dr hab. Bogusławy Baran-Zgłobickiej, prof. UMCS która jest moim opiekunem naukowym podczas realizacji obecnego i wcześniejszych projektów. Jej otwartość, zaangażowanie, wsparcie*

*merytoryczne i koordynacja działań na każdym etapie badań pomogły mi skutecznie realizować dotychczasowe projekty. Serdeczne podziękowanie dla każdego profesora UMCS, który podzielił się swoim doświadczeniem i pomysłami. Dla mnie jako młodego naukowca jest to szczególnie ważne.*

*Polecam Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej dla wszystkich, którzy naprawdę pragną rozwijać się naukowo i zawodowo. Jest to miejsce, które daje nie tylko teoretyczną wiedzę, ale i dużo praktycznego doświadczenia, możliwości wszechstronnego rozwijania swoich zainteresowań i pasji.*

*Dziękuję za możliwość spędzenia czasu w gronie ciekawych ludzi i przyjaciół!*

Dr Iryna Kostetska,

Narodowy Uniwersytet Przyrodniczy i Nauk o Środowisku Ukrainy

## 5. Bibliografia

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Antonio A.L. (2001). The role of interracial interaction in the development of leadership skills and cultural knowledge and understanding. *Research in Higher Education*, 42, 593–617.
- Appadurai A. (2005). *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*. Kraków: Universitas, s. 49-66.
- Aronson E. (2009). *Człowiek – istota społeczna*. Warszawa: PWN.
- Astin A. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bartmiński J. (2011). *O stereotypach i profilowaniu kilka słów*. [w:] A. Bujnowska, J. Szadura (red.), *Stereotypy – walka z wiatrakami*. Lublin: UMCS.
- Basak A. M. (2013). Ofiary przemocy w rodzinie. *Pedagogika Rodziny*, nr 3, s. 77-91.
- Bedyńska S., Dreszer J. (2006). Wyśmiej stereotyp! Czynniki redukujące zagrożenie stereotypem. *Psychologia Społeczna*, nr 2, s. 88-95.
- Belsey B. (2008). *Cyberbullying*. <https://billbelsey.com/?cat=13>, data dostępu: 01.07.2021.
- Bowen W.G., Bok D. (1998). *The shape of the river: Long-term consequences of considering race in college and university admissions*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bowman N.A. (2010). The development of psychological well-being among first-year college students. *Journal of College Student Development*, 51, 180–200.
- Bowman N.A. (2011). Promoting participation in a diverse democracy: A meta-analysis of college diversity experiences and civic engagement. *Review of Educational Research*, 81, 29–68.
- Browne K., Herbert M. (1999). *Zapobieganie przemocy w rodzinie*. Warszawa: Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.
- Chałas K. (2003). *Wychowanie ku wartościom. Elementy teorii i praktyki*. T. 1. Lublin-Kielce: JEDNOŚĆ.
- Chang M., Denson N., Saenz V., Misa K. (2006). The educational benefits of sustaining cross-racial interaction among undergraduates. *Journal of Higher Education*, 77, 430–55.
- Chodkowska M. (2011). *Antyczne korzenie współczesnych stereotypów*, [w:] A. Bujnowska, A. Szadura (red.), *Stereotypy – walka z wiatrakami?* Lublin: UMCS.
- Cieślukowska D. (2010). *Postrzeganie społeczne*. [w:] M. Branka, D. Cieślukowska (red.). *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*. Kraków: Stowarzyszenie Willa Decjusza.

- Denes D. (red.) (2009). *Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych*. Warszawa: Stowarzyszenie Lambda Warszawa i Stowarzyszenie Otwarte Forum.
- Denson N., Chang M. (2009). Racial diversity matters: The impact of diversity-related student engagement and institutional context. *American Educational Research Journal*, 46, 322–53.
- Dyjakon, D. (2016). *Przemoc domowa. Czy można wybaczyć i być razem?* Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Godawa G. (2013). Wychowanie w rodzinie jako czynnik kształtujący postawę tolerancji społecznej. *Analecta Cracoviensia*, nr 45, s. 25-38.
- Golka M. (2010). *Imiona wielokulturowości*. Warszawa: Muza SA.
- Hannerz U. (2006). *Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca*, Kraków: Wyd. UJ, s. 102-103.
- Helios J., Jedlecka W. (2017). *Współczesne oblicza przemocy. Zagadnienia wybrane*. e-Monografie, nr 99, Wrocław. <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/44/id/917>, data dostępu: 14.07.2021.
- Hu S., Kuh D. (2003). Diversity experiences and college student learning and personal development. *Journal of College Student Development*, 44,320–34.
- James R.K., Gilliland, B.E. (2008). *Strategie interwencji kryzysowej*. Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne ParpaMedia.
- Katrinli A., Atabay G., Gunay G., Cangarli B.(2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64, 354-62.
- Klimkiewicz K. (2010). Zarządzanie różnorodnością jako element prospołecznej polityki przedsiębiorstwa. *Współczesne zarządzanie*, 2, 91-101.
- Kofta M. (2004). *Stereotypy i uprzedzenia a stosunki międzygrupowe: stare problemy i nowe idee*. [w:] M. Kofta (red.), *Myślenie stereotypowe i uprzedzenia. Mechanizmy poznawcze i afektywne*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Kwapiszewski J. (2007). Problematyka tolerancji i nietolerancji w wybranych publikacjach edukacyjnych i filozoficznych. *Słupskie Studia Filozoficzne*, nr 6, s. 67-96.
- Kwiatkowski (red.), *Młodzież wobec współczesnych zagrożeń w życiu społecznym*, Warszawa: APS.
- Lewicka A. (2006). *Rozwijanie empatii u studentów pedagogiki specjalnej*. Lublin: UMCS.

- Lewicka-Zelent A., Skrabacz A., Karłyk-Ćwik A., Lasota A., Trojanowska E. (2019). Zjawiska patologiczne w życiu społecznym w ocenie badanej młodzieży. [w:] R. Bera, S.M. Łukaszewski W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Macrae C.N., Stangor Ch., Hewstone M. (1999). *Stereotypy i uprzedzenia: najnowsze ujęcia*, Gdańsk: GWP.
- Mazur J. (2002). *Przemoc w rodzinie: Teoria i rzeczywistość*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Nelson Laird, T. (2005). College students' experiences with diversity and their effects on academic self-confidence, social agency, and disposition toward critical thinking. *Research in Higher Education*, 46, 365–87.
- Nelson T. D. (2003). *Psychologia uprzedzeń*. Gdańsk: GWP.
- Nikitorowicz J. (1995). *Edukacja międzykulturowa. W kręgu potrzeb, oczekiwań i stereotypów*. Białystok: Trans Humana.
- Pospiszyl I. (1999). *Razem przeciw przemocy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Pospiszyl I. (2008). *Patologie społeczne*. Warszawa: PWN.
- Sielska A. (2015). Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy. *Ekonomia — Wrocław Economic Review, Acta Universitatis Wratislaviensis*, nr 21/2, s. 43-54.
- Sowa-Behtane E. (2021). *Cyberbullying i jego najpowszechniejsze formy wśród dzieci i młodzieży szkolnej*. [https://cod.ignatianum.edu.pl/images/Dokumenty\\_w\\_PDF/cyberbullying--konferencja-KO.pdf](https://cod.ignatianum.edu.pl/images/Dokumenty_w_PDF/cyberbullying--konferencja-KO.pdf), data dostępu: 01.07.2021.
- Stankiewicz K., Ziemiański P. (2012). Zarządzanie różnorodnością jako metoda przełamywania stereotypów i uprzedzeń dotyczących pracowników w wieku okołoemerytalnym - przykłady dobrych praktyk. *Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce - teoria i praktyka*, 3, 39-50.
- Teutsch A., Stoch M., Kozakoszczak A. (2017). *Opracowanie merytoryczne na temat przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami dla studentów, studentek, doktorantów, doktorantek, nauczycieli i nauczycielek szkół wyższych*. Kraków: Fundacja Autonomia.
- Tulshyan R. (2016). *The Diversity Advantage: Fixing Gender Inequality in the Workplace*. Createspace Independent Publishing Platform
- Walczak W.(2012). Cele i funkcje zarządzania w teoriach naukowych a praktyka –próba diagnozy źródeł występujących rozbieżności, *E-mentor*, 2 ,44,

Weigl B. (2005). *Stereotypy i uprzedzenia*. [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. T. 3. Gdańsk: GWP.

Wosińska W. (2004). *Psychologia życia społecznego*. Gdańsk: GWP.

Zacharz K. (2016). *(Ukryte) źródła przemocy w podręcznikach szkolnych, konteksty przemocy*. [w:] E. Borys, L. Willan-Horla, J. Frankowiak (red.), *Konteksty przemocy – w poszukiwaniu uwarunkowań*. Olsztyn: Centrum Badań Społecznych UWM.

### **Akty prawne**

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy, Dz.U.2020.1320 t.j.

społeczno-kulturowe. *Studia Biura Analiz Sejmowych*, nr 2(26).