

RÓWNE TRAKTOWANIE W SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ

Anna Góralewska-Słońska

Instytut Psychologii

7

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje, że „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny” (Art. 32, Dz.U.1997.78.483). Kodeks pracy także stanowi gwarancję, 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” (Art. 113, Dz.U.2020.0.1320). Oba przytoczone przepisy stanowią idealną bazę do równego traktowania, jednakże realność, w której funkcjonujemy w środowisku akademickim nie jest idealna, członkowie społeczności akademickiej doświadczają nierównego traktowania na wielu płaszczyznach i poziomach. Ważkość tematu zawoocowała różnorodnymi wystąpieniami, które przybliżyły problematykę nierównego traktowania na gruncie językowym, prawnym i psychologicznym, uczestnicy Forum mieli możliwość zapoznania się z wynikami badań realizowanych przez zespół ds. Równego Traktowania pod kierownictwem Pełnomocniczki Rektora ds. Równego Traktowania dr hab. Magdaleny Steciąg, prof. UZ. Uczestnikami badania byli:

***To, że ktoś jest inny
nie znaczy, że nie zasługuje
na szacunek.***

(J.Picoult 2017, Małe wielkie rzeczy)

nauczyciele akademicki, pracownicy administracyjni, studenci i doktoranci naszego Uniwersytetu, zachęcam do zapoznania się ze szczegółowymi wynikami, dla zaciekawienia, dzieląc się z Państwem wynikami, mówiącymi że jedna czwarta badanych doświadczyła dyskryminacji. Zachowaniami naruszającymi równo traktowanie, których doświadczali respondenci były „niestosowne komentarze, żarty, wulgaryzmy; ignorowanie opinii; nadmierne obciążanie zadaniami w porównaniu z innymi; nierówność zarobków, nagród, stypendiów; przypisywanie zasług innym osobom; podważanie autorytetu; pomijanie w przyznawaniu premii, nagród, stypendiów; agresywne zachowania” (Steciąg i in. 2022). Przyglądając się tym przykładom można zauważyć, że występują zarówno przejawy dyskryminacji, które są wskazane w aktach prawnych jak również takie, które trudno zdefiniować w świetle prawa, zatem może warto odpowiedzieć sobie na pytanie skąd bierze się nierówne traktowanie i kto może go doświadczyć?

Najprostsza droga do powstania nierównego traktowania to droga związana z postrzeganiem świata przez pryzmat pewnych uproszczeń. Dzięki stereotypom percepcja świata staje się mniej czasochłonna i bardziej zautomatyzowana, jednak w dalszej perspektywie nadmierne i nieuzasadnione uproszczenia mogą stać się uprzedzeniami i prowadzić do dyskryminacji (tabela 1).

Tabela 1. Od stereotypu do nierównego traktowania

Teoria	Rzeczywistość
I STEREOTYPY „to umysłowa reprezentacja świata” (Nowak, 2000, s.24)	dziewczyny radzą sobie znacznie gorzej z przedmiotami ścisłymi
II UPRZEDZENIA „są nieuzasadnionymi, negatywnymi postawami wobec osoby lub grupy spostrzeganej jako inna” (Wosińska, 2004 s.469)	dziewczyny zatem nie powinny studiować informatyki, ekonomii, matematyki, fizyki...
III DYSKRYMINACJA „jest nieuzasadnionym aktem szkodliwego działania wobec osoby lub grupy, spostrzeganej jako inna od własnej” (Wosińska, 2004s.469)	oblewam dziewczyny na egzaminie, to niemożliwe żeby umiały tyle samo co chłopaki

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Nowak, 2000, s. 24; Wosińska. 2004, s. 469

8

Proces dyskryminacji można przedstawić jako metaforę łańcucha, w którym pierwszym ogniwem będzie stereotyp. Stereotyp rozumiany jako uproszczony obraz osób, grup, społeczności powstaje w wyniku przyjęcia zafatyzowanej (niepełnej) wizji świata, ugruntowanej przez tradycję, a zatem trudnej do zmiany. Kolejne ogniwo to uprzedzenia, stworzone na bazie stereotypu charakteryzują się negatywnymi osądami i opiniami nacechowanymi emocjonalnie. Finalnym ogniwem są zachowania różnicujące, negatywne i nieetyczne skierowane przeciwko osobie lub grupie osób, których dotyczył stereotyp. Czy to oznacza, że jesteśmy skazani na dyskryminowanie innych? Nie, nie jesteśmy, ponieważ uprzedzenia najczęściej ujawniają się w sprzyjających okolicznościach, sytuacjach, które umożliwiają ich bezpieczną aktywację. Czy jesteśmy wolni od stereotypów jako ludzie? Zdecydowanie nie, ale to do nas należy decydować, czy nierówne traktowanie będzie miało miejsce.

Przykłady nierównego traktowania (dyskryminacji) na poziomie instytucjonalnym są bardzo zróżnicowane, są to np.: nierówność zarobków, dostępu do awansu ze względu na płeć, uniemożliwianie uczestniczenia w szkoleniach ze względu na wiek, utrudnianie awansu ze względu na niepełnosprawność, ograniczenie dostępu do szkoleń ze względu na wyznanie, czy też molestowanie seksualne. Można im zapobiegać, ograniczać je tworząc odpowiednie procedury działania, których podstawowym zadaniem będzie ujawnianie aktów dyskryminacji, obejmowanie opieką instytucjonalną osób doświadczających dyskryminacji i podejmowanie działań dyscyplinujących wobec sprawców. Inną równie niebezpieczną formą dyskryminacji jest dyskryminacja interpersonalna, związana z bezpośrednimi relacjami pomiędzy ludźmi. W tej grupie zachowań są np. ignorowanie opinii, nieudzielanie głosu w dyskusji, nieodpowiadanie na powitanie lub pożegnanie, unikanie kontaktu wzrokowego, niezauważanie, niestosowne uwagi i żarty. Ten typ dyskryminacji pojawiać się może przede wszystkim w tych instytucjach, w których istnieje znaczna różnica statusu władzy, np. prełożony - podwładny, czy wykładowca - student. Uwrażliwienie na wszelkie przejawy dyskryminacji pozwoli na szybsze dostrzeżenie problemu, który ze względu na swój charakter może mieć tendencje narastające.

Konsekwencje nierównego traktowania dotyczą osób dyskryminowanych, środowiska, w którym dyskryminacja ma miejsce, ale także całego społeczeństwa. Osoba doświad-

czająca nierównego traktowania może doświadczać wielu silnych i negatywnych emocji, co wpływa niekorzystnie na jej stan zdrowia fizycznego i psychicznego, jak również determinuje jej efektywność i wydajność zawodową. Środowisko pracy, nauki, w którym nie dostrzega się dyskryminacji i nie reaguje na nierówne traktowanie staje się środowiskiem wrogiem sprzyjającym narastaniu zachowań nieetycznych. Dodatkowo promującym kulturę przemocy i agresji.

Na koniec warto postawić pytanie: Co można zrobić, aby nierówne traktowanie zniknęło ze środowiska zawodowego w tym akademickiego? Zaproponować można dwutorowe działania: kierunek pierwszy to podnoszenie kompetencji społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania, jak również korzystanie z narzędzi i procedur przygotowanych i funkcjonujących na Uniwersytecie w sytuacji doświadczania dyskryminacji. Po drugie wspieranie różnorodności i kształtowanie postaw, które akceptują różnorodność i wielokulturowość jako źródło doświadczeń, wiedzy, które wzbogacają i rozwijają dając nowy punkt widzenia. Stworzenie miejsca opartego na zaufaniu, zrozumieniu, tolerancji i otwartości umożliwi rozwój Uniwersytetu w wielu aspektach jego funkcjonowania.

BIBLIOGRAFIA:

- Nowak, W. (2000). Teoretyczne i Metodologiczne Problemy Badań Stereotypów. Cz. II, *Zeszyty Naukowe W SB W Bydgoszczy Studia Z Nauk Społecznych* Z. 15, s.23-36.
- Steciąg, M. (2022), *Równe traktowanie na Uniwersytecie Zielonogórskim: doświadczenie dyskryminacji reakcje*, Niepublikowane wyniki badania sondażowego realizowanego przez Zespół ds. Równego Traktowania Uniwersytetu Zielonogórskiego
- Wosińska, W. (2004). *Psychologia życia społecznego*. GWP, Gdańsk
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997.78.483)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. z późniejszymi zmianami (Dz.U.2020.0.1320)

Pełnomocnicy rektora do spraw związanych z jakością kształcenia zapraszają na konsultacje. Ich terminy opublikowane są na stronach internetowych pełnomocników w zakładce KSZTAŁCENIE strony domowej UZ.