

**POLITYKA
RÓWNOŚCI,
RÓŻNORODNOŚCI
I INKLUZYWNOŚCI**
UCZELNIE

Przygotowano przez:

Inna Fundacja



Opracowanie graficzne:

Agata Banaszczyk

Sfinansowano ze środków
Programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy



Lublin 2022

Spis **treści**

1. Cele Polityki	2
2. Definicje różnorodności, równości i inkluzji	2
3. Zakres zastosowania Polityki	3
4. Zasady Polityki	3
5. Działania w ramach Polityki	4
6. Załączniki	
6.1 Model Lidera/Liderki Równości i Inkluzyjności	5
6.2 Słowniczek	6

1. Cele Polityki

- 1.1. Przyjmujemy niniejszą Politykę jako zobowiązanie do wdrażania kultury równych szans, uznając że różnorodność i włączająca kultura uczelni są wyrazem odpowiedzialności wobec wewnętrznych i zewnętrznych grup interesariuszy.
- 1.2. Naszym celem jest budowanie kultury wzajemnego szacunku i podmiotowego traktowania ludzi.
- 1.3. Wykazujemy się postawą otwartości na osoby o zróżnicowanych tożsamościach, doświadczeniach, kompetencjach i perspektywach, i rozwój w takim chcemy wzmacniać.
- 1.4. Niniejsza Polityka jest drogowskazem w codziennym postępowaniu i podejmowaniu decyzji wspierających różnorodność (diversity) oraz włączającą kulturę uczelni (inclusiveness).

2. Definicje różnorodności, równości i inkluzji

- 2.1. Różnorodność – to wszystkie cechy, które różnicują ludzi, zarówno te wrodzone (np. wiek płeć, orientacja seksualna, narodowość, stopień sprawności), jak i nabyte (np. wykształcenie, status ekonomiczny, miejsce zamieszkania, poziom wynagrodzenia, zajmowane stanowisko), niezależnie od tego czy są czy też nie widoczne.
 - 2.1.1. Różnorodność na uczelni – identyfikacja i uznanie, że osoby zatrudnione, współpracujące i lub korzystające z usług uczelni posiadają różnorodne cechy.
 - 2.1.2. Zarządzanie różnorodnością na uczelni – jest procesem i działaniem w efekcie którego następuje: identyfikacja cech różnicujących ludzi, proaktywne działania na rzecz ich wspierania i rozwoju (np. edukacyjne, antydyskryminacyjne) oraz rozpoznanie i wykorzystanie wynikających z tego korzyści.
- 2.2. Równość – to przypisywanie ludziom takiej samej wartości społecznej, praw, obowiązków, dostępu do zasobów społecznych, niezależnie od tego kim są, jak również wolny od uprzedzeń sposób podejmowania decyzji.
- 2.3. Inkluzja – to budowanie poczucia przynależności, sprawczości oraz doceniania indywidualności. Urzeczywistnieniem jego stosowania jest posiadanie wpływu i podejmowania decyzji w kwestiach bezpośrednio i pośrednio dotyczących konkretnej osoby.

3. Zakres stosowania Polityki

- 3.1. Chcemy wspólnie tworzyć uczelnię świadomą tego, jak nasze działania wpływają na innych ludzi oraz dbać o siebie nawzajem.
- 3.2. Wszystkie grupy pracownicze oraz współpracownicze realizują niniejszą Politykę.
- 3.3. Polityka jest stosowana również w relacjach wobec zewnętrznych grup interesariuszy uczelni.

4. Zasady Polityki

- 4.1. Zasada transparentności w obszarze procedur, podejmowania decyzji i jawności informacji dotyczących m.in.: zasad wynagradzania, ścieżki rozwoju, awansów, ocena pracownicza.
- 4.2. Zasada szacunku wyrażająca się w zrozumieniu i akceptacji różnic np. kulturowych, wartości, sposobu organizacji czasu pracy.
- 4.3. Zasada wyczułonej profilaktyki rozumiana jako gotowość do działań proaktywnych zapobiegawczych zorientowanych na diagnozę, monitorowanie, ewaluowanie działań, mapowanie i aktualizowanie ryzyk.
- 4.4. Zasada dostępności rozumiana poprzez zapewnienie uczestnictwa dla jak najszerzszemu gronu odbiorców/odbiorczyń, ze szczególnym uwzględnieniem osób narażonych na wykluczenie cyfrowe, stopień sprawności czy inną cechę, które może stanowić o braku uprzywilejowania i wykluczeniu.
- 4.5. Zasada włączania, bezpieczeństwa i wspierania bazująca na przekonaniu o potrzebie podejmowania reakcji w sytuacji naruszeń, mikronierówności, dyskryminacji oraz budowania sojusznictwa dla osób doświadczających nierównościowego zachowania. nie zostawianie osób samych sobie, zapewnienie ochrony i komfortu w sytuacji zgłaszania naruszeń, bezpieczeństwo psychologicznego, zaufanie.
- 4.6. Zasada partycypacyjności opierająca się na przekonaniu o skuteczności i słuszności tworzenia rozwiązań, podejmowania decyzji w sposób kolektywny i dający przestrzeń do szerokich konsultacji.



5. Działania w ramach Polityki

- 5.1. Identyfikacja obszarów różnorodności poprzez holistyczne i systematyczne diagnozowanie potrzeb i wyzwań, mapowanie i przygotowanie dedykowanej oferty działania/zadań.
- 5.2. Zwiększanie świadomości i edukowanie poprzez prowadzenie dedykowanych aktywności rozwojowych, kampanii komunikacyjnych i informacyjnych, adresujących temat równości, różnorodności i inkluzyjności.
- 5.3. Upowszechnianie dobrych praktyk poprzez sprzyjanie dzieleniu się wiedzą, wymianie doświadczeń i upublicznianiu rezultatów podejmowanych działań.
- 5.4. Zachowanie transparentności w kontekście upubliczniania informacji dotyczące kluczowych działań na rzecz różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wskaźników w zakresie różnorodności w strukturze zatrudnienia, w stopniu w jakim pozwalają na to obowiązujące przepisy.
- 5.5. Określenie kluczowych wskaźników monitorowania różnorodności i włączającej kultury organizacyjnej, w stopniu w jakim pozwalają na to obowiązujące przepisy oraz weryfikacja wpływu osiągnięcia tych wskaźników na wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy. Ewaluacja działań zaadresowanych w ramach polityki (szkolenia, itp.)
- 5.6. Rewizji Polityki, w trybie przynajmniej raz do roku, celem zapewnienia jej adekwatności i responsywności do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych.

6. Załączniki

6.1) Model Lidera/Liderki Równości i Inkluzywności

ZADANIA	UMIEJĘTNOŚCI	KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	WIEDZA
• Reagowanie na dyskryminację • Definiowanie standardów i procedur • Zapewnianie wsparcia psychologicznego • Edukowanie i prowadzenie kampanii informacyjnych • Gromadzenie dobrych praktyk, prowadzenie działań promocyjnych na rzecz różnorodności	• Dyplomacja, uważność i empatia w komunikacji • Asertywność oraz proaktywność w poszukiwaniu rozwiązań • Kompetencje trenerskie i animacyjne • Komunikacyjne umożliwiające dostosowanie języka do odbiorcy oraz rozmowy z osobami na różnych szczeblach • Zdolność budowania partnerstw (z różnymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi) • Diagnozowanie potrzeb i prowadzenia badań	• Otwartość, relacyjność i autentyczność • Sprawczość i komunikatywność, nastawienie na aktywne słuchanie • Decyzyjność i proaktywność	• Psychologiczna • W zakresie różnorodności, równości, dyskryminacji, praw człowieka • Zarządzanie zespołem • Zarządzanie zmianą

6.2) Słowniczek

Ableizm – dyskryminacja lub niesprawiedliwe traktowanie osób z niepełnosprawnościami. Może się wiązać z utrudnieniami w dostępie do miejsc pracy, czy z niedostawianiem usług do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Adulityzm – dyskryminacja ze względu na wiek. W przeciwieństwie do Ageizmu osobami dyskryminowanymi są osoby młode, poniżej 24 roku życia, czas poniżej 30 roku życia.

Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek. Najczęściej dyskryminowane ze względu na wiek są osoby powyżej 50 roku życia.

Coming out – oznacza proces ujawniania swojej tożsamości płciowej i orientacji seksualnej. Termin pochodzi z języka angielskiego. Oryginalna wersja brzmi „to come out of the closet” czyli „wyjść z szafy”.

Dyskryminacja – nieuzasadnione i niesprawiedliwe gorsze traktowanie osoby ze względu na jej przynależność do grupy (narodowość, religia, klasa społeczna, itd.) lub jej cechy (wygląd, zainteresowania, itd.) Dyskryminacja przejawia się poprzez ograniczenie lub pozbawienie dostępu do pewnych dóbr lub możliwości określone osoby lub grupy społeczne. Dyskryminacja jest związana z relacją władzy, to znaczy, że zjawisko to zachodzi w sytuacji, gdy jedna ze stron może decydować o losie drugiej strony.

Dyskryminacja bezpośrednia – typ dyskryminacji w którym osoba dyskryminowana jest ściśle ze względu na swoją cechę, na przykład pochodzenie narodowe.

Dyskryminacja pośrednia – typ dyskryminacji, który ma miejsce, gdy pozornie neutralne praktyki mają działanie dyskryminujące.

Dyskryminacja przez asocjacje – typ dyskryminacji polegający na gorszym traktowaniu osoby ze względu na więź łączącą ją z osobą lub grupą dyskryminowaną, pomimo samemu nie posiadając cech dyskrymi-

nowanych. Na przykład osoba, której krewny jest osobą LGBT.

Dyskryminacja przez asumpcję – sytuacja w której osoba jest dyskryminowana ze względu na błędne przyporządkowanie jej do danej grupy. Na przykład: heteroseksualny mężczyzna noszący make-up dyskryminowany ze względu na uznanie go osobą homoseksualną.

Dyskryminacja wielokrotna – sytuacja w której dyskryminacja ma miejsce ze względu na wiele czynników. Na przykład muzulmanka pochodząca z Bliskiego Wschodu dyskryminowana ze względu na płeć, kolor skóry, wyznanie, narodowość i pochodzenie etniczne.

Feminytywy (lub feminytywa) – nazwy żeńskiej tworzone od formy męskiej tytułów, funkcji, stanowiska, zawodu itd. poprzez dodanie formantu feminytywnego zwanego potocznie „żeńską końcówką”. Mają za zadanie poprawnie opisywać jako kobietę, osobę pełniącą np. zawód.

Gender, płeć społeczno-kulturowa – pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych pomiędzy kobietami a mężczyznami. Płeć społeczno-kulturową nabywa się poprzez wychowanie i socjalizację. Gender wiąże się z powstawaniem odmiennych oczekiwań społeczno-kulturowych względem mężczyzn a innych względem kobiet. Inkluzja, włączenie – jest to praktyka, która ma na celu włączenie w proces decyzyjny i społeczność osób wykluczonych i dyskryminowanych.

Język inkluzywny, język równościowy – ma na celu włączenie grup często pomijanych np. kobiet poprzez użycie feminytyw. Jego głównym założeniem jest bycie wolnym od stereotypów i przekazów krzywdzących. Traktuje także wszystkie osoby podmiotowo.

Ksenofobia – strach lub wrogość w stosunku do osób „obcych”, np. do osób z innych krajów, kultur, o innym kolorze skóry lub wy-

znających inne religie. Istotnym jest to, że odczuwany strach i niechęć są niezwykle silne, nieadekwatne i nieuzasadnione. Negatywne emocje pojawiają się wyłącznie ze względu na obce pochodzenie osoby lub osób.

Migracje oraz migranci, migrantki – migracja to proces przemieszczania się między krajami. Mogą mieć różny wymiar czasowy (np. krótkotrwały, długotrwały), powód (dobrowolne, przymusowe), a osoby migrujące mogą mieć różne cele (np. praca, edukacja). Najczęstszymi wyzwaniami z jakimi spotykają się migranci i migrantki są trudności w załatwieniu spraw administracyjno-prawnych, nieznanostwo języka lokalnego, brak kontaktów społecznych. Z czasem osoby migrujące adaptują się do nowego środowiska, ale jest to proces, który zależy zarówno od nich jak i od społeczności przyjmującej.

Mikronierówności – subtelny i trudny do odnotowania wyraz uprzedzeń względem drugiej osoby. Może doprowadzić do wykluczenia lub dyskryminacji w skutek akumulacji wielu mikronierówności. Mikronierówności mogą mieć charakter werbalny lub niewerbalny.

Mobbing – według polskiego Kodeksu Pracy mobbing to uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie pracownika, które powoduje obniżenie oceny przydatności zawodowej, ma na celu poprzez ośmieszanie, izolowanie, wyeliminowanie pracownika z zespołu.

Molestowanie – pojęcie zdefiniowane w polskim Kodeksie pracy jako nieakceptowane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wokół niego zastraszającej, wrogiej lub uwłaczającej atmosfery. Przepisy Kodeksu pracy zabraniają stosowania jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników, którzy przeciwstawili się molestowaniu oraz którzy mu się podporządkowali.

Mowa nienawiści – wypowiedzi werbalne lub pisane jak i przedstawienia ikoniczne, które wyrażają skrajnie negatywne uczucia i poglądy, takie jak nienawiść/wrogość względem jednostek lub grup. Do mowy nienawiści należą między innymi wypowie-

dzi poniżające, znieważające, oskarżenia, wyszydzanie. Najczęściej mają charakter ksenofobiczny, nacjonalistyczny, rasistowski lub są kierowane przeciwko mniejszości seksualnym.

Nieświadomione nastawienie – zjawisko polegające na nieświadomym przypisaniu cech stereotypowych lub odczuwaniu niechęci do danych osób. Jest związane z błędami poznawczymi.

Osoby LGBT+ – osoby o orientacji seksualnej lub tożsamości seksualnej innej niż heteroseksualność. Litery w akronimie LGBT+ oznaczają L – lesbijki, G – gejów, B – osoby biseksualne, T – osoby transpłciowe, znak + – symbolizuje włączenie wszelkich innych orientacji seksualnych i tożsamości seksualnych nieujętych przez akronim.

Orientacja seksualna – preferencja pociągu romantycznego i seksualnego oraz możliwość zaangażowania się w relacje z osobami danej płci. Wyróżniamy 4 podstawowe orientacje seksualne: aseksualność, biseksualność, heteroseksualność i homoseksualność.

Osoba niebinarna, genderqueer – osoba określająca swoją tożsamość płciową poza uproszczonym podziałem płci na kobiety i mężczyzn.

Osoba transpłciowa – osoba określająca swoją tożsamość płciową niezgodnie z płcią przypisaną jej przy urodzeniu.

Rasizm – dyskryminacja ze względu na kolor skóry i/lub pochodzenie etniczne.

Seksizm – dyskryminacja ze względu na płeć.

Stereotyp – uproszczony sposób postrzegania osób należących do danych grup społecznych. Stereotyp jest bardzo trudny do usunięcia.

Transfobia – uprzedzenie lub nieprzychylna postawa względem osób transpłciowych. Tożsamość płciowa – subiektywne poczucie przynależności do danej płci. Może wiązać się z poczuciem przynależności do płci binarnych jak i niebinarnych.

Tożsamość seksualna – określenie pozwalające osobom nie heteronormatywnej wy-

- razić swoją przynależność do grupy np. geje, lesbijki, osoba queerowa.

Transpłciowa kobieta – osoba określająca się jako kobieta, której została przy urodzeniu przypisana płeć męska.

Transpłciowy mężczyzna – osoba określająca się jako mężczyzna, której została przy urodzeniu przypisana płeć żeńską.

Uchodźca, uchodźczyni, osoba uchodźcza – osoba, która ze względu na uzasadnioną obawę przed prześladowaniem, zmuszona była uciec do innego kraju w celu zapewnienia sobie bezpieczeństwa.

Uprzedzenia – negatywne nastawienie względem określonych grup społecznych.

Wyrównywanie szans – wielotorowy proces zwalczania barier i zwiększania dostępu do dóbr i usług publicznych osób dyskryminowanym. Realizowany jest poprzez starania w dziedzinie prawnej i społecznej. Celem procesu jest zrównanie szans wszystkich osób pod względem nie tylko prawnym, ale również traktowania, szans i dostępności.

Zakaz dyskryminacji – prawny zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Oprócz wcześniej wymienionych przestępstw, prawo nie ogranicza się jedynie do nich i zakazuje wszelkiej dyskryminacji.



Przygotowano przez:

Inna Fundacja



Opracowanie graficzne:

Agata Banaszczyk

Sfinansowano ze środków
Programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy



Lublin 2022



LUBLIN
2022