

16 dni

**akcji przeciwko
przemocy ze względu
na płeć**

25.11 - 10.12

Kluczowe pojęcia z zakresu zjawiska dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami wraz z przykładami ilustrującymi te pojęcia, odnoszącymi się do szkolnictwa wyższego, zgodnie z treścią Standardu antydyskryminacyjnego dla uczelni

Definicje zostały zbudowane w oparciu o pojęcia stosowane w polskim systemie prawa oraz w opracowaniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami nie mających charakteru prawnego. Skorzystano z materiałów Rzecznika Praw Obywatelskich, Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, Towarzystwa Interwencji Kryzysowej, fundacji Autonomia, Fundacji na Rzecz Różnorodności Społecznej, Stowarzyszenia Villa Decjusa oraz informacji na portalach rownosc.info i bezuprzedzen.org.

Tożsamość

Tożsamość to sposób, w jaki się określamy, zbiór odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem?”. Na naszą tożsamość składają się m.in. takie wymiary i cechy jak: wiek, płeć, tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wyznanie lub bezwyznaniowość, stan zdrowia, stopień sprawności, wygląd, status społeczny i ekonomiczny a także zawód, jaki wykonujemy, stan cywilny, status rodzinny, wykształcenie, poglądy polityczne czy przynależność do organizacji społecznych.

Mówiąc o tożsamości możemy wyróżnić:

- tożsamość osobistą (indywidualną, jednostkową) oraz tożsamość grupową (społeczną);
- tożsamość pierwotną i wtórną.

Są to jedne z wielu sposobów, na jakie możemy tożsamość opisywać i kategoryzować.

Tożsamość osobista i tożsamość grupowa.

Tożsamość osobista to zbiór uczuć, przekonań, doświadczeń i cech, które budują nasze poczucie unikalności, wyjątkowości i odrębności oraz wewnętrznej spójności i ciągłości mimo upływającego czasu i zmieniających się czynników zewnętrznych.

Tożsamość grupowa wiąże się z przynależnością do różnych grup społecznych, bywa oparta na poczuciu wspólnoty lub podobieństwa.

Z różnymi grupami społecznymi (wyróżnionymi ze względu na różne elementy tożsamości) możemy identyfikować się samodzielnie i dobrowolnie. Przynależność do określonych grup może być nam także przypisywana przez inne osoby, niezależnie od naszej woli. Poszczególne wymiary i cechy naszej tożsamości mogą też nabierać różnego znaczenia w zależności od sytuacji i kontekstu. Postrzeganiu tożsamości grupowej towarzyszy proces społecznej kategoryzacji, który może być podstawą do stereotypizacji.

Tożsamość pierwotna i wtórna.

Tożsamość pierwotna to te cechy naszej tożsamości, które są wrodzone (np. kolor skóry), nabyte lub nam przypisane, i na których zmianę nie mamy żadnego wpływu lub wpływ ten jest bardzo ograniczony. Tożsamość wtórna to te cechy i przynależności, które nabywamy lub które są nam przypisywane w trakcie życia (np. wykształcenie i zawód). Są one w dużym stopniu zależne od naszych decyzji i wyborów - mamy na nie wpływ.

Do takiego rozumienia i podziału tożsamości odnosi się prawo antydyskryminacyjne. W najszerszym zakresie, choć różnym w zależności od szczegółowych przepisów, odnosi się ono do przesłanek/elementów tożsamości pierwotnej (zdarzają się jednak wyjątki – np. w katalogu przesłanek chronionych w Kodeksie pracy znalazła się przynależność związkowa). Jednocześnie z perspektywy osoby, która doświadcza dyskryminacji może nie mieć znaczenia czy jest dyskryminowana ze względu na cechę klasyfikowaną jako pierwotna lub wtórna cecha tożsamości. Dyskryminacja może być równie dotkliwa bez względu na to, jakiej cechy tożsamości dotyczy.

Stereotypy

Stereotypy to uwarunkowane kulturowo i historycznie, trwałe, uogólnione, uproszczone i w związku z tym fałszywe przekonania dotyczące danej grupy społecznej (i/lub jej członków/członkiń), wyróżnionej na podstawie wybranej cechy lub wybranych cech tożsamości. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkiniom/członkom grupy, której dotyczy, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami.

Stereotypy przyswajamy m.in. w procesie wychowania, edukacji, poprzez kontakty społeczne czy za pośrednictwem mediów. Z psychologicznego punktu widzenia stereotyp jest jednym ze schematów poznawczych, który pozwala szybko (a przez to w uproszczony sposób) porządkować i oceniać rzeczywistość,

a tym samym oszczędza nam wysiłku poznawczego. Poznawcze konsekwencje stereotypizacji to m.in.:

- preferowanie zgodnych ze stereotypem informacji o osobach należących do grupy stereotypizowanej, wzrost nastawienia na informacje potwierdzające stereotyp,
- tendencyjna interpretacja zdarzeń wieloznacznych,
- interpretowanie odbiegającego od stereotypu zachowania grupy stereotypizowanej jako niestabilnego, niekontrolowanego i uwarunkowanego zewnątrz (sytuacyjnie), a zgodnego ze stereotypem zachowania grupy stereotypizowanej – jako stabilnego, kontrolowanego i uwarunkowanego wewnątrz (osobowościowo),
- tendencja do opisywania grupy stereotypizowanej jako niezróżnicowanej wewnątrz (homogenicznej).

Treścią stereotypu może być przypisanie wybranej grupie zarówno cechy uznawanej w danej kulturze za negatywną, jak i pozytywną. Np. o Polakach funkcjonuje zarówno stereotyp: „Polacy to złodzieje” jak i stereotyp o polskiej gościnności i pracowitości. Niezależnie od tego, czy treść stereotypu jest negatywna, czy pozytywna, przypisywanie wybranej cechy całej grupie (lub dowolnej osobie należącej do tej grupy) jest uogólnieniem i uproszczeniem, a więc buduje jej fałszywy obraz i jest krzywdzące.

Przykłady:

- Przekonanie, że wszyscy polscy studenci to imprezowicze, niechętni do nauki i marnujący czas na rozrywki. Jeśli pracują, to znaczy, że nie chce im się uczyć.
- Przekonanie, że wszyscy studenci pochodzenia azjatyckiego są „z natury” bystrzy i uzdolnieni w przedmiotach ścisłych.
- Przekonanie, że kobiety nie mają zdolności do nauk ścisłych oraz predyspozycji do zajmowania stanowisk kierowniczych.

Uprzedzenie

Uprzedzenia to negatywna ocena lub osąd, któremu towarzyszy negatywne nastawienie emocjonalne (np. niechęć, obrzydzenie, lęk, strach, pogarda, nienawiść) wobec jakiejś grupy społecznej, wyróżnionej na podstawie wybranej cechy tożsamości (lub wybranych cech tożsamości), oparte na faktycznej lub domniemanej przynależności osoby/osób do tej grupy. Uprzedzenie jest afektywnym, emocjonalnym elementem postawy, a zatem dosyć stałym stosunkiem do grupy osób, kształtowanym w dłuższym czasie i trudnym do zmiany.

Uprzedzenia wobec osób należących do określonych grup społecznych mają swoje nazwy:

Ableizm [wymowa: ejblizm]: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec osób z niepełnosprawnością (fizyczną i/lub intelektualną); przekonanie, że niepełnosprawność jest czymś negatywnym, wymagającym leczenia, naprawienia lub eliminacji. Negatywne przekonania wobec osób w kryzysach psychicznych.

Ageizm [wymowa: ejdżyzm, z ang.: age - wiek]: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), w stosunku do osób, ze względu na wiek (faktyczny lub domniemany). Polski odpowiednik tego pojęcia to wiekizm.

Antysemityzm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec Żydów i Żydówek (lub osób o faktycznym lub domniemanym pochodzeniu żydowskim). Antysemityzm może przybrać również formę ideologii i opartego na niej prądu politycznego, bazującego na rasizmie, etnocentryzmie i/lub religiocentryzmie.

Homofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób nieheteroseksualnych (gejów, lesbijek, osób biseksualnych – bifobia) lub postrzeganych jako nieheteroseksualne.

Islamofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec muzułmanów i muzułmanek (lub osób za takie uważanych).

Klasyzm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób ze względu na ich pochodzenie lub status materialny.

Ksenofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (niechęć, strach, pogarda, nienawiść) wobec osób pochodzących z innych niż „własna” grup narodowych lub etnicznych (określanych jako „inni”, „obcy”).

Rasizm: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób ze względu na ich kolor skóry, pochodzenie geograficzne i/lub kulturowe oraz język. Rasizm oznacza przekonanie o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej wyższości jednej grupy nad innymi ze względu na wymienione czynniki. Rasizm może przybrać formę ideologii lub doktryny społecznej/politycznej. W skrajnej postaci kwestionuje człowieczeństwo osób niektórych „ras”. Istnieje wiele nurtów krytykujących zasadność używania pojęcia „rasa” w stosunku do ludzi wskazujących, że różnice genetyczne w obrębie jednej grupy (etnicznej czy fenotypowej) mogą być większe niż pomiędzy członkami różnych grup. Pojęcie to było i jest używane w znaczeniu stricte biologicznym. Historycznie jest powiązane z ideologią nazistowską i służyło do uzasadniania eksterminacji i ludobójstwa. Nie należy jednak pomijać wielu przyczyn, dla których termin ten jest wciąż używany, szczególnie w aktach prawnych. Nowe formy rasizmu zastępują argumentację biologiczną, argumentacją kulturową.

Romofobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec Romów i Romek oraz Sinti (potocznie nazywanych Cyganami i Cygankami).

Seksizm (ang. sex - płeć): negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie), wobec osób (najczęściej kobiet) ze względu na ich płeć (faktyczną lub domniemaną). Łączy się z przekonaniem o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej (naturalnej lub ustanowionej) wyższości jednej płci nad drugą.

Transfobia: negatywne przekonania, sądy, postawy, emocjonalne nastawienie (np. niechęć, strach, pogarda, nienawiść, obrzydzenie) wobec osób transpłciowych bądź wobec osób o nienormatywnej ekspresji płciowej.

Mikronierówności

Mikronierówności to drobne, czasem subtelne i trudno uchwytnie zachowania, wypowiedzi czy gesty, które deprecjonują doświadczającą ich osobę ze względu na określoną cechę jej tożsamości, obniżają jej pozycję w grupie lub w danej sytuacji. Osoba, która stosuje mikronierówności może robić to nieświadomie i nieintencjonalnie, nie zdając sobie z tego sprawy. Doświadczanie mikronierówności może powodować obniżenie poczucia własnej wartości, a także wywoływać stres oraz szereg uczuć i emocji (złość, frustrację, irytację), które wpływają negatywnie na samopoczucie oraz funkcjonowanie danej osoby.

Przykłady mikronierówności:

- Do grupy znajomych podchodzi chłopak. Wita się uściskiem dłoni z kolegami, nie podaje jednak ręki koleżankom.
- Podczas rozpoczęcia konferencji naukowej, dziekan dziękuje organizatorom i organizatorom: doktorowi Michałowi Pałuckiemu, doktorowi Markowi Niedzielskiemu, pani Kasi i pani Lucynie.
- Podczas dyskusji w trakcie zajęć, prowadzący udziela głosu przede wszystkim studentom, pomijając studentki. Częściej przerywa też wypowiedzi studentek, niż studentów.

Dyskryminacja

Dyskryminacja to nierówne, gorsze, często także łamiące prawo działanie, zaniechanie, kryterium lub przepis, dotyczące osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry („rasa”), język, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i inne (katalog nie jest zamknięty).

Skutkiem dyskryminacji jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw, wolności oraz z szeroko pojętych zasobów i dóbr społecznych.

Jeśli dana osoba doświadcza dyskryminacji jednocześnie ze względu na kilka cech swojej tożsamości, mamy do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji krzyżowej (intersekcyjnej). Dyskryminacja krzyżowa charakteryzuje się tym, że gorsze traktowanie ze względu na kilka cech jednocześnie powoduje efekt synergii, a nie jest jedynie sumą dyskryminacji ze względu na poszczególne przesłanki.

Pojęcie „dyskryminacja” może być używane w różnych znaczeniach – w znaczeniu ogólnym, odnoszącym się do szeroko rozumianych relacji interpersonalnych i mechanizmów społecznych (jak w powyższej definicji), a także w węższym, specjalistycznym znaczeniu prawnym odnoszącym się ściśle do obowiązujących przepisów i definicji zawartych m.in. w Kodeksie pracy, w tzw. „Ustawie równościowej” (pełna nazwa: Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania) czy w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Poszczególne akty prawne określają szczegółowo zarówno przesłanki dyskryminacji, jak i zakres ochrony – nierzadko w sposób wybiórczy. Oznacza to, że nie każde zachowanie, zaniechanie lub mechanizm, które są dyskryminacją zgodnie z ogólną definicją przytoczoną powyżej, mogłyby zostać uznane za dyskryminację w świetle obowiązującego prawa.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami np. Kodeksu pracy i tzw. Ustawy równościowej wyróżnia się następujące formy dyskryminacji:

- dyskryminacja bezpośrednia,
- dyskryminacja pośrednia,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminowania.

Ustawa równościowa przed dyskryminacją w edukacji chroni jednak w ograniczonym zakresie. W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na rasę (kolor skóry), pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając pozostałe cechy wymienione w ustawie tj. m.in. płeć, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Dyskryminacja bezpośrednia

Sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Przykład: Student z Ukrainy ubiega się o miejsce w jednym z akademików należących do jego uczelni w Polsce, znajdującym się najbliżej jego wydziału. Zostaje mu przydzielone miejsce w akademiku odległym od jego wydziału, co sprawia, że będzie zmuszony poświęcać o wiele więcej czasu na dojazdy na zajęcia. Okazuje się, że do tego akademika została przydzielona znacząca większość studentek i studentów z Ukrainy, studiujących na tej uczelni, niezależnie od tego, jaki akademik wskazali jako preferowany. Jednocześnie większość studentek i studentów posiadających obywatelstwo polskie otrzymuje miejsca w akademikach zgodnie ze swoimi preferencjami.

Dyskryminacja pośrednia

Sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/położeniu danej osoby lub

grupy w stosunku do osób, które nie posiadają danej cechy tożsamości, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przykłady:

- Stosowanie jednego sposobu egzaminowania dla wszystkich bez względu na stopień sprawności może powodować dyskryminację ze względu na niepełnosprawność;
- Bezwzględny zakaz wprowadzania psów na teren uczelni może spowodować dyskryminację ze względu na niepełnosprawność poprzez utrudnienie lub uniemożliwienie kształcenia osobom, które korzystają z pracy psa asystenta;
- Wprowadzenie w zakładzie pracy tzw. kodeksu ubioru, który bezwzględnie zabroni noszenia nakryć głowy, może spowodować dyskryminację ze względu na wyznanie itp.
- Studenci i studentki mają w ramach zajęć z wychowania fizycznego naukę lub doskonalenie pływania. Zajęcia są organizowane w standardowych godzinach funkcjonowania pływalni i w warunkach korekcyjnych. Część studentek – muzułmanek nie może korzystać z tych zajęć, ponieważ na basenie obowiązują stroje, w których one – z powodu norm związanych z wyznaniem – nie mogą zostać zobaczone przez mężczyzn (w obszarze szkolnictwa wyższego istnieje zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie, ale nie płeć).

Molestowanie

Niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma cechami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy i komentarze zawierające przekazy antysemitki, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska, ale także uporczywe milczenie w obecności tej osoby, nękanie, przekraczanie granic fizycznych, psychicznych, wykonywanie obraźliwych gestów lub dźwięków itd.

Przykład:

- Kilku studentów, za każdym razem, kiedy widzą wykładowcę o ciemnym kolorze skóry, zaczyna naśladować mały.
- Polscy studenci przedrzeźniają sposób, w jaki językiem polskim posługują się studenci/ki pochodzący/e z innych krajów itd.

Molestowanie seksualne

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci jakiejś osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (np. dotykanie, zbyt bliskie podchodzenie, obmacywanie, komentarze odnoszące się do wyglądu, budowy ciała studentek lub studentów czy pokazywanie lub umieszczanie na widoku zdjęć przedstawiających kobiety jako obiekty seksualne). Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu.

Przykłady:

- Komentarze studentów wobec studentek, np. z „takimi płucami” to na pewno zdasz ten egzamin.
- Wykładowca „pół żartem, pół serio” zapowiada, że studentki, które przyjdą na egzamin w spodniach, otrzymają niższe oceny niż te, które przyjdą na egzamin w spódnicach.
- Komentarz wykładowczynie skierowany do studenta z Nigerii: „Czy to prawda, że Murzyni to ogniści kochankowie?”.

Zachęcanie do dyskryminowania

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

Przykład: Zgodnie z niepisaną zasadą, na jednym z kierunków cieszących się dużą popularnością, po pierwszym roku studiów odbywa się tzw. „przesiew” studentek i studentów polegający na tym, że część osób nie zdaje egzaminu będącego warunkiem kontynuowania studiów. Egzaminatorzy w nieformalny sposób są instruowani przez zwierzchnika, kogo należy „uwalić”. W pierwszej kolejności wskazywane są zazwyczaj osoby o ciemniejszym kolorze skóry, pochodzące z krajów spoza Unii Europejskiej.

Zakaz działań odwetowych.

W Kodeksie pracy, który nie stosuje się do wszystkich relacji na uczelniach, a jedynie do relacji pracowniczych, istnieje zapis zakazujący działań odwetowych. Oznacza to, że np. wniesienie skargi o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Gdyby ten przepis obowiązywał w odniesieniu do kategorii płci, to na przykład studentka, która zgłosiła i nagłośniła na swoim wydziale przypadek molestowania seksualnego przez jednego z wykładowców, a następnie nie została przyjęta na studia doktoranckie, mimo spełnienia w najwyższym stopniu wymogów formalnych, i dowiedziała się od jednej z osób z komisji egzaminacyjnej, że powodem nieprzyjęcia na studia III stopnia był fakt zgłoszenia molestowania, mogłaby dochodzić sprawiedliwości przed sądem.

W literaturze przedmiotu często wymiennie z pojęciem „dyskryminacja” używa się terminu „nierówne traktowanie”. Należy jednak pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie będzie dyskryminacją. O dyskryminacji mówimy wtedy, gdy określone zachowanie lub zaniechanie powodowane jest cechą tożsamości, jaką posiada dana osoba lub jaka jest jej przypisywana.

Nie jest także dyskryminacją różnicowanie w traktowaniu, którego celem jest umożliwienie korzystania z jakichś zasobów lub praw osobom lub grupom, które ze względu na swoje cechy tożsamości mają utrudniony do nich dostęp (np. dostosowanie budynków do potrzeb osób poruszających się na wózkach albo stosowanie alternatywnych form egzaminacyjnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności).

Nie jest także dyskryminacją stosowanie czasowych i uzasadnionych środków zwanych działaniami wyrównawczymi dla osób z grup narażonych na długotrwałą, strukturalną, instytucjonalną i kulturową dyskryminację. Środki te podejmowane są celem wzmocnienia tej grupy lub umożliwienia jej równego dostępu do jakiegoś dobra lub usługi (np. systemy kwotowe przy przyjęciu na studia lub do pracy). Zarówno Kodeks pracy, jak i tzw. ustawa równościowa przewidują możliwość ich podejmowania.

Łańcuch dyskryminacji w relacjach interpersonalnych lub grupowych

Dyskryminacja w relacjach interpersonalnych lub grupowych oparta jest najczęściej na stereotypach i uprzedzeniach oraz jest związana z relacjami formalnej lub symbolicznej władzy w danym społeczeństwie lub społeczności (np. w uczelni). Mechanizm, który pokazuje zależności (ciąg przyczynowo-skutkowy) pomiędzy stereotypami (komponent poznawczy) i uprzedzeniami (komponent emocjonalny) a dyskryminacją (komponent behawioralny) nazywa się czasem łańcuchem dyskryminacji.

**Łańcuch dyskryminacji można przedstawić za pomocą następującego równania:
Stereotyp/Uprzedzenie + Działanie lub zaniechanie działania + Władza = Dyskryminacja**

Należy przy tym pamiętać, że dyskryminacja nie zawsze jest wynikiem uprzedzeń i stereotypów. Może być efektem np. bezrefleksyjnego przyjęcia powszechnie stosowanych norm lub wynikać z innych czynników (na przykład ekonomicznych – chęci zysku). Jednocześnie łańcuch dyskryminacji to mechanizm o charakterze „błędnego koła” – stereotypy i uprzedzenia prowadzą do dyskryminacji, a dyskryminacja wzmacnia i pogłębia stereotypy i uprzedzenia.

Przykład łańcucha dyskryminacji:

Jedna z wykładowczyń na wydziale polonistyki uważa, że mężczyźni lepiej radzą sobie z obsługą urządzeń elektronicznych. Na początku pierwszych zajęć wykładowczyni zwróciła się do zgromadzonej grupy studentek i studentów z prośbą o pomoc w uruchomieniu projektora. Kiedy studentka siedząca w pierwszej ławce wstała, aby podłączyć rzutnik, wykładowczyni powstrzymała ją gestem mówiąc: „Może lepiej któryś z panów. Oni lepiej znają się na takich rzeczach”. Od tej pory na początku każdego zajęcia wykładowczyni prosi o podłączenia rzutnika tego samego studenta (jednego z dwóch w grupie). Doceniając jego pomoc, w ostatnim czasie zarekomendowała go do wsparcia organizacji konferencji naukowej sugerując, że dzięki temu zwiększą się jego szanse na dostanie się na studia doktoranckie.

W jednej z zagranicznych miejscowości zamieszkało niedawno kilkoro Polaków, którzy przyjechali do pracy sezonowej. Ze względu na przekonanie, że Polacy to złodzieje część mieszkańek i mieszkańców osiedla jest zaniepokojona ich obecnością. Choć do tej pory wiele osób nie zamykało na klucz samochodów, zostawiając je na parkingu przed lokalnym supermarketem, od czasu przybycia Polaków coraz więcej osób zamyka swoje auta. Jednocześnie Polacy robiący zakupy są częściej kontrolowani przez ochronę, jeśli bramki ustawione przy przejściu zapiszczą w trakcie wynoszenia zakupów ze sklepu, niż osoby mieszkające w tej miejscowości na stałe. Polacy nie zostali także zaproszeni na doroczny piknik, organizowany przez urząd miasta z okazji rocznicy powstania miejscowości. Ulotki informujące o imprezie były zostawiane w drzwiach domów wszystkich mieszkańek i mieszkańców, z pominięciem domu wynajmowanego przez Polaków.

Relacje władzy

Warunkiem wystąpienia dyskryminacji jest nierównowaga sił, czyli sytuacja, w której jedna ze stron (osoba/grupa) może narzucić swoją wolę drugiej stronie (osobie/grupie) – ograniczyć lub pozbawić praw, utrudnić dostęp do innych zasobów, ustanawiać normy, kontrolować przestrzeń, poruszanie się, aktywność i in.

Władza, w kontekście dyskryminacji, może oznaczać, że jedna ze stron posiada większe uprawnienia formalne (np. osoby ze stopniem naukowym profesora mają na uczelni większe uprawnienia, decyzyjność i dostęp do różnego rodzaju zasobów, niż osoby ze stopniem naukowym magistra czy doktora) lub mieć wymiar bardziej nieformalny (np. osobom, które mają obywatelstwo polskie i swobodnie posługują się językiem polskim, a na dodatek urodziły się bądź wychowały w mieście, gdzie studiują, łatwiej będzie załatwiać różne sprawy na uczelni oraz prowadzić życie towarzyskie, niż osobom, które przyjechały z zagranicy).

Dysproporcja w posiadanej władzy i wpływie władzy może przejawiać się i mieć znaczenie zarówno w relacjach pomiędzy pojedynczymi osobami (np. pomiędzy osobą egzaminującą, a osobą zdającą egzamin), pomiędzy pojedynczą osobą i grupą (np. pomiędzy wykładowcą i grupą ćwiczeniową), a także pomiędzy grupami (np. samorządem studenckim a dziekanem i prodziekanami).

W szerszym kontekście społecznym te grupy, które dysponują większą władzą, mają więcej przywilejów oraz większy dostęp do różnego rodzaju zasobów, nazywa się grupami większościowymi (lub dominującymi), a grupy, które mają mniejszy dostęp do władzy i zasobów – grupami mniejszościowymi. Określen tych nie należy mylić z liczebnością grup, do których się odnoszą. Np. kobiet jest w społeczeństwie więcej niż mężczyzn (stanowią arytmetyczną większość), jednak pod względem posiadanej władzy, wpływu, przywilejów i zasobów są grupą mniejszościową.

Relacje władzy pomiędzy grupami społecznymi obrazuje poniższa tabela:

Wymiar tożsamości	Grupa dominująca	Grupa o słabszej pozycji społecznej
1. Płeć	Mężczyźni	Kobiety
2. Tożsamość płciowa	Osoby cisplciowe	Osoby transplciowe
3. Orientacja seksualna	Osoby heteroseksualne	Geje, lesbijki, osoby biseksualne, asek-sualne
4. Stopień sprawności	Osoby pełnosprawne	Osoby z niepełnosprawnościami
5. Pochodzenie/narodowość	Osoby posiadające pochodzenie i/ lub obywatelstwo polskie	Migrantki i migranci, w tym osoby ubiegające się w Polsce o ochronę międzynarodową (status uchodźcy)
6. Kolor skóry	Osoby białe	Osoby o innym kolorze skóry, niż biały

Wymiar tożsamości	Grupa dominująca	Grupa o słabszej pozycji społecznej
7. Religia/wyznanie	Katolicki i katolicy (w Polsce)	Osoby o innym wyznaniu niż katolickie i innej religii, niż chrześcijańska, a także osoby bezwyznaniowe
8. Miejsce pochodzenia/zamieszkania	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) w mieście	Osoby mieszkające (i/lub urodzone oraz wychowane) poza ośrodkami miejskimi.

* *Osoby cisplciowe, to osoby, których płeć fizyczna, płeć odczuwana (tożsamość płciowa), gender (społeczno-kulturowa tożsamość płci) oraz płeć nadana im po urodzeniu są tożsame/takie same. Przedrostek cis pochodzi od łacińskiego – po tej samej stronie.*

Cechy tożsamości osób należących do grupy dominującej są często traktowane jako oczywiste, „neutralne” czy też „przezroczyste”, do nich też dopasowywane są różnego rodzaju normy. Np. w jadłospisach stołówek w piątki często podawane są dania bezmięsne (uwzględniające zwyczaj niejedzenia w piątki mięsa przez osoby wyznania rzymskokatolickiego), rzadziej dostępne są natomiast dania niezawierające wieprzowiny czy posiłki halal (uwzględniające normy żywieniowe muzułmanek i muzułmanów).

Poziomy dyskryminacji

Dyskryminacja może się ujawniać na różnych poziomach:

- Na poziomie interpersonalnym - w zachowaniach jednych osób/grup w stosunku do innych, podyktowanych często uprzedzeniami i stereotypami.
- Na poziomie instytucjonalnym/strukturalnym - kiedy dyskryminacja jest odzwierciedlona w prawach, zwyczajach, tradycjach i praktykach, które systematycznie prowadzą do nierówności i dyskryminacji - w społeczeństwie, w organizacjach i w instytucjach.
- Na poziomie kulturowym - kiedy dyskryminacja odzwierciedlona jest w wartościach i normach społecznych, które ustanawiają praktyki kulturowe grupy dominującej jako normę i standard oceny, a inne praktyki kulturowe sprowadzają do roli podrzędnych.

Różne poziomy, na których funkcjonuje dyskryminacja ze sobą powiązane i nawzajem się wzmacniają. Taka perspektywa uwidacznia, że dyskryminacja może przejawiać się zarówno w sposób jawny, jak i przybierać bardziej ukryte formy.

Piramida nienawiści

Amerykański psycholog Gordon Allport w latach pięćdziesiątych dwudziestego wieku opracował pięciostopniowy model nazywany „piramidą nienawiści”, obrazujący, w jaki sposób brak reakcji na werbalne wyrażanie niechęci wobec określonych grup społecznych (w tym mowę nienawiści) może prowadzić kolejno do:

- unikania i izolacji osób należących do danej grupy,
- dyskryminacji,
- przemocy fizycznej,
- eksterminacji (ludobójstwa).

Badania Gordona Allporta przedstawione za pomocą modelu „piramidy nienawiści” pokazują nie tylko zależność pomiędzy przyzwoleniem na mowę nienawiści a dyskryminacją i przemocą motywowaną uprzedzeniami, lecz także uświadamiają, jak istotne jest zapobieganie tym zjawiskom oraz reagowanie na każdy ich przejaw.

Mowa nienawiści

Wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości.

Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania lub usprawiedliwiania zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości albo zbrodni wojennych. Jednymi z przykładów mowy nienawiści są ksenofobiczne, antysemityczne, rasistowskie napisy i rysunki np. na murach albo w mediach.

W Polsce znieważanie lub nawoływanie do nienawiści na tle narodowościowym, rasowym, etnicznym, wyznaniowym albo ze względu na bezwyznaniowość, jest zabronione i karalne na podstawie art. 256 i 257 Kodeksu karnego. Nie ma w Polsce przepisu szczególnego prawa karnego, chroniącego wprost osoby przed mową nienawiści ze względu na inne przesłanki, jednak, w zależności od stanu faktycznego, zachowanie osoby używającej mowy nienawiści może wyczerpywać znamiona przestępstwa np. z art. 190, 212 lub 216 Kodeksu karnego.

Przykłady:

- wlepka i sformułowanie „Zakaz pedałowania”, wisząca w windzie akademika;
- szubienica z powieszoną Gwiazdą Dawida, namalowana na murze kamienicy.

Przemoc motywowana uprzedzeniami

To akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami, wymierzone w osoby lub w mienie, w związku rzeczywistą lub domniemaną przynależnością danych osób do określonej grupy lub na podstawie związku z taką grupą. Przestępstwem z nienawiści będzie każde przestępstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

Przykłady:

- Podczas otwartego spotkania dyskusyjnego, zorganizowanego na terenie uczelni przez koło naukowe zajmujące się tematyką LGBT, do sali zostaje wrzucona przez okno cegła.
- Pobicie studenta z Turcji w Toruniu, poprzedzone pytaniem: „Znasz język polski?”. Napastnicy nie czekali na odpowiedź, od razu zaatakowali przechodnia.

Język równościowy (włączający)

Sposób świadomego stosowania języka, uwzględniający wiedzę na temat jego normotwórczych funkcji. Celem stosowania języka równościowego jest zniesienie milczenia wokół obecności i wkładu poszczególnych osób i grup (np. kobiet) w tworzenie dorobku społeczeństw i ich rozwój, uwidocznienie różnorodności społeczeństwa, a także uwzględnienie perspektywy tych osób i grup.

Stosowanie języka równościowego wiąże się z przywracaniem lub wprowadzeniem sformułowań nieobecnych lub niedostatecznie obecnych w bieżącym, powszechnym stosowaniu, np.: żeńskoosobowych określeń zawodów (prawniczka, nauczycielka, policjantka itd.) i innych form tego typu (np. zdająca, poszkodowana itd.), a także z ujawnianiem dyskryminującego charakteru powszechnie stosowanych określeń i sformułowań (np. „ocyganić”, „oszwabić”), w tym form o charakterze etnocentrycznym i rasistowskim (np. „Murzyń”, „kraje Trzeciego Świata” itd.), oraz zaprzestaniem ich stosowania.

Edukacja antydyskryminacyjna

Każde świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy oraz wspieranie równości i różnorodności.



UNIwersytet Jagielloński
w Krakowie



ŹRÓDŁO:
*Opracowanie merytoryczne
na temat przeciwdziałania
dyskryminacji i przemocy
motywowanej uprzedzeniami
dla studentów, studentek,
doktorantów, doktorantek,
nauczycieli i nauczycielek
szkół wyższych*

COPYRIGHT
Fundacja Autonomia

OPRACOWANIE
Agata Teutsch
Magdalena Stoch
Agnieszka Kozakoszczak

EKSPERTYZA PRAWNA
Anna Mazurczak

OPRACOWANO NA ZLECENIE
Pełnomocniczki Rektora UJ ds. bezpieczeństwa
studentów i doktorantów - Katarzyny Jurzak

Just & Safer Cities For All – Local actions to Prevent and Combat Racism and All Forms of Intolerance
JUST/2014/RRAC/AG/BEST/6673



Niniejszy projekt jest współfinansowany z unijnego programu „Prawa, równość i obywatelstwo”.
Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union.