



Parlament Studentów
Rzeczypospolitej Polskiej



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Projekt Studenckie Prawa - Jasna Sprawa finansowany jest ze środków
Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Problematyka dyskryminacji osób studiujących w Polsce

mgr Kamil Bonas

Warszawa, 2026



Parlament Studentów
Rzeczypospolitej Polskiej

O autorze



mgr Kamil Bonas

Działacz społeczny i polityczny, członek Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w której pełni funkcję wiceprzewodniczącego Komisji Kształcenia, członek Rady Dialogu z Młodym Pokoleniem, gdzie przewodniczy zespołowi ds. nauki i szkolnictwa wyższego oraz członek ministerialnego zespołu ds. opracowania kierunków zmian w systemie świadczeń dla studentów, sekretarz zespołów oceniających Polskiej Komisji Akredytacyjnej oraz szkoleniowiec.

W przeszłości m.in. Przewodniczący Samorządu Studentów Uniwersytetu Warszawskiego w latach 2019-2022, najdłużej po 1989 r.. Członek kilkunastu zespołów i komisji odpowiedzialnych m.in. za jakość kształcenia, rozwój i programy strategiczne, wieloletni senator UW, członek Zarządu Fundacji Uniwersytetu Warszawskiego, członek Academic Council 4EU+ Alliance i ekspert ds. studenckich Polskiej Komisji Akredytacyjnej.

Laureat Nagrody Głównej Prezydenta m.st. Warszawy dla osób młodych działających na rzecz społeczeństwa obywatelskiego im. Tadeusza Mazowieckiego.

Spis treści:

1. Wstęp
2. Pojęcie dyskryminacji
3. Normatywne podstawy zakazu dyskryminacji osób studiujących
4. Zrozumienie dyskryminacji w środowisku akademickim
5. Współczesne formy i obszary dyskryminacji osób studiujących
6. Procedury antydyskryminacyjne i wsparcie instytucjonalne osób studiujących

Wstęp

Problem dyskryminacji osób studiujących w Polsce stanowi zagadnienie o charakterze wielowymiarowym. Usytuowanie na styku prawa, teorii równości i praktyki funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego. Z tego względu wymaga ona analizy zarówno od strony normatywnej, jak i społecznej.

W dyskursie publicznym szkolnictwo wyższe postrzegane jest jako synonim wolności akademickiej, autonomii oraz równości szans, jednakże praktyka funkcjonowania podmiotów tego sektora ujawnia szereg napięć między powyższymi wartościami a realnymi mechanizmami. W konsekwencji studentki i studenci mogą doświadczać zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i różnych form nierównego traktowania o charakterze pośrednim, ale również systemowym.

W polskim porządku prawnym zakaz dyskryminacji jest gwarantowany przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku. Podstawę stanowi art. 32 Konstytucji RP określający zasadę równości wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji „z jakiegokolwiek przyczyny”. Ponadto z punktu widzenia omawianego zagadnienia warto podkreślić, że nasza Konstytucja także w art. 70 gwarantuje prawo do nauki i równy dostęp do wykształcenia. Normatywne znaczenie tych przepisów w odniesieniu do szkolnictwa wyższego było w przeszłości przedmiotem analiz w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Wielokrotnie podkreślano, że autonomia szkół wyższych nie ma charakteru absolutnego i podlega ograniczeniom wynikającym z ochrony praw i wolności jednostki.

Ustawa z 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określa status studenta/ki jako podmiotu szczególnej relacji administracyjnoprawnej, w której uczelnia jest podmiotem wyposażonym w kompetencje władcze. Zważywszy na to, podstawowe pytanie brzmi

– czy osoba studiująca w Polsce ma zapewnioną realną ochronę przed dyskryminacją w oparciu o rozwiązania normatywne oraz praktykę ich stosowania?

Aktualnie zwiększająca się świadomość w społeczeństwie sprzyja rozwojowi normatywnych i praktycznych gwarancji równego traktowania. Nasza obecność w Unii Europejskiej przyczynia się do tworzenia i wprowadzenia „Planów Równości Płci” w jednostkach szkolnictwa wyższego. Dostrzegane są również działania podejmowane w celu tworzenia przestrzeni sprzyjającej studiowaniu i prowadzeniu badań naukowych. Uczelnie przykładają większą uwagę zagadnieniom wsparcia osób z niepełnosprawnościami, osób z mniejszych ośrodków, osób o ograniczonych zasobach ekonomicznych, a także osób o zróżnicowanej tożsamości płciowej i orientacji seksualnej. Niestety neuroróżnorodność i wsparcie osób neuroatypowych dalej stanowi duże wyzwanie i nie jest często podejmowane nawet w samych dyskusjach o możliwych kierunkach zmian.

Polska literatura poświęca stosunkowo niewiele miejsca systemowej analizie dyskryminacji osób studiujących. Zagadnienie to bywa rozproszone pomiędzy przeglądami odpowiedzialności dyscyplinarnej, praw studenckich, równości czy autonomii uczelni. Brakuje jednak ujęcia, które łączyłoby perspektywę zarówno dogmatyczną jak i analizę instytucjonalną i proceduralną.

Celem niniejszej publikacji jest chodź w niewielkim stopniu wypełnienie tej luki. Analiza obejmuje poziom konstytucyjny, ustawowy oraz praktykę stosowania prawa. Istotne miejsce zajmuje refleksja nad granicami autonomii akademickiej w świetle zasad równości.

Problematyka dyskryminacji osób studiujących w Polsce nie może stanowić zagadnienia marginalnego czy incydentalnego. Stanowi ona integralny i fundamentalny dla demokratycznego państwa prawny aspekt, dotyczy bowiem równości wobec prawa, ochrony godności człowieka oraz dostępu do edukacji. Szkolnictwo wyższe powinno stanowić wzór równości dla innych sektorów i inspirować do podejmowania nowych wysiłków w zakresie ochrony praw człowieka.

Pojęcie dyskryminacji

Dyskryminacja to zjawisko, który ma swoją kategorię prawną oraz społeczną. Z normatywnego punktu widzenia, dyskryminacja to nierówne traktowanie podmiotów, które znajdują się w podobnej sytuacji, ze względu na określoną cechę chronioną przez obowiązujące prawo.

W ujęciu społecznym charakteryzuje się traktowaniem człowieka mniej korzystnie ze względu m.in. na jego pochodzenie, płeć, rasę, orientację seksualną, religię, światopogląd czy niepełnosprawność. Dyskryminacja może zachodzić pośrednio lub bezpośrednio. Dyskryminacja obejmuje również naruszenie godności człowieka, dlatego bardzo często mówiąc o dyskryminacji podejmuje się temat molestowania.

U podstaw dyskryminacji leży mechanizm klasyfikacji, jej rezultatem jest różnica, która przekształca się w nierówność. Organizowanie relacji między ludźmi, w której określony cechy stają się podstawą do systematycznego stygmatyzowania pozycji, szans czy dostępu. Zjawisko to charakteryzuje się hierarchizacją prowadzącą do ograniczania możliwości swobodnego działania i pełnego uczestniczenia w życiu publicznym.

Z dyskryminacją jest ściśle powiązane nierówne traktowanie. Jest to proces, często złożony, który nie ma charakteru incydentalnego, a przybiera obraz stałego działania. Charakteryzuje go powtarzalność i strukturalna forma. Nierówne traktowanie ma charakter systemowy w sytuacji, gdy określona osoba albo grupa osób doświadcza konsekwentnie mniej korzystnych warunków, w porównaniu do osoby albo grupy osób w podobnej sytuacji, ale o innych cechach nie wpływających na poziom kompetencji czy wkładanego wysiłku. W praktyce nierówne traktowanie może przybierać różne formy np.:

- ograniczenie możliwości rozwoju lub awansu,
- odmowy dostępu do określonych dóbr,
- stosowanie surowszej oceny,
- pomijanie w procesach decyzyjnych,
- deprecjonowanie poprzez język i narrację.

Warto podkreślić, że nierówne traktowanie nie zawsze jest intencyjne. Może być efektem utrwalonych schematów, stereotypów czy instytucjonalnych rutyn. Jednak nie powinno stanowić to usprawiedliwienia dla powtarzania błędnych procesów. W literaturze podkreśla się, że wiele form dyskryminacji, w tym nierównego traktowania, ma charakter „banalny”. Oznacza to, że jest wpisana w codzienne praktyki i trudno ją zauważyć.

Dyskryminacja często bierze się z uprzedzeń i stereotypów. Łatwiej jest upraszczać rzeczywistość i dzielić otaczający nas świat i ludzi na kategorie. Takie skróty myślowe mogą prowadzić do nieświadomych uprzedzeń. Przekłada się to na nierówne traktowanie, które może wynikać z automatycznych skojarzeń. Dyskryminacja w takiej formie nie wymaga wyraźnej woli wykluczenia. Wystarczy, że utrwalony schemat wpływa na sposób oceny

czy podejmowana decyzji. Taki mechanizm ma szczególne znaczenie w sytuacjach, w których decyzje są podejmowane uznaniowo. Brak jednoznacznych obiektywnych kryteriów wzmacnia taki proces i prowadzi o uzależnienia decyzji od subiektywnej oceny.

Dyskryminacja oczywiście może zachodzić nie tylko między dwiema osobami czy grupami osób, może mieć charakter strukturalny. W takim przypadku mówimy już o systemie, który może wynikać z organizacji instytucji, procedur i pewnych reguł. Przykładem może być model organizacji pracy, który wymaga pełnej dyspozycyjności bez zobowiązań opiekuńczych. Taka konstrukcja w pierwszej chwili nie budzi wątpliwości, jednak nosi znamię dyskryminacji. Wyklucza osoby, które sprawują opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi (tymi którymi ktoś musi się opiekować). W tym ujęciu dyskryminacja polega na premiowaniu osób o określonym stylu życia, kosztem innych.

Prawdopodobnie najpopularniejszą formą dyskryminacji jest dyskryminacja językowa, a jej wymiar przyjmuje charakter symboliczny. Ważnym aspektem jest również narracja. Jeżeli określona grupa osób jest przedstawiona jako mniej „moralna” czy mniej „typowa”, dochodzi do zmiany sposobu jej postrzegania i samooceny. W tym przypadku dyskryminacja skupia się na obniżeniu poczucia czyjeś wartości i godności, a nie bezpośrednio na pozbawieniu jakiś dóbr materialnych. W dłuższej perspektywie czasowej może doprowadzić do autoograniczenia, umniejszania aspiracji i internalizacji negatywnych stereotypów.

Nie każde różnicowanie jest przejawem dyskryminacji. Nasze społeczeństwa funkcjonują poprzez rozmaite klasyfikacje, podziały i kategoryzacje, które ułatwiają życie i organizację czasu czy pracy. Kluczowe jest jednak znaczenie celu wprowadzania tych działań, ich proporcjonalności i przede wszystkim skutku do jakiego prowadzą. Różnicowanie staje się dyskryminacją wtedy, gdy:

- nie ma racjonalnego uzasadnienia,
- utrwala istniejące nierówności,
- prowadzi do systematycznego ograniczania szans określony osób,
- pozbawia możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.

Oczywiście granice w takich sytuacjach bywają płynne i wymagają pogłębionej analizy kontekstu. To co w jednej sytuacji może być uzasadnionym kryterium selekcji, w innym może stać się narzędziem prowadzącym do wykluczenia.

Dyskryminacja działa kumulatywnie, ponieważ jej skutki narastają w czasie. Pojedynczy akt może mieć ograniczony wpływ, jednak powtarzalność takich czynności może prowadzić do nierównego traktowania i w konsekwencji do trwałego poczucia marginalizacji.

Ponadto zdarza się, że doświadczenie dyskryminacji bywa subiektywne. To co czuje dana osoba, zależy nie tylko od obiektywnych okoliczności, ale również od kontekstu i wcześniejszych doświadczeń.

Analiza pojęcia dyskryminacji musi uwzględniać zarówno wymiar obiektywny (strukturalny), jak i subiektywny (doświadczalny). To złożony splot mechanizmów społecznych, kulturowych i instytucjonalnych, którego konsekwencją jest przekształcenie różnic w trwałą nierówność. Nierówne traktowanie nie zawsze jest efektem jawnej wrogości, może wynikać z podświadomości. Tak rozumiana dyskryminacja stanowi problem nie tylko etyczny, ale także społeczny. Prowadzi do osłabienia wspólnoty, zanikania solidarności społecznej i napięć między ludźmi. Ponadto w sposób oczywisty marnuje potencjał jednostek i podważa fundamenty równości szans, jednakże co najgorsze powoduje ból u osoby bądź osób dyskryminowanych.

Normatywne podstawy zakazu dyskryminacji osób studiujących

Zakaz dyskryminacji osób studiujących w Polsce ma charakter wielopoziomowy i wynika zarówno z norm konstytucyjnych, ustawowych, jak i zobowiązań międzynarodowych. Obejmuje nie tylko formalny dostęp do szkolnictwa wyższego, ale również równość w zakresie kształcenia, oceniania, korzystania ze świadczeń oraz uczestniczenia w życiu wspólnoty akademickiej.

Konstytucyjny zakaz dyskryminacji i zasadę równości wywodzimy z art. 32 Konstytucji RP:

„Art. 32.

1. *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.*
2. *Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.”¹*

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

W doktrynie podkreśla się, że przepis ten ma charakter normy zasadniej tj. stanowi zasadę ustrojową. Stanowi punkt odniesienia dla całego systemu prawnego, w tym dla regulacji dotyczących szkolnictwa wyższego. Powyższy przepis ma charakter otwarty, co oznacza, że ochrona obejmuje zarówno klasyczne przesłanki: płeć, pochodzenie, wyznanie, jak i inne formy nierównego traktowania ujawniające się w praktyce społecznej. Celowo przepis określa, że nikt nie może być dyskryminowany „z jakiegokolwiek przyczyny”. Są to uniwersalne wartości, które muszą być stosowane w każdym obszarze naszego życia.

W kontekście osób studiujących szczególnie istotny jest art. 70 Konstytucji RP, gwarantujący prawo do nauki oraz równy dostęp do wykształcenia.

„Art. 70.

1. *Każdy ma prawo do nauki. Nauka do 18 roku życia jest obowiązkowa. Sposób wykonywania obowiązku szkolnego określa ustawa.*
2. *Nauka w szkołach publicznych jest bezpłatna. Ustawa może dopuścić świadczenie niektórych usług edukacyjnych przez publiczne szkoły wyższe za odpłatnością.*
3. *Rodzice mają wolność wyboru dla swoich dzieci szkół innych niż publiczne. Obywatele i instytucje mają prawo zakładania szkół podstawowych, ponadpodstawowych i wyższych oraz zakładów wychowawczych. Warunki zakładania i działalności szkół niepublicznych oraz udziału władz publicznych w ich finansowaniu, a także zasady nadzoru pedagogicznego nad szkołami i zakładami wychowawczymi, określa ustawa.*
4. *Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia. W tym celu tworzą i wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów. Warunki udzielania pomocy określa ustawa.*
5. *Zapewnia się autonomię szkół wyższych na zasadach określonych w ustawie.”²*

W ust. 4 określono, że dostęp do wykształcenia musi być równy. Prawo to nie ogranicza się do formalnej możliwości immatrykulacji, lecz obejmuje realne warunki kontynuowania studiów, w tym równy dostęp do systemu pomocy materialnej. Oznacza to, że obowiązkiem Państwa jest wyrównywanie szans obywateli i obywaterek, w tym ekonomicznych, do korzystania z prawa do nauki. W tym celu należy wprowadzać mechanizmy, które pozwolą osobom gorzej sytuowanym bez względu na ich status materialny czy społeczny, osiągnąć porównywaną do innych sytuację wyjściową. Brak takich instrumentów kompensacyjnych

² Tamże.

może prowadzić do ograniczania dostępu do studiów wyższych, uzależniając go na przykład od statusu majątkowego.

Istotny w art. 70 Konstytucji RP jest ust. 5, gwarantujący autonomię szkół wyższych. Autonomia obejmuje m.in. swobodę kształtowania programów nauczania, organizacji studiów czy zasad oceniania. Jednak autonomia nie może być interpretowana w oderwaniu od innych norm konstytucyjnych, w tym art. 32 Konstytucji. Oznacza to, że wolność organizacyjna uczelni znajduje swoje granice w prawie, chroniąc jednostki, w tym przed dyskryminacją. Potwierdza to Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 8 listopada 2000 r. (SK 18/99), wskazując, że autonomia nie może prowadzić do ograniczenia konstytucyjnych praw jednostki, w tym zasad równości³. Ponadto art. 70 Konstytucji stanowi gwarancję nie tylko do równego dostępu do nauki, ale również do sprawiedliwego i rzetelnego traktowania w trakcie trwania studiów. W tym kontekście powyższy artykuł tworzy tło dla oceny wszelkich praktyk mogących prowadzić do nierównego traktowania osób studiujących.

Warto odnieść się do już przywołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 listopada 2000 r. (SK. 18/99). Zgodnie z którym jasno określono prawną granicę równości.

„Zgodnie z utrwalonym w tym zakresie orzecnictwem konstytucyjnym, trzeba przede wszystkim zauważyć, że zasada równości może być odnoszona jedynie do tych podmiotów, które należą do wspólnej kategorii osób wyróżnionej według pewnej prawnie relewantnej cechy, istotnej ze względu na badany typ stosunków prawnych lub charakter prawa poddawanego ocenie w konkretnym przypadku. (...) Zasada równego traktowania nie może więc z istoty swej znajdować zastosowania do oceny predyspozycji i kwalifikacji kandydatów w trakcie konkursowej procedury rekrutacyjnej, w takim samym sensie, jak niemożliwe byłoby identyczne (równe) traktowanie osób zdających egzaminy czy ubiegających się o stypendia naukowe z tytułu dobrych wyników w nauce. Zasada równego traktowania w dostępie do bezpłatnej nauki w wyższej szkole publicznej musi natomiast przede wszystkim znajdować wyraz na etapie poprzedzającym decyzję o przyjęciu do szkoły wyższej poprzez tworzenie wszystkim przystępującym do procedur kwalifikacyjnych równych szans uczestnictwa w tym postępowaniu.”⁴

W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie tylko jasno określono zakaz dyskryminacji, ale również zawarto obowiązek przeciwdziałania nierównościami. W praktyce akademickiej,

³ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 listopada 2000 r., SK. 18/99, OTK 2000, poz. 258.

⁴ Tamże.

w oparciu o Konstytucję, należy podejmować wysiłki w celu wyrównywania szans w dostępie do nauki oraz pełnego uczestnictwa w całym procesie kształcenia.

Na poziomie ustawowym, w kontekście szkolnictwa wyższego, kluczowe znaczenie ma ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Ustawa nakłada na uczelnie obowiązek tworzenia warunków do pełnego udziału osób z niepełnosprawnościami w procesie kształcenia. Już na samym początku, bo w art. 11 ust. 1 pkt 6 wskazano, że system szkolnictwa wyższego działa z poszanowaniem zasad równego traktowania.

„Art. 11. 1. Podstawowymi zadaniami uczelni są:

(...)

6) stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w:

- a) procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia,*
- b) kształceniu,*
- a) c) prowadzeniu działalności naukowej;”⁵*

Ponadto umocowane w ustawie materialne formy wsparcia osób studiujących w postaci stypendium socjalnego, stypendium dla osób z niepełnosprawnościami oraz zapomogi, stanowią instrument realizacji wyrównywania szans w wymiarze ekonomicznym.

W orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego podkreślono, że decyzje organów uczelni w sprawach studenckich, pomimo konstytucyjnej autonomii szkół wyższych, muszą odpowiadać zasadom równości i proporcjonalności. Warto odnieść się do wyroku NSA z dnia 11 grudnia 2024 r., sygn. III OSK 2268/23, w przedmiocie odmowy przyznania stypendium rektora. Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu odnosi się do wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 10 maja 2021 r. sygn. akt III SA/Gl 148/23.

„Honorując zasadę równości obywateli wobec prawa za niedopuszczalne należy uznać, zdaniem Sądu wybiórcze stosowanie rygorów prawa w stosunku do niektórych tylko podmiotów, bez jednoczesnego ich zastosowania w stosunku do innych podmiotów, mimo ciężącego na nich takiego samego obowiązku. Oznacza to tym samym, że podmioty znajdujące się w takiej samej sytuacji, mają być tak samo traktowane. Każde przypuszczenie, że doszło do naruszenia zasady równości podmiotów wobec prawa powinno być odpowiedzialnie i dogłębnie zweryfikowane przez organ.”⁶

⁵ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r., Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2011, poz. 1668 ze zm.

⁶ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 11 grudnia 2024 r., sygn. III OSK 2268/23.

Sąd akcentuje, iż zasada równości wobec prawa wyklucza selektywne stosowanie przepisów wobec podmiotów znajdujących się w tożsamej sytuacji prawnej i faktycznej. Każde uprawdopodobnione naruszenie tej zasady nakłada na organ obowiązek przeprowadzenia wnikliwej, merytorycznej analizy, mającej na celu ustalenie, czy różnicowanie było obiektywnie uzasadnione i zgodne ze standardami konstytucyjnymi.

Istotnym aktem normatywnym w rozważaniach o dyskryminacji jest ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa zakazuje nierównego traktowania ze względu na szereg cech, szczegółowo określono to w art. 1:

„Art. 1. 1. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.”⁷

Przewidziane w ustawie środki ochrony, w szczególności odwrócony ciężar dowodu w sprawach cywilnych, mają istotne znaczenie praktyczne. Osoba studiująca dochodząc roszczeń musi jedynie uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, a ciężar wykazania braku dyskryminacji spoczywa na pozwanym podmiocie. Stanowi to duże ułatwienie w dochodzeniu swoich praw.

Przechodząc z poziomu krajowego na poziom międzynarodowy, bardzo ważnym odniesieniem jest prawo europejskie. Zakaz dyskryminacji sformułowany jest w art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka: *„Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.”⁸*

W kontekście osób z niepełnosprawnościami szczególne znaczenie ma wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Çam przeciwko Turcji z 2016 roku, w którym uznano,

⁷ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r., o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700 ze zm.

⁸ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

że odmowa przyjęcia kandydatki niewidomej do konserwatorium bez analizy możliwości racjonalnych dostosowań stanowiła przejaw dyskryminacji.

Z kolei w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie Tarantino i Inni przeciwko Włochom wskazano, że:

„Zapotrzebowanie społeczeństwa na przedstawicieli danej profesji jako kryterium numerus clausus. (...) Ponadto wspomniane kryterium w swej istocie stoi w opozycji do rozwijającego się, w oparciu o Proces Boloński [29], Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, którego celem jest nie tylko większa autonomia uczelni wyższych, za sprawą której to przede wszystkim uczelnie mają odpowiadać za zapewnianie jakości szkolnictwa wyższego [30], ale również zwiększanie udziału, szczególnie przedstawicieli grup o niedostatecznej reprezentacji, w edukacji na poziomie wyższym [31]. Dodatkowo, kryterium to stoi w sprzeczności z duchem Lizbońskiej Konwencji o uznawaniu kwalifikacji z 1997 r., która stanowi podstawę Procesu Bolońskiego [32]. W szerszej perspektywie analizowane kryterium jest sprzeczne ze zobowiązaniem Państw do zapewnienia wszystkim równego dostępu do wyższego wykształcenia w oparciu o umiejętności, jak stanowi art. 13 ust. 2 lit. c) Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych [33]. oraz art. 26 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka [34]. Najważniejszym kryterium oceny kandydatów są ich osiągnięcia, a nie potrzeby rynku. Wreszcie kryterium to jest z gruntu niesprawiedliwe, ponieważ utrudnia nowicjuszom wejście na rynek, uzasadniając to działaniem domniemanym zapotrzebowaniem danego rynku.”⁹

W powyższym wyroku Trybunał zakwestionował uzależnianie limitów przyjęć na studia (numerus clausus) od prognozowanego zapotrzebowania rynku pracy, wskazując, że takie kryterium stoi w sprzeczności z zasadą równego dostępu do szkolnictwa wyższego oraz z europejskimi i międzynarodowymi standardami edukacyjnymi. Trybunał podkreślił, że podstawowym miernikiem dopuszczenia do studiów powinny być kompetencje i osiągnięcia kandydatów i kandydatek, a nie ekonomiczne kalkulacje ograniczające dostęp nowym uczestnikom rynku.

Normatywne podstawy zakazu dyskryminacji osób studiujących w Polsce mają charakter kompleksowy. Obejmują konstytucyjną zasadę równości, ustawowe gwarancje równego traktowania, mechanizmy pomocy materialnej oraz standardy europejskie. Z kolei

⁹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 2 kwietnia 2013 r., 25851/09, w sprawie Tarantino i Inni przeciwko Włochom, CURIA

orzecznictwo krajowe i międzynarodowe konsekwentnie wskazuje, że autonomia uczelni nie może prowadzić do arbitralnego różnicowania sytuacji osób studiujących. Zakaz dyskryminacji w szkolnictwie wyższym nie jest zatem jedynie postulatem etycznym, stanowi wiążącą normę prawną, której realizacja podlega kontroli sądowej i regulacją międzynarodowym.

Osoba studiująca, która doświadczyła dyskryminacji, może dochodzić ochrony zarówno w trybie administracyjnym (skarga do sądu administracyjnego na decyzję uczelni), jak i cywilnym. W określonych sytuacjach możliwe jest także zawiadomienie Rzecznika Praw Obywatelskich. Istotne jest, że sądy coraz częściej podkreślają obowiązek transparentności procedur oraz jednolitego stosowania kryteriów wobec wszystkich osób studiujących. Oznacza to, że autonomia uczelni nie wyłącza kontroli legalności działań jej organów.

Zrozumienie dyskryminacji w środowisku akademickim

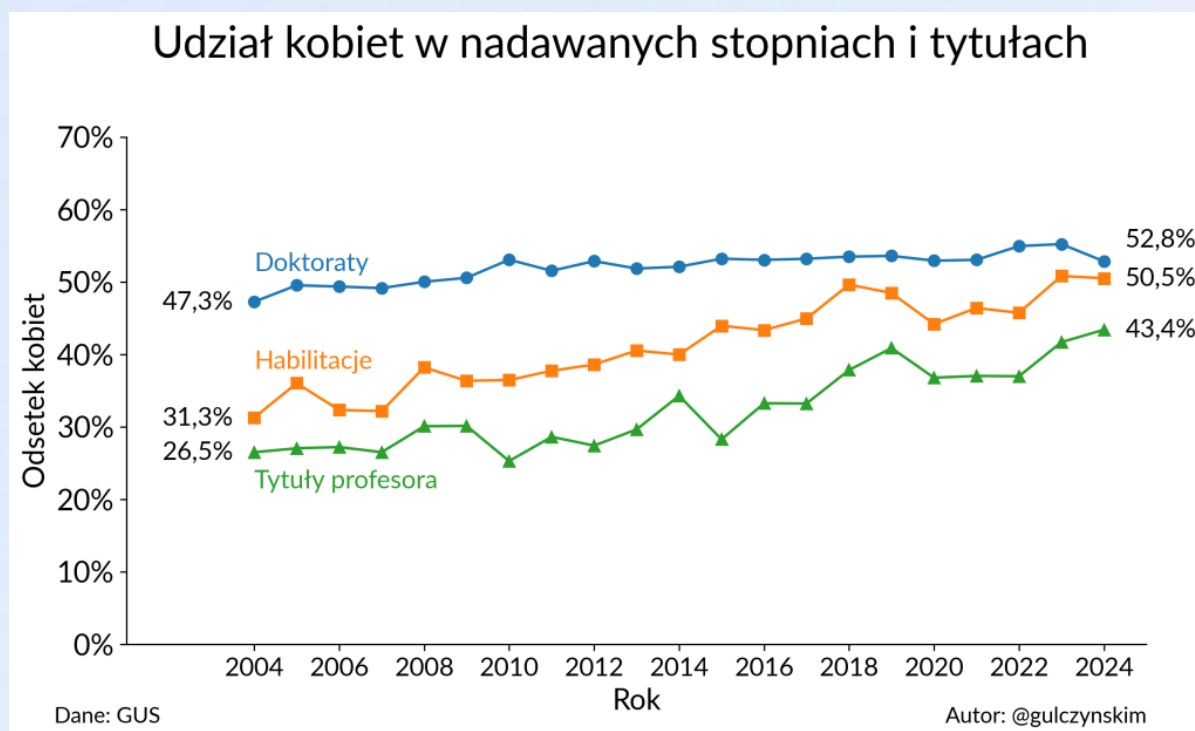
Analiza zjawiska dyskryminacji w środowisku akademickim wymaga złożonego podejścia oraz uwzględnienia specyfiki sektora szkolnictwa wyższego.

Po pierwsze, środowisko akademickie funkcjonuje w oparciu o hierarchiczny system, zarówno między osobami studiującymi a kadrą akademicką, jak i w samej kadrze w podziale na stopnie naukowe. Do tego dochodzi pojęcie prestiżu i elitarności. Hierarchiczność sama w sobie nie jest bezpośrednim przejawem dyskryminacji, ale może tworzyć warunki, które będą sprzyjać jej powstawaniu.

Po drugie, wiele podejmowanych decyzji opiera się na uznaniowości. Przykładem może być ocenianie prac etapowych, aktywności na zajęciach, projektów badawczych, czy kwalifikacji do programów mobilnościowych np. Erasmus+. Wymienione obszary zawierają elementy subiektywnej oceny, zwiększające ryzyko wpływu czynników niepożądanych. W efekcie nierówne traktowanie musi wynikać z formalnych regulacji, ale ze sposobu ich funkcjonowania w praktyce.

Po trzecie, długotrwałe procesy dyskryminacji ukształtowały strukturę wewnętrzną w szkolnictwie wyższym. Widoczne jest to w strukturze wieku i płci, gdzie utrwalany stereotyp profesora-mężczyzny doprowadził do przewagi mężczyzn nad kobietami w najstarszych grupach wiekowych. Trend ten odwraca się i aktualnie zauważalne jest promowanie na stopnie naukowe większej liczby kobiet niż mężczyzn (doktoraty i nieznacznie habilitacje). Korzystając z danych Głównego Urzędu Statystycznego, na poniższym wykresie

przedstawiono procentowy udział kobiet w nadawanych stopniach naukowych w Polsce, w perspektywie od 2004 roku.



Źródło: Michał Gulczyński, *Forum Akademickie*.

Dane Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego jasno pokazują, że w 2023 kobiety po raz pierwszy uzyskały nieznacznie więcej habilitacji niż mężczyźni¹⁰. Udział kobiet wśród nowych profesorów tytularnych wzrósł do 42%, jednak dalej nie odpowiada to proporcji kobiet i mężczyzn w polskim społeczeństwie¹¹. Natomiast od szesnastu lat kobiety dominują wśród osób uzyskujących stopień doktora. Przekłada się to na stopniowe zmiany w wyższych szczeblach kariery i wskazuje na postępującą równowagę pokoleniową. Bazując na danych Głównego Urzędu Statystycznego możemy zauważyć, że nierówności mają obecnie przede wszystkim charakter dziedziczny oraz strukturalny: kobiety pozostają niedoreprezentowane w naukach inżyniersko-technicznych. Wyzwania dotyczą m.in. dostępu do funkcji kierowniczych, różnic w sukcesie grantowym i wpływu macierzyństwa na karierę naukową¹². Co ważne, skuteczna polityka równościowa w tym obszarze wymaga precyzyjnej diagnozy aktualnych barier, a nie wyłącznie analizy historycznie ukształtowanych struktur.

¹⁰ Raport *Kobiety wśród nauczycieli akademickich w 2023 roku*, <https://radon.nauka.gov.pl/>, (dostęp: 22 lutego 2026 r.).

¹¹ Tamże.

¹² M. Gulczyński, *Dynamika nierówności płci na polskich uczelniach*, NAUKA 2/2023.

Po czwarte, sytuacja społeczno-ekonomiczna która wymusza na osobach studiujących o mniejszych zasobach finansowych podejmowanie pracy zarobkowej. Wynika to nie z chęci intensywniejszego rozwoju zawodowego, a potrzeby utrzymania się i kontynuowania edukacji. Taka konieczność wpływa na dyspozycyjność, możliwość pełnego uczestniczenia w zajęciach dydaktycznych, projektach badawczych czy międzynarodowych programach mobilnościowych. W rezultacie formalna równość w dostępie do studiów nie przekłada się na równość warunków ich odbywania.

Zrozumienie dyskryminacji w środowisku akademickim wymaga odejścia od uproszczonego modelu „sprawcy i ofiary” na rzecz pogłębionej analizy wielopoziomowej. Nierówne traktowanie może wynikać z różnych powodów np. relacji władczej, struktury instytucjonalnej, kultury organizacyjnej czy uwarunkowań historycznych. Właściwa diagnoza tego zjawiska powinna uwzględniać zarówno formalne regulacje, jak i praktykę ich stosowania. Ważne jest również włączenie subiektywnego doświadczenia osób studiujących. Dopiero wielopoziomowe ujęcie pozwala uchwycić rzeczywisty zakres i charakter dyskryminacji, która w środowisku akademickim rzadko przybiera postać jawnego wykluczenia. Widoczne jest natomiast dyskryminacja wynikająca z powtarzalnych mechanizmów różnicowania szans i pozycji, przybierając subtelny ale odczuwalny charakter.

Współczesne formy i obszary dyskryminacji osób studiujących

Współczesna dyskryminacja osób studiujących przybiera złożony charakter. Rzadziej spotyka się sytuacje jawnego wykluczenia czy formalnych barier dostępu niż kiedyś. Obecnie dyskryminacja ulega rozproszeniu i jest często ukryta w strukturach organizacyjnych, ale dalej utrwalone wyobrażenie dotyczące „typowego studenta” stanowi istotny element stygmatyzacji. Analiza aktualnych form nierównego traktowania wymaga uwzględnienia przemian społecznych, technologicznych i ekonomicznych, które wpływają na funkcjonowanie szkolnictwa wyższego w Polsce.

Dyskryminacja ze względu na status ekonomiczny

Jeden z najbardziej niedostrzeganych, a zarazem istotnych obszarów nierównego traktowania jest sytuacja ekonomiczna osób studiujących. Pomimo szybkiego rozwoju gospodarczego, awansu do grupy dwudziestu największych gospodarek świata, w Polsce nie wyeliminowano

różnic klasowych. Warto zastanowić się nad różnicami jakie występują. Osoby pochodzące z rodzin o niższych dochodach częściej:

- podejmują pracę zarobkową w trakcie studiowania,
- rezygnują z udziału w nieodpłatnych aktywnościach np. w projektach badawczych czy kołach naukowych,
- nie korzystają z międzynarodowych programów mobilności np. Erasmus+

Powyższa nierówność nie polega na formalnym zakazie partycypacji, ale na zróżnicowanych możliwościach realnego korzystania z oferty edukacyjnej. W efekcie osoby o niższych zasobach finansowych mogą uzyskiwać gorsze wyniki w nauce i nie wykorzystywać pełnego potencjału jaki dają uczelnie. Dzieje się teka nie z powodu braku kompetencji czy chęci, ale z ograniczonej dyspozycyjności czasowej i mniejszych możliwości finansowania dodatkowych aktywności.

Dyskryminacja ze względu na płeć i tożsamość płciową

Wśród osób studiujących przeważają studentki, nie oznacza to jednak automatycznie pełnej równości doświadczeń. Wciąż można zaobserwować zjawisko poziomej segregacji kierunków, przejawia się to nadreprezentacją kobiet w naukach humanistycznych i społecznych, przy jednoczesnym niedoreprezentowaniu na kierunkach technicznych i inżynierskich. Powiązane są z tym stereotypowe oczekiwania dotyczące kompetencji oraz rozwoju kobiet i mężczyzn.

Wyzwaniem pozostaje sytuacja osób transpłciowych i niebinarnych. Na wielu uczelniach przeszkodą jest używanie preferowanego imienia, dostępność infrastruktury czy po prostu brak adekwatnych procedur. Efektem staje się poczucie systemowego wykluczenia. Dyskryminacja w tym zakresie często ma charakter administracyjno-organizacyjny, gdyż wynika z niedostosowania systemu do różnorodności i tożsamości społeczności akademickiej.

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Kolejnym obszarem potencjalnej dyskryminacji jest sytuacja osób nieheteronormatywnych. Osoby studiujące identyfikujące się jako osoby homoseksualne, biseksualne, czy chociażby asekualne, mogą doświadczać zarówno bezpośrednich przejawów wrogości (np. poprzez obraźliwe komentarze), jak i bardziej subtelnych form marginalizacji (np. poprzez pomijanie ich perspektywy w dyskusjach). Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną ma często charakter środowiskowy to znaczy, że przejawia się w kulturze, języku czy stereotypach (np. popularne są żarty z osób homoseksualnych). Nawet jeśli wewnętrzne regulacje w uczelniach

nie różnicują sytuacji osób studiujących ze względu na orientację seksualną, to już sama atmosfera ma bardzo duży wpływ. Brak akceptacji może prowadzić do ukrywania swojej orientacji przez innymi, co z kolei prowadzi do trwałego obciążenia psychicznego. Badania nad funkcjonowaniem osób LGBT+ w Polsce wskazują, że chroniczny stres mniejszościowy (minority stress) wpływa negatywnie na dobrostan, koncentrację i poczucie bezpieczeństwa¹³.

Warto podkreślić, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną w polskich szkołach wyższych nie przyjmuje formy oficjalnych decyzji administracyjnych. Funkcjonuje bardziej jako zespół mikroagresji, wykluczający język, stygmatyzacja. Przeciwdziałanie takim niepożądanym sytuacjom nie może sprowadzać się jedynie do regulacji prawnych, ale powinno opierać się na budowaniu kultury organizacyjnej w poszanowaniu różnorodności i jednoznacznym reagowaniu na przejawy uprzedzeń.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność i stan zdrowia

Mimo szerokiego rozwoju systemu wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami nadal w uczelniach napotyka się na bariery architektoniczne, komunikacyjne i organizacyjne. Problemem bywa nie tylko dostosowanie infrastruktury, ale także zapewnienie racjonalnych usprawnień. Przykładem takich usprawnień mogą być elastyczne formy zaliczeń. Coraz większego znaczenia nabiera kwestia zdrowia psychicznego. Wzrost liczby osób studiujących doświadczających depresji, zaburzeń lękowych czy kryzysów adaptacyjnych ujawnia napięcia między wysokimi wymaganiami systemu a ograniczoną dostępnością wsparcia¹⁴. Nierówne traktowanie w tym aspekcie może polegać na braku elastyczności procedur wobec osób znajdujących się w kryzysie zdrowia psychicznego, co faktycznie prowadzi do ich marginalizacji.

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie narodowe i etniczne

W czasach rosnącego wskaźnika umiędzynarodowienia na polskich uczelniach, co przejawia się zwiększającą się liczbą osób studiujących z zagranicy, kolejnym wyzwaniem jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe i etniczne. Chodź osoby przybywające na studia w Polsce korzystają z tych samych praw, w praktyce mogą doświadczać

¹³ Raport *Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce, raport za lata 2019 – 2020*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2021.

¹⁴ Raport *Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim*, Uniwersytet SWPS, Warszawa 2024.

izolacji społecznej przejawiającej się poprzez barierę językową, hermetyczność środowiska czy w stereotypowym podejściu. W tym kontekście nierówne traktowanie może przejawiać się w:

- ograniczonym dostępie do informacji,
- pomijaniu w inicjatywach integracyjnych,
- uprzedzeniach wynikających z napięć geopolitycznych i religijnych,
- oczekiwaniu dotyczącym poziomu znajomości języka.

Niekorzystna sytuacja osób z zagranicy wśród studentów i studentek wpływa na wyniki edukacyjne, poczucie bezpieczeństwa i przynależności do wspólnoty akademickiej.

Molestowanie i molestowanie seksualne

Jedną z najbardziej dotkliwych i jednocześnie szczególnych form nierównego traktowania w środowisku akademickim jest molestowanie. Należy jednak odróżnić molestowanie od molestowania seksualnego, gdyż to dwa różne pojęcia pomimo ich nieakceptowalnego charakteru.

Molestowanie obejmuje niepożądane zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności człowieka oraz stworzenie poczucia poniżenia, upokorzenia, wrogości lub zastraszenia. Molestowanie może przybierać zarówno formę werbalną jak i niewerbalną. Forma werbalna obejmuje chociażby obraźliwe komentarze, sugestie czy deprecjonujące wypowiedzi, forma niewerbalna to gesty, mimika, demonstracyjne zachowanie. Molestowanie może mieć charakter uporczywego nękania, ale nie musi. Co istotne, brak sprzeciwu ze strony osoby dotkniętej takim zachowaniem nie oznacza akceptacji. W środowisku akademickim częste zależności mogą powodować obawę przed wyrażaniem sprzeciwu, co dodatkowo wzmacnia asymetrię władzy. Przejawem tego może być sytuacja oceny czy nadzoru akademickiego.

Molestowanie seksualne w swojej definicji mieści wszelkie niepożądane zachowania o charakterze seksualnym lub takie które odnoszą się do płci. Cel i skutek jest podobny ponieważ prowadzi do naruszenia godności człowieka i poniżenia. Molestowaniem seksualnym mogą być zarówno żarty i komentarze o podtekście seksualnym, ale również sugestie, wiadomości erotyczne, fizyczne naruszenie nietykalności oraz wywieranie presji w zamian za określone korzyści. W przypadku szkół wyższych problem ten nabiera szczególnego znaczenia ze względu na relację zależności między osobą oceniającą o ocenianą. Molestowanie seksualne może stanowić przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajowej w rozumieniu Kodeksu karnego.



Mowa nienawiści

Mowa nienawiści to jedna z najbardziej destrukcyjnych form współczesnej przemocy. Obejmuje wszelkie wypowiedzi, które szerzą, propagują lub usprawiedliwiają nienawiść opartą na nietolerancji i pogardzie. Co istotne, mowa nienawiści nie jest tożsama z krytyką ani z wyrażaniem opinii w debacie publicznej. Ponadto nie stanowi wyłącznie problemu językowego, może prowadzić do normalizacji uprzedzeń, a w konsekwencji do aktów przemocy fizycznej i psychicznej. Jej celem lub skutkiem jest negatywne nacechowanie, wzbudzanie wrogości, utrwalanie stereotypów czy wykluczanie określonych osób ze wspólnoty. Współcześnie zjawisko to rozwija się silnie w przestrzeni cyfrowej, głównie w mediach społecznościowych ze względu na łatwość publikacji i poczucie anonimowości. W środowisku akademickim mowa nienawiści może przyjmować formę:

- obraźliwych komentarzy pod adresem osób studiujących,
- rozpowszechniania poniżających treści,
- tworzenia fałszywych profili w internecie (podszywania się pod kogoś),
- publicznego wyszydzania określonych osób studiujących.

Bardzo ważne jest rozróżnienie między wolnością słowa (tak cenioną w uczelniach) a mową nienawiści. W utrwalonym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka wolność wyrażania poglądów dotyczy nie tylko „informacji” czy „idei” przyjmowanych pozytywnie bądź uznawanych za obojętne lub nieszkodliwe, ale też tych, które są obraźliwe czy oburzające¹⁵. Wolność wypowiedzi to fundament debaty akademickiej, ale nie obejmuje prawa do naruszania godności drugiego człowieka czy nawoływania do wrogości i nienawiści. Zgodnie z art. 10 ust. 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii¹⁶. W demokratycznym państwie prawa wolność słowa podlega jednak pewnym ograniczeniom wynikającym z ochrony praw i godności innych. Wolność wypowiedzi nie może prowadzić do dehumanizacji, ani usprawiedliwiać obraźliwych i pełnych pogardy treści. Niestety, mowa nienawiści jest często bagatelizowana i wybielana poprzez sprowadzanie jej do kategorii „ostrej wypowiedzi”. Mnogość opinii i odczuć można przedstawiać w kulturze dialogu opartej na wzajemnym szacunku. W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej art. 54 stanowi o wolności poglądów,

¹⁵ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 2 sierpnia 1996 r., *Vogt przeciwko Niemcom*, skarga nr 17851/91.

¹⁶ Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).

zgodnie z którym: „Każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji”¹⁷. Jednak brutalizacja języka w istocie podważa fundamenty wspólnoty akademickiej. Brak reakcji na takie zachowania prowadzi nie tylko do naruszania norm obyczajowych, lecz także realnie zagraża inkluzywności i bezpieczeństwu środowiska szkolnictwa wyższego.

Inne formy dyskryminacji

Pomimo rozpoznanych powyżej form dyskryminacji, istnieje szeroka kategoria zjawisk trudniejszych do jednoznacznej klasyfikacji, które jednak realnie wpływają na sytuację osób studiujących. Pojęcie innych form dyskryminacji obejmuje spektrum mechanizmów marginalizacji wynikające z cech psychologicznych, stylu funkcjonowania poznawczego, sytuacji rodzinnej, światopoglądu czy łączenia wielu tożsamości jednocześnie. Badania nad nierównościami wskazują, że dyskryminacja ma często charakter intersekcyjny (krzyżowy), oznacza to, że różne cechy tożsamości nakładają się na siebie, potęgując doświadczenie wykluczenia¹⁸. W takim znaczeniu osoba studiująca może doświadczać nierównego traktowania nie tylko z jednego powodu, ale splotu kilku czynników.

Szczególnym przykładem są osoby neuroatypowe, w tym osoby w spektrum autyzmu, z ADHD, dysleksją czy innymi różnicami neurorozwojowymi, które nie są traktowane jako osoby z niepełnosprawnościami. System edukacyjny oparty w dużej mierze na ocenach, presji czasowej, pracy w dużych grupach czy konieczności szybkiej adaptacji, może w sposób niezamierzony faworyzować osoby nerotypowe¹⁹. Brak elastyczności w zakresie form zaliczeń, niedostosowane metody dydaktyczne czy bariery komunikacyjne prowadzą do stygmatyzacji. Wyrównywanie szans w tym zakresie to fundament w wydobyciu potencjału jaki posiadają osoby neuroatypowe. Przykładowo studentka w spektrum autyzmu może mieć trudności z wystąpieniami publicznymi lub dyskusją grupową, mimo że jej prace pisemne charakteryzują się wysokim poziomem analitycznym i bogatym językiem. Jeżeli system oceniania nie przewiduje w takim przypadku alternatywnej formy zaliczenia prowadzi do nierównego traktowania. Nierówność ta nie wynika z powodu braku kompetencji, ale z powodu niedostosowania wymagań do zróżnicowanych stylów poznawczych.

¹⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

¹⁸ Dane ze strony internetowej: <https://www.unia.be/en/dossiers/discrimination-intersectionality> (dostęp 28 lutego 2026 r.).

¹⁹ E. Pisula, M. Płatos, A. Banasiak i in., *Neuroróżnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*, Kraków 2024 r.

Kategoria „inne formy dyskryminacji” powinna zostać otwarta, jej celem jest uchwycenie tych obszarów nierównego traktowania, które nie mieszczą się w klasycznych przesłankach takich jak: płeć, orientacja seksualna czy pochodzenie. Współczesny świat akademicki wymaga wrażliwości instytucjonalnej oraz gotowości do elastycznego reagowania na zróżnicowane potrzeby osób studiujących, tak aby różnorodność nie była postrzegana jako odstępstwo od normy, a jako siła wspólnoty.

Procedury antydyskryminacyjne i wsparcie instytucjonalne osób studiujących

Skuteczność przeciwdziałania dyskryminacji nie zależy wyłącznie od regulacji prawnych, ale w równym stopniu ważny jest mechanizm reagowania na naruszenia. Dostępność i przejrzystość procedur jest kluczowa w tym aspekcie, zwłaszcza w szkolnictwie wyższym, gdzie wewnętrzne regulacje mają duże znaczenie. Poza regulaminami, zarządzeniami i polityką równościową istotne są instytucje wsparcia takie jak: rzecznicy akademicki (ombudsmeni) czy studenci rzecznicy praw.

Regulaminy studiów, stanowią podstawowy akt wewnątrzuczelniany regulujący sytuację osób studiujących i mogą być istotnym instrumentem prewencji. Choć ich zasadniczym przedmiotem są kwestie organizacyjne (np. zasady zaliczeń, urlopy, procedury skreślenia z listy studentów), mogą również zawierać postanowienia odnoszące się do zasad równego traktowania, zakazu dyskryminacji oraz obowiązku poszanowania godności członków i członkiń wspólnoty akademickiej. Transparentne procedury odwoławcze, jasne kryteria oceniania czy szeroki katalog możliwości wnioskowania o indywidualną organizację studiów stanowią narzędzia do ograniczania ryzyka arbitralności decyzji. W praktyce to właśnie nadmierna uznaniowość może prowadzić do sytuacji noszących znamiona nierównego traktowania, jednak bardzo ważne jest niepopadanie w skrajności. Warto podkreślić, że regulaminy studiów mogą stać się swoistym narzędziem polityki równościowej, wprowadzając rozwiązania sprzyjające wyrównywaniu szans. Przykładem może być umożliwienie dostosowania form zaliczeń do szczególnych potrzeb osób studiujących z niepełnosprawnościami lub trudnościami zdrowotnymi.

Rola rzeczników/czek akademickich oraz rzeczników/czek praw studenckich jest zaraz to większa w całym systemie wsparcia i ochrony przed dyskryminacją. Zadaniem rzeczników/czek akademickich jest udzielanie wsparcia osobom doświadczającym nierównego traktowania, prowadzenie działań mediacyjnych, tworzenie rekomendacji, a także

monitorowanie standardów etycznych w uczelni. Instytucje rzecznicze mają szczególną wartość z punktu widzenia dostępności, ponieważ stanowią często pierwszy (mniej sformalizowany i poufny) kanał sygnalizowania i zgłaszania problemu. Dla wielu osób studiujących barierą w dochodzeniu swoich praw jest obawa przed konsekwencjami, brak wiedzy o procedurach czy nieufność wobec struktur administracyjnych. Podstawą pracy rzeczników/czek musi być zasada poufności i bezstronności. Nieocenione jest również udzielane wsparcie informacyjne oraz pomoc w przygotowaniu formalnego zawiadomienia. Zadaniem rzeczników/czek praw studenckich jest nie tylko obrona praw studenckich, ale również prowadzenie działalności informacyjnej i wspierającej. Osoba pełniąca funkcję rzecznika/czki praw studenckich jest najczęściej studentem bądź studentką, co w naturalny sposób wzmacnia poczucie zrozumienia wśród osób dotkniętych nierównym traktowaniem.

Popularniejsze staje się powoływanie w uczelniach pełnomocników i pełnomocniczek ds. równego traktowania. Pewną normą stały się już komisje/zespoły ds. przeciwdziałania dyskryminacji. W sytuacji tworzenia nowych podmiotów ważne jest klarowne określenie zakresu kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych organów, tak aby osoba zgłaszająca uniknęła problemu odsyłania między nimi.

Kluczowe jest wprowadzanie procedur antydyskryminacyjnych w szkołach wyższych. Uniwersytet Warszawski jako pierwsza uczelnia w Polsce wprowadziła Plan Równości Płci w 2020 roku. W tym samym roku w drodze zarządzenia Rektora UW wprowadzono również procedurę antydyskryminacyjną, która stanowi oficjalny mechanizm przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Dokument ten określa tryb zgłaszania przypadków dyskryminacji, molestowania i mobbingu, przy czym wskazuje podmioty właściwe do prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz gwarantuje ochronę osób zgłaszających naruszenia przed działaniami niepożądanymi (odwetowymi)²⁰. Zaletą tych procedur jest wieloetapowość oraz możliwość skorzystania z różnych ścieżek tj. od konsultacyjnej po formalne postępowanie wyjaśniające. Wprowadzenie wyraźnych terminów, zasad poufności oraz standardów dokumentowania spraw wzmacnia poczucie bezpieczeństwa osób studiujących. Wprowadzanie takich procedur wpisuje się w szerszy trend instytucjonalnej polityki równościowej w polskim szkolnictwie wyższym, odpowiadając na zwiększającą się świadomość w społeczeństwie oraz wymagania unijne. Znaczenie tych regulacji wykracza poza

²⁰ Zarządzenie nr 205 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z 31 sierpnia 2020 r. w sprawie Procedury antydyskryminacyjnej na Uniwersytecie Warszawskim, Monitor UW z 2020, poz. 384.

wymiar czysto formalny, gdyż stanowi jasny sygnał, że uczelnie traktują kwestie równości i przeciwdziałania dyskryminacji jako element swojej odpowiedzialności społecznej.

Mimo wyraźnego postępu w zakresie tworzenia procedur antydyskryminacyjnych, wyzwaniem pozostaje realna skuteczność regulacji. Nie pozostawiają one gwarancji zmian kulturowych jeśli nie towarzyszą im działania informacyjne i edukacyjne w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Bardzo ważnym aspektem są również szkolenia przeprowadzane dla różnych grup tworzących wspólnotę akademicką, dostosowane zarówno do osób studiujących, jak i kadry dydaktycznej czy pracowników i pracownic administracji uczelnianej.

Kluczowe znaczenia ma także monitorowanie funkcjonowania przyjętych rozwiązań, pogłębiona analiza zgłoszeń, czasu trwania postępowań, sposobu ich zakończenia oraz poziomu satysfakcji osób korzystających ze wsparcia. Procedura, która istnieje wyłącznie „na papierze”, nie spełnia swojej funkcji.

Procedury antydyskryminacyjne i instytucjonalne wsparcie osób studiujących powinny być postrzegane nie jako reakcja na incydenty, a element systemowego budowania środowiska opartego na równości, szacunku, solidarności, przejrzystości i odpowiedzialności. Spełnienie wszystkich tych warunków daje gwarancję na stworzenie przestrzeni, w której zasada równego traktowania nie ma charakteru deklaratywnego, a realnie działa.



Parlament Studentów
Rzeczypospolitej Polskiej



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Projekt Studenckie Prawa - Jasna Sprawa finansowany jest ze środków
Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego



Parlament Studentów
Rzeczypospolitej Polskiej