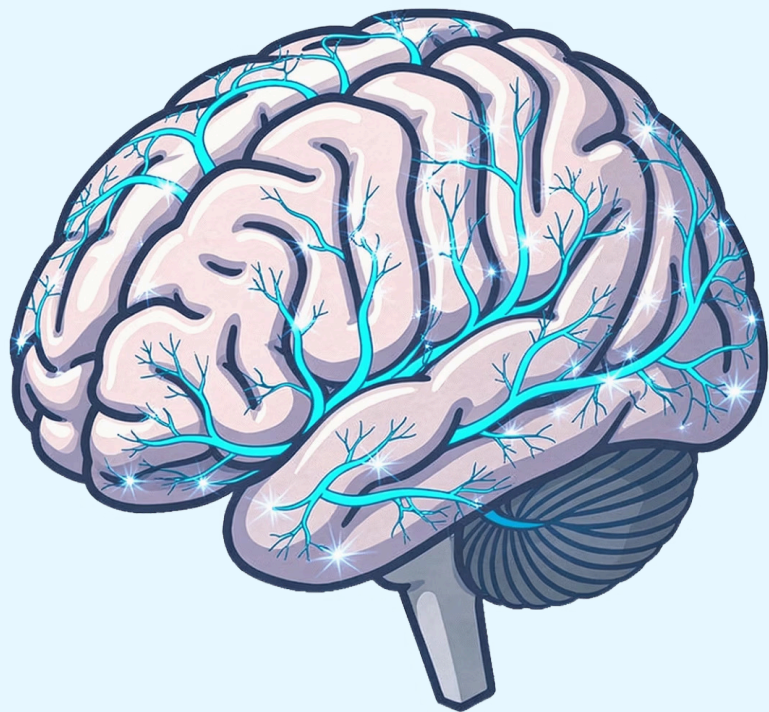




# Miesiąc Różnorodności

11 kluczowych pojęć z zakresu różnorodności, równości i inkluzji – zebrane w spójnym formacie analizy przyczynowo-skutkowej. Każde z nich opisuje mechanizm działania, jego skutki oraz konkretne kroki, które możemy podjąć.

#MIESIĄCRÓŻNORODNOŚCI



# Pułapki mózgu – ukryte uprzedzenia

## Czym są?

Automatyczne, podświadome przypisywanie cech lub intencji drugiemu człowiekowi na podstawie wyglądu, wieku, pochodzenia czy sprawności. Działają błyskawicznie i poza naszą kontrolą.

## Przyczyna i skutek

Mózg oszczędza energię, filtrując świat przez znane schematy przyswojone w dzieciństwie lub z mediów. W efekcie podejmujemy niesprawiedliwe decyzje, zanim zaczniemy racjonalnie myśleć – unikamy kontaktu lub gorzej oceniamy czyjeś kompetencje.

## Co zrobić?

Złap się na pierwszej myśli. Zapytaj siebie: „Czy reaguję na fakty, czy na automatyczny program w mojej głowie?”

# Stereotypy i dyskryminacja

## **Stereotypy – zniekształcona mapa**

Uprozczone przekonanie, że wszyscy członkowie danej grupy są tacy sami. Wynikają z braku kontaktu i zastępowania wiedzy kiszami kulturowymi. Kasują indywidualność – nawet pozornie „pozytywne” stereotypy są formą szufladkowania.

## **Dyskryminacja – uprzedzenia w działaniu**

Nierówne traktowanie ze względu na płeć, wiek, pochodzenie czy stan zdrowia. To przejście od myśli do czynu: odmowa, pominięcie, zakaz lub bariera. Skutkuje realnym odebraniem praw i blokowaniem rozwoju całych grup.

## **Co zrobić?**

Zamień założenia na ciekawość – zapytaj zamiast zakładać. Reaguj i zgłaszaj przypadki dyskryminacji. Zasada „to mnie nie dotyczy” utrwała niesprawiedliwość.

# Równe a sprawiedliwe traktowanie

## Kluczowa różnica

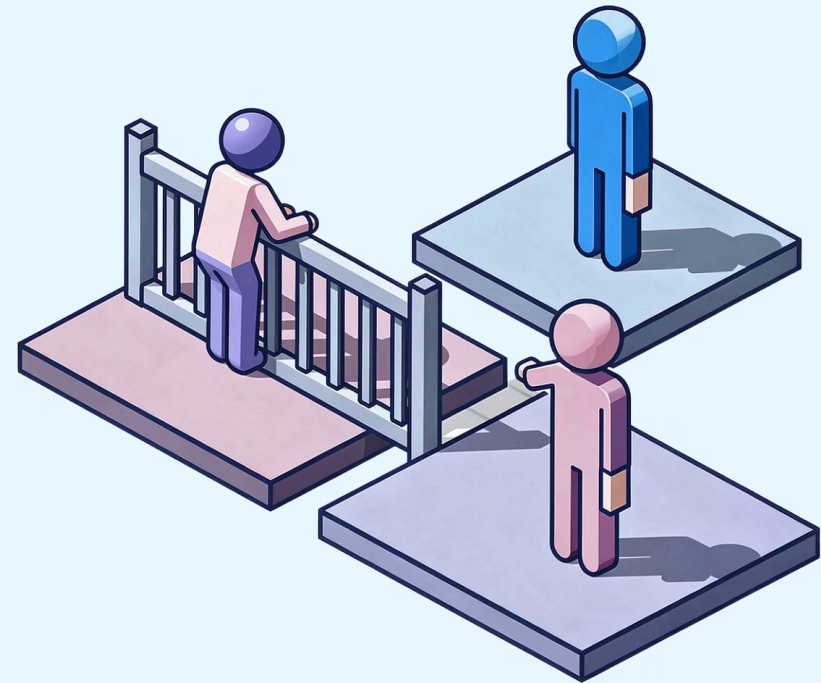
**Równe traktowanie** to dawanie każdemu dokładnie tego samego.

**Sprawiedliwe traktowanie** to dopasowanie narzędzi tak, aby każdy miał równe szanse na osiągnięcie celu.

Traktowanie wszystkich identycznie – np. wyłącznie testy pisemne bez możliwości wydłużenia czasu – często pogłębia nierówności zamiast je niwelować.

## Skutek i rozwiązanie

Fasadowa równość sprawia, że część osób odbija się od ścian systemu. Stosuj elastyczność i racjonalne usprawnienia: zmiana formy zaliczenia, dostosowanie biurka, usunięcie konkretnych barier.



# Stres mniejszościowy – niewidzialny ciężar

## Definicja

Chroniczny, wysoki poziom stresu doświadczany przez osoby z grup mniejszościowych z powodu ciągłego funkcjonowania w niesprzyjającym środowisku – nie z powodu trudnych wydarzeń, lecz samego faktu przynależności do mniejszości.

## Skutek

Wykończenie psychiczne i fizyczne, stany lękowe, depresja, gwałtowne spadki energii, a w konsekwencji rezygnacja z pracy lub nauki. Wynika ze stałych mikroagresji, lęku przed odrzuceniem i konieczności ukrywania tożsamości.

## Co zrobić?

Twórz bezpieczne przestrzenie. Dbaj o to, by nikt w Twoim zespole nie musiał ukrywać tego, kim jest. Szanuj prywatność i nie zmuszaj do intymnych zwierzeń.



# Ableizm – pułapka „jedynej słusznej normy”

## Czym jest ableizm?

System przekonań zakładający, że pełna sprawność fizyczna i psychiczna to domyślna norma, a wartość człowieka mierzy się jego produktywnością. Przejawia się w projektowaniu świata wyłącznie dla osób sprawnych – od wysokich ład, przez niedostępne strony www, po brak wyrozumiałości dla wolniejszego tempa pracy.

## Skutek i rozwiązanie

Osoby z ograniczeniami ruchowymi, sensorycznymi czy poznawczymi są sprowadzane do roli „problemu do rozwiązania”, a ich potencjał pozostaje niezauważony.

## Projektuj uniwersalnie

Tworząc dokument, stronę www czy przestrzeń biurową, od początku uwzględniaj zróżnicowane potrzeby. **Dostępność to standard, a nie luksus.**



# Wyzysk epistemiczny i praca emocjonalna

## Wyzysk epistemiczny

Rekrutowanie osób z grup mniejszościowych do darmowej pracy edukacyjnej: „opowiedz mi, jak to jest mieć depresję”, „zrób dla nas szkolenie o swojej niepełnosprawności”. Skutkuje skrajnym wyczerpaniem i poczuciem bycia traktowanym jak „eksponat”.

## Praca emocjonalna

Stałe kontrolowanie i tłumienie emocji, by dopasować się do oczekiwań zawodowych. Niewidoczna, niewyceniana finansowo i nieujęta w zakresie obowiązków. Prowadzi do wypalenia zawodowego i poczucia alienacji.

## Co zrobić?

Edukuj się samodzielnie – korzystaj z oficjalnych baz wiedzy i szkoleń. Doceniaj pracę emocjonalną i wprowadź jasne standardy ochrony pracowników. Pozwól mniejszościom po prostu pracować i studiować.

# Równość płci i prawa człowieka

## Równość płci – wspólny horyzont

Stan, w którym kobiety, mężczyźni i osoby niebinarne mają takie same prawa, szanse zawodowe i wpływ na decyzje. Chodzi o eliminację barier systemowych: luki płacowej, szklanego sufitu, braku elastyczności dla rodziców.

**Co zrobić?** Sprawdź strukturę zatrudnienia i zarobków w swoim dziale. Dbaj o parytet i równy głos podczas spotkań.

## Prawa człowieka – fundament bez wyjątków

Uniwersalne, przyrodzone prawa przysługujące każdemu od urodzenia. Nie są nagrodą ani przywilejem – obowiązują zawsze: w dziekanacie, na sali wykładowej i na portierni.

**Co zrobić?** Szanuj godność jako punkt wyjścia. Przepisy zawsze interpretuj na korzyść człowieka.

# Mikroagresje – krople drążące skałę

## → Definicja

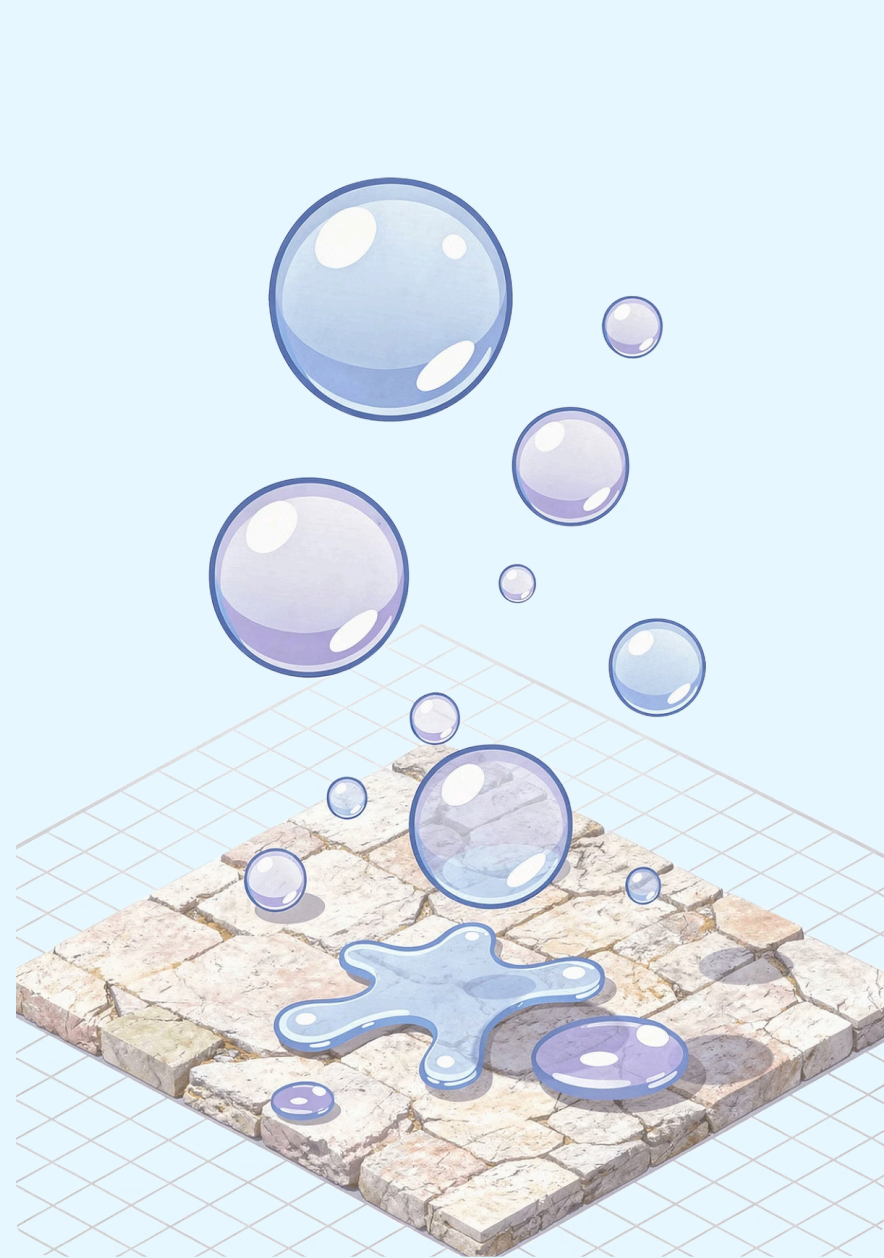
Drobne, często niezamierzone komentarze, gesty lub zachowania wysyłające ukryty, lekceważący komunikat do osób z grup mniejszościowych. Np. *„Podziwiam, że mimo tej choroby chce się Panu prowadzić wykłady”* lub łapanie bez pytania za czyjś wózek.

## → Skutek

Setki takich uwag każdego dnia budują poczucie bycia kimś obcym i wiecznie ocenianym. Drastycznie obniżają komfort pracy i życia – efekt kropli drążącej skałę.

## → Co zrobić?

Waż słowa i szanuj granice. Rozmawiaj bezpośrednio z zainteresowanym. Nie zadawaj intymnych pytań o zdrowie przy sprawach służbowych. Pomagaj tylko wtedy, gdy ktoś wyraźnie o to poprosi.



# Podsumowanie – 11 kroków ku inkluzji

01

## Łap się na pierwszej myśli

Kwestionuj automatyczne uprzedzenia i stereotypy.

02

## Reaguj na dyskryminację

Nie bądź biernym świadkiem niesprawiedliwości.

03

## Stosuj sprawiedliwość, nie tylko równość

Dostosuj narzędzia do realnych potrzeb ludzi.

04

## Twórz bezpieczne przestrzenie

Nikt nie powinien ukrywać swojej tożsamości.

05

## Projektuj uniwersalnie i edukuj się samodzielnie

Dostępność to standard. Nie przerzucaj ciężaru edukacji na mniejszości.

- ✔ Różnorodność to nie problem do rozwiązania – to zasób, który wzmacnia każdą instytucję. Szanuj godność jako punkt wyjścia każdego działania.