

KULTURA AKADEMICKA I RELACJE UNIWERSYTECKIE W XXI WIEKU

redakcja naukowa Katarzyna Grzybczyk

Małgorzata Bryk, Dominik Gabor, Paweł Jędrysiak
Paweł Kołodziejczyk, Aleksandra Lipka
Magdalena Orkisz, Julia Podworska, Agnieszka Rokseła
Wiktoria Sikorska, Sandra Słowik

KULTURA AKADEMICKA I RELACJE UNIWERSYTECKIE W XXI WIEKU

redakcja naukowa Katarzyna Grzybczyk

Małgorzata Bryk, Dominik Gabor, Paweł Jędrzyak
Paweł Kołodziejczyk, Aleksandra Lipka
Magdalena Orkisz, Julia Podworska, Agnieszka Rokseła
Wiktoria Sikorska, Sandra Słowik

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Publikacja współfinansowana przez Uniwersytet Śląski w Katowicach



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Recenzent

Prof. dr hab. Mirosław Wyrzykowski

Wydawca

Monika Pawłowska

Redaktor prowadzący

Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne

JustLuk

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8246-158-9

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie	11
Sandra Słowik	
Autorytet nauczyciela akademickiego w społeczeństwie informacyjnym XXI w.	13
1. Wprowadzenie	13
2. Pojęcie autorytetu i tradycyjne postrzeganie nauczyciela akademickiego	17
3. Społeczeństwo informacyjne a współczesne nauczanie	21
4. Percepcja autorytetu nauczyciela akademickiego w społeczeństwie informacyjnym	26
5. Zakończenie	38
Magdalena Orkisz	
Granice dozwolonej krytyki w przestrzeni akademickiej	40
1. Wprowadzenie	40
2. Dozwolona krytyka	42
3. Pojęcie czci człowieka	44
4. Cechy dozwolonej krytyki	45
5. Ograniczenia, do jakich powinien zastosować się wykładowca w krytyce studenta	47
6. Do czego nie może posunąć się student, krytykując wykładowcę	50
7. Zakończenie	52

Małgorzata Bryk

Mowa nienawiści w przestrzeni akademickiej	54
1. Wprowadzenie	54
2. Złożoność mowy nienawiści	56
3. Mowa nienawiści a wolność słowa	60
4. Przeciwdziałanie mowie nienawiści na Uniwersytecie Śląskim ...	64
5. Rekomendacje	66
6. Zakończenie	68

Julia Podworska**Osoby z niepełnosprawnościami w społeczności**

akademickiej	69
1. Wprowadzenie	69
2. Osoby z niepełnosprawnościami jako członkowie społeczności akademickiej	71
2.1. Osoby niesłyszące oraz słabosłyszące	75
2.2. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu	78
2.3. Osoby z zaburzeniami psychicznymi	80
2.4. Inne wybrane formy wsparcia dla studentów z niepełnosprawnościami	83
3. Zakończenie	84

Agnieszka Rokseła

Poglądy polityczne studentów i wykładowców	87
1. Wprowadzenie	87
2. Konstytucyjna wolność wypowiedzi	90
3. Nauczyciel akademicki jako osoba publiczna	91
4. Pozycja wykładowcy i studenta w relacjach akademickich	92
5. Pakiet Wolności Akademickiej	95
6. Podsumowanie	97

Paweł Jędrzyak**Regulacje przeciwdziałające dyskryminacji ze względu**

na orientację seksualną oraz tożsamość płciową w przestrzeni akademickiej	98
1. Wprowadzenie	98
2. Dyskryminacja osób LGBT+	101

3. Regulacje międzynarodowe i wspólnotowe	104
4. Regulacje krajowe	107
5. Działalność antydyskryminacyjna względem osób LGBT+ na wybranych polskich uczelniach wyższych	110
6. Podsumowanie	114

Paweł Kołodziejczyk

Społeczność LGBT+ na uczelniach – wyzwania i potrzeby	115
1. Wstęp	115
2. Dane demograficzne	118
3. Bezpieczeństwo na uniwersytecie	124
4. Przeciwdziałanie dyskryminacji jako obowiązek uczelni	131
5. Rekomendacje	138
6. Podsumowanie	148

Dominik Gabor

Status studenta w Internecie	151
1. Wprowadzenie	151
2. Status studenta w zależności od sytuacji faktycznej, w której funkcjonują studenci	156
2.1. E-learning	157
2.1.1. Awatary studentów	159
2.1.2. Prawo do wizerunku a nagrywanie wykładów i egzaminów	161
2.1.3. Facebook a prawa autorskie do materiałów studentów	166
2.2. Przestrzenie cyfrowe stworzone przez uczelnię	169
2.3. Przestrzenie cyfrowe tworzone przez studentów	170
2.4. Niezależne przestrzenie cyfrowe	172
3. Obowiązki osób niemających statusu studenta oraz mających status „gościa” uczelni w przestrzeni cyfrowej	173
4. Podsumowanie	174

Wiktoria Sikorska

Wykładowca a student – relacje interpersonalne na uczelni ...	176
1. Wprowadzenie	176
2. Relacja interpersonalna	177

3. Mobbing akademicki	182
4. Podsumowanie	187
 Aleksandra Lipka	
Zgłaszanie i rozwiązywanie sporów w związku z naruszeniem praw studentów na polskich uczelniach – zagadnienia	
ogólne	189
1. Wprowadzenie	189
2. Autonomia uczelni wyższych	191
3. Uczelniane regulacje w zakresie składania skarg	193
4. Pozauczelniane podmioty zapewniające ochronę praw studentów	202
5. Postulaty zmian	204
 Zakończenie	 209
 Bibliografia	 211
 Autorzy	 225

WPROWADZENIE

Pomysł stworzenia niniejszego opracowania narodził się w grudniu 2020 r., a poprzedzony był wydarzeniami na różnych uczelniach w Polsce wywołanymi wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 22.10.2020 r.¹ Studenci wraz z innymi grupami młodzieży nie tylko zaczęli protestować na ulicach, ale swój sprzeciw wyrażali także podczas zajęć uniwersyteckich, m.in. za pomocą awatarów, które stanowią nieodłączny element nauki zdalnej. Wywołało to pewien ferment, nie tylko na uczelniach, i zaczęto więcej uwagi poświęcać młodzieży w różnorodnych opracowaniach, co unaocniło przepaść międzypokoleniową i absolutny brak zrozumienia młodych. Przeważająca większość „ekspertów”, którzy zabrali się do oceniania i wyjaśniania zachowań, oczekiwań czy wreszcie sposobu myślenia młodego pokolenia, nie zadała sobie trudu, by spróbować zrozumieć, co się dzieje i jacy ci młodzi są. Tymczasem głos młodzieży nie jest słyszalny w przestrzeni publicznej. Jednak nie dlatego, że nie mają nic do powiedzenia – to my ich nie słuchamy. Pewnie dlatego takie zdziwienie wywołuje, że to pokolenie, uznawane za niezainteresowane sprawami publicznymi i w nic niezaangażowane, wie, czego chce i na co się nie zgadza. Coś przegapiliśmy.

¹ Trybunał Konstytucyjny orzekł o niekonstytucyjności przepisu dopuszczającego aborcję w przypadku dużego prawdopodobieństwa ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu.

W niniejszym opracowaniu wypowiadają się tylko studenci². Piszą, jakie mają oczekiwania wobec uczelni jako instytucji, ale także wobec nauczycieli akademickich. Pokazują, że nie jest im wszystko obojętne, a uczelnia nie jest tylko kolejnym stopniem do takiej czy innej kariery. Mają inną wrażliwość – dostrzegają nierówności, dyskryminację, niesprawiedliwość i to nie tylko wtedy, gdy sami jej doświadczają. Nie są tak ograniczeni przesądami, uprzedzeniami, homofobią jak starsze pokolenia, nie mają poczucia niższości i nie muszą „wstać z kolan”. Wiele widzą i wiele rozumieją. W niektórych obszarach mają nad nami przewagę i jej nie wykorzystują. Myślę, że naprawdę należy im się szacunek.

Katarzyna Grzybczyk

² Studenci Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, którzy wyrazili zainteresowanie projektem i wykazali się dużym zaangażowaniem w jego realizację, za co im serdecznie dziękuję.

nym, które są narażone na różnego rodzaju przejawy dyskryminacji, w tym również mniejszościom seksualnym.

2. Dyskryminacja osób LGBT+

Zgodnie z definicją zawartą w opracowaniu poświęconym dyskryminacji w przestrzeni akademickiej zleconym przez pełnomocnika Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów przez dyskryminację należy rozumieć 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)¹⁰. Próbuując określić natomiast, czym konkretnie jest dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, można się posłużyć definicją zawartą w deklaracji praw osób LGBT+, czyli Zasadach Yogyakarty¹¹. Zgodnie z przedmiotowym dokumentem dyskryminacja ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową to „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie na podstawie orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, które ma na celu lub skutkuje unieważnieniem lub osłabieniem równości wobec prawa lub równej ochrony prawnej, lub uznania wszystkich praw człowieka

¹⁰ A. Teutsch, M. Stoch, A. Kozakoszczak, *Opracowanie merytoryczne na temat przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami dla studentów, studentek, doktorantów, doktorantek, nauczycieli i nauczycielek szkół wyższych*, Kraków 2017, s. 9–10.

¹¹ Zasady Yogyakarty to dokument powstały z inicjatywy Międzynarodowej Komisji Prawników oraz International Service for Human Rights, który zawiera rekonstrukcję standardów dotyczących ochrony praw człowieka na świecie w odniesieniu do orientacji seksualnej i tożsamości płciowej. Powstał w wyniku międzynarodowego spotkania przedstawicieli organizacji praw człowieka, które odbyło się w Yogyakarcie w listopadzie 2006 r. (zob. R. Wieruszowski, *Zasady Yogyakarty – charakterystyka dokumentu* [w:] R. Wieruszowski, M. Wyrzykowski, *Orientacja seksualna i tożsamość płciowa – aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2009, s. 11–12).

w równy sposób. Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową może być, i zwyczajowo jest, związana z dyskryminacją na innej podstawie, takiej jak płeć, rasa, religia, niepełnosprawność, status zdrowotny czy ekonomiczny¹².

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną oraz tożsamość płciową, podobnie jak inne rodzaje dyskryminacji, może przybierać postać pośrednią lub bezpośrednią. Do wytłumaczenia wspomnianych form dyskryminacji można posiłkowo posłużyć się definicjami zawartymi w art. 2 dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹³, które to odnoszą się bezpośrednio do dyskryminacji na tle rasowym i etnicznym, ale które po odpowiednim dostosowaniu mogą zostać pośrednio zastosowane również do innych form dyskryminacji. Posiłkowo korzystając zatem z zawartych w wyżej wskazanej dyrektywie definicji, należałoby uznać, że dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób danej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne. Dyskryminacja bezpośrednia występuje natomiast, gdy ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji.

Dyskryminacja może obejmować różnego rodzaju formy zachowań, od napaści fizycznych do agresji werbalnej. Nie ulega jednak wątpliwości, że jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji w życiu społecznym,

¹² K. Czeszejko-Sochacka, „Inność drażni jednakowość” – kilka uwag o problematyce dyskryminacji osób LGBT ze szczególnym uwzględnieniem przepisów kodeksu karnego, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2019/81 (2), s. 3, cyt. za *Zasady Yogyakarty. Zasady stosowania międzynarodowego prawa praw człowieka w stosunku do orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej*, red. K. Remin, Warszawa 2009, s. 27–28.

¹³ Dz.Urz. UE L 180, s. 22.

a zwłaszcza te, które mają lub mogą mieć miejsce na terenie uczelni wyższych, powinny być natychmiast zwalczane, jako godzące w podstawowe prawa i wolności człowieka¹⁴.

Nierówne traktowanie osób nieheteronormatywnych na polskich uczelniach wyższych jest wynikiem nie tyle instytucjonalnych regulacji pogarszających sytuację tych osób, ile raczej znaczenie szerszego zjawiska, jakim jest ich codzienna dyskryminacja w życiu społecznym. Tego rodzaju stan spowodowany jest natomiast niewystarczającymi mechanizmami prawnymi, które umożliwiałyby skuteczne egzekwowanie praw osób, wobec których tego rodzaju zachowania są kierowane. Szczególną uwagę należy w tym kontekście zwrócić na rolę, którą odgrywają uczelnie wyższe w kształtowaniu świadomości społecznej. Są one bowiem predestynowane do podejmowania wszelkich możliwych działań zmierzających do propagowania rozwoju naukowego oraz kulturalnego. Mając to na uwadze, należy uznać, że krzewienie wartości antydyskryminacyjnych powinno być jednym z ich podstawowych zadań. Dobra oferowane przez uczelnie wyższe powinny być bowiem dostępne dla każdej osoby, która chce pogłębiać wiedzę i zdobywać nowe umiejętności, bez względu na jej osobiste cechy, takie jak m.in. orientacja seksualna lub tożsamość płciowa. Polskie uczelnie wyższe dość rzadko podejmują natomiast głos w ogólnospołecznej debacie dotyczącej kwestii dyskryminacji osób LGBT+.

Biorąc pod uwagę całość uregulowań międzynarodowych, wspólnotowych i krajowych, można zauważyć swoistego rodzaju rozmycie się mechanizmów prawnych przeciwdziałających dyskryminacji na tle orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej. Najbardziej rozwinięte instytucje pozwalające na ochronę osób nieheteronormatywnych znajdują się w aktach międzynarodowych, które mimo swojej dużej doniosłości w wielu przypadkach wprowadzają regulacje, które są trudne do wyegzekwowania. W polskim porządku prawnym przepisy

¹⁴ Zob. M. Salm, „Równe prawa i spokojne życie” – osoby homoseksualne, biseksualne i transpłciowe w Polsce [w:] *Zasady Yogyakarty. Zasady stosowania...*, red. K. Remin, s. 9–10.

zapewniające równość obywateli znajdują się w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. Na poziomie ustawowym regulacje zakazujące dyskryminacji względem osób nieheteronormatywnych znajdują się w ustawie z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy¹⁵ oraz w ustawie z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁶. Żaden ze wskazanych aktów prawnych nie zapewnia jednak ochrony osób LGBT+ przed nierównym traktowaniem na uczelniach wyższych.

3. Regulacje międzynarodowe i wspólnotowe

Przepisy antidyskryminacyjne znajdują się w aktach międzynarodowych oraz wspólnotowych. Zakaz dyskryminacji jest uregulowany m.in. w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z 19.12.1966 r.¹⁷, który w art. 2 ust. 2 stanowi, że każde państwo będące stroną Paktu jest zobowiązane do przestrzegania i zapewnienia wszystkim osobom, które znajdują się na jego terytorium i podlegają jego jurysdykcji, praw uznanych we wspomnianym Pakcie, bez względu na jakiegokolwiek różnicę, takie jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności. Podobne regulacje zostały wprowadzone również w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1966 r.¹⁸ oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 r.¹⁹ Żadna z wyżej opisanych

¹⁵ Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.

¹⁶ Dz.U. z 2020 r. poz. 2156.

¹⁷ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

¹⁸ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169. Zgodnie z art. 2 ust. 2 tego Paktu: „Państwa Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w niniejszym Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności”.

¹⁹ Zgodnie z art. 14 EKPC: „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”.

regulacji nie odnosi się jednak bezpośrednio do dyskryminacji ze względu na orientację seksualną ani tożsamość płciową. Należy jednak uznać, że katalogi zawartych w nich cech, ze względu na które nie powinno się dokonywać różnicowania grup społecznych, mają charakter otwarty.

Z perspektywy międzynarodowej należy zwrócić szczególną uwagę na Zasady Yogyakarty, czyli dokument odnoszący się do stosowania międzynarodowych standardów ochrony prawa człowieka w odniesieniu do tożsamości płciowej i orientacji seksualnej²⁰. Przedmiotowy dokument zawiera zalecenia, kierowane do podmiotów i instytucji międzynarodowych, dotyczące tego, w jaki sposób powinny być przestrzegane i monitorowane prawa człowieka w odniesieniu do osób LGBT+²¹. Zasady Yogyakarty oprócz standardów dotyczących praw człowieka zawierają również wskazówki, w jaki sposób powinno się je stosować. Określają również zakres obowiązków, które z przedmiotowych standardów wynikają, a które spoczywają na państwach²². Mają one zatem charakter doktrynalnej wykładni przepisów międzynarodowych dotyczących praw człowieka odnoszących się do orientacji seksualnej i tożsamości płciowej²³.

Z perspektywy niniejszego opracowania za najbardziej istotną należy uznać zasadę nr 16, zgodnie z którą „każdy ma prawo do edukacji bez dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową oraz uwzględniającej jego orientację seksualną lub tożsamość płciową”²⁴. W myśl powyższej zasady państwa chcące w pełni respektować prawa człowieka powinny m.in.: podejmować niezbędne środki umożliwiające zapewnienie równego dostępu do edukacji i równego traktowania w ramach systemu edukacji bez

²⁰ R. Wieruszowski, *Zasady Yogyakarty – charakterystyka...*, s. 11.

²¹ S.O. Corrèa, V. Muntarhorn, *Wprowadzenie do Zasad Yogyakarty* [w:] *Zasady Yogyakarty. Zasady stosowania...*, red. K. Remin, s. 23–24.

²² R. Wieruszowski, *Zasady Yogyakarty – charakterystyka...*, s. 12.

²³ R. Wieruszowski, *Zasady Yogyakarty – zasady dotyczące stosowania międzynarodowego prawa praw człowieka w stosunku do orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej* [w:] Z. Kędzia, A. Rost, *Współczesne wyzwania wobec praw człowieka w świetle polskiego prawa konstytucyjnego*, Poznań 2009, s. 199.

²⁴ *Zasady Yogyakarty. Zasady stosowania...*, red. K. Remin, s. 42.

Od lat wskazuje się na postępujący upadek tradycyjnych wartości w wielu dziedzinach życia społecznego. Nie można jednak powiedzieć, że we współczesnym świecie nie ma już autorytetów – one istnieją, choć są inaczej rozumiane.

Takimi autorytetami powinni być m.in. nauczyciele akademicy, zwłaszcza w niepewnych czasach, w jakich żyjemy. Czy zawsze stają oni na wysokości zadania i odpowiadają na zmieniające się potrzeby młodzieży?

Bywa różnie i stąd pomysł stworzenia opracowania, które w całości oddaje głos studentom i umożliwia im wypowiedzenie się w istotnych dla nich kwestiach, dotyczących m.in.:

- relacji uniwersyteckich opartych na wspólnym dążeniu do wiedzy i wymianie myśli,
- regulacji prawnych określających granicę między tym, co dopuszczalne, a tym, co niedozwolone w przestrzeni akademickiej czy
- zagadnień dotyczących nierówności i dyskryminacji, w tym związanych z orientacją seksualną i niepełnosprawnością.

Opracowanie skierowane jest przede wszystkim do osób związanych z kształceniem uniwersyteckim. Nie tylko do kadry zarządzającej, lecz przede wszystkim do nauczycieli akademickich, a także administracji.

Katarzyna Grzybczyk – profesor doktor habilitowana; pracownik Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego; radca prawny, mediator sądowy, arbiter Sądu Polubownego ds. Domen Internetowych; zajmuje się prawem własności intelektualnej, prawem reklamy oraz prawem prywatnym międzynarodowym; autorka licznych publikacji z tego zakresu.



9788382461589 W01P01

ISBN 978-83-8246-158-9



9 788382 461589

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL