

Inkluzywność jako jeden z filarów uczelnianej społeczności

Poszanowanie różnorodności, równość i włączanie społeczne to norma, która powinna obowiązywać w każdej uczelni. Uniwersytet Gdański jest przykładem środowiska, w którym istnieje duże poczucie odpowiedzialności za to, aby każda osoba należąca do społeczności akademickiej czuła się komfortowo i mogła rozwijać swój potencjał bez żadnych przeszkód. Warto to podkreślać, tym bardziej że niedawno na Wydziale Historycznym powstał Zespół ds. Inkluzywności, który już teraz podejmuje działania zmierzające do zwiększenia komfortu pracy oraz studiowania



Z zarządzenia nr 17/24, które 20 grudnia 2024 roku podpisał dziekan Wydziału Historycznego, **dr hab. Arkadiusz Janicki, prof. UG**, dowiaduję się, że nawet podczas tworzenia składu Zespołu ds. Inkluzywności zadbano o parytet płci. W skład Zespołu weszło bowiem tyle samo mężczyzn i kobiet ze wszystkich czterech instytutów: dr hab. Arkadiusz Janicki, prof. UG, **dr hab. Katarzyna Mirgos, prof. UG, prof. dr hab. Beata Możejko, dr hab. Piotr Perkowski, prof. UG, dr Anna Sobeczka, dr hab. Marcin Wąs, prof. UG**.

Siłą Zespołu jest połączenie różnych perspektyw i doświadczeń, powiązanych wspólnym celem, którym jest stworzenie miejsca uwzględniającego potrzeby wszystkich osób pracujących i studiujących na wydziale. Działania, które mają do tego doprowadzić, to m.in. wypracowanie dobrych praktyk z zakresu stosowania języka inkluzywnego, uwzględnienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami, promowanie inicjatyw uwrażliwiających na różnorodność i zapobiegających marginalizacji oraz wspierających równe traktowanie. Poniżej postaram się omówić niemal wszystkie z nich.

Na wstępie jednak warto podkreślić, że Zespołowi ds. Inkluzywności Wydziału Historycznego co roku przewodniczyć będzie inny przedstawiciel lub inna przedstawicielka wspomnianego składu. Jak tłumaczy obecna przewodnicząca, prof. Katarzyna Mirgos, zbuduje to silniejsze poczucie różnorodności, zwiększy świadomość na temat współodpowiedzialności i zaufania, które jest przecież wartością nadrzędną we wszystkich działaniach tego typu organizacji.

Jednym z pierwszych celów Zespołu ds. Inkluzywności jest opracowanie zbioru dobrych praktyk związanych ze stosowa-

niem języka inkluzywnego na Wydziale Historycznym. Przypomnijmy, że niedawno, kierując się właśnie zasadami równości, tolerancji i wzajemnego szacunku oraz wolności – również w sferze językowej – rektor Uniwersytetu Gdańskiego, **prof. dr hab. Piotr Stepnowski**, podpisał komunikat umożliwiający stosowanie w naszej uczelni feminatywów¹. Dążenie do językowej równości ma przeciwdziałać wykluczeniu i dyskryminacji ze względu na płeć oraz wspierać równość w sferze społecznej. Na mocy wspomnianego dokumentu „umożliwia się – wśród pracowników i pracowników, doktorantek i doktorantów, studentek i studentów Uczelni – komunikowanie z użyciem feminatywów, zarówno w ramach komunikacji wewnątrzuczelnianej, jak i komunikacji zewnętrznej, niezależnie od formy tej komunikacji (pisemna/ustna) [...]”².

– *Mając na względzie również ten dokument, bardzo zależy nam na stosowaniu języka inkluzywnego w wydziałowych dokumentach czy komunikatach – tłumaczy prof. Katarzyna Mirgos. – Feminatywy dla całego Zespołu są naturalnym i ważnym elementem języka polskiego, w tym języka akademickiego. Nie zapominajmy, że w polszczyźnie mają one długą tradycję. Używanie feminatywów, a także neutratywów, uważamy za podstawę działań równościowych, wpisujących się w politykę Uniwersytetu Gdańskiego. Język, którym się posługujemy, ma znaczenie, może być włączający, empatyczny, może być początkiem wielu zmian. Czasem kluczowe jest uświadomienie sobie, że niektóre formy są wykluczające, a nawet – raniące. Jednocześnie inkluzywność w języku to tylko jeden z obszarów, którymi chcemy się zająć. Ważne jest dla nas to, aby nasz wydział*

był przestrzenią przyjazną dla wszystkich. Na istniejące bariery zwracają nam uwagę na przykład osoby z niepełnosprawnościami. Bardzo ważna jest dla nas również kwestia neuro różnorodności i wsparcie neuromniejszości.

Działania uwzględniające potrzeby osób z niepełnosprawnościami są bardzo istotną kwestią dla wszystkich członków i członkiń Zespołu. – *Planujemy między innymi zainstalowanie w budynkach portierni pętli indukcyjnych dla osób niedosłyszących, które korzystają z aparatów słuchowych – opowiada dr Anna Sobeczka, która w poprzedniej kadencji pełniła funkcję pełnomocniczki dziekana ds. osób z niepełnosprawnościami. – Dzięki tym pętlom w słuchawce wzmocniony zostanie właściwy komunikat, a nie wszystkie źródła dźwięku otaczające osobę z aparatem.*

Słuchając tej wypowiedzi, pomyślałam, że osób korzystających z aparatów słuchowych jest wokół nas coraz więcej. W tym miejscu pozwolę sobie na tzw. prywatę, ponieważ ja również się do nich zaliczam. I kiedy wspominał mój okres studiów, myślę, że w tamtym czasie wiele bym dała za umieszczenie takich przenośnych pętli indukcyjnych również w salach wykładowych.

Jestem pewna, że to nie będzie ostatni pomysł Zespołu ds. Inkluzywności usprawniający życie na Wydziale Historycznym. Z pewnością pozostałe pomysły będą konsultowane z obecną pełnomocniczką dziekana ds. osób z niepełnosprawnościami, **dr Anną Żeglińską**, która pełni też funkcję prodziekana ds. studenckich i jakości kształcenia. Jak zresztą podkreślają przedstawiciele i przedstawicielki Zespołu jest on organem doradczym nastawionym na ścisłą współpracę z władzami wydziału. Przewodni-

cząca Katarzyna Mirgos podkreśla, że intensywna współpraca planowana jest również z Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnością, któremu szefuje **dr Justyna Rogowska**.

Następną sprawą, nad którą chce pochylić się Zespół ds. Inkluzyjności na Wydziale Historycznym, jest promowanie działań dotyczących większego uwrażliwienia społeczności akademickiej na potrzeby osób neuro różnorodnych. Są to ludzie, którzy inaczej przetwarzają informacje niż osoby neurotypowe. Mogą mieć dysleksję, dyskalkulię, spektrum autyzmu czy ADHD. Na szczęście w społeczeństwie wzrastają już wiedza, akceptacja i otwartość na te osoby. Od specjalistów słyszymy, że to nie schorzenia, a odmienności i że dbając o nieć porozumienia między osobami neuroatypowymi a neurotypowymi tworzymy środowisko, które integruje, a nie wyklucza. Warto przy tym pamiętać, że u osób neuro różnorodnych niestandardowe trudności idą w parze z niestandardowymi zdolnościami.

Inne działania, które ma promować Zespół ds. Inkluzyjności, mają na celu włączanie i wspieranie grup narażonych na margi-

nalizację. Przedstawiciele i przedstawicielki Zespołu będą zwracać uwagę na istniejące nierówności i wypracowywać działania zmierzające do zmiany negatywnych postaw wobec inności i różnorodności. – *Bardzo cieszy mnie, że na naszym wydziale są już osoby na te wszystkie kwestie bardzo uwrażliwione* – mówi prof. Beata Możejko. – *Te sprawy są dla nich ważne. Same zgłaszają się do nas z pewnymi inicjatywami. Dla większości z nich taka różnorodność jest sprawą naturalną. Chociaż oczywiście zdarzają się wyjątki. I to między innymi dla nich tu jesteśmy.*

Jak dodaje prof. Piotr Perkowski, istotne jest rozumienie różnic pokoleniowych oraz wynikających z nich doświadczeń. – *Na przykład tak zwane pokolenie Z kładzie duży nacisk na inkluzywność, jest też otwarte wobec różnorodności. Na przestrzeni lat odnotowujemy stopniowe, a nawet skokowe zmiany w tym obszarze. Tym bardziej ważne jest, żeby nadążać za zmieniającą się świadomością osób, które uczymy* – tłumaczy profesor.

Zarówno dla studentów, jak i dla pracowników Wydziału Historycznego w ramach prac Zespołu

organizowane będą warsztaty i szkolenia dotyczące działań inkluzyjnych oraz równościowych. – *Istotne jest dla nas promowanie tych inicjatyw, których celem jest zwiększenie wiedzy na temat odmiennych potrzeb osób pracujących i studiujących na wydziale* – mówi prof. Perkowski. – *Dlatego organizacja i promowanie szkoleń oraz wykładów na ten temat będą stałymi elementami naszej działalności.*

Wszystkie wspomniane działania opisywane będą na prowadzonej przez Zespół ds. Inkluzyjności podstronie internetowej wydziału: Inkluzyjny Wydział Historyczny. – *Jej uruchomienie planujemy na semestr letni 2025* – mówi prof. Marcin Wąs. – *Mamy nadzieję, że ułatwi ona osobom pracującym na naszym wydziale znajdowanie odpowiedzi na nurtujące je pytania, a osobom studiującym pokaże, że myślimy o nich i że mogą się do nas zwracać z każdym problemem.*

Jak podkreśla dziekan Wydziału Historycznego, prof. Arkadiusz Janicki, w każdym z wydziałowych instytutów jest osoba, która zawsze służy wsparciem i pomocą tym, którzy zetkną się z negatywną postawą wobec swojej inności.



– Inkluzywność to jeden z naszych wydziałowych fundamentów, który scala naszą społeczność – tłumaczy dziekan. – Zresztą trzeba oddać sprawiedliwość całej naszej uczelni. Na wielu wydziałach Uniwersytetu Gdańskiego są osoby, które aktywnie działają na rzecz wspierania równości i różnorodności. Mają też miejsce inicjatywy międzywydziałowe. Taką jednostką o międzywydziałowym charakterze, która jest ważną przestrzenią wymiany doświadczeń i wypracowania dobrych praktyk, jest Senacka Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności, której przewodniczy prof. dr hab. Ewa Łojkowska – opowiada.

Wspomniałam już, że Zespół ds. Inkluzywności, będąc organem doradczym nastawionym na ścisłą współpracę z władzami Wydziału Historycznego, będzie współpracował z pełnomocniczką dziekana ds. osób z niepełnosprawnościami oraz z Biurem ds. Osób z Niepełnosprawnością. To nie wszystko jednak! Zespół ds. Inkluzywności planuje również współpracę ze stowarzyszeniem **Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita**. Jest to tym bardziej naturalne, że dwie członkinie Zespołu: prof. Beata Możejko i dr Anna Sobocka,

są aktywnymi działaczkami Klubu. Cele statutowe Klubu i działania Zespołu są zbieżne w wielu kwestiach, a do Klubu Kobiet FarU mogą przystępować także mężczyźni. Obie jednostki wspólnie dbają więc o silne poczucie inkluzywności, które – miejmy nadzieję – coraz bardziej będzie obecne w sercach całej społeczności akademickiej Uniwersytetu Gdańskiego.

W planach jest również współpraca z Centrum Zrównoważonego Rozwoju, m.in. w ramach realizacji dwóch Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ: nr 5 i nr 10. Cel nr 5 dotyczy równości płci. Już teraz Wydział Historyczny prowadzi politykę chroniącą osoby zgłaszające dyskryminację. W tym zakresie każdy przypadek jest analizowany indywidualnie, za każdym razem podejmowane są adekwatne działania. Zespół chce się włączyć w lepsze zrozumienie przez środowisko akademickie zadań wynikających z przyjętego na UG dokumentu *Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2024–2028*, który wyznacza kierunki dobrych zmian. Cel nr 10 dotyczy nierówności. Tu również wydział ma politykę przeciwdzia-

lającą prześladowaniom, co jest jasno zapisane w jego strategii. Zespół ds. Inkluzywności będzie wspierał realizację tych celów swoimi działaniami.

Przypomnijmy, że Cele Zrównoważonego Rozwoju przyjęte przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 roku są ogólnosięciowym planem działania mającym wyeliminować ubóstwo, ochronić glob i zapewnić wszystkim ludziom bezpieczeństwo i dobrobyt do 2030 roku. Plan ten składa się z 17 celów i 169 zadań, które obejmują szeroki zakres zagadnień, począwszy od zdrowia, przez edukację, po zmiany klimatyczne i społeczną sprawiedliwość³. W tym miejscu warto podkreślić, że – na mocy bardzo dobrych praktyk Centrum Zrównoważonego Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego – każdy wydział na naszej uczelni ma podstronę internetową, na której opisana jest realizacja poszczególnych celów. Tym samym Uniwersytet Gdański włączył się w globalny plan działania na rzecz poprawy jakości życia, gdzie podstawą odpowiedzialnej edukacji jest również inkluzywność i różnorodność.

Sylwia Dudkowska-Kafar

¹ Komunikat Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 25 listopada 2024 roku w sprawie umożliwienia stosowania feminatywów w Uniwersytecie Gdańskim; <https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl/news/files/attachments/node/files/KOMUNIKAT%20feminatywy%2025%20XI%202025-sig.pdf> (data dostępu: 17 lutego 2025).

² Tamże.

³ Czym są Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ?; <https://one-more-tree.org/pl/czym-sa-cele-zrownowazonego-rozwoju-onz/> (data dostępu: 17 lutego 2025).