



UCZELNIA TRANS*-INKLUZYWNA

TWORZENIE SZKOŁY WYŻSZEJ PRZYJAZNEJ STUDIUJĄCYM OSOBOM TRANS*

PORADNIK DLA STUDIUJĄCYCH OSÓB TRANS*

UCZELNIA TRANS*-INKLUZYWNA

**TWORZENIE SZKOŁY WYŻSZEJ
PRZYJAZNEJ STUDIUJĄCYM
OSOBOM TRANS***

PORADNIK DLA STUDIUJĄCYCH OSÓB TRANS*



PRZEDMOWA

Tworzenie szkoły wyższej przyjaznej studiującym osobom trans* Poradnik dla studiujących osób trans*

Niniejsza publikacja jest częścią serii „**Uczelnia trans*-inkluzywna**”.

ISBN: 978-83-932889-8-4

ISBN serii: 978-83-932889-5-3

autorstwo: Jej Perfekcyjność

współpraca: Agnieszka Ziemińska

skład i łamanie: JP

Treść publikacji dostępna jest na licencji CC BY-NC 4.0.

Forma publikacji chroniona jest prawem autorskim.

Publikacja powstała dzięki dofinansowaniu z budżetu Samorządu Studentów UW.

Publikacja bezpłatna.

Queer UW

Ośrodek Studiów Amerykańskich UW

al. Niepodległości 22

02-653 Warszawa

kontakt@queer.uw.edu.pl

www.queer.uw.edu.pl

Warszawa, 2018

Każdego dnia osoby trans* narażone są na różnego rodzaju dyskryminację i nierówne traktowanie z powodu uprzedzeń spowodowanych ich tożsamością płciową. Większość badań jednoznacznie potwierdza, że to właśnie osoby transpłciowe są najbardziej narażoną na dyskryminację grupą spośród osób LGBT. Między innymi dlatego postanowiliśmy_liśmy stworzyć ten podręcznik.

Zjawisko transpłciowości jest jednym z najtrudniejszych wyzwań społecznych początków XXI wieku. Wsparcie osób trans* wymaga wspólnego działania psychologów, lekarzy, rodzin, państwa oraz – w przypadku osób studiujących – kadry akademickiej.

Obecny system kształcenia oraz sposób działania akademii nie dostarczają odpowiedniej informacji i wiedzy na temat osób transpłciowych – stąd idea stworzenia niniejszego podręcznika.

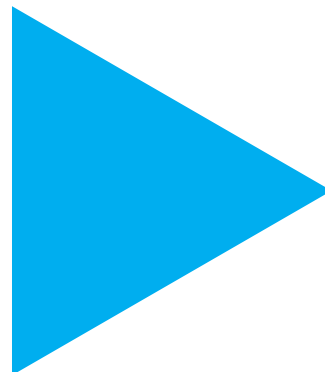
Osoby, które uczestniczyły w przygotowaniu niniejszej publikacji od lat stykają się z problemami osób transpłciowych na uczelni. Nasze doświadczenia i wiedza stały się podstawą do sformułowania treści podręcznika. Choć starałyśmy_liśmy się, aby jego treść była jak najbardziej uniwersalna i przydatna w sytuacjach różnych uczelni w Polsce, mamy świadomość tego, jak różnorodnie funkcjonują szkoły wyższe w naszym kraju i wiemy, że nie wszystkie informacje tu zawarte będą przydatne w każdej z nich. Tym niemniej mamy nadzieję, że dzięki niniejszej publikacji uda się nam rozpocząć dyskusję na temat sytuacji osób transpłciowych na uczelniach.

W pracy nad niniejszą publikacją korzystałyśmy_liśmy z następujących materiałów: „Przemilczane, przemilczani: raport z badań nad sytuacją osób LGBTQ studiujących na Uniwersytecie Warszawskim” (Queer UW, 2011), „Wyobcowane, wyobcowani. Raport z badania sytuacji osób LGBTQ studiujących na UW – edycja 2016” (Queer UW, 2016),

„...i inni! Równouprawienie osób transpłciowych w Europie Podręcznik dobrych praktyk dla transaktywistów i ich sojuszników” (2013) oraz „Transpłciowa młodzież w polskiej szkole. Specyfika pomocy transpłciowym dzieciom i młodzieży. Podręcznik dla nauczycieli” (Fundacja Trans-fuzja, 2016).

Do powstania niniejszej publikacji przyczyniły się: Queer UW, Pełnomocnik Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, Pełnomocnik Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza ds. równego traktowania, Biuro Rzeczniczki Akademickiej Uniwersytetu Warszawskiego, Zarząd Samorządu Studentów Uniwersytetu Warszawskiego, Fundacja Pro Diversity oraz szereg innych osób i instytucji, którym za wsparcie serdecznie dziękujemy.

Jej Perfekcyjność



SŁOWNICZEK NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ

Ekspresja płciowa – może być rozumiana jako sposób wyrażania siebie poprzez wygląd zewnętrzny, zachowanie, ubiór, fryzurę, głos, mimikę, mowę ciała, język i inne cechy zewnętrzne oraz cielesne (Poštić i in.).

LGBT – skrót oznaczający osoby homoseksualne, biseksualne i transpłciowe. Często używa się go także w odniesieniu do innych osób nieheteronormatywnych, takich jak osoby interpłciowe, osoby queer czy też osoby aseksualne. Czasem skrót rozwija się o kolejne litery, np. LGBTQ, LGBTQIA czy też nawet – chcąc zachować największą inkluzywność – LGBTQIAA2.

Osoba cis / osoba cispłciowa – termin odnosi się do osób, które nie są osobami transpłciowymi. Zdecydowana większość ludzi na świecie to osoby cispłciowe. Ich tożsamość lub ekspresja płciowa odpowiada w pełni płci nadanej po urodzeniu.

Osoba trans* / osoba transpłciowa – termin odnoszący się do szerokiej grupy osób, których tożsamość lub ekspresja płciowa nie odpowiada w pełni płci nadanej po urodzeniu. Ten termin odnosi się, ale nie ogranicza, do ludzi określających się mianem osób transseksualnych, transgenderowych, transwestytycznych, crossdresserów, osób czujących przynależność do obu płci oraz nieodczuwających przynależności do żadnej z nich. Użycie gwiazdki * po słowie trans tworzy otwarty katalog osób, które mogą czuć się włączone do społeczności osób transpłciowych. W niniejszym podręczniku używamy tych terminów zamiennie.

Tożsamość płciowa – każdy człowiek ma głęboko zakorzenione wewnętrzne poczucie społecznej przynależności do płci, które może, choć nie musi odpowiadać płci przypisanej podczas narodzin. Tożsamość płciowa odzwierciedla osobiste postrzeganie swojego ciała (co może zawierać dobrowolnie pojęte zmiany wyglądu i funkcji ciała przeprowadzone medycznie lub na inne sposoby) i sposób ekspresji płciowej za pomocą strojów, mowy czy gestów (Zasady Yogyakarty).

Tranzycja / korekta płci – termin używany do opisywania zabiegów, przez które przechodzą osoby korygujące swoje ciało i sytuację społeczną tak, by dostosować je do indywidualnego psychicznego poczucia płci, by lepiej i pełniej wyrażać własną tożsamość. Elementy tych zabiegów mogą być zróżnicowane i odnosić się do aspektów medycznych i społecznych. Stosowane często w języku polskim określenie „zmiana płci” uważane jest za niewłaściwe, chyba że pojawia się w sformułowaniach takich jak „zmiana oznaczenia płci” (np. w dokumentach).

Uznanie płci – prawne zalegalizowanie i społeczne uznanie za obowiązującą płci, z którą identyfikuje się dana osoba i/lub taką, którą przedstawia poprzez swój wizerunek, niezależnie od tradycyjnie pojmowanych binarnych norm płciowych.



OSOBY TRANSPŁCIOWE NA UCZELNI I W POLSCE

Różne szacunki mówią, że osoby trans* stanowią od 0,05¹ do 1,2 procent populacji². Dokładnie oszacowanie ich liczby jest niemożliwe, jednakże ostatnio przyjmuje się zazwyczaj, że stanowią one niecały 1 procent wszystkich ludzi na świecie. Liczba ta niezależna jest od kraju, języka, kręgu kulturowego czy innych czynników. Zakłada się, że nie zmienia się też ona w czasie. Oznacza to, że w Polsce w roku akademickim 2017/2018 studiowało około 12,9 tys. osób transpłciowych³. Na samym tylko Uniwersytecie Warszawskim statystycznie znaleźć można ponad 450 osób transpłciowych⁴.

Dyskryminacja osób transpłciowych może przybierać wiele form. Wiele badań potwierdza, że ta grupa narażona jest na większą stygmatyzację, niż osoby cisplciowe w środowisku LGBT. Dyskryminacja ta przybiera formy przemocy fizycznej (zabójstwa, pobicia, popychanie, opluwanie), przemocy psychicznej (szykanowanie, wyśmiewanie, żartowanie, przymusowe informowanie o tożsamości płciowej) jak i ekonomicznej.

Jedynymi dostępnymi badaniami dotyczącymi osób LGBT na uczelniach w Polsce są dwa raporty Queer UW przygotowane w latach 2011 i 2016. W ostatnim badaniu⁵ aż 32 proc. studentek i studentów Uniwersytetu Warszawskiego stwierdziło, że ujawnienie swojej tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej na uczelni może powodować poczucie dyskomfortu. 40 proc. zaś było świadkiem lub ofiarą zachowań dyskryminacyjnych motywowanych tymi czynnikami. Aż 3 proc. osób badanych

1 Olslager, Femke; Conway, Lynn (2008). „Transseksualiteit komt vaker voor dan u denkt. Een nieuwe kijk op de prevalentie van transseksualiteit in Nederland en België”. Tijdschrift voor Genderstudies, Amsterdam: Amsterdam University Press 11 (2): 39–51.

2 Clark T. C. i in. „The health and well-being of transgender high school students: results from the New Zealand adolescent health survey (Youth'12)”. The Journal of Adolescent Health. 55 (1): 93–9.

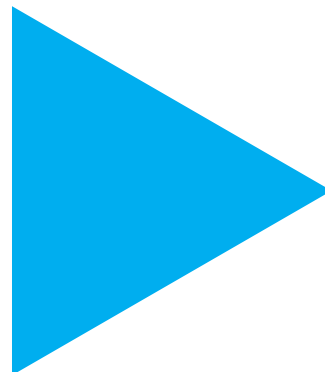
3 Główny Urząd Statystyczny, Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2017/2018 (dane wstępne), Warszawa 2018.

4 Uniwersytet Warszawski, Sprawozdanie Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z działalności uczelni 2017, Warszawa 2017.

5 Queer UW, Wyobcowane, wyobcowani. Raport z badania sytuacji osób LGBTQ studiujących na UW – edycja 2016, Warszawa 2016.

na UW było ofiarą lub świadkiem pobicia motywowanego orientacją seksualną lub tożsamością płciową.

Inne badania wskazują, że aż 69,7 proc. osób transpłciowych w Polsce odczuwa osamotnienie a 73,6 proc. miało lub nadal miewa myśli samobójcze (aż 18,6 proc. osób – bardzo często)⁶.



DYSKRYMINACJA I PRAWNE PODSTAWY WALKI Z NIĄ

Dyskryminacja to zjawisko polegające na niesprawiedliwym i nieobiektywnym różnicowaniu ludzi, ze względu na ich osobistą cechę taką jak m.in.:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- orientacja seksualna,
- narodowość,
- pochodzenie etniczne,
- religia.

Poprzez dyskryminujące zachowanie rozumiemy najczęściej zachowanie, w wyniku którego dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący) niż inni w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja jest formą nieuzasadnionej i nieobiektywnej, opartej na stereotypach marginalizacji pewnych grup społecznych, które odznaczają się pewną wspólną cechą.

Z dyskryminacją możemy spotkać się w wielu sferach naszego życia (w tym m.in. w edukacji, zatrudnieniu, biznesie). Każdy z nas może stać się zarówno jej ofiarą, jak i być jej świadkiem. Warto pamiętać, iż dyskryminujące zachowanie może być niezwykle różnorodne – przejawiać się zarówno w określonym postępowaniu w stosunku do danej osoby, jak i formułowanych zdaniach, żartach, gestach.

⁶ Kampania Przeciw Homofobii, *Sytuacja społeczna osób LGBTa w Polsce. Raport za lata 2015–2016 pod red. Magdaleny Świder i dr. Mikołaja Winiewskiego*, Warszawa 2017

Nierówne, gorsze traktowanie różnych grup społecznych charakteryzujących się pewną cechą wynika najczęściej z licznych uprzedzeń i stereotypów, polegających na uproszczonym, nieobiektywnym i krzywdzącym postrzeganiu innych. Bazowanie na stereotypach, czyli pewnych uproszczonych, utrwalonych i niepopartych żadnymi obiektywnymi kwestiami przekonaniach dotyczących ludzi o określonych cechach, stanowi pierwsze ogniwo przyczyniające się do rozwoju postaw dyskryminacyjnych i krzywdzących w społeczeństwie⁷.

Rozróżnia się pięć form dyskryminacji:

- bezpośrednią,
- pośrednią,
- molestowanie (tzw. szykany, zniewagi, nękanie),
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminacji.

Więcej na temat tego, co oznaczają te konkretne formy dyskryminacji dowiesz się np. z bezpłatnego podręcznika pod redakcją Karoliny Kędziory i Anny Grędzińskiej „Równoważni. Poradnik antydyskryminacyjny dla osób studiujących i zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim”, który dostępny jest na stronie rownowazni.uw.edu.pl.

Obowiązek zdefiniowania w prawie krajowym pojęcia „dyskryminacja”, poprzez określenie jej jako złamania obowiązku równego traktowania, wynika z faktu przystąpienia Polski do struktur Unii Europejskiej. Dyrektywy unijne (2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne), których cele Polska musi realizować, odnoszą się m.in. do takich obszarów życia, jak szkolnictwo wyższe, podejmowanie kształcenia zawodowego i zatrudnienie.

Zakaz dyskryminacji znajduje się także w wielu zobowiązaniach prawa międzynarodowego, których Polska jest stroną (np. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet ONZ).

Prawo krajowe, które wprost odnosi się do zakazu dyskryminacji, to Kodeks pracy i Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Pamiętać trzeba także, że w naszym kraju standard równego traktowania wyznacza Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, która jako nadrzędny akt prawa w art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Kolejny artykuł Konstytucji (33) określa zasadę równości kobiet i mężczyzn, którzy mają zagwarantowane równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń⁸.

Na poziomie uczelni funkcjonują często dodatkowe dokumenty, takie jak misja uczelni, statut szkoły wyższej, regulamin studiowania i inne, które dodatkowo wskazywać mogą źródła zakazu dyskryminacji. Każda ze szkół ma prawo wprowadzić dodatkowe obostrzenia, które precyzują, czym jest dyskryminacja i jak z nią sobie radzić. Dokumenty te dostępne są zazwyczaj na stronach internetowych uczelni.

⁷ Równoważni, <http://rownowazni.uw.edu.pl/czym-jest-dyskryminacja/>, dostęp: grudzień 2018

⁸ Równoważni. Poradnik antydyskryminacyjny dla osób studiujących i zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim, pod redakcją Karoliny Kędziory, Anny Grędzińskiej, Warszawa 2017

GŁÓWNE PROBLEMY OSÓB TRANS* NA UCZELNI

Zdiagnozowanie najważniejszych problemów osób transpłciowych na uczelniach udało się dzięki badaniu transpłciowych studentek_ów i absolwentek_ów Uniwersytetu Warszawskiego oraz dzięki zaangażowaniu osób i instytucji wspierających osoby trans* na różnych uczelniach w Polsce.

Wśród zdiagnozowanych przez nasz zespół problemów, najważniejsze okazały się:

- konieczność używania „starego” imienia i nazwiska zamiast „nowych” danych przed oficjalną zmianą dokumentów,
- transfobiczne żarty i zachowania wśród prowadzących zajęcia jak i innych osób studiujących,
- problem z korzystaniem z toalet rozdzielnych płciowo,
- trudności w znalezieniu odpowiednich zajęć wychowania fizycznego oraz brak możliwości korzystania z preferowanej przebieralni przed tymi zajęciami,
- kłopot z wyjaśnieniem swojej sytuacji pracownikom_kom uczelni.

Wszystkie te problemy powtarzały się z różną częstotliwością we wszystkich naszych analizach. Chcemy je teraz po krótko wyjaśnić i przeanalizować.

➔ Konieczność używania „starego” imienia i nazwiska zamiast „nowych” danych przed oficjalną zmianą dokumentów

W momencie dokonania formalnej zmiany oznaczenia płci w dokumentach państwowych, następuje także nadanie odpowiedniego imienia i nazwiska osobie transpłciowej. Nie wszystkie osoby przechodzą taką transycję – z różnych powodów

nie mogą lub nie chcą jej dokonywać. Część z nich jest w trakcie długotrwałej procedury, która obejmuje m.in. konieczność pozwania swoich rodziców w trybie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego.

W praktyce osoby transpłciowe często używają preferowanego imienia bez względu na to, czy i na jakim etapie znajduje się formalna zmiana imienia. Zdarza się też, że osoby trans* społecznie funkcjonują już używając swojej płci, przeszły nawet wybrane zabiegi i terapie ale nadal nie dokonano zmiany oznaczenia płci w ich dokumentach. Osoby takie zmuszone są do ciągłego zdradzania swojej przeszłości np. podczas wyczytywania listy obecności na zajęciach. Jest to szczególnie uciążliwe, gdy osoba taka uczęszcza na wiele zajęć poza swoją grupą dziekańską i zmuszona jest tłumaczyć wszystkim obecnym swoją sytuację. Jest to pogwałcenie prawa do prywatności.

Niektóre osoby trans* preferowałyby, by także osoby prowadzące nie musiały dowiadywać się o tym, że mają do czynienia z osobą transpłciową. System USOS i pochodne aplikacje wymuszają jednak takie ujawnianie wbrew ich woli.

Zdarza się, że wykładowczynie i wykładowcy, poinformowani o statusie osoby transpłciowej, celowo używają nadal jej imienia nadanego podczas urodzenia, nie chcąc uznać tożsamości płciowej osoby studiującej.

Dodatkową kwestią jest możliwość odnalezienia takiej osoby w systemie USOSweb przez osoby studiujące i wykładające wraz z jej danymi z aktu urodzenia. Nie bez znaczenia jest stosowanie przez system ikonki „męskich” i „żeńskich” w przypadku osób, które nie ujawniają swojej fotografii.

W niektórych uczelniach systemy komputerowe generują adresy e-mail w domenie studenckiej na podstawie danych z USOS. Osoba trans* zmuszona jest wówczas korzystać z e-maila ujawniającego jej dane metrykalne.

Badane osoby transpłciowe podkreśliły, jak ekstremalnie niekomfortowa i uwłaczająca jest to dla nich sytuacja.

➔ Transfobiczne żarty i zachowania wśród prowadzących zajęcia jak i innych osób studiujących

Osoby trans* spotykają się wciąż na uczelniach z zachowaniami, które naruszają ich podstawowe prawa. Wyzwiska, naśmiewanie się, przemoc fizyczna czy też wykluczenie z grupy koleżeńskiej są nadal, niestety, często spotykanym zjawiskiem.

Niewybredne żarty padają także ze strony wykładowców. Część z nich nie jest świadoma tego, że na sali znajdują się osoby, których transfobiczny żart może dotyczyć osobiście a część celowo formułuje je, chcąc zranić osobę trans*.

Wykluczenie z grupy społecznej jest dotkliwie szczególnie dla osób, które doświadczały go na wcześniejszych etapach edukacji lub spotykają się z nim poza akademią. Wiele osób LGBT chce bowiem myśleć o uczelniach wyższych, jako oazach otwartości i wolności bycia sobą. Wyłączenie ze środowiska rówieśniczego jest jedną z częstych przyczyn myśli samobójczych i nastrojów depresyjnych.

➤ Problem z korzystaniem z toalet rozdzielnych płciowo

Duża część toalet na uczelniach oznaczona jest jako przeznaczona dla jednej bądź drugiej płci. Takie oznaczenia powodują często problemy z ich korzystaniem przez osoby transpłciowe. O problemie tym – w kontekście wszystkich publicznych toalet – pisze m.in. Agnieszka Weseli⁹. Dla osób transpłciowych, które mogły i chciały przejść transycję i odbierane są społecznie zgodnie z odczuwaną płcią, korzystanie z preferowanej toalety nie stanowi zazwyczaj problemu. Duża część osób trans* nie chce, nie może lub nie zdążyła jeszcze przejść transycji, która umożliwiałyby im bycie odbieranym przez innych zgodnie z odczuwaną płcią. Osoby takie zmuszone są często do korzystania z toalet, które nie odpowiadają ich tożsamości płciowej. Niektóre osoby trans* – w szczególności te, które nie chcą określać się na binarnej skali płciowej – mają problem z byciem akceptowanym w obu toaletach. W męskich odbierane są bowiem jako kobiety, zaś w damskich – jako mężczyźni.

Choć problem toalet wydaje się być błahym, wpływać może istotnie na poczucie bezpieczeństwa lub komfortu przebywania na uczelni. To zaś bezpośrednio przekłada się na całość funkcjonowania osoby trans* na akademii.

➤ Trudności w znalezieniu odpowiednich zajęć wychowania fizycznego oraz brak możliwości korzystania z preferowanej przebieralni przed tymi zajęciami

Sport i zajęcia wychowania fizycznego, podobnie jak toalety, często traktowane są jako rozdzielne płciowo. Rodzi to szereg problemów dla osób transpłciowych w korzystaniu z nich i wypełnianiu obowiązku uczestniczenia w zajęciach w-f, które na bardzo wielu kierunkach są obowiązkowe.

Osoby trans*, które nie przeszły jeszcze bądź nie planują przejść w ogóle transycji, mają problem z korzystaniem z zajęć i szatni przeznaczonych dla osób o płci odczuwanej takiej samej jak ich. Ponieważ ich formalne oznaczenie płci nie zostało zmienione lub jeszcze nie zostało zmienione, uniemożliwia się im korzystanie z zajęć i szatni, z których chcą korzystać zgodnie z odczuwaną płcią.

➤ Kłopot z wyjaśnieniem swojej sytuacji pracowniczkom_kom uczelni

Osoby trans* informowały także, że jednym z problemów, na jaki trafiają na uczelni jest brak zrozumienia ich sytuacji, wynikający z niewiedzy. Gdy zgłaszają się do odpowiednich osób – czy to pracujących w administracji uczelnianej czy też wykładowczyń i wykładowców, spotykają się z milczeniem, niestosownymi pytaniami lub ignorowaniem problemów.

Osoby pracujące w szkołach wyższych ekstremalnie rzadko szkolone są z postępowania ze studentkami_tami transpłciowymi. Niewiedza ta może stać się powodem zachowań niewłaściwych, niegrzecznych lub raniących osoby transpłciowe.

Powyższe zagadnienia są najważniejszymi i najczęściej występującymi problemami zgłaszanymi przez osoby transpłciowe na studiach.

⁹ Weseli Agnieszka, *Wszyscy wokół chcą się po prostu wysikać. O transseksualistach i toaletach publicznych w Polsce*, [w:] Zakrzewska A. (red.), *Queerowanie feminizmu. Estetyka, polityka czy coś więcej?*, Poznań 2006.

CO MOŻE ZROBIĆ DLA CIEBIE UCZELNIA?

Osoby trans* na uczelniach nadal nie otrzymują takiego wsparcia, na jakie liczą. Część uczelni jednak stara się wspierać je w procesie studiowania i tworzy dla nich miejsce przyjazne i otwarte na różnorodność. Niektóre szkoły wyższe nie były jeszcze skonfrontowane z faktem posiadania transpłciowych osób studiujących, mogą więc nie wiedzieć jakiej pomocy i jakiego wsparcia oczekuje taka osoba. Poniżej przygotowaliśmy listę propozycji działań, o które możesz prosić uczelnię i jej pracownice_ków. To lista dobrych praktyk, wypracowanych przez nasz nieformalny zespół i zalecanych uczelniom, które chcą otwierać się na osoby trans*.

➔ Stosowanie odpowiedniego języka

Odpowiedni język jest kluczowy dla właściwej komunikacji z osobą transpłciową. Wiemy, jak trudne jest outowanie się ze swoją transpłciowością. Może jednak okazać się koniecznością w przypadku, gdy chcesz aby dokonano zmian w Twoim imieniu i nazwisku w systemie komputerowym uczelni. Najczęściej na podstawie tych danych wykładowczynie_cy tworzą listy obecności i listy egzaminacyjne. Ich zmiana może ułatwić Ci funkcjonowanie wśród pozostałych osób pracujących na uczelni i koleżanek_gów studiujących z Tobą.

Może okazać się, że taka zmiana z różnych przyczyn nie jest możliwa techniczna (taki problem dotyczy m.in. bardzo popularnego systemu międzyuczelnianego USOS). Możesz wówczas poinformować otwarcie osoby, które się z Tobą kontaktują o tym, jakiego zaimka chcesz, by używano w komunikacji z Tobą oraz jakiego imienia mają używać pracownice_cy uczelni i pozostałe osoby studiujące.

➔ Przygotowanie informacji dla nauczycielek_li akademickich

Jeśli studentka_nt wyraża zaniepokojenie współpracą z wykładowczyniami_wcami, możesz poprosić odpowiednią osobę o przygotowanie listu/zaświadczenia. W niektórych szkołach wyższych podobne dokumenty przygotowuje pełnomocnik rektora, w innych zajmuje się tym zastępca dziekana lub dyrektora. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, by odpowiedni dokument sporządziła osoba z administracji uniwersyteckiej. List taki przyda się przede wszystkim, gdy w systemie nie ma możliwości zmiany imienia i nazwiska osoby studiującej na preferowane i gdy wykładowczynie_wcy mogą być niechętni wobec takiej zmiany zgłoszonej przez samą osobę trans*.

Przykładowa treść dokumentu:

Niniejszym informuję i zaświadczam iż p. Xxxx Zzzz zgłosiła się do władz jednostki, informując o swojej transpłciowości. W związku z tym uprzejmie uprasza się wszystkie osoby, aby w miarę możliwości i gdzie to tylko możliwe, zwracały się do tej osoby imieniem i nazwiskiem Yyyy Vvvvv oraz stosowały odpowiednią formę gramatyczną, zgodną z tym imieniem.

W razie jakichkolwiek pytań, prosimy o kontakt z sekretariatem/dziekanatem.

Dokument taki potwierdza, że osoba trans* zasygnalizowała swoją sytuację władzom jednostki, poprosiła o pomoc i wyraziła jasno oczekiwania. Jest także dla osoby transpłciowej potwierdzeniem, że uczelnia poważnie podchodzi do zagadnienia oraz chce pomóc takiej osobie studiować bez problemów.

➔ Nieujawnianie informacji o tożsamości płciowej

Tam, gdzie osoba trans* nie wyraziła takiej woli lub gdzie nie jest to konieczne (np. ze względu na prawo), nie ma podstaw do ujawniania transpłciowej tożsamości studentki_nta. Jest to informacja dotycząca sfery prywatnej danej osoby i jako taka podlega prawnej ochronie.

Niezwykle rzadkie są sytuacje, w których ujawnić należy – wbrew woli osoby, której to dotyczy – jej tożsamość płciową. Sytuacje takie tym bardziej nie powinny mieć miejsca na uczelni. Niezwykle istotne jest minimalizowanie zakresu osób, które poinformowane są o tożsamości osoby trans*. Nawet jeśli osoba studiująca jest osobą publicznie mówiącą o swojej tożsamości, czy też pojawiającą się w mediach w związku z tym – nadal nie oznacza to bezwarunkowej zgody na dzielenie się tą informacją z innymi osobami.

Możesz wymagać od swojej uczelni i osób w niej zatrudnionych, by nie ujawniały informacji o Twojej transpłciowości. Dla pewności, możesz wyrazić to oczekiwanie wprost podczas rozmów z osobami, które informujesz o swojej tożsamości trans*. Zazwyczaj wykładowczynie_ci i studentki_ci nie muszą wiedzieć, że jesteś osobą transpłciową. Osobą, która najpewniej będzie musiała być o niej poinformowana w przypadku braku prawnej tranzycji jest pracownica_nik administracji uczelni, która_y zajmuje się obsługą Twoich studiów.

➔ Udostępnienie odpowiedniego adresu e-mail

Kontakt drogą elektroniczną jest często jedną z podstawowych metod kontaktu na linii osoba studiująca-uczelnia, zarówno w kwestiach edukacyjnych jak i administracyjno-formalnych. Duża część uczelni tworzy osobom studiującym adresy e-mail w swojej domenie. Utworzone w ten sposób adresy zawierają kombinację imienia i nazwiska lub skrótu imienia i nazwiska osoby studiującej, ułatwiając pracownikom_kom uczelni łatwiejszą identyfikację osoby nadającej wiadomość. Niektóre uczelnie wymagają, by cała formalna komunikacja odbywała się właśnie za pomocą akademickich kont e-mail.

Dobłą praktyką jest utworzenie dla osoby trans* adresu e-mail, który odpowiadać będzie jej danym docelowym. Unika się wówczas przymusowego ujawniania transpłciowej tożsamości osoby studiującej. Możesz oczekiwać od swojej uczelni, że udostępni Ci skrzynkę pocztową, która odpowiadać będzie Twoim danym docelowym – bez względu na to, czy dokonałaś_eś prawnej zmiany oznaczenia płci w dokumentach.

➔ Umożliwienie udziału we właściwych zajęciach wychowania fizycznego

Zajęcia w-f są jednymi z tych, na których bardzo często występuje podział na grupy ze względu na płeć. Podział ten odbywa się często w oparciu o zautomatyzowany proces określenia płci osoby studiującej na podstawie oznaczenia, które pojawia się w systemie obsługi studiów lub innym elektronicznym zestawieniu osób studiujących. Dla osób, które są w trakcie, przed lub nie będą przechodzić formalnej korekty płci, oznacza to konieczność uczestniczenia w zajęciach i korzystania z przebieralni nieprzeznaczonej dla nich.

Dobłą praktyką, stosowaną zwłaszcza na mniejszych uczelniach, jest niedzielenie osób studiujących według płci. Ułatwia to tworzenie zajęć, w których osoby trans* mogą czuć się bardziej komfortowo i swobodnie realizować założenia programu nauczania. Jeśli niemożliwe jest utworzenie takich zajęć, osoby trans* powinny móc uczestniczyć w zajęciach właściwych dla swojej płci. Możesz oczekiwać także możliwości skorzystania z przebieralni właściwej dla odczuwanej przez siebie płci.

➔ Utworzenie punktu kontaktowego dla osób trans*

Choć osoby transpłciowe są niewielką mniejszością na uczelni, niektóre szkoły wyższe tworzą punkty kontaktowe – osoby lub biura – które zajmują się zagadnieniami osób trans* pojawiających się w akademii. Jeśli Twoja uczelnia nie posiada takiej osoby lub osób w strukturach, możesz zachęcić do jej utworzenia lub dodania odpowiednich kompetencji osobie, która zajmuje się zbliżonymi zagadnieniami.

Pamiętaj także, że w strukturze szkoły na pewno istnieją osoby, które tak czy owak będą zobowiązane bądź będą chciały Ci pomóc. W pierwszej kolejności są to osoby z administracji uczelni odpowiadające za obsługę studiów. Kolejnymi mogą być odpowiednia_ni prodziekanka_an lub wicedyrektorka_tor do spraw studenckich albo ewentualnie odpowiednia osoba w kolegium rektorskim. Czasem pomocą służyć może samorząd studencki – zwłaszcza jeśli chodzi o wsparcie w kontaktach i formalnościach na uczelni.

➔ Przedstawienie interwencyjnej ścieżki antydyskryminacyjnej

Osoba transpłciowa może obawiać się zaistnienia sytuacji dyskryminacyjnej na uczelni. Jak wskazują badania, obawa ta znajduje uzasadnienie w statystykach.

Na niektórych uczelniach działają opracowane zasady uniwersalnego postępowania w przypadku dyskryminacji np. ze strony osób wykładających lub ze strony osób studiujących. Możesz wymagać od swojej uczelni, że przedstawi Ci zasady i wyjaśni, gdzie i jak należy się zgłosić na kolejnych etapach postępowania. Wsparciem mogą być także działające na uczelni organy – pełnomocnik rektora, komisja rektorska, organizacja studencka lub organ samorządu studenckiego. Ponieważ specyfika działania różnych uczelni jest bardzo duża, nie ma uniwersalnego sposobu załatwienia takich spraw.

➔ Szerzenie wiedzy i informacji

Niniejszy podręcznik jest tylko jednym z kilku źródeł, z jakich czerpać można wiedzę na temat osób trans* w Polsce. Nie obawiaj się pokazać i przekazać go innym osobom, którym może się przydać. Szerzenie informacji na temat właściwego traktowania osób trans* studiujących w szkole wyższej jest tak samo ważne, jak ich właściwe traktowanie.

W ramach niniejszej serii ukazały się także poradniki dla osób pracujących w uczelnianej administracji jak i dla całych uczelni. Być może one okażą się pomocne – nie bój się przekazać ich odpowiedzialnym za konkretne rzeczy osobom.



DO KOGO ZGŁASZAĆ SIĘ Z PROBLEMAMI?

Jeśli napotkasz na jakieś problemy podczas studiowania, istnieje wiele osób, które Ci pomogą. Pierwszą studencką linią pomocy może być Twój samorząd studencki. Popatrz na korytarzach, czy nie ma tam informacji, jak się z nimi skontaktować lub poszukaj tego w internecie. Gros jednostek posiada swoje fanpage na Facebooku, gdzie możesz im zadać pytanie o każdej porze dnia i nocy. Część posiada własne strony internetowe z przydatnymi odpowiedziami czy szczegółowymi poradnikami, takimi jak ten, który właśnie czytasz. Samorządy mają również wyznaczone dyżury swoich przedstawicieli/li, na których będziesz mogła/mógł się poradzić.

Nie należy oczywiście zapominać o oficjalnych kanałach kontaktów. Należą do nich kierowniczka_nik Twoich studiów, dyrektorka_tor ds. studentów lub prodziekanka_an właściwa_y ds. studenckich w Twojej jednostce. Oni również chętnie odpowiedzą na każde Twoje pytanie lub pomogą rozwiązać problem dotyczący studiowania. Jeśli nie wiesz do końca, do kogo zwrócić się ze swoją sprawą, poradź się samorządu studenckiego – zazwyczaj są tam osoby z większym doświadczeniem w studiowaniu, które wskazać mogą odpowiedni kontakt.

Niektóre szkoły wyższe tworzą odpowiednie organy, zajmujące się sprawami studenckimi lub załatwianiem spraw konfliktowych. Poszukaj informacji, czy na uczelni działa pełnomocnik rektorski, komisja lub inny organ o podobnej kompetencji. Te osoby mogą pomóc Ci w załatwieniu formalności i przebicciu się przez administrację uczelnianą.

Na niektórych uczelniach działają organizacje studenckie, które zajmują się tematyką osób LGBTQ lub prawami człowieka. Czasem oferują one pomoc także w sytuacjach, o których mowa w niniejszym poradniku. Poszukaj kół naukowych

i organizacji studenckich, które mogą być Ci pomocne. Na pewno z chęcią pomogą Ci załatwić wszystkie sprawy.

W razie łamania Twoich praw przez uczelnię, istnieje wiele miejsc i instytucji, do których możesz się zwrócić o pomoc. Organizacje pozarządowe, zajmujące się osobami LGBTQ wspierać Cię mogą, jeśli okaże się, że pomoc uczelni jest niewystarczająca. Sprawdź, jakie NGO działają na terenie Twojego miasta lub województwa i zwróć się do nich o pomoc.

Wsparciem służyć może też Rzecznik Praw Obywatelskich. Jednym z zadań biura rzecznika jest przeciwdziałanie dyskryminacji wobec osób LGBTQ. Z powodu wielkości biura oraz liczby zgłaszanych spraw, powinna to być ostatnia deska ratunku – skorzystaj najpierw z możliwości opisanych powyżej a dopiero potem kontaktuj się z Biurem RPO.



PRZYDATNE ADRESY

Fundacja Trans-fuzja

WWW.TRANSFUZJA.ORG

ul. S. Noakowskiego 10

05-077 Warszawa

tel.: 22 658 18 02

e-mail: kontakt@transfuzja.org

Queer UW

WWW.QUEER.UW.EDU.PL

Ośrodek Studiów Amerykańskich UW

al. Niepodległości 22

02-653 Warszawa

e-mail: kontakt@queer.uw.edu.pl

Kampania Przeciw Homofobii

WWW.KPH.ORG.PL

ul. Solec 30A

00-403 Warszawa

Tel.: 22 423 64 38

e-mail: info@kph.org.pl

Rzecznik Praw Obywatelskich

WWW.RPO.GOV.PL

al. Solidarności 77

00-090 Warszawa

e-mail: biurorzecznika@brpo.gov.pl

Wsparcia szukaj też wśród osób zajmujących się sprawami studenckimi na Twojej uczelni (wicedyrektor, prodziekan, prorektor), u odpowiednich pełnomocników rektorek_ów (ds. równego traktowania, ds. bezpieczeństwa, ds. przeciwdziałania dyskryminacji), w samorządach studenckich oraz w organizacjach studenckich, które działają na terenie uczelni.



ISBN 978-83-932889-8-4



9 788393 288984