

POLITYKA RÓWNOŚCIOWA
Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego
w Krakowie

Spis treści:

DIAGNOZA.....	2
DOBRE PRAKTYKI WYBRANYCH UCZELNI.....	6
POLITYKA RÓWNOŚCIOWA AST	18

DIAGNOZA

W celu szerszego spojrzenia na dotychczasowe działania Uczelni w obszarze praw człowieka i antydyskryminacji dokonany został przegląd wybranych dokumentów wewnętrznych przyjętych w AST, w celu skorelowania potrzebnych zmian i zmapowania szczegółowych wyzwań w sposób całościowy.

Analiza wybranych dokumentów wewnętrznych objęła:

- Strategię rozwoju Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego na lata 2025-2032,
- Statut Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie,
- Kodeks Etyki Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie i Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki Akademii sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie.

Strategia rozwoju Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego na lata 2025-2032

Dokument poświęcony zdefiniowaniu Misji i Wizji wskazuje na wartości, które mają być kluczowe dla rozwoju Akademii. W dokumencie podkreślone jest m.in. „budowanie relacji z otoczeniem społecznym i przeciwdziałanie wykluczeniu kulturowemu, troska o dobrostan osób studenckich i pracowniczych”. To niezwykle ważny sygnał, który w warstwie symbolicznej podkreśla zaangażowanie Uczelni w działania na rzecz równości. Już w pierwszych słowach mówiących o misji Uczelni poruszona jest także potrzeba budowania wspólnoty opartej o empatię i wrażliwość.

Dodatkowo cel IV Strategii wskazuje zaangażowanie AST na rzecz „promocji inicjatyw opartych na wartościach i priorytetach wynikających ze strategii Unii Europejskiej, takich jak prawa człowieka, różnorodność kulturowa oraz polityk horyzontalnych UE, dotyczących zrównoważonego rozwoju, równości szans i niedyskryminacji, równości płci oraz nieczynienia szkód”. Równocześnie warto podkreślić, że zawarte w poniższej Polityce zapisy dot. zaangażowania społecznego Uczelni, współpracy z sektorem pozarządowym oraz instytucjami lokalnymi są realizacją postanowień dokumentu strategicznego.

Cel V szczegółowo porusza priorytety „rozwijania polityki równościowej Uczelni poprzez udoskonalenie istniejących dokumentów i procedur oraz przeprowadzanie regularnych szkoleń dla osób studenckich i pracowniczych”, jak i „rozwijanie polityki antyprzemocowej i antymobbingowej poprzez udoskonalenie istniejących procedur i dopasowanie ich do obecnych standardów oraz przeprowadzanie regularnych szkoleń dla wszystkich grup pracowniczych”. W tym fragmencie Strategii mowa także o celach związanych z dostępnością i zdrowiem psychicznym, które pozostają spójne z postanowieniami poniższej polityki.

Tak całościowe podejście w Strategii rozwoju Uczelni do wyzwań na polu równego traktowania zdecydowanie jest przykładem dobrej praktyki, będąc jasną deklaracją władz AST na rzecz spójności społecznej i dostrzeżenia roli Akademii w tym procesie.

Statut Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie

Statut jako kluczowy dokument, który daje fundamenty funkcjonowania AST jest przedmiotem poniższej analizy w kontekście uzupełnienia lub drobnych poprawek, które pozwolą mu pozostać w spójności z celami przyszłych polityk równościowych.

Art. 4 Statutu wskazuje, że jednym z podstawowych zadań Uczelni jest działanie „na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych”. To daje znakomite otwarcie na budowanie Strategii uczelnianej w kierunku wpływu społecznego i współpracy z gminami, powiatami i instytucjami oraz wspólnotami w regionie. Polityka równościowa obejmować powinna także kierunki zaangażowania Akademii, którego efektem będzie większa spójność społeczna. Zapisy Statutu są tutaj w związku z tym bardzo pomocne.

Art. 4a Statutu jest ważny w odniesieniu do przyszłej polityki równościowej. Mowa tutaj o dostępności i zagwarantowaniu równego traktowania osobom z niepełnosprawnościami. Rekomendacja w tym miejscu dotyczyć może poszerzenia zapisów o inne przesłanki lub zbudowania odrębnego załącznika dot. dostępności.

Statut m.in. mówi o strukturze funkcjonowania Uczelni. Jednym z organów Uczelni jest Senat. W posiedzeniach Senatu, prócz osób wybranych w sposób przewidziany w Ordynacji wyborczej, mogą brać udział, w trybie doradczym, inne osoby zaproszone przez Rektora, należy pamiętać i monitorować równowagę składu Senatu z wrażliwością na płeć. To samo

dotyczy komisji senackich, również tych powoływanych doraźnie, ze względu na fakt, że ich skład jest powoływany nie tylko spośród osób członkowskich Senatu, a także spośród osób pracowniczych Uczelni. Warto także zadbać o równą reprezentację Rady Uczelni.

Art 21. precyzuje obowiązki Rektora, wśród nich Statut podkreśla w podpunkcie 17 „podejmowanie działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych”. To ważne zobowiązanie, które wskazuje na ważną rolę Rektora w zapewnieniu bezpieczeństwa wszystkich osób będących częścią wspólnoty. Potwierdza to także Regulamin organizacyjny Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie.

Rozdział 3. „Administracja i mienie Uczelni” w Statucie mówi o obowiązkach Kanclerza, m.in. o „realizowaniu polityki osobowej i płacowej Uczelni w stosunku do podległych mu pracowników, uwzględniającej ocenę zgodnie z przyjętymi kryteriami”. Nie pojawiają się jednak informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi wśród pracowników_czek administracji.

Art 33. mówi o funduszu wsparcia osób niepełnosprawnych, warto zmienić zapisy w sposób inkluzywny – „osób z niepełnosprawnościami”.

Art. 37. określa treść ślubowania nowych studentów i studentek. W przyszłości można wziąć pod uwagę zapisanie w treści ślubowania odniesienia do równego traktowania. Ponownie pojawia się tutaj rekomendacja dot. języka inkluzywnego, już na tym etapie mamy zapisy „świadomy/świadoma”, co jest świetną praktyką, poniżej jednak mowa o tym, iż osoba ślubując uroczyście, by „dbać o godność studenta”, studenta_ki” - byłoby właściwe. Sugeruje się też ujęcie sformułowania „osoba studencka”.

Rozdział 6. w artykule 61 mówi o odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, wymienia się tutaj dyskryminację i mobbing jako podstawę do podjęcia działań dyscyplinarnych. Budujące jest, jak wiele odniesień do kwestii równości już zakodowanych jest w dokumentach AST, co pozwala na kreowanie opowieści o politykach równościowych w formie linearnej.

Dział V „Zgromadzenia” w art. 64 precyzuje, że „Członkowie wspólnoty uczelni mają prawo organizowania zgromadzeń na terenie Uczelni”. Zapis „Zorganizowanie zgromadzenia w lokalu Uczelni wymaga zgody rektora”, budzi wątpliwość co do pełnej możliwości realizacji

prawa do zgromadzeń, kiedy są one krytyczne wobec władz. Warto rozważyć transparentny system komunikacji, szczególnie że w art. 65 wskazuje się, że niezbędne jest podanie „celu bądź programu zgromadzenia”. Możliwe jest poszerzenie w sytuacji konfliktu liczby osób odpowiedzialnych za wydanie zgody.

Załącznik nr 2 do Statutu Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie – „Tryb i warunki przeprowadzania postępowania konkursowego na stanowisko nauczyciela akademickiego w Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie” warto poszerzyć o zapisy dotyczące obowiązku stosowania języka neutralnego pod względem płci oraz widełek proponowanych zarobków, w myśl unijnej dyrektywy w sprawie jawności płac i równości wynagrodzeń.

Kodeks Etyki Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie i Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie

Kodeks Etyki to kluczowy dokument Uczelni, który ma na celu określenie skutecznego systemu monitorowania i reagowania na wszelkie naruszenia. Dokument będzie stanowił ważny punkt odniesienia dla polityk równościowych, na tym etapie istnieje potrzeba zunifikowania Kodeksu z Regulaminem funkcjonowania Rzeczników oraz całościową strategią na rzecz równości w Akademii.

Treść Kodeksu wypracowana ponad 4 lata temu może być przedmiotem ponownej analizy i warto poddać ją dyskusji z przedstawicielami_kami wspólnoty akademickiej.

W obecnej formie rekomendacje zmian dotyczą m.in.:

Rozdziału II „Podstawowe wartości, wolności i prawa”. W drugim punkcie mowa o kontakcie fizycznym, którego dopuszczalność jest warunkowana potrzebą kształcenia i odpowiedniej komunikacji. Należy traktować „świadomą zgodę” jako absolutnie fundamentalny element całego procesu. Zapis punktu 6 obejmuje także opis prawa do swobodnej ekspresji. Warto rozważyć w przyszłości dodatkowe zapisy dotyczące sytuacji osób transpłciowych i niebinarnych, szczególnie w obliczu zmian dokonanych w 2024 roku w formularzach rekrutacyjnych.

W rozdziale III wymieniony jest pełny katalog przesłanek nierównego traktowania, wg podobnego klucza powinno to zostać ujednolicone z dokumentem Misji i Wizji, tak by we wszystkich dokumentach lista przesłanek była taka sama.

W dokumencie mowa o „ofiarach”, rekomendacja dotyczy rezygnacji ze sformułowań tego typu, na rzecz „osób, które doświadczyły niewłaściwych zachowań/dyskryminacji etc.”. Dodatkowo w rozdziale „Zgłoszenia” mowa o powinności każdej osoby, która podejmie wiedzę na temat nieprawidłowości, jednoznaczność tego zapisu, biorąc pod uwagę złożoność tego typu spraw, powinna być przedmiotem ponownej refleksji.

Kontynuując problematykę zgłoszeń nieprawidłowości, niezwykle istotny jest Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie. Dokument wskazuje jasno ścieżkę zgłaszania nieprawidłowości. W obecnej sytuacji warto podkreślić potrzebę stworzenia nowej całościowej procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji i przemocy, która poruszać będzie nie tylko rolę Rzeczników, ale także wskaże funkcję narzędzi takich jak np. oceny okresowe pedagogów. Kluczowe jest, by każda osoba w Akademii miała możliwość przeanalizowania swojej sytuacji i wybrania odpowiedniej metody interwencji, najbardziej dla niej komfortowej. Istnieje potrzeba stworzenia odrębnej procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, która odwoływać się będzie stricte do osób pozostających w stosunku pracy w AST i scalenie jej z systemem interwencji studenckich.

Zakres działania Rzeczników jest szeroki i obejmuje m.in. prowadzenie szkoleń i odbywanie dyżurów. Warto przeanalizować dotychczasowe działania Rzeczników, przeprowadzić ewaluację i zmapować ponownie w tym względzie potrzeby.

W Regulaminie napisane jest, że w zakresie swojej działalności Rzecznik ds. Etyki ma prawo do wizytowania zajęć i egzaminów, warto w tym względzie ustalić odpowiednie procedury.

DOBRE PRAKTYKI WYBRANYCH UCZELNI

Proces przygotowania Polityki Równościowej AST poprzedziła szeroka analiza praktyk równościowych w uczelniach artystycznych w Europie i na świecie, ze szczególnym uwzględnieniem uczelni partnerskich. Poniższe treści są podsumowaniem tej ekspertyzy.

Janáček Academy Of Music And Performing Arts (Brno, Czechy)

Janáček Academy of Music and Performing Arts w Brnie zgodnie z regulacjami Komisji Europejskiej, jako uczelnia – organizacja zaangażowana w działania badawcze i związane z innowacją korzystająca z funduszy Horyzont Europa, zobowiązana została do stworzenia i wdrożenia tzw. Gender Equality Plan (GEP). Jest to strategia na rzecz równości w organizacji i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, wdrażana w określonych widełkach czasowych.

Plan Równości Płci został opracowany na podstawie szerokich zaleceń będących wynikiem audytu równościowego przeprowadzonego zgodnie z rekomendacją czeskiego rządu (Gender Audit Standards¹). Obowiązuje w latach 2024-2027. Warto wskazać, że, poprzedzając utworzenie dokumentu, przeprowadzona została analiza dokumentów polityki kadrowej organizacji, wywiady jakościowe z osobami zatrudnionymi oraz badania dot. doświadczenia dyskryminacji i mobbingu. Brano pod uwagę stan rozwiązań z obszaru work-life balance, systemy wynagradzania, dostęp do szkoleń, kulturę organizacyjną, komunikację wewnętrzną. Audyt pozwolił zidentyfikować kluczowe wyzwania w odniesieniu do transparentności i efektywności narzędzi JAMU w obszarze zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania.

Plan JAMU zdefiniował główne cele swojej polityki równościowej następująco:

- genderowa równowaga na stanowiskach kierowniczych,
- równowaga płci w rekrutacji i awansach,
- work-life balance,
- równość płci w działalności twórczej, badawczej i naukowej,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.

¹ https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf

Cele wskazane jako kluczowe dla Planu Równości Płci to m.in. poprawa kultury organizacyjnej. W ramach realizacji autorzy_rki podkreślili potrzebę podtrzymania praktyki prowadzenia statystyk genderowych w JAMU. Wśród rozwiązań pojawiają się też odniesienia do komunikacji wewnętrznej, m.in wspomniany jest poradnik dot. równego traktowania kierowany do wewnątrz instytucji, a także potrzeba rozszerzania treści zakładki dot. równości na stronie internetowej uczelni z ujęciem zasad GEPu. Oba narzędzia – Kodeks Etyki i Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki – wdrożone w Akademii Sztuk Teatralnych wymagają podobnej adaptacji do nowych reguł. Warto uwzględnić to w polityce jako jedno z planowanych działań, wzorując się na praktyce JAMU. W ramach rozwiązań na rzecz lepszej kultury organizacyjnej w JAMU wskazano także „stworzenie ankiety wyjściowej, która będzie mapować przyczyny odejścia pracownika, a także zbierać opinię pracownika na temat pracodawcy”². Szkolenie dla pracowników działu personalnego w zakresie przeprowadzania rozmów wyjściowych to coś, co warto rozważyć w przyszłości.

Ważnym aspektem poruszonym w Planie jest budowanie świadomości, w szczególności mowa jest o organizacji webinarów i seminariów poświęconych równości płci, mentoringu dla kobiet na stanowiskach kierowniczych, kampaniach mailingowych. Warto zwrócić uwagę na punkt „Realizacja warsztatów edukacyjnych na temat: „Leadership w kontekście równego traktowania i prowadzenia zespołu od A do Z”³, które docelowo miały przejść wszystkie osoby na stanowiskach zarządzających. To ważna wskazówka także w odniesieniu do AST.

Dalsze działania w planie obejmują także kwestie rekrutacji, np. zastosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach, także w ramach regulaminu rekrutacji na stanowiska akademickie.

Ważnym zapisem GEPu jest: „Zapewnienie równych warunków w projektach działalności twórczej, naukowej i badawczej oraz w ich ocenie”⁴. Obejmuje m.in. plan monitoringu konkursów grantowych pod kątem zrównoważonych składów komisji.

² Plán genderové rovnosti (GEP) JAMU

³ j.w

⁴ j.w

Rose Bruford College (Londyn, UK)

Rose Bruford College nie posiada szeroko zakrojonej polityki równościowej, jedynie deklarację w obszarze „Equality, Diversity and Inclusion”. Dokument jest powiązany z realizacją zapisów „The Equality Act 2010”, która odnosi się całościowo do przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy i społeczeństwie i której publikacja była spowodowaną potrzebą ujednolicenia zapisów na rzecz równego traktowania w Wielkiej Brytanii⁵.

W deklaracji władze uczelni odwołują się do przeszłych potencjalnych zaniechań w zakresie reagowania na nieprawidłowości, które spotykały osoby z grup narażonych na wykluczenie. Równocześnie zaznaczają zaangażowanie we współpracę z organizacjami zewnętrznymi i specjalistami z obszaru praw człowieka, co gwarantuje mocniejsze zaangażowanie w prace nad inkluzywną instytucją. To ważne także w odniesieniu do AST, zdefiniowanie potencjalnych partnerów społecznych w przyszłości może pozwolić na lepsze i mocniej osadzone działania zaangażowania społecznego.

Rose Bruford College, podobnie jak JAMU, wskazuje na kluczową rolę szkoleń, dyskusji i innych projektów mających na celu budowania świadomości równościowej.

Analiza Rose Bruford College „Strategic Plan: 2024-2027” także porusza wątki Diversity&Inclusion (Różnorodność i włączenie) w sposób horyzontalny w ramach wielu obszarów. Jeden z filarów strategii pt. „Student Success Transformation” zawiera odniesienie do planów dot. planu na rzecz inkluzji, a także mówi o potrzebie szkoleń dla studentów_ek i osób pracujących w tym kontekście. Filar 3: People and Development odnosi się znów do idei różnorodności jako towarzyszącej przy kształtowaniu międzynarodowej współpracy i wspomina o planach tworzenia grup wsparcia i rad ds. różnorodności⁶. To świetny przykład tego, jak systemowo równość wpinać we wszystkie poziomy funkcjonowania instytucji.

⁵ <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

⁶ <https://twk-media-offload.s3.eu-west-1.amazonaws.com/bruford.ac.uk/wp-uploads/2024/08/RBC-Strategic-Plan-2024-2027-Accessible-Version.pdf>

Litewska Akademia Muzyki i Teatru (Wilno, Litwa)

Litewska Akademia Muzyki i Teatru w Wilnie przyjęła „Equal opportunities, inclusion and diversity policy”. Dokument obejmuje zagadnienia takie jak: rekrutacja studentów_{ek} oraz pracowników_{czek}, szkolenia, dyskryminacja i molestowanie. We wstępnym rozdziale polityki zdefiniowane są kluczowe pojęcia oraz jasno nakreślona wizja rozumienia zasady równego traktowania. Z pewnością kluczowe jest zdanie „Członkowie społeczności LMTA nie mogą dyskryminować, nękać, prześladować ani zastraszać innych członków społeczności z powodu ich płci, rasy, narodowości, języka, pochodzenia, statusu społecznego, wyznania, przekonań lub poglądów, wieku, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego czy religii; nie mogą również prześladować ani podejmować innych działań przeciwko osobom, które zgłosiły bezzasadne zarzuty”, jako że wymienia przesłanki dyskryminacji. Dokument wspomina, że w przypadku naruszeń interwencję prowadzi Biuro Rzecznika ds. Równych Szans. Należy podkreślić, że polityka wileńskiej Akademii jest dość lakoniczna i zawiera jedynie podstawowe zapisy, brakuje diagnozy i narzędzi realnej zmiany.

Litewska Akademia Muzyki i Teatru przygotowała także poradnik pt. „Equal opportunities”⁷, który zawiera wskazówki dla każdej osoby w uczelni, jak reagować na zachowania o charakterze dyskryminacji i opisuje jak wygląda postępowanie. Publikacja jest dostępna stronie uczelni w zakładce poświęconej DEI⁸.

Akademia posiada także Gender Equality Plan, podobnie do większości uczelni europejskich. Plan na wzór innych dokumentów odnosi się bez szczegółów do poniższych obszarów: równowaga życia rodzinnego i zawodowego, równość awansów, płac, bezpieczeństwa przestrzeni nauki. Dokument nie wnosi wiele inspiracji dla polskiego kontekstu, z wyjątkiem podkreślonej potrzeby regularnego zbierania przedmiotowych danych.

⁷ <https://lmta.lt/wp-content/uploads/2021/12/Equal-Opportunities-booklet-LMTA.pdf>

⁸ <https://lmta.lt/en/english-about-lmta/equal-opportunities-diversity-and-inclusion/>

Juilliard School (Nowy Jork, USA)

W roku 2018 Juilliard School wprowadziła politykę DEIB (Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging), która stanowi ważny aspekt strategiczny dla całej uczelni i jest wpisana w jej misję. Koordynację w tym temacie przejęło powołane specjalnie Biuro Inicjatyw na rzecz Równości, Różnorodności, Inkluzywności i Przynależności. Wszelkie działania są raportowane publicznie i co roku publikowane na stronie (Raport 2022⁹)

Cele wskazane w polityce zdefiniowane są następująco:

- „Rekrutacja, utrzymanie, wsparcie edukacji przez zróżnicowanych i globalnie zaangażowanych studentów, którzy dążą do EDIB (równości, różnorodności, integracji i przynależności) w swojej praktyce”,
- „Rekrutacja, utrzymanie i wsparcie zróżnicowanej i globalnie zaangażowanej kadry dydaktycznej oraz pracowników, którzy dążą do EDIB w swojej praktyce”,
- „Kultywowanie inkluzywnej, wspierającej i przyjaznej kultury oraz atmosfery, która sprzyja doskonałości artystycznej, intelektualnej, pedagogicznej i administracyjnej, a także holistycznemu dobrostanowi”¹⁰.

Realizacja tych założeń opiera się m.in na działaniach takich jak:

Warsztat równościowy wprowadzający dla pracowników_czek Julliard jest obowiązkowym elementem procesu wdrażania dla każdego pracownika rozpoczynającego pracę w szkole. Odrębne sesje realizowane są także dla kadry dydaktycznej.

Program orientacyjny jest ciekawym elementem polityki Julliard dla nowo przyjętych studentów_ek, którego celem jest zbudowanie wspólnego rozumienia idei przynależności i inkluzywności, w ramach kursu dla pierwszego roku prowadzone są dodatkowe sesje edukacyjne.

W szkole działa także **Rada EDIB** (Equality, Diversity, Inclusion, Belonging – Równość, Różnorodność, Inkluzywność i Przynależność), której celem jest doradzanie i wspieranie

⁹ <https://www.juilliard.edu/news/160891/edib-spring-2022-report>

¹⁰ <https://www.juilliard.edu/school/equity-diversity-inclusion-and-belonging>

instytucji w zakresie planowania strategicznego. Rada składa się z wykładowców_czyń, pracowników_czek akademickich i administracji oraz studentów_ek i absolwentów_ek. Rada powołana została w 2022 jako kontynuacja wcześniej powstałego EDIB Taskforce, który opracowywał całościową politykę inkluzywności, jako część Juilliard Strategic Plan¹¹.

Juilliard w celu gwarancji bezpieczeństwa wszystkich osób w szkole, uruchomiło także świetny mechanizm zgłoszeń dostępny dla każdego online. Za jego prowadzenie odpowiedzialne jest Biuro ds. „Non-Discrimination”. Zasady, które wdraża biuro wskazane są w dokumentach „Non-Discrimination Policy¹²” or „The Sex-Based Misconduct Policy”¹³. Dokumenty są bardzo dobrze i szczegółowo opracowane. Mogą stanowić punkt odniesienia dla AST podczas aktualizacji procedur w najbliższym czasie.

Warto rozważyć uruchomienie w AST systemu anonimowego zgłaszania nieprawidłowości na wzór tego funkcjonującego w Juilliard. Formularz zbudowany w ramach tej praktyki wygląda następująco¹⁴:

Non-Discrimination and Title IX Report Form

Purpose of Form

This form allows any member of the Juilliard community to report any conduct potentially prohibited under Juilliard's Non-Discrimination and Harassment Policy, specifically bias-related conduct, discrimination, harassment, and hate/bias conduct.

After Submission

Once you click submit, your report will be transmitted directly to Juilliard's Non-Discrimination and Title IX Officer. Upon receipt of this form, the Non-Discrimination and Title IX Officer will reach out to you promptly to discuss all of your rights and options under the Policy.

Anonymous Reporting

Any member of the Juilliard community has the right to make an anonymous report. It is important to note that depending on the level of information available about the incident or the individuals involved, anonymous reporting may reduce the School's ability to respond or pursue appropriate action.

Whatever your decision, the Non-Discrimination and Title IX Officer or any other Juilliard officials designated in the Policy are available to provide guidance and support in making your report.

Additional Resources

Free and confidential counseling is available through [Juilliard Counseling Services](#) (for students), [Employee Assistance Program](#) (for employees), and [NYC Well](#) (24/7 talk-text-chat).

Reporting Party

Full Name

Preferred Name

Preferred Pronouns

Preferred Communication Method

☐ Phone

☐ Email

Alleged Incident Information

Full Name of Accused Party

Status of Accused Party

Full Names/Status of Any Additional Accused Parties

Description of Alleged Incident(s)

¹¹ <https://www.juilliard.edu/school/equity-diversity-inclusion-belonging/edib-council>

¹² <https://online.fliphtml5.com/tnxj/dhyi/?1702050120#p=16>

¹³ <https://online.fliphtml5.com/tnxj/dmhq/#p=1>

¹⁴ <https://my.juilliard.edu/webform/non-discrimination-and-title-ix-report-form>

Potential Witness(es)

Witness 1

Full Name of Witness 1

Status of Witness

Relationship to Witness (e.g. friend, acquaintance)

Phone Number

Email

Description of Witness' Knowledge

Add Additional Witness

☐ Yes

☐ No

Additional Information

If applicable, please describe any electronic communications (e.g. texts, emails, social media messages, etc.) and other documents that you have relating to this incident.

You may upload copies of the communications here.

Attachment 1

Wybierz plik | Nie wybrano pliku

Upload

Files must be less than 5 MB.

Allowed file types: jpg jpeg png txt pdf doc docx mov mp3.

Attachment 2

Wybierz plik | Nie wybrano pliku

Upload

Files must be less than 5 MB.

Allowed file types: jpg jpeg png txt pdf doc docx mov mp3.

Attachment 3

Wybierz plik | Nie wybrano pliku

Upload

Files must be less than 5 MB.

Allowed file types: jpg jpeg png txt pdf doc docx mov mp3.

Previously Reported

If you have previously reported this incident(s) to the School or local law enforcement, please indicate to whom and when reported.

Ważną składową polityki równościowej Juilliard są tzw. „Student Diversity Initiatives”, koordynowane w sposób odrębny przez wyznaczoną do tego osobę. Wśród inicjatyw są m.in.:

Dialogi na temat Różnorodności – organizowane co miesiąc dyskusje skupione wokół tematyki praw człowieka. Intencją jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni, gdzie każdy głos może zostać wysłuchany. Tematy dyskusji to m.in. „Niepełnosprawność w sztuce”, „Komunikacja pomiędzy kulturami i generacjami”.

W Juilliard działają także **Rzecznicy ds. różnorodności**, którzy czuwają nad dobrą atmosferą akademicką, współorganizują wydarzenia takie jak Miesiąc Dziedzictwa czy tydzień Edukacji Międzynarodowej. Z analizy informacji na stronie wynika, że rzecznicy są częścią społeczności studenckiej i są z niej wybierani.

Co kwartał organizowane są **sympozja poświęcone tematyce DEIB**.



SPRING 2020
DIVERSITY SYMPOSIUM
 SUNDAY, FEBRUARY 9, 2020 || 11:00 AM - 4:00 PM || MORSE H

11:00

THE EFFECTS OF TRAUMA
 This interactive session will cover what trauma is, how it might impact people differently, and how this information can support individuals impacted by gender-based violence.

12:30

LUNCH BY THEMED TABLE
Intersectionality and Identity
 Everyone has multiple identities and it impacts our lives in positive and sometimes hurtful ways. Intersectionality takes into account people's overlapping identities and experiences in order to understand the complexity of prejudices we might face.
Mental Health Benefits of Emotional Support Animals
 Service animals play a huge role in our society. Our animal companions have proven their ability to provide invaluable assistance to us. Let's explore the positive effects of emotional support animals.
Sorting Through the Fake News
 Are we even aware of our biases in the news? This lunch table topic will focus on current news media, and how we can find factual, unbiased information and identify those sources that may be angled towards a conservative or liberal base.
I Am More Than My Hair
 Schools today need to be reminded that their students' hair does not define their character. Some schools have implemented dress codes that now prohibit the wearing of hair extensions or certain hairstyles on school grounds, and it seems that African American students are the target of these policies.

1:30

BATTLING WITH COMPLICATED LEGACIES
 It's disheartening to come across a blemish on an otherwise inspiring legacy, but it happens more often than not in human history. We wish that these legacies would not have any loose ends, but that is often not the case. How do we deal with this conflict?

3:00

THE POWER AND DANGER OF BEING DIFFICULT



FALL 2019
DIVERSITY SYMPOSIUM
 SUNDAY, OCTOBER 20, 2019 || 11:00 AM - 4:00 PM || MORSE HALL

11:00

ACTIVE BYSTANDER INTERVENTION WORKSHOP
 We often talk about being an active bystander, but this workshop will delve into scenario work and practical application to intervene in difficult situations and to fight against decision paralysis.

12:30

LUNCH BY THEMED TABLE
The Impact of Unconscious Bias
 Everyone has unconscious biases, but how does it impact your daily interactions? Family, entertainment, and social media all play a role in how we form these biases, so how do we unlearn them?
The Hidden Stress of Growing Up as a Child of Immigrants
 Studies show that growing up as a child of immigrants often has common stressors, regardless of the country of origin. Let's discuss the impact of these stressors and how to find support.
Low Income Student College Experiences
 What does the college experience look like from a low income student's perspective? This table will examine the hidden costs in higher education beyond tuition.
Political Statements on Social Media
 How accountable should you be about political statements on your personal social media accounts? From professional athletes, politicians, to performers, social media accounts have been under higher scrutiny.

1:30

INTERSECTIONALITY: BALANCING DOMINANT AND SUBORDINATED IDENTITIES
 Is it possible for marginalized groups to discriminate against others? Let's explore how different marginalized identities intersect.

3:00

THE BECHDEL TEST & THE RUSSO TEST

Na stronie poświęconej inicjatywom równościowym kierowanym do społeczności studenckiej jest szczegółowy opis problematyki właściwego użycia zaimków w odniesieniu do społeczności LGBT+ na kampusie.

W szkole uruchomiono także „Safe Zone”, program oparty na idei zwiększenia widoczności i poprawy dobrostanu osób LGBT+, skupia się przede wszystkim na szerokim programie warsztatów edukacyjnych, po którego zakończeniu dana osoba może symbolicznie zadeklarować się jako osoba sojusznica. Lista przeszkolonych osób jest publicznie dostępna (Safe Zone List¹⁵).

¹⁵ https://www.juilliard.edu/sites/default/files/safe_zone_list_for_website.pdf

Dodatkowe inspiracje i ważne raporty

Wartościowe dobre praktyki realizuje także **Yale Drama School** (Nowy Jork, USA) w powiązaniu do szerszej polityki uczelni „Belong Yale”¹⁶. Inspiracją mogą być dyskusje i spotkania poświęcone kwestiom praw człowieka, równości w teatrze, w odniesieniu nie tylko do relacji interpersonalnych, ale samej sztuki, która może być nośnikiem ważnych idei¹⁷.

Ze szczególną uwagą warto przeanalizować publikację „Realizacja scen intymnych na polskich planach filmowych. Raport o stanie bezpieczeństwa”¹⁸ wydaną w 2022 roku, opracowaną przez Katarzynę Szustow i Katarzynę Dudzińską. Opracowane zostały także „Zalecenia realizacji scen intymnych. Jak bezpiecznie pracować z intymnością na planie filmowym?”¹⁹. Dokument bazuje na szczegółowych badaniach, które alarmują, iż m.in. „Niemał połowa aktorów i aktorek przed podpisaniem kontraktu prawie nigdy nie uzgadnia liczby ani charakteru scen intymnych. 77% osób grających w scenach intymnych nie spotkało się nigdy z dokumentem, który określałby przebieg sceny, tj. określającym kontekst, charakter, skalę nagości, choreografię, styl zabezpieczeń w scenie intymnej. Około 25% badanych osób deklaruje, że nigdy nie uzgadniało z nikim charakteru sceny intymnej”. Dane prezentują bardzo realny problem: „17% osób zaproponowano rozebranie się w trakcie castingu bez wcześniejszej informacji o tym zadaniu. 68% kobiet i 53% mężczyzn spotkało się na planie z naciskami, aby rozebrali się bardziej, niż było to wcześniej ustalone. Prawie 50% kobiet doświadczyło molestowania werbalnego. Co czwarta kobieta doświadczyła naruszenia nietykalności cielesnej (molestowanie fizyczne). Co dziesiąty mężczyzna doświadczył przemocy psychicznej”. Są to kwestie kluczowe do zaadresowania w polityce równościowej AST. Strategia w tym obszarze zdecydowanie powinna ująć przygotowanie

¹⁶ <https://belong.yale.edu/>

¹⁷ <https://www.drama.yale.edu/about-us/equity-diversity-and-inclusion/>

¹⁸ <https://bezpieczenstwo-film.pl/wp-content/uploads/2022/02/Realizacja-scen-intymnych-na-polskich-planach-filmowych-Raport-o-stanie-bezpieczenstwa.pdf>

¹⁹ <https://bezpieczenstwo-film.pl/wp-content/uploads/2022/09/Zalecenia-realizacji-scen-intymnych-2022.pdf>

studentów i studentek do reagowania na sytuacje mające charakter naruszeń nie tylko w ramach przestrzeni szkoły, ale całego późniejszego życia zawodowego.

Wychodząc poza uczelnie artystyczne, w temacie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu ważny podręcznik przygotował Uniwersytet Warszawski „Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni. Informator Uniwersytetu Warszawskiego”²⁰.

Ważnym punktem odniesienia jest także Raport „Równe szanse w kinematografii w Polsce”, który podsumowuje badania udziału kobiet w polskich produkcjach filmowych (2017-2022)²¹.

Nierówności ukazane w raporcie wskazują kierunki działań uczelni i mogą stanowić podstawę do zdefiniowania wyzwań związanych z zaangażowaniem na rzecz zmiany społecznej.

Nie można nie wymienić w tym miejscu także „Badania przemocy i dyskryminacji w środowisku Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie”²². Jak wskazano we wstępie, „Na przełomie 2021 i 2022 roku grupa badaczek i badaczy z Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie, po serii niepokojących doniesień i publicznych call outów, zrealizowała badanie dotyczące przemocy i dyskryminacji w społeczności Akademii Teatralnej. Badanie zostało podzielone na dwie części: wywiady pogłębione ze studium i wykładowcami oraz ankiety. Wywiady przeprowadzono z 43 osobami studium i wykładowcami (26 kobiet i 17 mężczyzn) oraz 22 osobami wykładowcami (11 kobiet i 11 mężczyzn), ankiety objęły 106 osób studium i wykładowców (67 kobiet, 34 mężczyzn, 2 inna, 3 odmowy odp.) oraz 81 osób wykładowców (36 kobiet, 43 mężczyzn, 2 odmowy odp.). Badaczki i badacze za cel postawili sobie zidentyfikowanie form przemocy, naruszeń, przekraczania granic, dyskryminacji i form molestowania seksualnego tak, jak opowiadały o nich osoby studium i pracujące w Akademii. Dodatkowo opisano poziom kultury organizacyjnej uczelni, czyli mechanizmy

²⁰https://rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/105/2022/07/FINAL_informator-o-przeciwdzialaniu-molestowniu-1.pdf

²¹ https://pisf.pl/wp-content/uploads/2023/02/rowneszanse_raport_PL-EN_9-12-1.pdf

²² <https://akademia.at.edu.pl/wp-content/uploads/sites/4/2023/01/raport-synteza.pdf>

utrwalające zachowania określone jako „normalne” – a sprzyjające akceptowaniu dyskryminacji i przemocy.”



Tego typu badanie nie zostało nigdy przeprowadzone w AST, być może warto rozważyć jego przeprowadzenie na etapie projektowania Strategii na kolejne lata. W raporcie z badania wskazano m.in. formy dyskryminacji na podstawie badań jakościowych, także z podziałem na płeć.

Warto wspomnieć także w kontekście Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza publikację podsumowującą program „Zmiana-Teraz!”, realizowany przez akademików i academiczki z pięciu krajów UE.

Publikacja całościowo adresuje pytania dotyczące kultury bezpieczeństwa socjalnego i psychologicznego w uczelniach artystycznych, równości płci i interseksjonalności, dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz problematykę migracji. Być może podobny program finansowany ze środków zewnętrznych w zaangażowaniu z partnerami może być także pomysłem wartym rozważenia w Krakowie²³.

²³ <https://akademia.at.edu.pl/wp-content/uploads/sites/4/2024/03/change-now-final-publication.pdf>

POLITYKA RÓWNOŚCIOWA AST

Proces powstawania Polityki Równościowej

W miesiącach poprzedzających powołanie Zespołu i tworzenie dokumentu Polityki odbyły się trzy spotkania Zewnętrznej Rzeczniczki ds. Etyki ze studentami i studentkami we wszystkich lokalizacjach Akademii Sztuk Teatralnych – kolejno w Bytomiu, Wrocławiu i Krakowie. Podczas spotkań przedstawiona została wizja działań w obszarze polityki równościowej, a także przedyskutowane zostały potrzeby i oczekiwania studentek i studentów w zakresie równego traktowania oraz dobrostanu. Szczególnie cenne okazało się zorganizowanie spotkania w formie stacjonarnej, podczas którego poziom zaangażowania, liczba pytań oraz zgłoszonych sugestii były wyjątkowo wysokie. Kolejne tego spotkania planowane są na dalszym etapie wdrażania Polityki Równościowej, wzmacniając kulturę otwartości i dialogu.

Dodatkowo, w I kwartale 2025 roku przeprowadzono pogłębione rozmowy dotyczące oceny dotychczasowych działań Uczelni oraz potrzeb w obszarze równego traktowania.

Zewnętrzna Rzeczniczka ds. Etyki spotkała się z wewnętrznymi Rzecznikami ds. Etyki we wszystkich lokalizacjach, przedstawicielami władz, Kanclerzem, Główną specjalistką ds. osobowych, Samorządem Studentów AST, Pełnomocniczką Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz wybranymi pedagogami i pedagogami. Rozmowy te umożliwiły zmapowanie kluczowych wyzwań, jakimi powinna zająć się Polityka Równościowa, a także pozwoliły lepiej zrozumieć skalę i charakter potrzeb całej wspólnoty akademickiej.

Zespół roboczy ds. Polityki Równościowej AST

W dniu 5 maja 2025 r. Rektor AST dr hab. Grzegorz Mielczarek wydał Zarządzenie nr 18/2025 w sprawie powołania Zespołu roboczego ds. Polityki Równościowej.

W skład Zespołu powołane zostały osoby z różnych działów Uczelni i z różnych grup pracowniczych. Co istotne, w zespole reprezentowane są osoby ze wszystkich trzech ośrodków AST.

W zespole zasiadają:

- 1) dr hab. Olga Katafiasz, prof. AST, Prorektor,
- 2) dr hab. Ewelina Ciszewska, prof. AST, Prorektor ds. Filii we Wrocławiu,
- 3) mgr Tomasz Wysocki, Rzecznik ds. Etyki,
- 4) mgr Agnieszka Rychlewska, Rzeczniczka ds. Etyki (Filia we Wrocławiu),
- 5) dr hab. Krzysztof Boczkowski, Zastępca Rzeczniczki ds. Etyki (Filia we Wrocławiu),
- 6) mgr Anna Duda, Rzeczniczka ds. Etyki (Filia w Bytomiu),
- 7) dr Marta Bryś, Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami,
- 8) dr Mateusz Barta, Prodziekan Wydziału Lalkarskiego we Wrocławiu,
- 9) mgr Alicja Kubies, Referentka ds. promocji (Filia w Bytomiu),
- 10) mgr Anna Wodzisławska, Specjalista ds. nauki i rozwoju naukowego (Filia we Wrocławiu),
- 11) mgr Joanna Szewczyk, Główna specjalistka ds. osobowych AST,
- 12) Katarzyna Stępień, Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”,
- 13) mgr Magdalena Kaleta, Specjalistka ds. promocji i współpracy zagranicznej,
- 14) Charles Rabenda – Przewodniczący Samorządu Studentów AST,
- 15) Maurycy Pękala – Przewodniczący Samorządu Studentów AST Wrocław.

Do zadań Zespołu we współpracy z Zewnętrzną Rzeczniczką ds. Etyki należy:

- a) opracowywanie propozycji procedur, narzędzi i standardów służących wdrażaniu zasad równości, różnorodności i włączania w AST z uwzględnieniem trzech głównych obszarów:
I. Bezpieczna uczelnia – działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, wspierania dobrostanu osób studiujących oraz rozwijania równościowych standardów w edukacji, II. Bezpieczne miejsce pracy – przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy, budowanie wspólnoty pracowniczej oraz wspieranie dobrostanu pracowników, III Zaangażowanie AST na rzecz zmiany społecznej – promowanie

inkluzywnej edukacji teatralnej i upowszechnianie wartości równościowych w działalności uczelni,

- b) opiniowanie rekomendacji i materiałów pomocniczych dla kadry dydaktycznej, studentów i pracowników, wspierających budowanie bezpiecznego i włączającego środowiska akademickiego.

W okresie powstawania polityki Zespół spotykał się cyklicznie, omawiając zakres narzędzi i działań, które warto uwzględnić w Polityce. Zespół pracował także zdalnie, współtworząc dokument Polityki za pomocą narzędzi umożliwiających symultaniczną edycję.

Proponowane wskaźniki monitorowania realizacji Polityki

Liczba zrealizowanych szkoleń, liczba opracowanych materiałów, opracowanie i publikacja nowych procedur i reguł, opracowanie dokumentów rekomendacji, realizacja kampanii społecznej, liczba odbiorców komunikatu/poradnika, liczba odbiorców działania, liczba opracowanych ankiet, liczba respondentów danego działania, liczba opracowanych scenariuszy, liczba kampanii zrealizowanych na rzecz równego traktowania, liczba współpracujących z AST organizacji pozarządowych.

Harmonogram wstępny realizacji polityki

- Ogłoszenie treści polityki równościowej AST – październik 2025
- Spotkania zespołu – zaplanowane raz na kwartał (listopad 2025 / luty 2026 / maj 2026 / wrzesień 2026 / grudzień 2026)
- Realizacja I cyklu zaplanowanych szkoleń – IV kwartał 2026, I kwartał 2027
- Opracowanie kluczowych nowych procedur i regulaminów z zakresu etyki – I i II kwartał 2026
- Opracowanie słownika języka inkluzywnego i rekomendacji w zakresie komunikacji bez przemocy – I i II kwartał 2026
- Organizacja warsztatów dla pracowników instytucji – IV kwartał 2026
- Promocja idei równego traktowania – działania ciągłe

- Działania prospołeczne na rzecz wspólnoty – działanie ciągłe
- Działania na rzecz rozwijania edukacji teatralnej i współpracy na poziomie lokalnym – działanie ciągłe

Podmioty kluczowe w realizacji polityki równościowej

- Władze Uczelni: Rektor, Prorektorzy, Dziekani wydziałów
- Kanclerz
- Stanowiska ds. kadr
- Rzeczniczki i Rzecznicy ds. Etyki
- Pełnomocniczka Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami
- Administrator systemu informatycznego
- Dział organizacji i promocji Teatru AST, Działy Teatru AST i promocji
- Dział Komunikacji i Marki
- Biblioteki AST
- Samorząd Studentów AST
- Opiekunowie i opiekunki roku

I FILAR: BEZPIECZNA UCZELNIA

I CEL GŁÓWNY:

Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy oraz budowanie wrażliwości i empatii

Cel szczegółowy: Skuteczne narzędzia interwencji w sytuacji naruszeń i budowanie kultury inkluzywnej w Uczelni

DZIAŁANIA:

- Nowelizacja Regulaminu funkcjonowania Rzeczników_czek ds. Etyki w AST
- Realizacja cyklicznej ewaluacji działań Rzeczników_czek ds. Etyki w AST
- Organizacja cyklicznych spotkań społeczności studenckiej z Rzecznikami_czkami ds. Etyki
- Bieżący monitoring efektywności działania systemu studenckich ankiet okresowych (semestralnych) dotyczących pracy pedagogów_żek
- Poszerzenie oferty szkoleniowej dla osób pracowniczych w zakresie identyfikowania zjawisk o charakterze naruszeń oraz reagowania na przemoc, wykluczenie czy dyskryminację
- Wprowadzenie narzędzia typu: exit interview – podsumowanie doświadczeń absolwentów_ek w zakresie przestrzegania Kodeksu Etyki
- Coroczny monitoring i ewaluacja funkcjonowania systemu interwencji na naruszenia w Uczelni na poziomie władz Uczelni w konsultacji z Rzecznikami_czkami ds. Etyki oraz Samorządem Studentów AST
- Włączenie Samorządu Studentów AST do procesów wyjaśniających
- Wprowadzenie zmian w Regulaminie własnego funduszu na stypendia za wyniki w nauce dla studentów AST – rozszerzenie o zapisy mówiące o zakazie nierównego traktowania
- Rekomendowanie zmian w Statucie Uczelni.

Cel szczegółowy: Promowanie wiedzy z zakresu równego traktowania

DZIAŁANIA:

- Opracowanie nowego poradnika dotyczącego mechanizmów dyskryminacji i narzędzi reagowania, dostępnych w Uczelni dla osób podejmujących naukę w AST i jego szerokie upowszechnianie
- Organizacja cyklicznych szkoleń z zakresu tematyki równościowej i antydyskryminacyjnej dla studentów_ek oraz osób pracowniczych (raz w roku akademickim)
- Opracowanie programu edukacyjnego w formie e-learningu z zakresu identyfikowania zachowań przemocowych i dyskryminacyjnych
- Stworzenie nowej zakładki dotyczących równego traktowania na stronie Uczelni
- Opracowanie obowiązkowego szkolenia onboardingowego dla studentów_ek I roku dot. systemu interwencji wobec naruszeń w obszarze równego traktowania (Kodeks Etyki, Regulamin funkcjonowania Rzeczników ds. Etyki, działania na rzecz dostępności, inkluzji etc.)
- Zwiększanie świadomości osób zatrudnionych w administracji i przy rekrutacji na temat neuroatypowości i niepełnosprawności poprzez udostępnianie ważnych publikacji z zakresu dostępności osobom zatrudnionym

Cel szczegółowy: Wspieranie kultury równości – dialog ze środowiskiem zewnętrznym.

DZIAŁANIA:

- Nawiązanie i rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, społecznymi, które statutowo działają w zakresie ochrony różnorodności i równych praw (np. członkostwo w ASBIR: Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości)
- Budowanie platform wymiany z reprezentantami_kami innych uczelni teatralnych i artystycznych w Polsce w zakresie wymiany dobrych praktyk

II CEL GŁÓWNY:

Dobrostan wszystkich osób studiujących i zatrudnionych

Cel szczegółowy: Integracja wspólnoty akademickiej i budowanie odpowiedzi na jej potrzeby

DZIAŁANIA:

- Wspieranie działań integrujących wspólnotę akademicką i wymianę doświadczeń pomiędzy ośrodkami AST
- Uczestnictwo wszystkich osób zatrudnionych w wydarzeniach wspólnotowych/uczelnianych
- Regularne wizyty władz Uczelni we wszystkich ośrodkach AST

Cel szczegółowy: Poczucie przynależności i włączenia wszystkich osób w AST

DZIAŁANIA:

- Rozszerzenie i ulepszanie wsparcia psychologicznego dla osób studiujących w kryzysie
- Semestralna analiza obciążenia osób studiujących w zakresie programu nauczania i dostosowywanie harmonogramów zajęć do szczególnych potrzeb osób studiujących (np. dysleksja)
- Wydzielenie stref/miejsc wyciszenia we wszystkich Filiach AST
- Kontynuacja działań na rzecz zabezpieczenia dostępu do środków higieny menstruacyjnej

III CEL GŁÓWNY:

Dobra i inkluzyjna komunikacja

Cel szczegółowy: Spójna i transparentna komunikacja w codziennej pracy Uczelni

DZIAŁANIA

- Opracowanie rekomendacji dotyczących języka inkluzyjnego w Uczelni

- Dostosowanie formularzy rekrutacyjnych oraz komunikacji uczelnianej pod kątem języka inkluzywnego, respektującego wszystkie tożsamości płciowe²⁴
- Opracowanie szablonów komunikatów uwzględniających język równościowy i ujednolicenie nazewnictwa w oficjalnych komunikatach
- Organizacja warsztatów z zakresu komunikacji bez przemocy (NVC)
- Organizacja szkoleń dla osób studiujących i zatrudnionych z rozwiązywania konfliktów w grupie
- Opracowanie kluczowych komunikatów dotyczących równego traktowania w formie infografik

IV CEL GŁÓWNY:

Równościowe standardy w działaniach edukacyjnych

Cel szczegółowy: Wprowadzenie tematyki równości do działań dydaktycznych i edukacyjnych

DZIAŁANIA:

- Organizacja szkoleń dla osób studiujących z zakresu podstaw prawa pracy i praw pracowniczych w odniesieniu do sektora kreatywnego
- Wprowadzenia warsztatów/zajęć dla osób studenckich dotyczących szeroko rozumianej dostępności (zwłaszcza na kierunku: reżyseria)
- Wprowadzenie obowiązkowego szkolenia „Etyka pracy w teatrze” dla nowo zrekrutowanych roczników osób studiujących
- Szkolenia dot. charakteru funkcji koordynatora intymności

Cel szczegółowy: Promowanie tematyki równości, wspólnotowości, działań antydyskryminacyjnych w pracach twórczych.

²⁴ Punkt odnosi się w szczególności do działań skierowanych do osób transpłciowych oraz niebinarnych, których płeć odczuwana nie jest zgodna z tą wskazaną w dokumentach.

DZIAŁANIA:

- Organizacja otwartego forum na temat trudnego dziedzictwa literatury i dramatu
- Wspieranie paradygmatu równościowego przy tworzeniu kół naukowych, projektów badawczych, monografii naukowych i artystycznych
- Upowszechnianie wśród osób studiujących i pedagogów_żek publikacji i podręczników dotyczących budowania włączającego i wrażliwego świata teatru i filmu
- Promowanie i wdrażanie idei kontraktowania prac twórczych na zajęciach realizowanych w AST

II FILAR: BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

I CEL GŁÓWNY:

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

Cel szczegółowy: Budowanie świadomości na temat równego traktowania w zatrudnieniu

DZIAŁANIA:

- Organizacja cyklicznych (minimum raz na trzy lata) szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych
- Organizacja cyklicznych (minimum raz na dwa lata) szkoleń z radzenia sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych w kontakcie z osobami studiującymi
- Wprowadzenie zasady równej reprezentacji w komisjach konkursowych i procesach rekrutacyjnych
- Organizacja kampanii mailingowej kierowanej do osób zatrudnionych na temat zjawisk dyskryminacji i mobbingu
- Działania edukacyjne na temat zjawiska dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy

Cel szczegółowy: Skuteczny system reagowania na sytuację naruszeń w miejscu pracy

DZIAŁANIA:

- Wyznaczenie Rzeczników ds. Etyki z działów administracyjnych
- Stworzenie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej dla pracowników
- Opracowanie wzoru skargi dot. mobbingu i dyskryminacji
- Utworzenie skrzynki mailowej umożliwiającej poufne zgłaszanie nieprawidłowości
- Rozwijanie idei mediacji jako formy rozwiązywania sporów

Cel szczegółowy: Regularny monitoring instytucji w zakresie skali występowania dyskryminacji i mobbingu

DZIAŁANIA:

- Cykliczne badania satysfakcji osób zatrudnionych
- Monitoring naruszeń prowadzony przez Rzeczników ds. Etyki
- Stworzenie systemu ankiet okresowych dotyczących warunków i komfortu pracy

Cel szczegółowy: Wsparcie dla osób z grup narażonych na wykluczenie

DZIAŁANIA:

- Upowszechnianie wiedzy z zakresu sytuacji i skali zjawiska dyskryminacji wobec osób LGBT+
- Udział w wydarzeniach promujących inkluzywność dla pracowników, takich jak np. BeyondLabels – targi pracy skierowane do społeczności LGBT+
- Wzmacnianie działań na rzecz rekrutacji i wsparcia pracowników_czek z niepełnosprawnościami
- Działania edukacyjne dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy, obejmujące upowszechnianie materiałów i kampanii świadomościowych
- Działania edukacyjne dotyczące zjawisk seksizmu i stereotypów ze względu na płeć

II CEL GŁÓWNY:

Budowanie silnej wspólnoty wszystkich osób zatrudnionych

Cel szczegółowy: Wzmocnienie dobrej i transparentnej komunikacji

DZIAŁANIA:

- Organizacja szkoleń komunikacji bez przemocy
- Opracowanie i promowanie zestawu dobrych praktyk komunikacyjnych i zasad współpracy w zespołach
- Organizacja cyklicznych szkoleń z zakresu feedbacku i zarządzania kryzysem dla kierowników
- Organizacja szkoleń z leadershipu dla osób na stanowiskach kierowniczych i dla pedagogów_żek
- Organizacja otwartych webinarów z zakresu równego traktowania i inkluzji społecznej dla osób pracowniczych

Cel szczegółowy: Rozwijanie modeli otwartego i demokratycznego zarządzania zespołami

DZIAŁANIA:

- Wprowadzenie rekomendacji dotyczących składu komisji, rad i podobnych ciał w sposób wyrównany płciowo
- Stworzenie modelu inkluzywnej rekrutacji i organizacja szkoleń w tym zakresie dla osób zaangażowanych w ten proces
- Wprowadzenie transparentnego systemu ewaluacji pracownika i modelu oceny okresowej 360 stopni
- Opracowanie rekomendacji dotyczących budowania rozwoju ścieżek kariery w organizacji

Cel szczegółowy: Budowanie wspólnoty akademickiej pomiędzy ośrodkami AST

DZIAŁANIA:

- Większa integracja osób zatrudnionych w formie spotkań i wspólnych wydarzeń
- Wizyty studyjne pomiędzy ośrodkami pracowników_czek z różnych działów
- Regularne wizyty władz Uczelni we wszystkich ośrodkach i spotkania z osobami zatrudnionymi
- Organizacja spotkań z zewnętrznym Rzecznikiem_czką ds. Etyki

III CEL GŁÓWNY:

Przeciwdziałanie zjawiskom stresu i wypaleniu oraz działania na rzecz work-life balance

Cel szczegółowy: Wzmocnienie rodziców w organizacji oraz osób pełniących funkcje opiekuńcze

DZIAŁANIA:

- Opracowanie systemu reboardingu dla rodziców powracających do miejsca pracy
- Wsparcie rodziców poprzez zapewnienie możliwości pracy zdalnej w sytuacjach konieczności pozostania z dzieckiem w domu
- Monitoring danych w zakresie osób korzystających z opieki nad dzieckiem lub osobą dorosłą wymagającą opieki

Cel szczegółowy: Wzmocnienie dobrostanu i inkluzji osób zatrudnionych

DZIAŁANIA:

- Przeprowadzenie analizy potrzeb osób zatrudnionych w zakresie komfortu miejsca pracy w formie ankiet
- Organizacja szkoleń zwiększających wiedzę/świadomość na temat zjawisk wypalenia zawodowego oraz komunikacji z osobami w kryzysie itp.
- Działania wzmacniające kobiety w okresie menopauzy
- Rozwijanie dostępu do środków higieny menstruacyjnej – różowe skrzyneczki

- Rozwijanie komunikacji skierowanej do ojców w organizacji i promowanie równych modeli rodzicielstwa
- Wsparcie psychologiczne dla osób zatrudnionych w kryzysie w związku z sytuacjami o charakterze zawodowym
- Organizacja działań świadomościowych na temat profilaktyki zdrowotnej w miejscu pracy (różowy październik, niebieski listopad)

III FILAR: ZAANGAŻOWANIE AST NA RZECZ ZMIANY SPOŁECZNEJ

I CEL GŁÓWNY:

Upowszechnianie wiedzy o teatrze i inkluzywnej opowieści o dziedzictwie Uczelni

Cel szczegółowy: Upamiętnienie historii AST i teatru w przestrzeni miasta i regionu

DZIAŁANIA:

- Działania na rzecz nazewnictwa ulic w Krakowie, Bytomiu i Wrocławiu nazwiskami osób związanych z AST ze szczególnym uwzględnieniem dziedzictwa kobiet
- Stworzenie materiałów w języku angielskim dot. dziedzictwa Uczelni pod kątem promocji AST zagranicą, ze szczególnym uwzględnieniem dobrych praktyk w obszarze równego traktowania
- Działania na rzecz ustanowienia zielonych pomników poświęconych ważnym osobom związanym z Akademią w każdej z lokalizacji, jako narzędzia budowania świadomości społecznej wokół teatru

Cel szczegółowy: Promowanie idei sieciowania szkół artystycznych i uniwersytetów na rzecz rozwoju wiedzy o teatrze

DZIAŁANIA:

- Sieciowanie Akademii z miejskimi muzeami, w swojej misji realizującymi ekspozycje tematyczne poświęcone historii miasta i podejmowanie wspólnych inicjatyw edukacyjnych, które mówią o roli teatru i kulturze jako narzędziu społecznej zmiany

- Zaangażowanie przedstawicieli_ek AST w działania stowarzyszeń działających na rzecz edukacji bez przemocy, np. Sieć ASBIR

II CEL GŁÓWNY:

Poprawa jakości edukacji teatralnej jako narzędzia zmniejszania wykluczenia społecznego

Cel szczegółowy: Upowszechnianie sztuk teatralnych wśród grup narażonych na wykluczenie

DZIAŁANIA:

- Realizacja projektów skierowanych do seniorów_ek – np. pokazy spektakli AST w siedzibach DPS-ów, zakładach poprawczych, więzieniach, świetlicach w mniejszych miejscowościach
- Rozwijanie współpracy z teatrami i inicjatywami teatralnymi osób z niepełnosprawnościami
- Organizacja pokazów spektakli w szkołach, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży narażonej na wykluczenie

Cel szczegółowy: Podwyższanie poziomu edukacji teatralnej w szkołach i w przedszkolach oraz budowanie kompetencji teatralnych w społeczeństwie

DZIAŁANIA:

- Tworzenie oraz konsultacja materiałów, scenariuszy wydarzeń, uroczystości adresowanych do przedszkoli oraz szkół podstawowych (dotyczących wyboru tekstów utworów itp.)
- Rozwijanie programu wolontariackiego dla studentów_ek: Uczelnia, nawiązując wcześniej współpracę z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz zmiany społecznej, może stać się platformą, poprzez którą organizacje pozarządowe mogą pozyskać wsparcie wolontariackie do różnych akcji i kampanii społecznych
- Warsztaty dla nauczycieli_ek przedszkoli oraz szkół podstawowych i ponadpodstawowych z tworzenia spektakli z tymi grupami, prowadzone przez pedagogów_żki AST

- Tworzenie materiałów dodatkowych towarzyszących m.in. spektaklom dyplomowym w formie np. scenariuszy lekcji dla nauczycieli, quizów czy gier.