

Dyskryminacja ze względu na płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową w sporcie

Raport z badań i rekomendacje dla uczelni sportowych

Redakcja: dr Magdalena Żmuda-Pałka

FAIRFem
FUNDACJA NA RZECZ RÓWNOŚCI W SPORCIE

Dyskryminacja ze względu na płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową w sporcie

Raport z badań i rekomendacje dla uczelni sportowych

Redakcja: dr Magdalena Żmuda-Pałka



Publikacja powstała w ramach projektu: „Warsztaty antydyskryminacyjne na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych”.

Wydawca:

Fundacja Fair Fem

ul. Korepty 13P

30-864 Kraków

fundacja@fairfem.org

<https://fundacjafairfem.org.pl/>

Kraków 2025

Publikacja współfinansowana przez Komisję Europejską w ramach Projektu „Building Bridges - Civic Capital in Local Communities”, realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021 – 2027.

Koordynacja projektu i realizacja badań: **Fundacja Fair Fem – Joanna Burzydło, Marika Kudra, Karolina Baran, Magdalena Popławska, dr Julian Czurko**

Redakcja merytoryczna: **dr Magdalena Żmuda-Palka, Joanna Burzydło**

Konsultacja prawna: Klaudyna Horniczak

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Cele i wartości projektu	5
Etap diagnostyczny	6
Analiza danych zastanych	6
Analiza badań naukowych	12
Sport tylko dla męskich mężczyzn	12
Podział płciowy a wychowanie fizyczne	13
Kobiety na wysokich stanowiskach w organizacjach sportowych	14
Działania monitorujące	17
Badania stron internetowych uczelni sportowych	17
Wyniki	19
Dokumenty dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji	19
Kwestionariusz ankiety wśród studentów i studentek AWF	20
Metody badawcze	21
Badanie pilotażowe	22
Badanie właściwe	27
Wyniki badań	28
Doświadczenia wykluczania i nierównego traktowania kobiet na uczelni	28
Przejawy wykluczania i nierównego traktowania kobiet w sporcie akademickim	29
Doświadczenia wykluczania i gorszego traktowania mężczyzn na uczelni	30
Doświadczenia wykluczania i dyskryminacji osób LGBT+ na uczelni	31
Doświadczenia mobbingu i nadużyć w środowisku akademickim i sportowym	31
Rekomendacje studentów dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji	31
Doświadczenia z żartami o kobietach ze strony prowadzących zajęcia na uczelni	33
Doświadczenia z żartami o osobach LGBT+ ze strony kadry dydaktycznej	34
Doświadczenia z niepożądanym dotykiem ze strony kadry dydaktycznej	35
Doświadczenia z komplementowaniem wyglądu i uwagami o podtekście erotycznym	35
Doświadczenia z propozycjami seksualnymi ze strony kadry dydaktycznej	35
Doświadczenia z komentarzami dotyczącymi statusu związku	36
Rekomendacje osób studiujących dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji wobec osób LGBT+	36
Postrzeganie uczelni jako środowiska otwartego i inkluzywnego	37
Znajomość dostępnych form wsparcia w sytuacji dyskryminacji	37
Podsumowanie badań	38
Dobre praktyki i rekomendacje dla uczelni	39
Etap interwencyjny	40
Warsztaty antydyskryminacyjne	40

Seminarium naukowe	41
Etap analityczny	41
Raportowanie	41
Spis tabel	42
Spis wykresów	42

Projekt pt. **Warsztaty antydyskryminacyjne na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych**, realizowany przez Fundację Fair Fem we współpracy z partnerami oraz ekspertami społecznymi, ma na celu zbadanie problematyki dyskryminacji w polskim sporcie akademickim oraz w organizacjach sportowych. Dzięki warsztatom antydyskryminacyjnym, monitorowaniu procedur równościowych oraz działaniom rzeczniczym, projekt dąży do wprowadzenia standardów promujących prawa człowieka i różnorodność.

Celem projektu jest zwiększenie świadomości na temat mechanizmów wykluczenia oraz barier w sporcie, a także opracowanie rekomendacji, które umożliwią stworzenie bardziej otwartego i włączającego środowiska sportowego.

Wieloletnie doświadczenie Fundacji Fair Fem pozwoliło dostrzec bariery i nierówności, które dotyczą osoby z grup mniejszościowych w sporcie. Fundacja szczególną uwagę zwraca na problemy kobiet oraz ich równouprawnienie, a także na sytuację osób LGBT+. Z badań przeprowadzonych przez Fundację w 2023 roku wśród studentów I roku Wychowania Fizycznego AWF Kraków wynika, że respondenci to głównie w pełni sprawni mężczyźni, dla których kwestie nierówności czy braku dostępności nie są istotne lub ich nie dotyczą, co sprawia, że nie dostrzegają tych problemów. Działania podejmowane w 2023 roku oraz w ramach niniejszego projektu wynikają z niedostatecznego stanu badań w Polsce na temat dyskryminacji płciowej, osób LGBT+ oraz tożsamości płciowej w sporcie. Nieliczne artykuły naukowe dotyczące stereotypów płci czy barier równościowych pokazują, że problem dyskryminacji w sporcie pozostaje niedostrzegany lub pomijany.

Cele i wartości projektu

Cele i wartości proponowanych przez nas działań są zgodne z treściami Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, szczególnie w kontekście tytułu III dotyczącego Równości. Równouprawnienie płci, które zakłada równą wartość mężczyzn i kobiet, stanowi fundamentalną zasadę Unii Europejskiej. Zbadanie problematyki dyskryminacji w środowisku wyższych uczelni sportowych, takich jak AWF, a także analiza związków sportowych i wybranych klubów pod kątem stosowania standardów antydyskryminacyjnych, pozwoli nam poruszyć kwestie dotąd niewystarczająco eksponowane lub wręcz uznawane za nieobecne w polskim sporcie. Dotyczy to takich problemów jak homofobia, transfobia, brak równości płci, wykluczanie osób z niepełnosprawnościami oraz inne formy dyskryminacji. Niestety, polskie instytucje sportowe często unikają zajmowania się tymi tematami lub finansowania działań równościowych i antydyskryminacyjnych, co może służyć utrzymaniu status quo grup dominujących i uprzywilejowanych. Z naszych wstępnych analiz wynika, że standardy i procedury antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe nie są traktowane jako niezbędne elementy oferty

związków sportowych, klubów czy uczelni. Brak takich zapisów na stronach internetowych oraz w oficjalnych dokumentach jest niepokojący. Na poziomie rządowym, w kontekście Ministerstwa Sportu i Turystyki, można znaleźć zapytanie (z października 2021 r.) ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich do ówczesnego wicepremiera na temat „Ochrony przed mobbingiem i molestowaniem w związkach sportowych”. W odpowiedzi Ministerstwa na zapytanie RPO znajdziemy jedynie informacje: “(...) w Ministerstwie Sportu i Turystyki podejmowane są także inne działania celem zwrócenia uwagi polskich związków sportowych na potrzebę wprowadzania rozwiązań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych” oraz “Polskie związki sportowe otrzymały pytanie badawcze dotyczące podejmowania działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć.”¹ W związku z powyższym uważamy proponowane działania za zasadne i niezbędne.

Cele naszego projektu obejmują:

- Zbadanie potrzeb i zasobów środowiska sportowego, połączone z pogłębioną diagnozą problemów w kontekście dyskryminacji.
- Rozpoznanie i opisanie istniejących barier oraz nierówności.
- Poznanie i zrozumienie zasad funkcjonowania środowiska sportowego oraz określenie możliwości rozwoju edukacji antydyskryminacyjnej.
- Zidentyfikowanie zasobów w środowisku sportowym, w tym sprzymierzeńców i sprzymierzeńczyń oraz zaproszenie ich do współpracy z naszą fundacją w rozwijaniu edukacji antydyskryminacyjnej na uczelniach sportowych.

Etap diagnostyczny

Analiza danych zastanych

Prawo Unii Europejskiej zniosło tradycyjnie pojmowane różnice między kobietą a mężczyzną. W związku z tym, dyrektywa Unii Europejskiej 76/207/EWG z 1976 roku wprowadza zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Zgodnie z artykułem 3 tej dyrektywy, stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, w tym kryteriów selekcji, dostępu do wszystkich prac i stanowisk, niezależnie od sektora czy gałęzi działalności, oraz na wszystkich poziomach hierarchii zawodowej (Dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r.). Unia Europejska, w Karcie Praw Podstawowych, w artykule 21, zakazuje także nierównego traktowania ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne. W kontekście zakazu dyskryminacji Polska związana jest też orzecznictwem ETPCz, przede wszystkim znajdzie tu zastosowanie art. 14

¹ https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-02/Odpowiedz_MSiT_2.02.2022.pdf

Konwencji (zakaz dyskryminacji) i art. 8 (prawo do prywatności). Z art. 8 wywodzona jest przez Trybunał zasada poszanowania tożsamości płciowej (np. w sprawie Van Kuck v Germany, Application nr 35968/97, tożsamość płciowa uznana za jeden z najważniejszych elementów tożsamości osobowej, chroniona na zasadzie prawa do prywatności); ugruntowana linia orzecznicza wskazuje (przede wszystkim od wyroku Goodwin v. UK, Application nr 28957/95), że osoby transpłciowe muszą mieć możliwość życia w zgodzie z własną tożsamością we wszystkich dziedzinach życia, dla pełnej integralności fizycznej i psychicznej. Oczywiście Polska bardzo słabo wywiązuje się z obowiązków nałożonych przez Trybunał ². Jednak orzecznictwo ETPCz dotyczące transpłciowości jest tym bardziej ważne dla Polski, ponieważ w polskim systemie ochrona osób trans jest ograniczona; nie istnieje nawet ustawa regulująca uzgodnienie płci.

Równe traktowanie wynika również z ogólnych zasad konstytucyjnych zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. Zgodnie z informacjami zawartymi na stronie rządowej – koordynatora ds. Równego Traktowania ³, **dyskryminacja** (łac. discrimino – rozróżniam) oznacza traktowanie osób, które ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną znajdują się w gorszej sytuacji niż inne osoby w porównywalnej sytuacji. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Artykuł 33 Konstytucji stwierdza, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W szczególności mają 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 odznaczeń” (ust.2).

Wśród podstawowych aktów prawnych, mających na celu zapewnienie przestrzegania norm konstytucyjnych w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, znajduje się ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.), znana jako ustawa o równym traktowaniu. Określa ona obszary i metody przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną ⁴.

Na stronie rządowej – koordynatora ds. Równego Traktowania, można odnaleźć także przedstawione niżej definicje.

² <https://www.refworld.org/jurisprudence/caselawcomp/echr/2020/en/123516>

³ <https://www.gov.pl/web/sport/koordynator-ds-rownego-traktowania>

⁴ Dz. U. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm),

Dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Molestowanie – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Nierówne traktowania – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Zasada równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie ⁵.

W sporcie zauważalne są znaczące dysproporcje i nierówności. Według Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), sport wciąż jest domeną mężczyzn. Z raportu GUS z 2022 roku wynika, że w klubach sportowych ćwiczyli głównie mężczyźni (84,1%), podczas gdy kobiety stanowiły jedynie 15,9%. W 2023 roku udział kobiet z licencjami wyniósł 20,5%⁶.

⁵

<https://bip.mkidn.gov.pl/pages/koordynator-do-spraw-rownego-traktowania/czym-jest-dyskryminacja-i-rowne-traktowanie.php>

⁶ *Kultura fizyczna w Polsce w 2023 roku*, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5495/13/7/1/kultura_fizyczna_w_polsce_w_2023_r.pdf

W Akademickim Związku Sportowym udział kobiet był wyższy i wyniósł 44,1%. Na arenie międzynarodowej kobiety reprezentowały kraj w 41,4% przypadków, a w 2023 roku ten wskaźnik spadł do 38,6%. W 2022 roku ponad połowa ćwiczących w klubach sportowych była zarejestrowana w polskich lub okręgowych związkach sportowych (623,2 tys. osób), z czego 20,3% stanowiły kobiety. W Polsce ćwiczyło 1 213 509 osób, z czego 27,2% to kobiety, a na wsiach ich udział był jeszcze niższy (20,6%). Z raportu wynika, że najmniej kobiet uprawiało piłkę nożną, football amerykański, strzelectwo sportowe i wędkarstwo. Chociaż piłka nożna jest jednym z najlepiej rozwijających się sportów drużynowych na świecie, w Polsce jej popularność wśród kobiet jest niska (6,7%). Statystyki FIFA wskazują, że w Polsce piłkę nożną uprawia nieco ponad 25 tys. kobiet, co stanowi niski wskaźnik w porównaniu do Szwecji (około 140 tys. kobiet przy populacji 10 mln) oraz Niemiec (ponad 186 tys. zawodniczek przy populacji 32 mln) i Francji (165 tys. przy populacji 68 mln) ⁷.

Dane GUS za rok 2021 pokazują, że mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali regularny udział w zajęciach sportowych (23,1% wobec 18,1%), podczas gdy więcej kobiet (18,5%) uczestniczyło w zajęciach sporadycznie. Mężczyźni oceniali swoją kondycję fizyczną jako bardzo dobrą lub dobrą w 70,1% przypadków, w porównaniu do 61,7% kobiet. Uczestnictwo w zawodach lub imprezach zadeklarowało 16,3% osób (17,6% mężczyzn i 14,8% kobiet). Wśród osób regularnie uczestniczących w zajęciach, odsetek ten wzrastał do 18,0% (20,1% mężczyzn i 15,7% kobiet). W klubach sportowych więcej mężczyzn niż kobiet zajmowało stanowiska zarządzające. W kadrze szkoleniowej kobiety stanowiły niespełna 7%⁸. W 2022 roku w klubach sportowych pracowało łącznie 58,7 tys. osób kadry szkoleniowej, z czego jedynie 18,2% to kobiety.

W 2014 roku powstała ekspertyza prowadzona przez R. Włoch oraz zespół badawczy w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, zlecona przez Ministerstwo Sportu i Turystyki⁹. Ekspertyza uwzględniała dane statystyczne, doniesienia naukowe, analizę stron internetowych zagranicznych organizacji sportowych oraz literatury przedmiotu, odnosząc się do sytuacji kobiet w sporcie rekreacyjnym i wyczynowym. Jednym z kluczowych wniosków było to, że kobiety są znacznie słabiej reprezentowane w sporcie wyczynowym niż mężczyźni. Innym wnioskiem było stwierdzenie, że w Polsce kobiety są znacznie gorzej reprezentowane w systemie sportowym, co może wynikać z braku stosowania mechanizmów antidyskryminacyjnych przez związki i organizacje sportowe. Większość polskich związków sportowych nie ma zapisów dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć. Spośród dwudziestu

⁷ FIFA, Women's Football Member Associations Survey Report 2023, <https://inside.fifa.com/womens-football/news/fifa-releases-global-womens-football-landscape-survey-report>

⁸ GUS, Uczestnictwo w sporcie i rekreacji ruchowej w 2021 roku, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5495/5/2/1/uczestnictwo_w_sporcie_i_rekreacji_ruchowej_w_2021_r.pdf; A. Makuch, Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w sporcie.

Dobre praktyki w Radach Sportu, https://cise.org.pl/pliki/ebbb253783039f62eca74fd9f0c0631a68427/przeciwdzialanie_dyskryminacji_kobiet_w_sporcie_dobre_praktyki_w_radach_sportu.docx_1_1.pdf

⁹ R. Włoch, Bariery równouprawnienia płci w sporcie: Streszczenie; <https://www.gov.pl/attachment/96b10595-c5ec-4d6e-8bc2-b0e9fe9f4765>

analizowanych instytucji, jedynie Polski Komitet Olimpijski, Polski Związek Piłki Nożnej oraz Polski Związek Hokeja na Trawie posiadały zapisy dotyczące dyskryminacji. Pozostałe związki nie zamieściły nawet kodeksów etycznych zgodnych z międzynarodowymi standardami. W żadnym związku w 2013 r. nie powołano oddzielnej komisji lub rzecznika ds. równego traktowania, żadna z organizacji nie uwzględniła na stronie internetowej dobrych praktyk równościowych.

W 2013 roku kobiety stanowiły jedynie 13% członków zarządów polskich związków sportowych zajmujących się dyscyplinami olimpijskimi, a w aż 16 z 26 zarządów nie było ani jednej kobiety. W 2014 roku kobiety stanowiły zdecydowaną mniejszość wśród trenerów (12%), instruktorów (11,2%) oraz sędziów (16,6%).¹⁰

Podobne wyniki przedstawiono przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) w 2015 r. Raport ten prowadzony w 28 europejskich krajach, w związkach sportów olimpijskich wykazał, że kobiety zajmują tylko 14% stanowisk decyzyjnych. Z drugiej strony, wyniki *Sydney Scoreboard: A Global Index for Women in Sport Leadership*, internetowego narzędzia do monitorowania obecności kobiet w krajowych związkach sportowych na całym świecie, wykazały, że w latach 2013-2014 w 21 krajach europejskich odsetek kobiet w związkach wahał się. Spośród krajów europejskich - najniższy wskaźnik był w Polsce i wyniósł 9%, w zarządach federacji krajowych zasiadało jeszcze mniej kobiet, bo średnio 8% w Europie i 10% na świecie.¹¹ W Polsce zaledwie kilka kobiet zarządzało związkiem sportowym i łącznie było ich zaledwie 3%. Dane z kolejnych lat (2017 r.) nie świadczą o zwiększeniu liczby kobiet, a wręcz przeciwnie, świadczą o braku pozytywnych zmian i pokazują, że kobiety pozostają znacząco niedoreprezentowane na stanowiskach kierowniczych w sporcie.¹²

Informacje na temat przynależenia kobiet do organizacji sportowych dostarcza Komisja Sportu Kobiet przy Polskim Komitecie Olimpijskim w dokumencie z 2020 r., *Polityka równego traktowania – rekomendacje grupy roboczej przy Komisji Sportu Kobiet PKOl*, autorstwa D. Gerasimuk¹³. Jak podkreślono, należy przeciwdziałać stereotypom płciowym odnośnie uczestnictwa dziewcząt w sporcie, tworzyć kampanie z ambasadorkami i przedstawiać ścieżkę kariery zawodowej, w oparciu o wykorzystanie dobrych praktyk z innych krajów. Zauważono także problem z wynagrodzeniem, stypendiami sportowymi reprezentantek oraz z uregulowaniem zapisów dotyczących przechodzenia na urlopy macierzyńskie zawodniczek grających w klubach sportowych. Postulowano także o zapewnienie 30% udziału kobiet w

¹⁰ Ibidem.

¹¹ EIGE. 2015. *Gender Equality in Power and Decision-making. Raport*. Brussels: European Institute for Gender Equality, Council of Europe, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/jtn_publication_final.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/jtn_publication_final.pdf)

¹² EIGE. 2017. *Gender equality index 2015: measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Report (Country Profiles)*, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Poland-Gender-Equality-Index-2015.pdf>

¹³ D. Gerasimuk, *Polityka równego traktowania – rekomendacje grupy roboczej przy Komisji Sportu Kobiet PKOl*, [SPORT_KOBIET.pdf](#)

zarządach wszystkich organizacji sportowych, jednakże jak wykazały dane z 2020 r. przez Komisję Sportu Kobiet aż w 44% polskich związkach sportowych, kobiety nie posiadały swoich przedstawicielek, a w 28% związków kobiety stanowiły tylko 20% członków zarządu. W klubach sportowych zrzeszonych jest 26% a 22% sędziów sportowych to kobiety. W związkach sportowych dyscyplin olimpijskich funkcję prezesa sprawuje 5% kobiet, a wiceprezesa 15%, a w 8 związkach w zarządzie jest min. 20 % kobiet; 10% to trenerki i instruktorki.

Analiza badań naukowych

W Polsce temat dyskryminacji w sporcie, ze względu na płeć, orientację seksualną czy tożsamość płciową jest mało podejmowany w badaniach naukowych (ekspertyza dla MSiT pod red. Renaty Włoch, *Bariery równouprawnienia płci w sporcie*, 2014; *Gra ciałem. Praktyki i dyskursy różnicowania płci w sporcie*, Honorata Jakubowska, PWN, 2015), pomimo że równouprawnienie jest przyznaniem kobietom i mężczyznom tych samych praw.¹⁴ Równość płci uznaje się za równe uczestnictwo w życiu społecznym, we wszystkich jego sferach¹⁵ i nakłada obowiązek na instytucjonalną praktykę, by traktować kobiety w sposób niedyskryminujący,¹⁶ a więc w taki sam jak mężczyzn.¹⁷

Temat dyskryminacji, mobbingu, nierównego traktowania jest rzadko podejmowany przez badaczy sportu (Natalia Organista, Ewa Rutkowska, Susanna Andrei, *Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie*, Warszawa 2022). Badania, które zostały opublikowane, potwierdzają, że problem dyskryminacji jest obecny w polskim sporcie.

Sport tylko dla męskich mężczyzn

Jedna z nowszych prac dotyczy języka dyskryminującego i wykluczającego w sporcie oraz mediach sportowych pt. „Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie”¹⁸. Publikacja zawiera część teoretyczną, z zebraną i dostępną wiedzą na temat obecności (czy nieobecności) kobiet i osób LGBT+ w sporcie oraz ich reprezentację w mediach. Część zasadnicza zawiera rozdziały o seksizmie i mizoginii, lesbofobii, transfobii obecne w sporcie oraz sposoby przeciwdziałania, dobre praktyki do naśladowania, sugestie i rekomendacje autorek. Jest to praca o tyle ważna, gdyż nakierowana na dziennikarzy, ponieważ temat dyskryminacji w sporcie ze względu na płeć, tożsamość płciową czy orientację seksualną, bardzo często pozostaje w kręgu zainteresowań mediów. W pracy tej Autorki wyróżniły w sposób zasadny stereotypy, które przyczyniają się do odmiennego traktowania osób LGBT+ czy cishetero kobiet w sporcie. Wskazały, że sport od zawsze uważany był za domenę mężczyzn, a stereotypowy podział na dyscypliny „kobiece” i „męskie” powoduje, że kwestionuje się tożsamość płciową czy seksualność osób uprawiających dyscypliny „niezgodne” z ich płcią. Jak przyznają, siła i wytrzymałość, symbolicznie łączone są z męską cisheteroseksualnością, dlatego też osoby LGBT+, a zwłaszcza osoby trans- i interpłciowe w sportach kobiecych nadal doświadczają ogromnej dyskryminacji. W sporcie dokonuje się ostrego binarnego podziału płci, tym samym umacnia „naturalizowanie” różnic płciowych. Binarny podział stwarza wykluczanie,

¹⁴ M. Puławski, op.cit.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ S.E. Merry, *Human rights and gender violence. Transplanting international law into local justice*, Chicago 2006.

¹⁷ N. Witula, Równość kobiet i mężczyzn, w: Wartości Unii Europejskiej w świetle art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej red. Artur Kotowski, Aleksandra Syryt, Warszawa 2023.

¹⁸ <https://www.fundacjadlawolnosc.org/wp-content/uploads/2022/10/jak-pisac-i-mowic.pdf>

dystansowanie czy kulturę ciszy wokół osób LGBT+, co wzmacnia przekonanie o „normalności” cis-heteroseksualności w sporcie i „inności” osób LGBT+. W badaniu, tym podkreślono istnienie „kultury ciszy: czyli nie ujawnianie swojej orientacji czy tożsamości płciowej, ponieważ mogą wynikać z tego negatywne konsekwencje”¹⁹. Wszelkie przejawy dyskryminacji w sporcie, takie jak homofobia, transfobia, wykluczenie czy kultura ciszy wpływają negatywnie na osoby LGBT+ w sporcie, które często modyfikują swoje zachowania, aby nie być „podejrzaną” osobą LGBT i nie być napiętnowanym.²⁰ Homoseksualność mężczyzn, częściej niż kobiet, sprawia, że nie ujawniają oni swej orientacji, zwłaszcza w „męskich” dyscyplinach sportu, najczęściej w sportach zespołowych. Homoseksualność zaburza więc pomiędzy mężczyznami w sporcie, a wizerunkiem geja kwestionuje jego męskość. Ponadto homoseksualni zawodnicy nie mogą być „sportowcami”, ponieważ postrzegani są jako słabi i delikatni, co jest sprzeczne z zasadami sportu, gdzie dominuje walka, rywalizacja i brutalność. W polskich badaniach podkreśla się także, że nadal istnieją, stereotypowe przekonania o męskiej dominacji w sporcie, co prowadzi do stereotypizacji zawodniczek, które postrzegane są jako osoby homoseksualne, ponieważ uważa się ich zachowanie za niewłaściwe dla kobiet.²¹ Powyższe badania wykazały także, że osoby LGBT doświadczają, aż w 82% homofobicznego bądź transfobicznego języka, 54% badanych gejów i 36% lesbijek czuje się niemile widzianymi w sporcie, 41% osób biorących udział w badaniu doświadczyło słownej homofobii, podczas uprawiania sportu ²²

Podział płciowy a wychowanie fizyczne

Problem nierówności dotyczy także wychowania fizycznego. Z badań wynika, że dziewczęta i chłopcy są często traktowani inaczej na lekcjach wychowania fizycznego pod względem domniemanych umiejętności i ich potencjału fizycznego²³. Podział uczniów głównie na kryterium płci, jeszcze bardziej powieliła przekonania o różnicach między płciami²⁴. Ponadto uczniowie są marginalizowani podczas lekcji wychowania fizycznego, gdy nie są zgodni z heteronormatywnością, a nauczyciele utrzymują heteronormy, wybierając określone gry lub ćwiczenia. Dodatkowo dziewczęta na lekcjach wychowania fizycznego są często postrzegane

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem, H. Jakubowska, From Keeping Silent to Coming Out-the Status of Sexual Minorities in Sports. *Kultura i Społeczeństwo*, 2014, nr 1, doi: 10.2478/kultura-2014-0019.

²² Natalia Organista, Ewa Rutkowska, Susanna Andrei, *Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie*, Warszawa 2022.

²³ G. Göran, ‘It’s Not Like You Are Less of a Man Just Because You Don’t Play Rugby’—Boys’ Problematisation of Gender During Secondary School Physical Education Lessons in New Zealand.” *Sport, Education and Society* 2017, 22 (8), <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1112781>.

G. Göran, and H. Larsson, “The Productive Effect of Power: (Dis)Pleasurable Bodies Materialising in and Through the Discursive Practices of Boys’ Physical Education.” *Physical Education and Sport Pedagogy* 2018, 23 (1), <https://doi.org/10.1080/17408989.2017.1294669>; L. Dillon, “Toward a Queer Inclusive Physical Education.” *Physical Education and Sport Pedagogy* 2018, 23 (1), <https://doi.org/10.1080/17408989.2017.1341478>.

²⁴ L. A. Hills, “Playing the Field(s): An Exploration of Change, Conformity and Conflict in Girls’ Understandings of Gendered Physicality in Physical Education.” *Gender and Education* 2006, 18 (5).

jako „problem” lub „inne”, a normą są aktywni chłopcy, którzy lubią sport²⁵. Badania przeprowadzone w szkole N. Organisty i wsp. jasno wskazują, że nauczyciele wychowania fizycznego są zorientowani wokół płci binarnej, a sposób komunikacji z uczniami wskazuje na głęboko zakorzenioną heteronormatywność²⁶. Badani nauczyciele w rozmowach z uczennicami podejmowali tematy stereotypowych kobiecych działań jak wygląd zewnętrzny czy zainteresowanie związkami, rozmowy nie dotyczyły aktywności fizycznej, a zatem rozumienie wychowania fizycznego i sportu przez nauczycieli wychowania fizycznego jest silnie uwarunkowane płcią, a opisane praktyki wskazują „na dominację zmaskulinizowanej wersji wychowania fizycznego”.²⁷ Nauczyciele przyznali, że wszyscy powinni być „traktowani tak samo”, jednak wskazywali, że nauczanie wychowania fizycznego chłopców i dziewcząt, traktują inaczej. Postrzegają różnice płci związane z wychowaniem fizycznym jako „naturalne” i widoczne w ich własnych praktykach nauczania i komunikacji, jako neutralne i uważali, że w żaden sposób nie wzmacniające pewnych wzorców płci. Jednocześnie dominujące założenia dotyczące płci i zakorzeniona heteronormatywność nie pozwalały im zauważyć, że ich sposoby komunikowania się z uczniami były silnie normatywne. Pozostawiali oni nie świadomi złożoności komunikacji wrażliwej na płeć.²⁸

Kobiety na wysokich stanowiskach w organizacjach sportowych

Literatura przedmiotu często odnosi się do niedostatecznej reprezentacji kobiet zajmujących najwyższe stanowiska w firmach i bariery, które uniemożliwiają kobietom awans na stanowiska kierownicze. Obsadzaniem kobiet na stanowiskach zarządzających, można zmienić stereotyp, że mężczyźni są lepiej predysponowani do przywództwa w organizacjach sportowych, ze względu na związek między męskością a sportem²⁹. Szczegółowa analiza obsady podstawowych stanowisk w krajowych i międzynarodowych organizacjach sportowych w perspektywie płci, przeprowadzona przez N. Organistę wykazała, że w polskich organizacjach sportowych bardzo niewiele kobiet pełni funkcje kierownicze. W porównaniu z międzynarodowymi i brytyjskimi odpowiednikami, polskie organizacje sportowe zatrudniają najmniej kobiet. Tylko w jednej organizacji, Polskim Związku Gimnastycznym, zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn, ale wynika to ze specyfiki tej dyscypliny sportu, w tym gimnastyki artystycznej, która zarezerwowana jest wyłącznie dla kobiet. Jeśli chodzi o pozostałe organizacje, w tych badaniach, wskazano, że tylko w czterech z nich, członkami zarządu są kobiety, w trzech były członkami prezydium zarządu, tylko w czterech kobieta była przewodniczącą zarządu, a w czterech kobieta

²⁵ O. L. Kimberly and D. Kirk. *Girls, Gender and Physical Education: An Activist Approach*, London 2015.

²⁶ N. Organista, Z. Mazur, H. Larsson, M. Lenartowicz, 'They don't have bad intentions.' The disciplinary power of heteronormative communication in upper secondary Polish physical education – a case study, *Physical Education and Sport Pedagogy* 20024 3(11), DOI: 10.1080/17408989.2024.2422606

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

²⁹ N. Organista, Underrepresentation of Women in Sports Organizations. Polish, British and International Organizations – a Comparative Analysis. *Central European Journal of Sport Sciences and Medicine*, 2017, 19 (3), DOI: 10.18276/cej.2017.3-05.

była przewodniczącą komisji. W polskich związkach istniały wówczas tylko dwie komisje ds. sportu kobiet. Również H. Jakubowska przeanalizowała ilość kobiet w zarządach polskich organizacji sportowych, reprezentujących letnie dyscypliny olimpijskie. Z jej badań z 2014 r. wynika, że zaledwie 6% kobiet było członkiniami zarządu. Podobna analiza przeprowadzona w 2018 r. wykazała, że 12% członków zarządów to kobiety³⁰.

Inne badania Z. Dziubiński i N. Organisty z 2013 r. wykazały, że w polskich organizacjach sportowych pracuje mniej kobiet niż w organizacjach międzynarodowych i w komisjach, o ile takie utworzono³¹. Organizacje międzynarodowe zwracały większą uwagę na zapobieganie dyskryminacji poprzez stosowanie odpowiednich zapisów w statutach, rezerwowanie miejsc dla kobiet w komitetach lub zwracanie uwagi na język, którym posługują się organizacje międzynarodowe. Polskie organizacje sportowe nie wdrażały strategii zmniejszania stopnia dyskryminacji ze względu na płeć, nie dostrzegały i nie były świadome konieczności zmian w tym obszarze³². Kolejne badania dotyczące zatrudniania kobiet w organizacjach sportowych, wykazały, że wykonywanie zadań kierowniczych przez kobiety wiązało się ze znaczną nieufnością wobec ich kompetencji³³. Zdaniem badanych, kobiety lepiej nadają się do pracy biurowej i wymagającej znacznej cierpliwości oraz posiadają predyspozycje do pracy w sporcie dziecięcym lub młodzieżowym, podczas gdy mężczyźni kojarzeni byli z zadaniami związanymi z zarządzaniem strategicznym, zajmowaniem stanowisk kierowniczych. Kobiety mówiły i wymieniały przykłady dyskryminacji ze względu na płeć w organizacjach sportowych. Przyznawały także swój niewielki wpływ na działalność organizacji. Barierą dla respondentek było ich funkcjonowanie w organizacji zdominowanej przez mężczyzn, w świecie, do którego muszą się dostosować. Mówiły o walce o szacunek i uznanie, co nie miało miejsca w przypadku mężczyzn. Dodały także, że ze względu na płeć były niemile widziane na stanowiskach związanych z kierownictwem wyższego szczebla i w ten sposób doświadczyły stereotypów ról płciowych. Brak zaufania do kobiet w sporcie i sieć starych znajomości wśród mężczyzn, to przyczyny, zdaniem badanych, braku nominacji na wyższe stanowiska. Badani mężczyźni nie zgadzali się z tymi opiniami. Wskazywali, że powód braku wybierania kobiet na wysokie stanowiska, leży po stronie kobiet, ponieważ nie są chętne i brak im zaangażowania na tego typu stanowiska³⁴. Mężczyźni w tych badaniach, nie zgłaszali istnienia konkretnych barier związanych z płcią w organizacjach, a nawet podkreślali, że czują się doceniani w miejscu pracy. Legitymizowali oni istniejące podziały, odwołując się do biologicznych różnic między

³⁰ H. Jakubowska, *Gra ciałem. Praktyki i dyskursy różnicowania płci w sporcie*. Warszawa 2014; H. Jakubowska, Underrepresentation and misrecognition of women in sport leadership, w: *Gender Diversity in European Sport Governance*, A. Elling, J. Hovden, and A. Knoppers, (red.), New York 2018, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315115061-6/poland-honorata-jakubowska>

³¹ Z. Dziubiński, N. Organista, Gender inequalities in Polish and international sports organisations, *Balt J Health Phys Act*. 2013, 5(4), doi: 10.2478/bjha-2013-0027

³² Ibidem.

³³ N. Organista, "The top is always reserved for men": gendering of leadership positions in polish sports federations. Polish Sociological Review, 2020, 212(4), https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10_26412_psr212_07/c/psr-pdf-131730-60287.pdf

³⁴ N. Organista, Gendering of recruitment and selection processes to boards in Polish sports federations, *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2020, DOI:10.1080/19406940.2020.1859587

mężczyznami a kobietami oraz brak aspiracji kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych³⁵. Utrwalona polityka, funkcjonująca od lat we wszystkich polskich związkach sportowych, umożliwia zachowanie kontroli w sposób niezauważalny i uznawany za oczywisty, a dominujące założenia organizacyjne dotyczące predyspozycji mężczyzn do pełnienia wyższych ról kierowniczych, utrudniają rozpoznanie elementów procedury wyborczej, niekorzystnych dla kobiet.

Z kolei A. Makuch zwraca uwagę na Rady Sportu, które powinny działać w jednostkach samorządu terytorialnego i które to Rady mają opiniować, inicjować i kontrolować zadania z zakresu kultury fizycznej. Autorka zwraca uwagę na bardzo małą liczbę kobiet w Radach Sportu. Jak wskazuje: „zapewnienie większego wpływu kobiet na funkcjonowanie organizacji i związków sportowych nie musi realizować się za pośrednictwem równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zarządach, lecz powinno polegać na sprawiedliwym uwzględnianiu głosu kobiet przy podejmowaniu kluczowych decyzji. Dlatego też, jeżeli kobiety nie uczestniczą w wyznaczaniu kierunku rozwoju (...) nie mają możliwości podejmowania tematów charakterystycznych dla sportu kobiet, dbania o politykę równościową. Najważniejsze bowiem decyzje zapadają często w wąskim, z reguły męskim gronie. Obecność kobiet w gremiach mogłaby wpłynąć pozytywnie także na jakość procesów zarządzania”³⁶.

Biorąc pod uwagę pracę A. Pawlak z 1998 r., w której wykazała, że tylko 6,5% kobiet było członkiniami zarządu w organizacjach sportowych, a badania 20 lat później H. Jakubowskiej, gdzie kobiet na stanowiskach zarządzających było 12%, należy stwierdzić, że sytuacja kobiet i ich pełnienie funkcji kierowniczych, w polskich związkach, nie uległa znaczącej poprawie.³⁷

Pozornie neutralne przepisy i ignorowanie faktycznych potrzeb lub możliwości poszczególnych grup uznawane jest za przejaw dyskryminacji, wynikający z nierównego dostępu do pewnych sfer oraz uprawnień (faktyczne nierówności nie są wyrównywane) i jest wbrew orzecznictwu ETPCz³⁸ oraz wbrew art. 11. ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania³⁹.

³⁵ Ibidem.

³⁶ A. Makuch, Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w sporcie. Dobre praktyki w Radach Sportu, https://cise.org.pl/pliki/ebbb253783039f62eca74fd9f0c0631a68427/przeciwdzialanie_dyskryminacji_kobiet_w_sporcie_dobre_praktyki_w_radach_sportudocx_1_1.pdf

³⁷ A. Pawlak, Sprawozdanie z badań na temat w: *Status polskiej manager-woman sportu*, Warszawa 1998, A. Pawlak (red.); Jakubowska, Underrepresentation, op. cit.

³⁸ Taddeucci and McCall v. Italy, 2016, § 81; Kurić and Others v. Slovenia [GC], 2012, § 388; Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina [GC], 2009, § 44; Muñoz Díaz v. Spain, 2009, § 48; D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], 2007, § 175; Stec and Other v. the United Kingdom [GC], 2006, § 51; Thlimmenos v. Greece [GC], 2000, § 44; the Belgian linguistic case, 1968, § 10 of “the Law” part.

³⁹ Opracowano na podstawie: Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700.

Działania monitorujące

W ramach opracowania niniejszego raportu przeprowadzono szczegółową analizę stron internetowych trzech polskich uczelni sportowych Akademii Kultury Fizycznej w Krakowie, Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku oraz Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. W procesie badawczym uwzględniono różnorodne dane, w tym statuty, regulaminy, rozporządzenia, sprawozdania oraz artykuły i inne informacje, które dotyczą zagadnień związanych z zapobieganiem dyskryminacji w sporcie. Szczególną uwagę poświęcono statutom, weryfikując, czy zawierają one zapisy dotyczące zapobiegania wykluczeniom i nierównościami. Pozostałe dane analizowano pod kątem identyfikacji systemów, praktyk oraz rozwiązań, które mogą przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji.

Badania stron internetowych uczelni sportowych

Przeprowadzono szczegółową analizę procedur oraz zapisów regulacji i rozporządzeń dotyczących wykluczenia i dyskryminacji w odniesieniu do kobiet oraz osób LGBT+, w kontekście ich zgodności z zasadami równouprawnienia. W ramach tego obszaru zbadano strony internetowe uczelni, w tym Akademię Kultury Fizycznej w Krakowie (AKF), Akademię Wychowania Fizycznego i Sportu w Gdańsku (AWFiS), Akademię Nauk Stosowanych w Nowym Sączu (ANS). Analiza obejmuje dokumenty regulujące przeciwdziałanie dyskryminacji, komisje zajmujące się tym tematem, wsparcie psychologiczne oraz uwzględnienie osób LGBT+. Wyniki prezentuje Tab. 1. Porównanie podejścia do przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach sportowych.

Tabela 1. Porównanie podejścia do przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach sportowych (kwiecień 2025)

Tab. 1. Porównanie podejścia do przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach sportowych					
Uczelnia	Dokument dot. przeciwdziałania dyskryminacji	Uwzględnienie osób LGBT+	Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji	Osoba odpowiedzialna/Pelnomocnik ds. Równego Traktowania	Wsparcie psychologiczne
AWFiS Gdańsk	♦ Częściowo – istnieją pewne zapisy, ale brak osobnego dokumentu	✗ Nie	✗ Brak komisji	✗ Brak informacji	✗ Brak informacji o wsparciu
ANS Nowy Sącz	✗ Nie	✗ Nie	♦ Brak komisji, ale zapewniają szkolenia z zakresu rozpoznawania, przeciwdziałania i reagowania na zachowania dyskryminujące i mobbingowe	✔ Tak- na stronie są podane dane do kontaktu, email, telefon	✔ Tak-dostępność dwóch psychologów - podane kontakty do nich
AKF Kraków	♦ Trudno dostępne rozporządzenie Rektora "Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie" - dotyczy wyłącznie pracowników	✗ Nie/ Wyłącznie wzmianka w Rozporządzeniu	✗ Powoływana w przypadku pojawienia się skargi - Trudna droga do wyegzekwowania praw	✗ Brak informacji	✔ Tak – pomoc psychologiczna jest dostępna od 2024 r

Wyniki

Dokumenty dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji

AWFiS Gdańsk posiada jedynie częściowe zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, brak jest natomiast odrębnego, kompleksowego dokumentu regulującego te kwestie. W ANS Nowy Sącz nie funkcjonuje żaden formalny dokument o takim charakterze. W przypadku AKF Kraków istnieje rozporządzenie rektora dotyczące polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, jednak obejmuje ono wyłącznie pracowników i jest trudno dostępne dla społeczności akademickiej.

Uwzględnienie osób LGBT+

Analiza wykazała, iż żadna z badanych uczelni nie uwzględnia wprost osób LGBT+ w swoich dokumentach lub działaniach. W AKF Kraków temat ten pojawia się jedynie w formie wzmianki w rozporządzeniu, bez konkretnych zapisów ochronnych.

Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji

AWFiS Gdańsk nie powołała komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji. W ANS Nowy Sącz, pomimo braku formalnej komisji, prowadzone są szkolenia z zakresu rozpoznawania i przeciwdziałania zachowaniom dyskryminującym oraz mobbingowi. W AKF Kraków komisja powoływana jest wyłącznie w przypadku zgłoszenia skargi, co znacząco ogranicza jej skuteczność i dostępność.

Pełnomocnik ds. równego traktowania

Jedynie ANS Nowy Sącz posiada osobę odpowiedzialną za równe traktowanie, której dane kontaktowe są publicznie dostępne. W pozostałych uczelniach brak jest informacji o powołaniu takiego pełnomocnika.

Wsparcie psychologiczne

Wsparcie psychologiczne jest najlepiej rozwinięte w ANS Nowy Sącz, gdzie pomocy udziela dwóch psychologów, a dane kontaktowe są łatwo dostępne. W AKF Kraków pomoc psychologiczna została udostępniona od 2024 roku. W AWFiS Gdańsk brak jest informacji o dostępności tego typu wsparcia.

Przeprowadzona analiza wskazuje na istotne braki w systemowych rozwiązaniach dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach sportowych. Brak kompleksowych dokumentów regulujących te kwestie, marginalizacja tematyki osób LGBT+ oraz ograniczona dostępność komisji i pełnomocników ds. równego traktowania mogą negatywnie wpływać na poczucie bezpieczeństwa i inkluzyjności w środowisku akademickim. Wyjątek stanowi ANS Nowy Sącz, gdzie, pomimo braku formalnych dokumentów, zapewniono dostęp do wsparcia psychologicznego oraz osoby odpowiedzialnej za równe traktowanie.

Na żadnej z analizowanych uczelni sportowych nie funkcjonuje kompleksowy, dostępny i wdrożony system przeciwdziałania dyskryminacji obejmujący wszystkie grupy (w tym osoby

LGBT+). Wnioski płynące z analizy podkreślają potrzebę wdrożenia bardziej kompleksowych i transparentnych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, w tym szczególnego uwzględnienia potrzeb osób LGBT+ oraz zapewnienia stałego wsparcia psychologicznego i łatwego dostępu do instytucji zajmujących się równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Tylko takie działania mogą realnie przyczynić się do budowania otwartego i bezpiecznego środowiska akademickiego na uczelniach sportowych w Polsce.

Konsekwencje braku regulacji

Brak wsparcia dla osób poszkodowanych - Osoby doświadczające dyskryminacji mogą czuć się osamotnione i nie mieć możliwości zgłaszania swoich problemów. To może prowadzić do pogorszenia ich stanu psychicznego oraz obniżenia jakości życia.

Utrwalanie negatywnych postaw - Brak strukturalnego podejścia do przeciwdziałania dyskryminacji może skutkować utrwaleniem negatywnych postaw i zachowań w środowisku akademickim, co zagraża równouprawnieniu i różnorodności.

Niska jakość edukacji - Uczelnie, które nie podejmują działań przeciwdziałających dyskryminacji, mogą nie tylko tracić wśród osób studiujących, ale również narażać się na krytykę ze strony społeczności akademickiej oraz potencjalnych kandydatów i kandydatek.

Problemy z reputacją - Uczelnie mogą stracić na reputacji, co wpłynie na ich atrakcyjność wśród studentów i studentek oraz partnerów biznesowych i instytucjonalnych.

Potencjalne konsekwencje prawne: Brak regulacji przeciwdziałających dyskryminacji może prowadzić do naruszeń przepisów prawa, co może skutkować konsekwencjami prawnymi dla uczelni.

W obliczu tych konsekwencji, konieczne jest wprowadzenie skutecznych regulacji oraz struktur, które będą w stanie przeciwdziałać dyskryminacji i promować równość na uczelniach.

Kwestionariusz ankiety wśród studentów i studentek AWF

Celem niniejszego raportu było także pozyskanie informacji od osób studiujących na uczelniach sportowych. Do tego zastosowano autorski kwestionariusz ankiety, a zawarte w nim pytania dotyczyły postrzegania dyskryminacji i wykluczenia w środowisku akademickim ze względu na płeć, tożsamość płciową i orientację seksualną. Badaczkom zależało na dotarciu do dużej grupy osób, które interesują się sportem, same uprawiają sport na poziomie profesjonalnym, ale też

rekreacyjnym, tych które swą przyszłość zawodową wiążą ze sportem. Z tego względu studenci i studentki uczelni sportowych byli/ły odpowiednią grupą badawczą. Wśród tej grupy znalazły się osoby, które dopiero rozpoczynały studia, ale też takie, które kończyły i wkrótce wejdą na rynek pracy, z dużym prawdopodobieństwem, że będzie to praca związana ze sportem.

Metody badawcze

Kwestionariusz ankiety, który został rozesłany za pomocą formularza Google, składał się z 15 pytań. Wśród nich znalazło się 10 pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź, 3 pytania zamknięte oraz 2 pytania półotwarte. Dodatkowo, kwestionariusz zawierał 3 pytania metryczkowe, dotyczące uczelni, kierunku studiów oraz płci osoby ankietowanej. Przed przystąpieniem do właściwych badań przeprowadzono badania pilotażowe na 63 osobach. Rozeznanie to pozwoliło na modyfikację kwestionariusza, aby wszystkie pytania były jasne i zrozumiałe dla uczestników i uczestniczek, bez wskazywania konkretnych odpowiedzi.

Pytania zawarte w kwestionariuszu dotyczyły sytuacji i miejsc, w których ankietowane osoby doświadczały zachowań dyskryminujących czy wykluczających wobec kobiet, dziewcząt, chłopców, mężczyzn lub osób LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych oraz niebinarnych) na uczelni. Proszono również o opisanie sytuacji, w których wystąpiły zachowania takie jak wykluczanie, nierówne traktowanie czy gorsze traktowanie podczas zawodów lub treningów wobec wymienionych grup. Ponadto, zapytano, czy działania podejmowane przez uczelnie sportowe są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji wobec kobiet, dziewcząt i osób LGBT oraz co można zmienić lub wdrożyć, aby skuteczniej przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć i orientację psychoseksualną. Kolejne pytanie dotyczyło opinii respondentów i respondentek na temat tego, czy uważają swoją uczelnię za otwartą dla wszystkich, niezależnie od płci, orientacji psychoseksualnej czy tożsamości płciowej. Proszono także o refleksję na temat tego, czy osoby badane czują, że mogą być w pełni sobą i czy czują się akceptowane na swojej uczelni.

W kwestionariuszu znalazły się także pytania dotyczące zachowań, które respondenci i respondenci obserwowali/ły wobec mężczyzn i kobiet ze strony osób prowadzących, w tym:

- uwagi na temat wyglądu w trakcie rozmowy,
- żarty dotyczące kobiet, mężczyzn, lesbijek, gejów i osób transpłciowych,
- dotykanie ciała (np. obejmowanie, głaskanie) niezwiązane z kontekstem ćwiczeń fizycznych,
- komplementowanie wyglądu,
- uwagi o charakterze erotycznym,
- komentarze dotyczące statusu związku (np. o partnerze, byciu singlem, ślubie)
- składanie propozycji seksualnych,
- wyśmiewanie ze względu na płeć.

Ostatnie pytania dotyczyły regulacji i wsparcia w przeciwdziałaniu dyskryminacji na uczelni, a w szczególności:

- czy respondenci i respondentki wiedzą, do jakiej jednostki lub osoby mogą się zgłosić po pomoc,
- czy istnieją wewnętrzne regulacje uczelniane przeciwdziałające dyskryminacji.

Badanie pilotażowe

Badania pilotażowe przeprowadzono, aby uchwycić błędy i braki w pytaniach na 63 studentach i studentkach AKF Kraków w październiku 2024 r. Kwestionariusz ankiety dotyczył zbadania problemu dyskryminacji w środowisku akademickim związanym ze sportem. Wśród badanych było 35 mężczyzn i 25 kobiet, 43 (68%) osoby studiujące na pierwszym roku studiów licencjackich oraz 20 osób (32%) z ostatniego roku magisterskich.

Większość ankietowanych, bo aż 37 osób (58,7%) nie doświadczyła sytuacji związanych z wykluczeniem lub gorszym traktowaniem kobiet lub dziewcząt na uczelni. To może sugerować, że wielu studentów nie dostrzega lub nie interpretuje pewnych sytuacji jako przejawów dyskryminacji, co stanowi istotny problem. Wśród odpowiedzi wskazujących na konkretne sytuacje, 8 osób (12,7%) odniosło się do kontekstu zajęć fizycznych oraz braku wsparcia dla kobiet w sportach zespołowych. Taki stan rzeczy może wskazywać na systemowe problemy związane z równouprawnieniem w aktywności fizycznej na uczelni, a także na osobiste i emocjonalne doświadczenia związane z wykluczeniem. Przykładem może być sytuacja, w której studentka została zwyzywana przez pracownika uczelni, co pokazuje jak niewłaściwe zachowanie może negatywnie wpływać na samopoczucie osób studiujących. Odpowiedzi w kategorii "brak" (28,6%, 18 osób) mogą sugerować, że niektóre osoby ankietowane nie są świadome istnienia problemów związanych z dyskryminacją, co podkreśla potrzebę działań edukacyjnych. Mimo, że większość respondentów i respondentek nie zetknęła się z sytuacjami dyskryminacyjnymi, istotna liczba osób (12,7%, 8 osób) doświadczyła wykluczenia lub gorszego traktowania. Uczelnie powinny podjąć konkretne kroki w celu zwiększenia świadomości na ten temat. Kluczowe jest skupienie się na poprawie wsparcia dla kobiet w aktywności fizycznej oraz promowanie równości w dostępie do zasobów, takich jak trenerzy w sportach zespołowych. Warto również inicjować programy edukacyjne, które pomogą zrozumieć, czym jest dyskryminacja oraz jakie są jej konsekwencje, aby zwiększyć świadomość i wrażliwość wśród studentów i studentek oraz kadry pracowniczej uczelni.

Podobne pytanie dotyczyło wykluczenia lub nierównego, bądź gorszego traktowania na uczelni wobec chłopców i mężczyzn. Wyniki wskazują na znaczną przewagę pozytywnych doświadczeń wśród ankietowanych, bo aż 51 (80%) osób zadeklarowało, że nie spotkało się z nierównym traktowaniem mężczyzn na uczelni. To sugeruje, że większość studentów i studentek nie dostrzega problemów związanych z dyskryminacją w tej grupie. Konkretnie sytuacje, w których

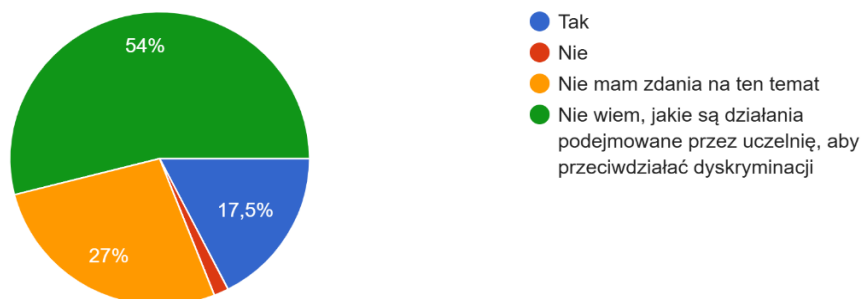
mężczyźni byli traktowani gorzej zgłosiło 6 (10%) osób, co wskazuje, że mimo dominacji pozytywnych doświadczeń, istnieje niewielka, ale zauważalna liczba przypadków, które wymagają uwagi. 6 (10%) odpowiedzi miało charakter niejednoznaczny, co może sugerować trudności w interpretacji sytuacji związanych z dyskryminacją lub na brak jasności co do definicji nierównego traktowania. Niektóre osoby badane wskazywały, że mężczyźni mogą być stygmatyzowani w kontekście emocji, co prowadzi do gorszego traktowania w sytuacjach wymagających wrażliwości. Osoby zgłosiły także sytuacje, w których mężczyźni byli pomijani w programach wsparcia lub aktywnościach skierowanych głównie do kobiet.

Analizując pytanie o wykluczanie, nierówne lub gorsze traktowanie wobec osób LGBT+ (lesbijki geje, osoby biseksualne, osoby transpłciowe, osoby niebinarne) na uczelni, można zauważyć kilka kluczowych tendencji oraz różnorodność doświadczeń. Duża część ankietowanych (30 osób – blisko 50% badanych) nie spotkała się z żadnymi formami dyskryminacji czy wykluczenia w swoim środowisku akademickim. To sugeruje, że dla wielu osób uczelnia jest przestrzenią relatywnie bezpieczną i akceptującą. Zaledwie kilka osób zgłosiło konkretne przypadki wykluczenia, takie jak wyzywanie na tle grupy, wyśmiewanie na korytarzach czy obgadywanie. To wskazuje na obecność negatywnych wzorców zachowań w niektórych sytuacjach, które mogą wpływać na komfort osób LGBT+. Zauważono, że niektóre z osób studiujących reagują ze zgorzaniem na osoby LGBT+, co może tworzyć atmosferę strachu i izolacji. Jedna z osób ankietowanych opisała, jak jej dziewczyna obawia się społecznych reakcji, mimo że stara się wyjść ze swojej strefy komfortu. Niektóre osoby badane zauważyły, że w liceum i szkole podstawowej osoby LGBT+ były częściej dyskryminowane i wykluczane z różnych aktywności, co może sugerować, że uczelnie są bardziej otwarte w porównaniu do wcześniejszych etapów edukacji. 12 osób nie widziało żadnego problemu lub nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

W badaniu dotyczącym działań podejmowanych przez uczelnie w celu przeciwdziałania dyskryminacji wobec kobiet i dziewczyn, 35 (54%) ankietowanych przyznało, że nie zna takich działań. Analogicznie do wcześniejszego pytania też 35 (54%) osób przyznało, że nie zna działań podejmowanych przez uczelnie w celu zapobiegania dyskryminacji osób LGBT+ (Wykres 1).

Czy twoim zdaniem działania podejmowane przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji wobec kobiet, dziewczyn?

63 odpowiedzi

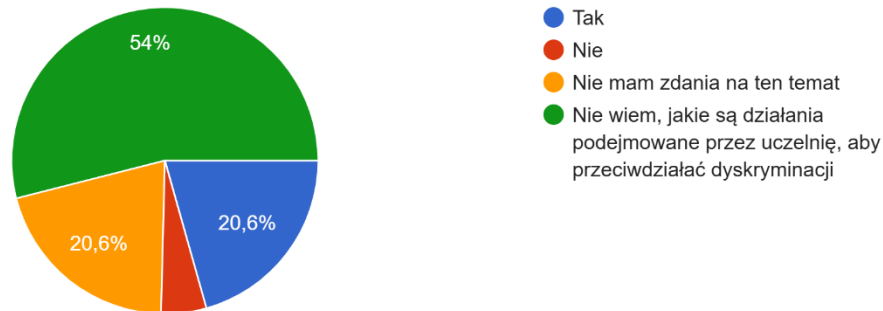


Wykres 1. Odpowiedzi na pytanie czy podejmowane działania przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji kobiet i dziewcząt.

Podobnie jak w przypadku dyskryminacji kobiet, niski poziom świadomości dotyczący działań na rzecz osób LGBT+ może świadczyć o małym zainteresowaniu tym tematem wśród studiujących. Może to wskazywać na potrzebę edukacji i zaangażowania w kwestie równości. Wynik ten może być efektem braku informacji o podejmowanych działaniach przez uczelnię. Jeśli uczelnia nie komunikuje aktywnie swoich inicjatyw ani nie zapewnia studiującym dostępu do informacji o programach przeciwdziałających dyskryminacji, studenci i studentki mogą nie być świadomi/e dostępnych zasobów i wsparcia. Warto zauważyć, że w analizie strony internetowej AKF pod względem regulacji antydyskryminacyjnych, widoczny jest brak jakichkolwiek zapisów w tym zakresie, stąd może wynikać taka odpowiedź badanych (Wykres 2).

Czy twoim zdaniem działania podejmowane przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji wobec osób LGBT?

63 odpowiedzi

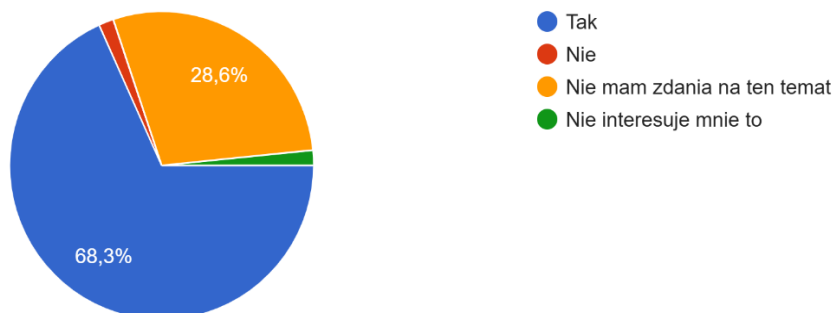


Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie czy podejmowane działania przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji osób LGBT+.

Pomimo braku regulacji przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, orientację psychoseksualną lub tożsamość płciową, aż 43 (69%) osoby odpowiedziały, że AKF jest uczelnią otwartą dla wszystkich. Jedna tylko osoba odpowiedziała przecząco. 19 (29%) osób nie miało zdania bądź nie interesował ich ten temat (Wykres 3).

Czy uważasz swoją uczelnię za otwartą dla wszystkich osób, bez względu na płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową (i/lub inne cechy)?

63 odpowiedzi



Wykres 3. Uczelnia otwarta dla wszystkich osób bez względu na płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową.

W pytaniu co warto zmienić lub zrobić na uczelniach sportowych, aby przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć, aż 42 (66%) osoby wyraziły brak zdania, stwierdziły, że nie widzą potrzeby zmian lub nie wiedzą, co można ulepszyć. 21 (33%) osób zasugerowało konkretne działania. Respondenci i respondentki wskazali/ły na różnorodne działania, które mogłyby przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć na uczelniach sportowych. Wiele osób podkreślało znaczenie edukacji i zwiększenia świadomości na ten temat. Sugerowano zorganizowanie spotkań oraz prezentacji, które mogłyby pomóc w obalaniu stereotypów i promowaniu równego traktowania. Niektóre osoby ankietowane zwracały uwagę na konieczność zatrudniania sprawdzonych pracowników i pracowniczek, którzy/które będą dbać o równe traktowanie wszystkich studiujących. Wiele osób zaznaczyło, że kluczowe jest traktowanie kobiet i mężczyzn na równi, z uwzględnieniem ich indywidualnych umiejętności, a nie tylko płci. Osoby badane podkreślały także potrzebę zwracania uwagi na dyskryminujące zachowania, a także promowania integracji grup, co mogłoby przyczynić się do budowania bardziej wspierającego środowiska. Inne sugestie obejmowały wprowadzenie osobnych drużyn oraz organizowanie treningów, które pozwoliłyby na równy dostęp do sportu dla wszystkich. A wszystkie te działania mają na celu stworzenie atmosfery, w której każda osoba studiująca czułaby się szanowana i doceniana, niezależnie od swojej płci. Wyniki pokazują, że chociaż część ankietowanych dostrzega potrzebę działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, znaczna liczba osób nie ma zdania lub nie uważa problemu za istotny. Warto zatem skoncentrować się na edukacji i zwiększeniu świadomości w tej kwestii, aby zmniejszyć liczbę osób, które nie dostrzegają potrzeby zmian.

Wśród 63 ankietowanych, wiele osób wyraziło brak zdania na temat potrzeby działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBT+. Aż 16 osób (25%) stwierdziło, że nie dostrzega potrzeby wprowadzania jakichkolwiek inicjatyw ani nie spotkało się z dyskryminacją osób LGBT+. Ich odpowiedzi, takie jak „nic” czy „nie mam zdania”, sugerują, że problem dyskryminacji nie jest powszechnie odczuwany w ich doświadczeniach. Jednakże, 12 osób (19%) zasugerowało potrzebę działań edukacyjnych. Wskazały one na organizację prezentacji i wykładów, które mogłyby poruszać temat dyskryminacji, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia świadomości oraz obalania stereotypów. Ponadto, 8 osób (13%) podkreśliło, że istotne jest, aby nie traktować tematu dyskryminacji jako tabu oraz uczyć ludzi akceptacji i równego traktowania. Zwróciły również uwagę na konieczność nietolerowania zachowań dyskryminacyjnych i promowania otwartości. Część ankietowanych, 6 osób (9%), wyraziła przekonanie, że uczelnie powinny wprowadzać obowiązkowe wykłady na temat szacunku dla różnorodności, co mogłoby przyczynić się do stworzenia bardziej wspierającego środowiska dla wszystkich osób studiujących. Niestety, dwie osoby wyraźnie zadeklarowały brak tolerancji wobec osób LGBT+.

Ogólnie 54 (85.7%) respondentów i respondentek czuje się akceptowana na swojej uczelni, co wskazuje na pozytywne postrzeganie środowiska akademickiego jako otwartego i wspierającego. Tylko niewielka część osób wyraziła wątpliwości lub niepewność co do swojej akceptacji.

Większość badanych, bo aż 50 (80%), nie doświadczyła żadnych negatywnych zachowań ze strony osób prowadzących w kontekście płci. Tylko niewielka część wskazała na sytuacje dotyczące kobiet 6 (10%) osób i mężczyzn 4 (6%) badanych. Zachowania wobec obu płci były zgłaszane rzadziej, co sugeruje, że uczelnia może być postrzegana jako środowisko sprzyjające równości i braku dyskryminacji. Duża część osób badanych 56 (89%) nie doświadczyła nieodpowiednich zachowań ze strony prowadzących, co może sugerować pozytywne środowisko akademickie. Wobec kobiet i mężczyzn wystąpiły różne zachowania, przy czym więcej odpowiedzi dotyczyło kobiet 33 (29.7%) odpowiedzi w porównaniu do mężczyzn 15 (13.5%) badanych.

W badaniu dotyczącym doświadczeń związanych z dyskryminacją na uczelni, respondenci i respondentki wyrazili/ły różnorodne opinie na temat dostępnych ścieżek pomocy. Analiza danych wykazała, że 18,6% (12 osób) badanych nie wie, do jakiej jednostki udać się po pomoc, a 14,4% (9 osób) nie jest pewna, kogo prosić o wsparcie na uczelni. Ponadto, 17,5% (11 osób) ankietowanych zadeklarowało, że nie zna regulacji uczelnianych przeciwdziałających dyskryminacji. Warto zauważyć, że tylko 10,3% (6 osób) badanych wie, do jakiej jednostki udać się po pomoc, a 7,2% (5 osób) wie, do jakiej osoby odpowiedzialnej za ten obszar się zwrócić.

Badania pilotażowe uchwyciły problem, dały autorkom możliwość zmian kwestionariusza oraz zmieniły grupę badawczą. W projekcie zależało nam na uchwyceniu prawdziwych doświadczeń. Jak wynika z badań pilotażowych, wiele osób nie zdaje sobie sprawy czym jest dyskryminacja. Dlatego właściwa grupa docelowa, to osoby, które zapoznały się z tematyką i miały czas do zastanowienia się. W projekcie zależało najbardziej na opiniach badanych, po ty by dostrzec problem jeszcze bardziej, stworzyć plan kolejnych warsztatów antydyskryminacyjnych oraz wystosować rekomendacje do władz uczelni sportowych.

Badanie właściwe

Badanie zostało przeprowadzone wśród studiujących wybranych uczelni wyższych o profilu sportowym. W analizie uwzględniono trzy ośrodki akademickie: AKF, AWF i ANS. Każda z tych uczelni charakteryzuje się odmienną strukturą organizacyjną oraz specyfiką kształcenia, co umożliwia porównanie podejścia do zagadnień równościowych i przeciwdziałania dyskryminacji w różnych środowiskach akademickich. Uwzględnienie kilku ośrodków pozwala na uzyskanie szerszej perspektywy oraz identyfikację zarówno wspólnych wyzwań, jak i dobrych praktyk w zakresie budowania środowiska wolnego od dyskryminacji. Badania na grupie studentów i studentek przeprowadzono w trakcie lub bezpośrednio po ich udziale w warsztatach antydyskryminacyjnych. Zwiększona świadomość oraz możliwość refleksji stwarzały szansę na udzielenie rzetelnych odpowiedzi. Poprzez celowy dobór próby chciano uzyskać jak najwięcej wiarygodnych odpowiedzi.

W badaniu wzięły udział 32 osoby – studentki i studenci trzech uczelni sportowych: osiem osób z AKF, sześć z AWF i S oraz 18 z ANS. Wśród osób ankietowanych znalazło się 19 kobiet oraz 13 mężczyzn. Pod względem poziomu kształcenia, próba obejmowała osoby studiujące na różnych etapach edukacji: od pierwszego roku studiów licencjackich, przez studia magisterskie, aż po studia doktoranckie. Najliczniejszą grupę stanowili studenci i studentki studiów magisterskich (I i II rok), zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Tak zróżnicowana struktura próby pozwala na analizę doświadczeń związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji w różnych środowiskach akademickich i na różnych etapach edukacji. Uwzględnienie osób studiujących oraz doktorantów i doktorantek z trzech uczelni umożliwia porównanie perspektyw oraz identyfikację specyficznych wyzwań i potrzeb w zakresie równości i inkluzji w sporcie akademickim.

Wyniki badań

Doświadczenia wykluczania i nierównego traktowania kobiet na uczelni

W szczegółowej analizie zebranego materiału, aż 22 osoby zadeklarowały, że nie spotkały się z wykluczaniem, nierównym lub gorszym traktowaniem kobiet na uczelni. Odpowiedzi te miały formę jednoznacznych stwierdzeń typu „nie spotkałam się”, „nie”, „nie było takiej sytuacji”, „nie spotkałem się z takim zachowaniem”. 10 osób opisało konkretne przypadki lub sytuacje, które można uznać za przejawy wykluczania lub nierównego traktowania kobiet. Osoby ankietowane zauważyły, że podczas zajęć na uczelni kobietom przypisywano mniejsze umiejętności, np. podczas piłki nożnej czy sztuk walki. Były przypadki, gdzie „słabsze” dziewczyny nie mogły uczestniczyć w grze lub miały narzucone krótsze dystanse i limity czasowe, inne niż mężczyźni. Wspomniano o sytuacji, gdzie gol strzelony przez kobietę liczony był za 2-3 punkty, co sugeruje inne standardy oceny. Pojawiały się komentarze dotyczące wyglądu (np. „nie pij wody, bo będziesz miała cellulit”), czy rymowanki podczas sprawdzania obecności („Marta – grzechu warta”). Odpowiedzi, które wskazywały na żarty lub podteksty seksualne kierowane do studentek pojawiły się kilkakrotnie, również odpowiedzi na kolejne pytania to potwierdzają. Opisano przypadki lekceważenia pytań zadawanych przez kobiety wykładowczynie. Wskazano także próbę wykluczenia kobiety w ciąży z projektu – nie informowanie o spotkaniach, pomijanie w autorstwie programu, obmawianie za plecami. Zwracano uwagę na nierówne traktowanie pracownicy z przewlekłą chorobą oraz podteksty seksualne ze strony wykładowcy. Jedna z respondentek opisała przypadki krytyki i wykluczania kobiet ze względu na narodowość, prowadzące do izolacji i negatywnych opinii. Zdecydowana większość ankietowanych nie dostrzegła lub nie doświadczyła wykluczania czy gorszego traktowania kobiet na uczelni. Jednak opisywane przypadki pokazują, że problem istnieje i dotyczy zarówno relacji osoba studiująca-osoba studiująca, jak i osoba studiująca-kadra dydaktyczna. Takie zachowania mogą prowadzić do poczucia wykluczenia, obniżenia samooceny oraz ograniczenia aktywności kobiet w środowisku akademickim i sportowym.

Przejawy wykluczania i nierównego traktowania kobiet w sporcie akademickim

Biorący udział w badaniu to osoby aktywnie uczestniczące w zajęciach sportowych, trenujące w klubach akademickich oraz reprezentujące swoje uczelnie podczas zawodów sportowych. Spośród wszystkich badanych, aż osiem osób opisało konkretne przypadki lub sytuacje, które można zakwalifikować jako przejawy wykluczania bądź nierównego traktowania kobiet w sporcie – zarówno podczas treningów, jak i zawodów. Wśród zgłoszonych przykładów szczególnie często pojawiały się stereotypy i uprzedzenia dotyczące umiejętności sportowych kobiet. Wyraźnie widoczne były utrwalone przekonania o wyższości chłopców w niektórych dyscyplinach, zwłaszcza w piłce nożnej. Przekonanie to znajduje odzwierciedlenie w stwierdzeniu, że „chłopcy są lepsi w piłkę nożną”, co potwierdza istnienie silnych stereotypów płciowych w środowisku sportowym. Ponadto, odnotowano przypadki, w których szanse dziewczyn na osiągnięcie sukcesu sportowego były oceniane nie na podstawie ich rzeczywistych umiejętności, lecz wyglądu fizycznego i zgodności z utartym wizerunkiem sportowca. Takie postawy prowadzą do marginalizacji zawodniczek i mogą wpływać na ich motywację oraz samoocenę. Osoby ankietowane zwracały uwagę na bariery organizacyjne, które utrudniają kobietom pełne uczestnictwo w rywalizacji sportowej. Przykładem jest brak sekcji sportowych dla kobiet w mniejszych miejscowościach, co ogranicza ich możliwości rozwoju i udziału w zawodach. Dodatkowo, wskazano na praktyki wydłużania czasu treningów dla drużyn męskich kosztem czasu przeznaczonego dla drużyn kobiecych, co przekłada się na nierówny dostęp do infrastruktury sportowej. Kolejnym przejawem nierówności są mniejsze nakłady finansowe na stroje sportowe dla kobiet, co odzwierciedla systemowe niedofinansowanie sportu kobiecego. Wśród zgłoszonych przykładów pojawiają się przypadki dyskryminujących wypowiedzi ze strony kadry trenerskiej i wykładowców, w tym określanie zawodniczek jako „pół zawodnika” czy uszczypliwe komentarze dotyczące ich wyglądu. Takie postawy nie tylko podważają kompetencje kobiet, ale również mogą prowadzić do ich wykluczenia z pełnego uczestnictwa w życiu sportowym. Ponadto, opisywano sytuacje, w których nauczyciele wychowania fizycznego wykazywali większe zaangażowanie w szkolenie chłopców niż dziewczyn, przeznaczając im więcej uwagi i czasu podczas przygotowań do zawodów. Tego typu praktyki mogą wpływać na niższy poziom przygotowania sportowego dziewcząt i ograniczać ich szanse na sukces. W odpowiedziach ankietowanych pojawiły się również przykłady systemowych nierówności finansowych. Wskazywano na różnice w wysokości nagród finansowych przyznawanych kobietom i mężczyznom za osiągnięcia sportowe na tym samym dystansie biegu, a także na nieporównywalne zarobki kobiet i mężczyzn w sporcie zawodowym. Tego typu dysproporcje finansowe są szeroko opisywane w literaturze przedmiotu i stanowią istotną barierę dla rozwoju sportu kobiecego. Przytoczone przykłady jednoznacznie wskazują, że dyskryminacja kobiet w sporcie ma charakter zarówno strukturalny, jak i kulturowy, obejmując zarówno codzienne praktyki, jak i systemowe rozwiązania organizacyjne oraz finansowe.

Doświadczenia wykluczania i gorszego traktowania mężczyzn na uczelni

Analiza odpowiedzi respondentów i respondentek dotyczących doświadczeń wykluczania, nierównego lub gorszego traktowania mężczyzn na uczelni wskazuje, że zjawisko to jest relatywnie rzadko dostrzegane przez osoby badane. Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, iż nie spotkała się z takimi sytuacjami w swoim środowisku akademickim. Niemniej jednak, wśród zgłoszonych przypadków można wyróżnić kilka istotnych tendencji. Po pierwsze, pojawiły się sygnały dotyczące presji na sprawność fizyczną i umiejętności sportowe mężczyzn. Osoby ankietowane opisywały sytuacje, w których mężczyźni byli oceniani lub wyśmiewani z powodu niższej sprawności fizycznej, na przykład podczas zajęć z gimnastyki. Wskazywano także na wyższe wymagania stawiane mężczyznom w zakresie wykonywania bardziej złożonych ćwiczeń, co może wynikać z utrwalonych stereotypów płciowych dotyczących ról i oczekiwań wobec mężczyzn w sporcie. Kolejnym zauważalnym zjawiskiem były przejawy presji społecznej związanej z odchodzeniem od stereotypowych zainteresowań czy tematów uznawanych za „niemęskie”. Przykładem może być sytuacja, w której student zainteresowany aktywnością kobiet w ciąży i po porodzie spotkał się z szyderczymi uśmiechami i wyrazami zniecierpliwienia ze strony kolegów. Ponadto, niektórzy respondenci zwracali uwagę na ocenianie mężczyzn po sylwetce oraz pojawiające się w środowisku akademickim krytyczne postawy wobec osób homoseksualnych czy lekceważenie problemów zdrowia psychicznego, takich jak depresja. W pojedynczych wypowiedziach pojawiły się również sygnały o mniejszym poziomie kultury i szacunku wobec mężczyzn niż wobec kobiet, a także o wykluczeniu społecznym poprzez tworzenie zamkniętych grup wśród studiujących. Jednakże tego typu sytuacje nie były jednoznacznie powiązane z dyskryminacją ze względu na płeć, lecz raczej z ogólnymi mechanizmami wykluczania społecznego. Warto również zwrócić uwagę na zgłoszenia dotyczące braku wsparcia psychicznego i akceptacji dla mężczyzn, zwłaszcza w kontekście zdrowia psychicznego i orientacji seksualnej. Jeden z respondentów wskazał na wielokrotnie obserwowaną krytykę osób homoseksualnych oraz lekceważenie problemów takich jak depresja, co może świadczyć o niedostatecznym poziomie zrozumienia i empatii w środowisku akademickim. W odpowiedziach pojawiły się przykłady uszczypliwych komentarzy kierowanych w stronę chłopców podczas treningów, dotyczących wyglądu, jak i stylu gry. Szczególnie niepokojące są relacje o deprecjonujących wypowiedziach trenerów podczas meczów piłkarskich, np. „zachowujesz się na boisku jak baba” czy wulgarnych uwagach kierowanych do zawodników mniej uzdolnionych. Tego rodzaju zachowania mogą negatywnie wpływać na samoocenę, motywację i zaangażowanie młodych sportowców. Pomimo, że skala zgłaszanych przypadków dyskryminacji wobec mężczyzn na uczelni jest niewielka, zauważalne są pewne mechanizmy presji społecznej, wyśmiewania oraz wyższych oczekiwań wobec mężczyzn w zakresie sprawności fizycznej i ról społecznych. Zjawiska te mogą negatywnie wpływać na dobrostan psychiczny oraz poczucie przynależności studentów w środowisku akademickim.

Doświadczenia wykluczania i dyskryminacji osób LGBT+ na uczelni

Odpowiedzi na pytanie dotyczące wykluczania, wyśmiewania lub oczerniania osób LGBT+ na uczelni wskazują, że większość ankietowanych nie zetknęła się z takimi zachowaniami lub nie była ich świadkiem. Wśród odpowiedzi dominują stwierdzenia „nie spotkałam się”, „nie”, „nie dotyczy”, „nie znam osób LGBT+ na uczelni”, co sugeruje, że zjawisko to jest rzadko dostrzegane lub pozostaje niewidoczne dla większości studentów i studentek. Jednakże w kilku wypowiedziach pojawiły się opisy negatywnych doświadczeń. Osoby badane wskazały na przypadki oczerniania i wyśmiewania osób LGBT+, cichego podśmiewania się i hejtu w rozmowach między studentami i studentkami oraz wykluczające spojrzenia w sytuacjach publicznego okazywania bliskości przez osoby tej samej płci. Zgłoszono również przypadki rozmów pełnych uprzedzeń, co tworzyło atmosferę braku akceptacji i wykluczenia. Wśród odpowiedzi znalazł się także jeden opis poważnych aktów przemocy wobec osób LGBT+, obejmujących szarpaniny, zamykanie w szatniach i zabranie ubrań, co wskazuje na możliwość występowania incydentów o charakterze homofobicznym, choć są one zgłaszane niezwykle rzadko. Zebrane dane sugerują, że choć jawne akty dyskryminacji wobec osób LGBT+ nie są powszechne, w środowisku akademickim mogą występować subtelne formy wykluczania i niechęci, które wpływają na poczucie bezpieczeństwa i akceptacji tych osób. Jednocześnie część badanych nie zauważa lub nie uznaje problemu, co może świadczyć o niskiej widoczności osób LGBT+ na uczelni lub braku otwartości w ujawnianiu swojej tożsamości.

Doświadczenia mobbingu i nadużyć w środowisku akademickim i sportowym

Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, że nie była świadkiem mobbingu podczas treningów lub zawodów sportowych. Jedynie pojedyncze osoby opisały sytuacje nadużyć ze strony trenerów, takie jak szantażowanie zawodników/zawodniczek czy znęcanie się nad osobą, która nie potrafiła wykonać ćwiczenia. Zgłoszono także przypadki nierównego traktowania drużyn przez sędziów oraz wykluczania ze względu na przynależność klubową. Wyniki te wskazują, że choć mobbing w sporcie akademickim jest rzadko zgłaszany, może przybierać różne, nie zawsze łatwo rozpoznawalne formy.

Rekomendacje studentów dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji

Przed wszystkim wiele osób studenckich podkreśla potrzebę zwiększania świadomości oraz edukacji w zakresie równości płci. Propozycje obejmują wprowadzenie obowiązkowych zajęć, warsztatów lub szkoleń antydyskryminacyjnych zarówno dla studiujących, jak i pracowników i pracowniczek uczelni, a także większe uwzględnienie tej tematyki w programach nauczania. Część ankietowanych sugeruje organizowanie cyklicznych badań i ankiet monitorujących skalę problemu oraz transparentne informowanie o zasadach i procedurach antydyskryminacyjnych. Wśród konkretnych rozwiązań pojawiają się postulaty promowania i rozwijania sekcji

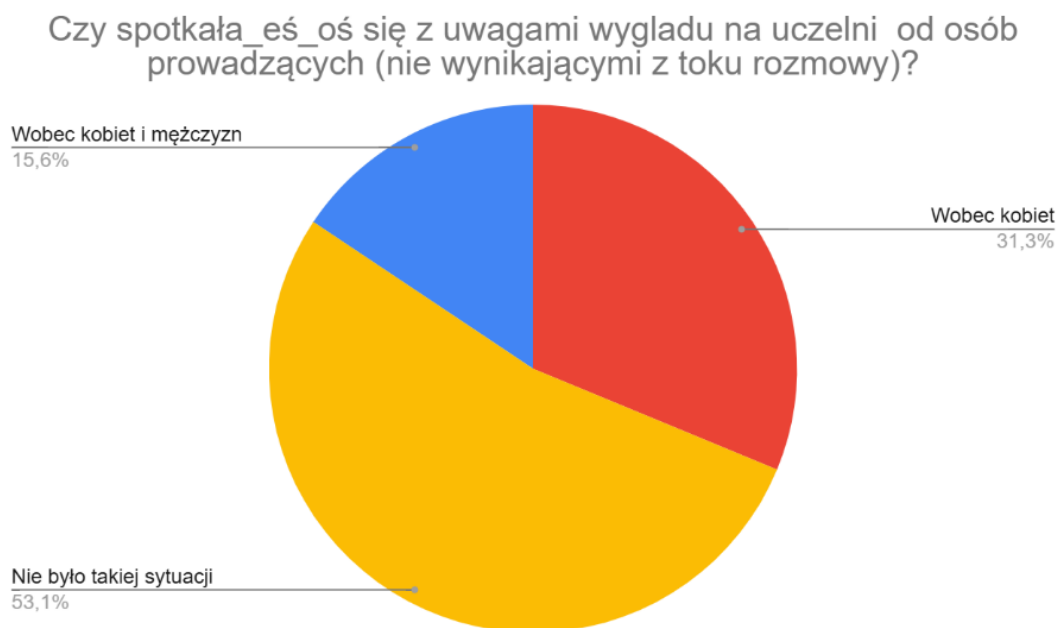
sportowych dla kobiet, nacisk na umożliwienie kobietom udziału we wszystkich zawodach sportowych oraz nagłaśnianie ich osiągnięć. Niektórzy zwracają uwagę na możliwość tworzenia drużyn mieszanych lub podział grup ze względu na płeć, aby zwiększyć komfort uczestników. Jednocześnie część osób wyraża przekonanie, że problem dyskryminacji płciowej nie występuje w ich środowisku lub nie wymaga dodatkowych działań, co może świadczyć o niskiej świadomości lub braku bezpośrednich doświadczeń z tym zjawiskiem. Rekomendacje studentów i studentek koncentrują się na edukacji, transparentności działań, wsparciu dla sekcji kobiecych oraz regularnemu monitorowaniu sytuacji, przy jednoczesnym istnieniu grupy osób, która nie dostrzega potrzeby zmian w tym zakresie. Wyniki te wskazują na konieczność dalszej pracy nad budowaniem kultury równości i włączania tematyki antydyskryminacyjnej do codziennego funkcjonowania uczelni sportowych.

Doświadczenia związane z uwagami dotyczącymi wyglądu

Wolność słowa zawarta w art.54 Konstytucji RP obejmuje wolność wyrażania siebie i swoich poglądów, również poprzez wygląd. Obowiązuje to również w szkole, jak wskazuje Stowarzyszenie Umarłych Statutów ⁴⁰ (w raporcie czytamy, że regulowanie wyglądu uczniów czy uczennic, a także używanie nieostrych pojęć takich jak "schludne" stanowi złą praktykę i może być niezgodne z prawem; dotyczy to również miękkich nacisków np. wymuszania określonej prezentacji płciowej zgodnej ze stereotypem).

W odpowiedziach na pytanie o doświadczenia związane z uwagami dotyczącymi wyglądu, niezwiązanymi z tematem zajęć, wyraźnie rysuje się kilka istotnych tendencji. Przede wszystkim, jeśli tego typu komentarze ze strony prowadzących się pojawiały, znacznie częściej były one kierowane do kobiet niż do mężczyzn. Niektóre osoby ankietowane zauważyły, że uwagi dotyczyły obu płci, jednak nie odnotowano sytuacji, w których byłyby one skierowane wyłącznie do mężczyzn (Wykres 4). Choć takie przypadki nie są powszechne, kobiety zdecydowanie częściej stają się adresatkami komentarzy na temat wyglądu. Wyniki te odzwierciedlają szerszy trend obserwowany również w innych badaniach, wskazujący na to, że w środowisku akademickim i sportowym kobiety są częściej oceniane przez pryzmat wyglądu, nawet jeśli nie ma to związku z merytorycznym przebiegiem zajęć.

⁴⁰ <https://raport.sus.org.pl/ebook.pdf>, np. strony 24-25;



Wykres 4. Odpowiedzi osób badanych na pytanie o doświadczenie związane z uwagami dotyczącymi wyglądu, niezwiązanymi z tematem zajęć.

Doświadczenia z żartami o kobietach ze strony prowadzących zajęcia na uczelni

Wypowiedzi studentów i studentek dotyczące żartów o kobietach ze strony prowadzących zajęcia pokazują, że takie sytuacje są zauważane w środowisku akademickim, choć nie są doświadczeniem wszystkich ankietowanych. Z relacji wynika, że żarty tego typu znacznie częściej kierowane są do kobiet. Niektóre osoby uczestniczące w badaniu zwracały uwagę, że podobne żarty zdarzają się także wobec obu płci, jednak przypadki dotyczące wyłącznie mężczyzn należą do rzadkości, a część osób w ogóle nie spotkała się z takimi sytuacjami (Wykres 5). Obecność żartów o kobietach ze strony kadry dydaktycznej wskazuje, że problem ten wciąż istnieje na uczelniach i dotyczy głównie kobiet, wpisując się w szerszy kontekst seksizmu i dyskryminacji w środowisku akademickim. Uzyskane odpowiedzi podkreślają potrzebę dalszej edukacji kadry pracowniczej uczelni oraz wprowadzania skutecznych rozwiązań mających na celu zapobieganie tego rodzaju zachowaniom.



Wykres 5. Odpowiedzi studentów i studentek na pytanie o żarty ze strony osób prowadzących zajęcia.

Doświadczenia z żartami o osobach LGBT+ ze strony kadry dydaktycznej

Zdecydowana większość respondentów i respondentek nie zetknęła się ani nie była świadkiem żartów dotyczących lesbijek, gejów czy osób transpłciowych ze strony prowadzących zajęcia na uczelni. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było stwierdzenie, że takie sytuacje nie miały miejsca, co wskazuje na sporadyczność otwartych żartów o charakterze homofobicznym lub transfobicznym w badanym środowisku akademickim. W nielicznych przypadkach, gdy pojawiały się tego typu żarty, były one skierowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn, jednak stanowiły wyraźną mniejszość wśród wszystkich zgłoszonych doświadczeń. Nie odnotowano sytuacji, w których żarty dotyczyłyby wyłącznie jednej płci lub konkretnej grupy. Wyniki te sugerują, że otwarta homofobia i transfobia ze strony kadry dydaktycznej są rzadkością na uczelni, choć pojedyncze incydenty nadal się zdarzają. Wyniki wskazują na stosunkowo niski poziom jawnych żartów o charakterze dyskryminacyjnym wobec osób LGBT+ ze strony kadry dydaktycznej. Niemniej jednak, ze względu na wrażliwość tematu i możliwe ukryte formy dyskryminacji, zaleca się dalsze monitorowanie oraz edukację w zakresie przeciwdziałania homofobii i transfobii w środowisku akademickim.

Doświadczenia z niepożądanym dotykiem ze strony kadry dydaktycznej

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące zachowań związanych z dotykaniem ciała (obejmowaniem, głaskaniem) nie wynikającym z kontekstu ćwiczeń fizycznych wobec kobiet i mężczyzn na uczelni ze strony osób prowadzących wskazuje, że zdecydowana większość respondentów i respondentek nie doświadczyła ani nie była świadkiem takich sytuacji. Prawie wszystkie odpowiedzi to stwierdzenia „nie było takiej sytuacji”, co sugeruje, że tego typu zachowania są rzadkością lub nie występują w badanym środowisku akademickim. W nielicznych przypadkach, gdzie pojawiły się zgłoszenia, dotyczyły one wyłącznie kobiet lub obu płci, jednak były to sytuacje jednostkowe. Wyniki te wskazują na wysoki poziom bezpieczeństwa fizycznego osób studiujących w relacjach z kadrami dydaktycznymi, przynajmniej w zakresie jawnych, nieuzasadnionych kontaktów fizycznych.

Doświadczenia z komplementowaniem wyglądu i uwagami o podtekście erotycznym

Wypowiedzi respondentów i respondentek dotyczące komplementowania wyglądu oraz uwag o podtekście erotycznym ze strony prowadzących zajęcia wskazują na występowanie kilku charakterystycznych wzorców zachowań. Przede wszystkim, zarówno komplementowanie wyglądu, jak i uwagi o charakterze erotycznym najczęściej dotyczyły kobiet. Wśród zgłoszonych przypadków pojawiają się również sytuacje, w których takie zachowania były kierowane zarówno wobec kobiet, jak i mężczyzn, jednak są one znacznie rzadsze. Pojedyncze odpowiedzi wskazują na doświadczenia wyłącznie mężczyzn w tych kontekstach, natomiast zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała brak takich sytuacji. Warto podkreślić, że komplementowanie wyglądu oraz uwagi o charakterze erotycznym ze strony kadry dydaktycznej są zachowaniami niepożądanymi i mogą być odbierane jako naruszenie granic osobistych, szczególnie w środowisku akademickim, gdzie relacje powinny opierać się na profesjonalizmie i wzajemnym szacunku. Literatura przedmiotu oraz strategie rozwoju kompetencji kadry uczelni podkreślają konieczność podnoszenia świadomości w zakresie etyki zawodowej i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji i molestowania. Choć większość badanych nie doświadczyła takich sytuacji, zgłoszone przypadki wskazują, że niepożądane zachowania o podłożu seksualnym lub dotyczące wyglądu nadal występują, zdecydowanie częściej wobec kobiet. Wyniki te potwierdzają potrzebę dalszej edukacji kadry akademickiej w zakresie standardów komunikacji i przeciwdziałania nadużyciom w relacjach ze studentkami i studentami.

Doświadczenia z propozycjami seksualnymi ze strony kadry dydaktycznej

Z analizy odpowiedzi na pytanie o doświadczenia związane ze składaniem propozycji seksualnych przez prowadzących zajęcia wynika, że większość respondentów i respondentek nie zetknęła się z takimi sytuacjami. Wśród 32 odpowiedzi tylko trzy wskazują na przypadki, w

których propozycje seksualne były kierowane wobec kobiet lub zarówno wobec kobiet, jak i mężczyzn, natomiast pozostałe odpowiedzi jednoznacznie zaprzeczają występowaniu tego typu zachowań. Taki rozkład odpowiedzi sugeruje, że jawne składanie propozycji seksualnych przez kadrę dydaktyczną jest w badanym środowisku zjawiskiem rzadkim lub nieujawnionym. Należy podkreślić, że propozycje seksualne ze strony osób w pozycji władzy wobec osób studenckich są szczególnie szkodliwe i mogą prowadzić do poważnych konsekwencji psychologicznych oraz ograniczać poczucie bezpieczeństwa w środowisku akademickim. Istnieje konieczność dalszego monitorowania tego zjawiska i wdrażania skutecznych procedur prewencyjnych oraz wsparcia dla potencjalnych ofiar.

Doświadczenia z komentarzami dotyczącymi statusu związku

Wypowiedzi studentów i studentek dotyczące komentarzy na temat statusu związku (takich jak uwagi o partnerze, partnerce, byciu singlem czy ślubie) ze strony prowadzących zajęcia wskazują, że choć tego typu sytuacje nie są powszechne, to jednak się zdarzają. Około połowa ankietowanych przyznała, że spotkała się z takimi uwagami. Z zebranych danych wynika, że częściej dotyczą one kobiet lub obu płci, natomiast rzadko są kierowane wyłącznie do mężczyzn. Chociaż większość studentów i studentek nie miała takich doświadczeń, obecność tego rodzaju komentarzy – zwłaszcza wobec kobiet – może świadczyć o utrwalonych nieformalnych normach i stereotypach dotyczących życia prywatnego w środowisku akademickim. Wyniki badania wskazują na potrzebę zwiększania świadomości wśród kadry dydaktycznej w zakresie zachowania neutralności światopoglądowej oraz poszanowania prywatności studentów i studentek.

Rekomendacje osób studiujących dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji wobec osób LGBT+

Odpowiedzi na pytanie dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji wobec osób LGBT+ na uczelniach sportowych ukazują szerokie spektrum postaw i opinii wśród badanych. Część osób wskazuje na potrzebę akceptacji, wsparcia, edukacji oraz otwartości wobec osób LGBT+, postulując m.in. informowanie o tej tematyce przez wykładowczynie i wykładowców, przeprowadzanie rozmów i analizę potrzeb tej grupy. Pojawiają się również głosy o konieczności budowania świadomości i promowania równości, a także propozycje wspierania osób z mniejszości. Jednocześnie znaczna liczba odpowiedzi ma charakter neutralny lub bagatelizujący problem, wyrażając brak zdania, nieznamość tematu lub przekonanie, że nie ma potrzeby podejmowania dodatkowych działań. Wśród odpowiedzi, aż sześć było wykluczających, otwarcie dyskryminujących i negatywnie oceniających osoby LGBT+ oraz zawierających sugestie, by osoby te nie ujawniały swojej tożsamości lub nawet nie uczestniczyły w życiu uczelni. Analiza tych odpowiedzi wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań edukacyjnych i antydyskryminacyjnych na uczelniach sportowych, aby przeciwdziałać uprzedzeniom, zwiększać

akceptację i budować kulturę równości oraz szacunku dla różnorodności w środowisku akademickim.

Postrzeganie uczelni jako środowiska otwartego i inkluzywnego

Analiza odpowiedzi na pytanie o postrzeganie uczelni jako otwartej dla wszystkich osób, niezależnie od płci, orientacji psychoseksualnej czy tożsamości płciowej, wskazuje na przewagę ocen pozytywnych. Spośród 32 odpowiedzi, aż 19 osób uznało uczelnię za otwartą, natomiast dwie osoby wyraziły opinię przeciwną. Dziewięciu ankietowanych nie miało zdania na ten temat, a w dwóch odpowiedziach pojawiły się komentarze wskazujące na brak kontaktu z osobami LGBT+ lub negujące ich obecność na uczelni. Wyniki te sugerują, że większość studentów i studentek postrzega swoje uczelnie jako środowiska włączające, choć jednocześnie widoczna jest grupa osób niezaangażowanych lub nieświadomych problematyki równościowej, a także pojedyncze głosy wykluczające. Zdecydowana większość badanych deklaruje, że czuje się akceptowana oraz może swobodnie wyrażać swoją tożsamość wśród studiujących oraz wykładowców i wykładowczyń. W wypowiedziach często pojawiają się odniesienia do pozytywnych relacji interpersonalnych, otwartości na różnorodność oraz atmosfery wzajemnego szacunku. Respondenci i respondentki podkreślają brak negatywnych doświadczeń związanych z poniżaniem czy dyskryminacją, co świadczy o wysokim poziomie integracji i akceptacji w społeczności akademickiej. Jednakże w kilku odpowiedziach pojawiają się zniuansowane refleksje – niektóre badane osoby przyznają, że są ostrożne w dzieleniu się informacjami o życiu osobistym lub odczuwają presję związaną z oceną ze względu na wygląd czy przynależność do określonej grupy (np. nie grający w piłkę nożną czują się mniej doceniani). Pojawiły się także głosy wskazujące, że uczelnia jest tolerancyjna, ale nie zawsze przyjazna, a poczucie autentyczności zależy również od indywidualnych wyborów i środowiska, w którym się funkcjonuje. A zatem większość ankietowanych deklaruje wysoki poziom akceptacji i możliwość bycia sobą na uczelni, choć część z nich zachowuje ostrożność w pełnym uzewnętrznianiu swojej tożsamości, co może wynikać z obaw przed oceną lub istniejących, choć nienachalnych, norm społecznych.

Znajomość dostępnych form wsparcia w sytuacji dyskryminacji

Znaczna większość studentów i studentek postrzega swoje uczelnie jako otwarte i inkluzywne, jednak jednocześnie nie posiada wiedzy o dostępnych formach wsparcia w sytuacji doświadczania dyskryminacji. Ponad połowa badanych nie wie, do jakiej jednostki lub osoby może się zwrócić, nie zna uczelnianych regulacji przeciwdziałających dyskryminacji ani oficjalnej drogi zgłaszania takich sytuacji. Podobny brak świadomości dotyczy działań uczelni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji wobec kobiet, dziewczyn oraz osób LGBT+ – większość badanych nie zna podejmowanych inicjatyw lub nie ma na ten temat wyrobionego zdania. Tylko nieliczne osoby uznają działania uczelni za wystarczające, podczas gdy część badanych wskazuje na ich niewystarczający charakter. Wyniki te jednoznacznie wskazują na

problem z komunikacją i transparentnością uczelni w zakresie polityki antydyskryminacyjnej oraz na potrzebę lepszego informowania społeczności akademickiej o istniejących procedurach, inicjatywach i możliwościach wsparcia.

Podsumowanie badań

Analiza doświadczeń studentów i studentek uczelni sportowych pokazuje, że choć większość badanych nie zetknęła się bezpośrednio z wykluczaniem czy dyskryminacją ze względu na płeć, orientację seksualną lub tożsamość płciową, w środowisku akademickim oraz sportowym nadal występują przypadki nierównego traktowania. Wskazywano na sytuacje, w których kobiety były oceniane przez pryzmat stereotypów, miały ograniczony dostęp do infrastruktury sportowej, doświadczały seksistowskich komentarzy, żartów czy wykluczania z projektów. Zgłaszano także przypadki marginalizacji i nierówności finansowych w sporcie akademickim, a także lekceważenie kompetencji kobiet przez kadre dydaktyczną i trenerską.

W odniesieniu do mężczyzn, choć skala zgłaszanych przypadków dyskryminacji była niewielka, pojawiały się sygnały presji społecznej i wyśmiewania związane z odchodzeniem od stereotypowych ról czy niższą sprawnością fizyczną. Wobec osób LGBT+ rzadko zgłaszano otwarte przejawy dyskryminacji, jednak w kilku wypowiedziach opisano przypadki wyśmiewania, hejtu, izolowania i przemocy, co wskazuje na istnienie różnych form wykluczania w środowisku uczelni.

Zdecydowana większość respondentów i respondentek nie doświadczyła mobbingu ani nadużyć ze strony kadry trenerskiej, choć pojedyncze osoby zgłaszały przypadki szantażu, przemocy psychicznej czy nierównego traktowania przez sędziów. W odpowiedziach wyraźnie zaznacza się problem seksistowskich uwag i żartów, które częściej kierowane są do kobiet, a także niepożądanych zachowań o podtekście erotycznym ze strony kadry dydaktycznej.

Osoby studiujące podkreślały potrzebę edukacji antydyskryminacyjnej, większej transparentności działań uczelni oraz promowania równości i wsparcia dla wszystkich grup. Jednocześnie wiele ankietowanych osób nie posiada wiedzy o formalnych procedurach wsparcia w sytuacji dyskryminacji, co wskazuje na konieczność poprawy komunikacji i dostępności informacji w tym zakresie. Wskazane jest wprowadzenie jasnych i dostępnych procedur oraz wyznaczenie konkretnej osoby lub jednostki na uczelni, do której mogłyby zgłaszać się osoby doświadczające dyskryminacji, ponieważ obecnie znaczna grupa studiujących nie wie, gdzie szukać pomocy w przypadku bycia poszkodowaną/poszkodowanym czy świadkinią/świadkiem takich sytuacji.

Dobre praktyki i rekomendacje dla uczelni

Edukacja i świadomość

- Organizowanie regularnych szkoleń i warsztatów na temat dyskryminacji i równości szans dla studiujących i kadry pracowniczej.
- Wprowadzenie programów informacyjnych, które zwiększą świadomość na temat istniejących regulacji i dostępnych zasobów.

Dostępność informacji

- Stworzenie jasnych i łatwo dostępnych materiałów informacyjnych dotyczących procedur zgłaszania dyskryminacji oraz dostępnych jednostek wsparcia.
- Umieszczenie informacji na temat regulacji przeciwdziałających dyskryminacji na stronie internetowej uczelni oraz w miejscach widocznych dla studiujących.

Wsparcie i pomoc

- Wyznaczenie konkretnych osób odpowiedzialnych za pomoc w przypadkach dyskryminacji, które będą dostępne dla studentów i studentek.
- Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie Rzecznika Praw Studenckich lub dedykowanej osoby odpowiedzialnej za sprawy równości i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Utworzenie grup wsparcia, gdzie studiujący będą mogli dzielić się swoimi doświadczeniami i uzyskiwać pomoc.
- Uczelnie powinny jasno komunikować, gdzie można uzyskać pomoc – np. na stronach internetowych, w informatorach studenckich i na tablicach ogłoszeń.
- Potrzebne są działania wspierające kobiety, szczególnie w kontekście ról w projektach, aktywności sportowej i relacji z kadrami dydaktycznymi.

Procedury zgłaszania

- Opracowanie przejrzystych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, które będą łatwe do zrozumienia i stosowania.
- Zapewnienie anonimowości i bezpieczeństwa dla osób zgłaszających przypadki dyskryminacji, aby zachęcić ich do korzystania z dostępnych ścieżek pomocy.

Monitoring i ocena

- Regularne przeprowadzanie ankiet wśród studiujących w celu oceny ich wiedzy na temat dyskryminacji oraz dostępnych zasobów.

- Analiza danych dotyczących zgłoszeń dyskryminacji w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy oraz monitorowanie skuteczności wdrożonych działań.

Kultura otwartości

- Promowanie kultury otwartości i różnorodności na uczelni, aby studiujący czuli się komfortowo w dzieleniu się swoimi doświadczeniami.
- Wspieranie inicjatyw studenckich na rzecz równości i przeciwdziałania dyskryminacji, co może przyczynić się do większej integracji społecznej.

Uczelnie powinny podjąć kroki w celu zwiększenia świadomości na temat tych problemów. Należy skupić się na poprawie wsparcia dla kobiet w aktywności fizycznej oraz promować równość w dostępie do zasobów, takich jak kadra trenerska w sportach zespołowych. Warto zainicjować programy edukacyjne, które pomogą zrozumieć, czym jest dyskryminacja i jakie są jej konsekwencje, aby zwiększyć świadomość i wrażliwość wśród studiujących oraz kadry pracowniczej uczelni.

Implementacja tych dobrych praktyk może znacząco poprawić świadomość i dostępność informacji na temat przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach. Uczelnie, które podejmują te kroki, mogą stworzyć bardziej wspierające i bezpieczne środowisko akademickie, co przyczyni się do lepszego samopoczucia studiujących oraz efektywności procesu nauczania.

Reasumując, chociaż większość respondentów i respondentek nie doświadczyła bezpośrednio sytuacji dyskryminacyjnych, to jednak pojawiające się incydenty i obserwacje wskazują na konieczność pracy nad równością i wsparciem dla kobiet na uczelni. Należy zwiększać świadomość i wspierać działania w zakresie edukacji dotyczącej równości płci.

Etap interwencyjny

Warsztaty antydyskryminacyjne

Warsztaty antydyskryminacyjne zrealizowano na AKF Kraków, AWFIS Gdańsk, ANS Nowy Sącz. Celem warsztatów była edukacja w zakresie mechanizmów wykluczenia oraz wypracowanie standardów równościowych wspólnie z osobami uczestniczącymi. Grupą docelową były studentki i studenci uczelni sportowych w wymienionych miastach, różnych roczników i różnych kierunków, czyli przyszła sportowa kadra trenerska oraz nauczycielska. Osoby studiujące na wymienionych uczelniach sportowych pochodziły z różnych stron Polski, z miast oraz mniejszych miejscowości. Byli to młodzi dorośli, czyli osoby w wieku powyżej 19 lat. W grupach było od 9-25 studentów. Szkoleniem objęliśmy 41 osób studiujących na trzech wybranych uczelniach.

Z naszych dotychczasowych doświadczeń zebranych podczas warsztatów na AWF w Krakowie (w grudniu 2023 r. duet trenerski Joanna i Julian przeprowadzili dwudniowy warsztat antydyskryminacyjny dla grupy studentów i studentek trzeciego roku Wychowania Fizycznego), z krótkich wywiadów osób uczestniczących wynika, że AKF krakowski nie ma procedur czy zajęć z obszaru edukacji antydyskryminacyjnej w swojej ofercie. Osoby uczestniczące chciałyby mieć przestrzeń na takie kwestie, a udział w naszym warsztacie był dla nich okazją do refleksji, poszerzenia świadomości na temat barier i nierówności w sporcie, otwarcia się na różnorodność. Uważamy, że zmianę w systemie jakim jest szeroko rozumiany sport warto zacząć od młodych osób, od przyszłej kadry trenerskiej i nauczycielskiej, stąd nasz wybór padł na sportowe uczelnie.

Seminarium naukowe

W dniu 27 maja 2025 r. w AKF Kraków odbyło się seminarium naukowe, na którym omawiano projekt pt. **Warsztaty antydyskryminacyjne na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych**. Program wydarzenia obejmował wykład wprowadzający, a następnie część warsztatową dla zainteresowanych. W trakcie części teoretycznej, w której uczestniczyło 65 osób, omówiono cel i misję projektu, jego etapy oraz zastosowaną metodologię badań. Przedstawiono także dobre praktyki i rekomendacje dla uczelni oraz związków sportowych, opracowane na podstawie wyników projektu. Podczas warsztatów praktycznych, osoby uczestniczące zaangażowały się w tworzenie dobrych praktyk i rekomendacji dla związków oraz uczelni sportowych.

Etap analityczny

Raportowanie

Pod koniec trwania niniejszego projektu podsumowano efekty badań i działań w postaci sporządzenia raportów – dla związków sportowych oraz dla uczelni sportowych. W dalszej kolejności zostaną przesłane do ww podmiotów tj. 70 związków oraz 10 uczelni sportowych.

Niniejszy raport powstał w wyniku badań prowadzonych w latach 2024-2025, które w całości zostały sfinansowane w ramach projektu Building Bridges-Civic Capital in Local Communities. Projekt finansowany jest ze środków programu Komisji Europejskiej CERV „Obywatele, równość, prawa i wartości” na lata 2021–2027.

Spis tabel

Tab. 1. Porównanie podejścia do przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach sportowych	18
---	----

Spis wykresów

Wykres 1. Odpowiedzi na pytanie czy podejmowane działania przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji kobiet i dziewcząt.	20
Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie czy podejmowane działania przez uczelnię są wystarczające, aby przeciwdziałać dyskryminacji osób LGBT+.	21
Wykres 3. Uczelnia otwarta dla wszystkich osób bez względu na płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową.	21
Wykres 4. Odpowiedzi osób badanych na pytanie o doświadczenie związane z uwagami dotyczącymi wyglądu, niezwiązanymi z tematem zajęć.	29
Wykres 5. Odpowiedzi studentów i studentek na pytanie o żarty ze strony osób prowadzących zajęcia.	30



**Finansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.