

CODA

Child of deaf adult – słyszące dziecko niesłyszących rodziców. Co ciekawe, ponad 90% głuchych rodziców posiada słyszące dziecko [3].

Przedstawione informacje opisałam na podstawie własnej wiedzy i doświadczeń. Naukę języka migowego rozpoczęłam na I roku studiów, kiedy realizowaliśmy przedmiot język migowy prowadzony przez **mgr Joannę Roczynską**. Na II roku studiów poza uczelnianymi murami ukończyłam poziom podstawowy kursu PJM, rok później – poziom średniozaawansowany, a w czerwcu 2022 r. zdałam egzamin kończący kurs zaawansowany PJM (poziom B1/B2). Możliwość dokładniejszego poznawania świata osób głuchych daje mi także pisanie pracy magisterskiej, w której badam to, jak radzą sobie one w kontaktach z pracownikami ochrony zdrowia. Wiele trzeba zmienić, wiele poprawić, dlatego pamiętajmy: bądźmy wrażliwi na drugiego człowieka i jego potrzeby. ■

MAGDALENA LOREK

BIBLIOGRAFIA

1. Kąkol A. Mają swój język i sposób myślenia. Głusi walczą ze stereotypami [Internet]. TVN24. 2022 [cytowane 4 grudnia 2022]. Dostępne na: tiny.pl/wf8m6



Znak „motyl” – symbol Głuchych

2. Krupa P. Międzynarodowy Język Migowy – po co się uczyć? [Internet]. Komisja Europejska. 2021. Dostępne na: epale.ec.europa.eu/pl/blog/miedzynarodowy-jezyk-migowy-po-co-sie-uczyc
3. Nalej S. CODA – czyli słyszące dzieci niesłyszących rodziców [Internet]. Sukcesdziecka.pl. 2019 [cytowane 4 grudnia 2022]. Dostępne na: sukcesdziecka.pl/blog/coda-czyli-slyszace-dzieci-nieslyszacych-rodzicow/

fot. archiwum prywatne



Szkolenie równościowe w GUMed

29 listopada i 9 grudnia w GUMed odbyły się szkolenia pt. *Strategia równościowa Uczelni Fahrenheitta*. Wzięli w nich udział pracownicy i pracowniczki naszej Uczelni, m.in. z Biblioteki Głównej, Welcome Pointu, Wydawnictwa, Sekcji ds. Komunikacji, Działu Wsparcia Rozwoju Pracowników, Działu Współpracy Międzynarodowej i Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych. Ponadto na szkoleniu gościliśmy przedstawicieli i przedstawicielki Politechniki Gdańskiej i Uniwersytetu Gdańskiego.

Szkolenie mające charakter teoretyczny i warsztatowy poprowadziły ekspertki ds. dyskryminacji: **dr Anna Strzałkowska** oraz **Marta Siciarek**, które zaznajomiły uczestników szkolenia z kwestiami dotyczącymi dyskryminacji społeczności LGBTQ+ oraz migrantów. Ważnym punktem pierwszej części wydarzenia było spotkanie z **Percym Kowalskim** z organizacji **Tęczowy Port** UG, które poświęcone było zagadnieniu niebinarności płciowej.

Szkolenie było jedną z pierwszych inicjatyw podjętych w ramach Kampanii *Różni i Równi*. ■



Uczestnicy szkolenia | fot. Karolina Derda/GUMed

**MARTA SICIAREK**

Ekspertka ds. integracji migrantów i wdrażania idei praw człowieka na poziomie lokalnym

Każda instytucja, w tym uczelnia wyższa, jest złożonym systemem o określonej kulturze, zatem także do planowania strategii równości i inkluzji warto podejść systemowo. Oznacza to aktywne działania na rzecz kobiet, osób z niepełnosprawnością czy w kryzysach psychicznych, pełniących role opiekuńcze, osób LGBT+, pochodzących z innych krajów i wyznających inne religie, a także tych o niższym statusie ekonomicznym. Celem tych działań jest sprawienie, by GUMed dla dobra nas wszystkich był dobrą, bezpieczną, komfortową przestrzenią do rozwoju, miejscem równych możliwości osiągnięcia celów i dostępu do uczelnianych zasobów. A także przestrzenią realizacji programów wspomagających dane społeczności, usuwającą bariery czy trudności, których doświadczają. Taka polityka daje każdej osobie poczucie przynależności, bycia u siebie, co jest kluczowe w przypadku nabywania wiedzy oraz pracy w tak trudnej dyscyplinie, jaką jest medycyna.

Systemowość oznacza uporządkowane podejście do strategii równościowej, jasne wyszczególnienie ciał/struktur odpowiedzialnych za jej realizację, wyznaczenie narzędzi oraz konkretnych planów działania określonych w czasie. Można to porównać do drzewa – potrzebujemy zarówno pnia, którym w tym przypadku jest konieczność inkluzji, gałęzi, które określają konkretne linie działania (np. określona polityka, monitoring, reagowanie na przejawy dyskryminacji, analiza wpływu społecznego uczelnianych przedsięwzięć), jak i liści – kampanii społecznych, szkoleń, różnych formuł angażowania społeczności uczelni. Całość powinna być logicznie połączona, uzasadniona, transparentna i długofalowa.

fot. archiwum prywatne

**DR ANNA STRZĄLKOWSKA**

Aktywistka na rzecz równego traktowania, socjolożka, wykładowczyni, Uniwersytet Gdański

Kiedy uczelnia posiada strategię inkluzji/równości, daje swojej społeczności jasny komunikat, że w jej murach nie ma zgody na dyskryminację. Strategia ma zatem wymiar zarówno praktyczny (wiem, gdzie mogę zgłosić gorsze traktowanie), jak i symboliczny (wiem, że nie wolno mi przekraczać granic innych osób, bo zostaną ukarani/a). Dyskryminacja to szereg zachowań, które często są składową kulturą danej instytucji, dlatego warto otworzyć uczelnianą dyskusję o jej przejawach. Wśród nich są np. rówieśnicze czy środowiskowe mikroagresje, obmawianie, uśmieszki i inne poniżające zachowania, które naruszają godność, a w dłuższej perspektywie także motywację do nauki czy pracy, skutkują problemami z samopoczuciem oraz depresją. Jasny komunikat, że na uczelni ważne jest samopoczucie każdej osoby oraz że ich różnorodność jest widziana i szanowana, jest w dzisiejszym spolaryzowanym świecie bardzo ważny. Wszyscy szukamy przyjaznych przestrzeni i wszyscy mamy wpływ na ich kreowanie, dlatego nie warto tego tematu pomijać. Przyjazna przestrzeń współpracy to lepsze wyniki w nauce i wyższa skuteczność nauczania czy leczenia.

fot. Karolina Derda

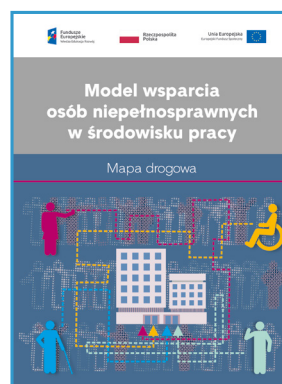
RÓWNI

**Polecamy
Czytelnikom**

**INTE
GRA
CJA**

integracja.org

Tym z Państwa, którzy chcą zapoznać się ze społecznymi, ekonomicznymi i zawodowymi kontekstami funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, polecamy publikacje na ten temat dostępne *online*. Zachęcamy też do regularnej lektury magazynu „Integracja”. ■



tinyurl.com/wsparcie-niepełnosprawnych



tinyurl.com/polscy-niepełnosprawni