




Akademia
Równości

Iceland
Liechtenstein
Norway



Active
citizens fund



PÓLSKIE TOWARZYSTWO
PRAWA ANTYDISKRYMINACYJNEGO

elsa
The European Law Students' Association
POLAND

Program rozwoju liderek/ów prawno-człowieczych wśród prawniczek/ów

do uwzględnienia w programach aplikacji radcowskich,
adwokackich, sędziowskich i prokuratorskich,
a także w programie studiów prawniczych.





Spis treści

1. Idea, cele, zamierzenia 3

Innowacyjność i rola relacji w uczeniu się 4

2. Założenia organizacyjne 5

Warunki uczestnictwa i kryteria zastosowane w rekrutacji 5

Organizator 5

Termin i miejsce, formy prowadzenia zajęć 6

Prowadzący 7

3. Organizacja procesu kształcenia 8

Zasady organizacji 8

Ramowy program Akademii 9

Program mentoringowy 13

Projekty społeczne 13

Założenia poszczególnych zajęć 14

Warunki ukończenia Akademii 18

Ewaluacja 18

Załączniki 20

1. Idea, cele, zamierzenia

Akademia Równości to innowacyjny program rozwoju liderek i liderów prawno-człowieczych wśród przyszłych i obecnych prawniczek i prawników w całej Polsce.

Innowacyjność tego programu polega na tym, że osoby uczestniczące zdobywają nie tylko nową wiedzę i umiejętności praktyczne, ale dzięki wykorzystaniu nowych form uczenia się, budują społeczność – podczas zjazdów, wspólnie realizując projekt społeczny i w relacjach ze swoimi mentorkami i mentorami.

Nad programem pracował zespół ekspertek w zakresie edukacji nieformalnej, antydyskryminacyjnej i prawno-człowieczej oraz przedstawicielki Europejskiego Stowarzyszenia Studentów Prawa ELSA Poland, w ramach projektu realizowanego w latach 2020–2022 przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy – Anna Kuliberda, Katarzyna Bogatko, Maja Branka, Anna Chęć, Karolina Kędziora, Alina Kula, Anna Mazurczak, Natalia Sarata, Dominika Wojarska.

Celem Akademii Równości – i kształcenia osób wykonujących zawody prawnicze – jest ukształtowanie postaw osób stojących na straży praw człowieka i praworządności poprzez nabycie praktycznych umiejętności stosowania prawa antydyskryminacyjnego.

Cel ten realizowany jest podczas Akademii Równości poprzez:

- udział w warsztatach podczas 4 weekendowych zjazdów,
- realizację programu społecznego,
- uczestnictwo w programie mentorskim.

Stworzone na potrzeby Akademii Równości tematy zajęć i ich zamierzenia mogą stanowić element programu aplikacji radcowskiej, adwokackiej, sędziowskiej, prokuratorskiej, a także element programu studiów prawniczych. Jednak zasadniczy cel Akademii Równości można osiągnąć realizując program Akademii w całości – jego osiągnięciu będzie bowiem sprzyjać zbudowanie relacji przez osoby uczestniczące we wszystkich opisanych w programie działaniach.

Innowacyjność i rola relacji w uczeniu się

Głos trenerki Mai Branki

Unikatowość Akademii wynika z dbałości o kilka kwestii.

- Po pierwsze – Akademia pomyślana jest jako **kompleksowy i komplementarny cykl**, w którym kolejne cele się wzmacniają i uzupełniają, a prowadzący mają świadomość zakresu i dynamiki poprzednich zajęć. Pozwala to na zachowanie ciągłości i wzmacnianie efektów uczenia. Kompleksowość programu Akademii dotyczy również pracy równolegle w dwóch obszarach – psychologicznym i prawniczym. Tak jak prawo antydyskryminacyjne dotyczy zarówno zjawisk prawnych, jak i psychologicznych (mechanizm stereotypizacji, dyskryminacji, wykluczenia, przemocy to zjawiska, które analizujemy zarówno w prawie, jak i psychologii czy socjologii), tak również oba te wymiary obecne były w programie Akademii.
- Po drugie istotnym celem horyzontalnym była **dbałość o relacje i psychologiczne aspekty procesu uczenia się**. Dlatego zajęcia realizowane są w stałej grupie osób uczestniczących, na których integrację i stworzenie bezpiecznej przestrzeni uczenia się, świadome budowanie motywacji do uczenia się poświęcono czas i przestrzeń podczas pierwszego zjazdu. Co ważne, zajęcia były realizowane w formie warsztatowej i w duchu edukacji nieformalnej – stawiającej na praktyczny wymiar, rolę relacji i automotywację osób uczestniczących. Podobny aspekt ma wykorzystanie mentoringu.
- Po trzecie skupienie uwagi na **osobistym wymiarze angażowania się w działalność antydyskryminacyjną** – podczas całej Akademii, począwszy od rekrutacji, przejawiały się wątki dotyczące osobistej motywacji do zajmowania się działalnością antydyskryminacyjną. Dotyczyło to tożsamości własnej i jej wpływu na działalność, jak również przyglądania się ryzyku i kosztom osobistym, wypaleniu i typowym trudnościom związanym z zajmowaniem się tą gałęzią prawa.
- Po czwarte to, co wyróżnia Akademię, to **radikalna praktyczność**. W tym pojęciu mieści się zarówno dobór osób prowadzących, jak i dbanie o jakość i efekty uczenia – co utrwala efekty projektu i aplikację przekazywanej wiedzy, a także celowe sieciowanie praktyków prawa antydyskryminacyjnego i ekspertki/ów antydyskryminacyjne z uczestnikami. Przede wszystkim praktyczny wymiar zdobywanej wiedzy zapewniała realizacja projektu społecznego przez osoby uczestniczące.

2. Założenia organizacyjne

Warunki uczestnictwa i kryteria zastosowane w rekrutacji

W pilotażowej edycji Akademii Równości wzięło udział 15 osób z całej Polski – w rekrutacji wzięły udział osoby na początku prawniczej kariery zawodowej, studiujące prawo na 4 i 5 roku, aplikanci i aplikantki adwokackie i radcowskie oraz osoby wykonujące zawód adwokacki/adwokata lub radczyni/radcy prawnego nie dłużej niż 3 lata.

Zgłoszenie wymagało opisanie powodów aplikowania do Akademii, dotychczasowego doświadczenia działania na rzecz praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji oraz przesłania 3 minutowego nagrania wideo, w którym osoby aplikujące udzielały odpowiedzi na pytanie: „dlaczego temat przeciwdziałania dyskryminacji jest dla Ciebie ważny?”.

Komisja rekrutacyjna kierowała się następującymi kryteriami:

- zachowanie proporcji pomiędzy osobami z trzech grup, do których kierowana jest rekrutacja, co miało umożliwić wprowadzenie różnych punktów widzenia i doświadczeń w procesie uczenia się, wpływając na jego efektywność;
- zapewnienie reprezentacji osób z całej Polski, przy szczególnym uwzględnieniu obszarów, w których nie identyfikuje się pełnomocników/czek pro bono działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji;
- zaangażowanie, doświadczenie i wrażliwość osoby aplikującej na temat praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji.

Organizator

Organizatorem pilotażowej edycji Akademii Równości było Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.

Organizatorem kolejnych edycji Akademii Równości może być samorząd adwokacki lub radcowski, wydział prawa, organizacja pozarządowa.

Termin i miejsce, formy prowadzenia zajęć

Akademia Równości rozpoczęła się pierwszym zjazdem w maju 2021 r., zakończyła zjazdem w maju 2022 r.

Ze względu na trwającą pandemię, pierwszy zjazd Akademii w dniach 29–30 maja 2021 r. odbył się online, drugi zjazd w dniach 23–24 października 2022 r. i trzeci zjazd w dniach 8–9 stycznia 2022 r. odbyły się stacjonarnie w Warszawie, czwarty zjazd, w dniach 21–22 maja 2022 r., odbył się stacjonarnie w Szczyrku.

Wszystkie zajęcia odbywały się w formie warsztatowej.





Prowadzący

szczegółowe biogramy stanowią **załącznik nr 3**

Prawniczki i prawnicy

r. pr. Karolina Kędziora

Prowadząca zajęcia: Dyskryminacja w zatrudnieniu – definicje i środki ochrony prawnej (Zjazd 2)

adw. Anna Mazurczak

Prowadząca zajęcia: Przesłępstwa z nienawiści – definicje i środki ochrony prawnej, Wybór właściwej ścieżki postępowania w zależności od charakteru sprawy – środki ochrony prawnej w sprawach dyskryminacji i przestępstw z nienawiści (Zjazd 2)

r. pr. Katarzyna Bogatko

Prowadząca zajęcia: Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług i w innych obszarach niż zatrudnienie – definicje i środki ochrony prawnej (Zjazd 2)

adw. Paweł Knut

Prowadzący zajęcia: Przesłępstwa z nienawiści – definicje i środki ochrony prawnej, Wybór właściwej ścieżki postępowania w zależności od charakteru sprawy – środki ochrony prawnej w sprawach dyskryminacji i przestępstw z nienawiści (Zjazd 2)

Adw. Jarosław Jagura

Prowadzący zajęcia: Dyskryminacja w zatrudnieniu – definicje i środki ochrony prawnej (Zjazd 2)

adw. Karolina Gierdal

Uczestniczka spotkania z przedstawicielkami organizacji pozarządowych i klientką PTPA (Zjazd 1)

Pozostałe ekspertki

Maja Branka

Prowadząca zajęcia: Człowiek w prawach człowieka (Zjazd 1)

Natalia Sarata

Prowadząca zajęcia: Dobrostan: kiedy i do czego lider/kom przeciwdziałania dyskryminacji w społecznościach lokalnych – prawni/czkom potrzebny ten temat?, Wypalenie aktywistyczne w pracy antidyskryminacyjnej, Prewencja i interwencja wypalenia i traumatyzacji w pracy liderkiej na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, Indywidualne i grupowe narzędzia wspierające dobrostan – doświadczenia i praktyki (Zjazd 4)

Alina Kula

Prowadząca zajęcia: Wstęp do monitoringu – najważniejsze zagadnienia, Monitoring w praktyce, Kampanie społeczne, działania na rzecz zmiany, rzecznictwo na przykładzie raportów Fundacji Pozytywnych Zmian, Planowanie i przygotowanie monitoringu – projektu społecznego w ramach Akademii Równości (Zjazd 3).

Anna Chęć

Prowadząca zajęcia: Wstęp do monitoringu – najważniejsze zagadnienia, Monitoring w praktyce, Kampanie społeczne, działania na rzecz zmiany, rzecznictwo na przykładzie raportów Fundacji Pozytywnych Zmian, Planowanie i przygotowanie monitoringu – projektu społecznego w ramach Akademii Równości (Zjazd 3).

Katarzyna Batko

Prowadząca zajęcia: Sieć obywatelska Watchdog Polska – ustawa o dostępie do informacji publicznej i dostęp do informacji w praktyce.

3.

Organizacja procesu kształcenia

Zasady organizacji

- Koordynatorką Akademii była r. pr. Karolina Kędziora. Koordynator/koordynatorka Akademii to osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie rekrutacji, bieżący kontakt z osobami uczestniczącymi i prowadzącymi, przygotowanie poszczególnych Zjazdów, ułożenie harmonogramu zajęć i dobór prowadzących. W przypadku realizacji programu mentoringowego – zrekrutowanie mentorek i mentorów oraz bieżący z nimi kontakt.
- Niezbędne jest wsparcie osoby odpowiedzialnej za promocję Akademii – w celu dotarcia z informacją o rekrutacji do jak najszerszego grona osób wykonujących zawody prawnicze, oraz osoby odpowiedzialnej za administrację i rozliczenie Akademii (np. zakup biletów dla osób uczestniczących, podpisywanie umów, rozliczanie wydatków itd.).
- Osoby uczestniczące w Akademii to 15 osób, pracujących nad projektami społecznymi w 3 grupach. Każda z grup pracujących nad projektem społecznym miała wsparcie ze strony opiekunki grupy – jednej z członkiń zarządu PTPA. W przypadku realizacji projektów społecznych, niezbędne jest zapewnienie tego rodzaju wsparcia.
- Osoby uczestniczące w Akademii współpracowały z 15 mentorkami i mentorami – adwokatkami, adwokatami, radczyniami i radcami prawnymi, którzy pro bono reprezentowali klientki i klientów PTPA w precedensowych sprawach dyskryminacyjnych przed sądami w całej Polsce. Zadaniem każdej osoby była współpraca z mentorką/mentorem przy udzielaniu wsparcia prawnego osobie doświadczającej dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami – w formie porady prawnej lub postępowania sądowego.
- Prowadzący warsztaty to eksperci i ekspertki w swoich dziedzinach, osoby wykonujące zawody prawnicze, ale także osoby aktywistyczne, działaczki i działacze organizacji pozarządowych, trenerki. To osoby, które nie tylko mają odpowiednią wiedzę merytoryczną, ale także kompetencje trenerskie – nabyte na odpowiednich szkoleniach i potwierdzone certyfikatami.



Ramowy program Akademii

Zjazd 1

Warsztaty podczas pierwszego Zjazdu koncentrują się na wprowadzeniu do samej Akademii – mają zbudować motywację osób uczestniczących do jej ukończenia poprzez poznanie źródeł dyskryminacji i mechanizmów jej powstawania, a także integrację grupy i zbudowanie relacji między osobami uczestniczącymi. Założeniem pierwszego Zjazdu jest także poznanie przez osoby uczestniczące perspektywy grup mniejszościowych dzięki spotkaniom z osobami i organizacjami społecznymi, które korzystały ze wsparcia prawnego pro bono walcząc o równe traktowanie.

Lp.	Temat zajęć	Forma	Liczba godzin (1h=45 min.)
1.	Wprowadzenie	Warsztat	2
2.	Człowiek w prawach człowieka	Warsztat – praca nad osobistą motywacją i tożsamością w kontekście różnorodności i przesłanek dyskryminacji	4
3.	Wprowadzenie do Akademii Równości	Prezentacja	2
4.	Spotkanie z przedstawicielkami organizacji pozarządowych i klientką PTPA	Spotkanie, dyskusja	3
5.	Podsumowanie	Dyskusja	1



Zjazd 2

Warsztaty podczas drugiego Zjazdu Akademii koncentrują się na nabyciu wiedzy na temat środków ochrony prawnej przed dyskryminacją i przemocą motywowaną uprzedzeniami w różnych obszarach, krajowych i międzynarodowych, oraz na nabyciu praktycznych umiejętności korzystania z tych środków prawnych i krytycznego ich oceniania.

Lp.	Temat zajęć	Forma	Liczba godzin (1h=45 min.)
1.	Wprowadzenie	Warsztat	1
2.	Dyskryminacja w zatrudnieniu – definicje i środki ochrony prawnej.	Warsztat – prezentacja, rozwiązywanie kasusów	3
3.	Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług i w innych obszarach niż zatrudnienie – definicje i środki ochrony prawnej.	Warsztat – prezentacja, rozwiązywanie kasusów	2
4.	Przestępstwa z nienawiści – definicje i środki ochrony prawnej.	Warsztat – prezentacja, rozwiązywanie kasusów	2
5.	Wybór właściwej ścieżki postępowania w zależności od charakteru sprawy – środki ochrony prawnej w sprawach dyskryminacji i przestępstw z nienawiści.	Warsztat, dyskusja, rozwiązywanie kasusów	2
6.	Wybór właściwej ścieżki zawodowej oraz przygotowanie do współpracy z mentorkami i mentorami Akademii Równości.	Warsztat	4
7.	Podsumowanie	Dyskusja	2



Zjazd 3

Trzeci Zjazd Akademii koncentruje się na projektach społecznych i roli prawniczek i prawników w przestrzeganiu praw człowieka, m.in. poprzez wsparcie prawne działalności organizacji pozarządowych działających na rzecz równego traktowania.

Lp.	Temat zajęć	Forma	Liczba godzin (1h=45 min.)
1.	Wprowadzenie	Warsztat	1
2.	Wstęp do monitoringu – najważniejsze zagadnienia	Prezentacja: etapy monitoringu, dyskusja nt. celowości realizowania monitoringów	1
3.	Prezentacja działań monitoringowych Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego i Fundacji Pozytywnych Zmian	Prezentacja i dyskusja	2
4.	Sieć obywatelska Watch Dog Polska – ustawa o dostępie do informacji publicznej i dostęp do informacji w praktyce	Warsztat	2
5.	Monitoring w praktyce	Warsztat, dyskusja	7
6.	Kampanie społeczne, działania na rzecz zmiany, rzecznictwo na przykładzie raportów Fundacji Pozytywnych Zmian	Prezentacja, omówienie celu kampani społecznych	2
7.	Planowanie i przygotowanie monitoringu – projektu społecznego w ramach Akademii Równości	Praca w grupach, prezentacja, konsultacje	5
8.	Podsumowanie	Dyskusja	1



Zjazd 4

Czwarty – ostatni – Zjazd Akademii Równości, poza elementami podsumowania całego programu, koncentruje się na przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu i aktywistycznemu.

Lp.	Temat zajęć	Forma	Liczba godzin (1h=45 min.)
1.	Wprowadzenie	Prezentacja	1
2.	Dobrostan: kiedy i do czego lider/kom przeciwdziałania dyskryminacji w społecznościach lokalnych – prawniczkom potrzebny ten temat?	Prezentacja, praca w grupach, dyskusja grupowa	2
3.	Wypalenie aktywistyczne w pracy antydyskryminacyjnej	Prezentacja, praca indywidualna, dyskusja grupowa	4
4.	Prewencja i interwencja wypalenia i traumatyzacji w pracy liderkiej na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji	Prezentacja, praca indywidualna, praca w grupach, dyskusja grupowa	4
5.	Indywidualne i grupowe narzędzia wspierające dobrostan – doświadczenia i praktyki	Prezentacja, praca w grupach, prezentacja pracy grup	2
6.	Podsumowanie Akademii z osobami uczestniczącymi	Dyskusja	2
7.	Podsumowanie projektów społecznych	Dyskusja	2



Program mentoringowy

Każda z osób uczestniczących nawiązała współpracę z mentorką/mentorem – pełnomocniczką/pełnomocnikiem pro bono, z którą/z którym PTPA od lat współpracuje przy wspieraniu osób doświadczających dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. Współpraca z mentorką/mentorem obejmuje stworzenie planu rozwoju zawodowego i współpracę przy sprawie, w której doszło do naruszenia praw człowieka lub dyskryminacji.

Zasady współpracy pomiędzy mentorem/mentorką a mentee są ustalane indywidualnie pomiędzy tymi osobami i spisywane w formie kontraktu mentoringowego podczas pierwszego spotkania. Podpisany kontrakt jest udostępniany organizatorowi. Współpraca obejmuje nie mniej niż 12h, przy czym spotkania odbywają się nie rzadziej niż raz w miesiącu z uwzględnieniem przerwy wakacyjnej.

W edycji pilotażowej Akademii Równości program mentoringowy realizowany był dzięki wsparciu Kingmakers – mentorki i mentorów przygotowali Małgorzata Sztejter i Szymon Herbec, którzy przeprowadzili także warsztaty dla mentees.

Realizacja programu mentoringowego wymaga dużego nakładu czasu – osób uczestniczących, ale także organizatora i wreszcie samych menterek i mentorów. Możliwe jest zatem zrealizowanie Akademii Równości bez tego elementu.

Projekty społeczne

Wszystkie osoby uczestniczące są podzielone na mniejsze, 5 osobowe grupy. Każda z grup realizuje jeden projekt społeczny – w wybranym obszarze, monitoruje przez kilka miesięcy działalność organizacji, urzędów, sądów, zobowiązanych do przestrzegania zasady równego traktowania. Każda z grup korzysta z wiedzy i kompetencji nabytych podczas trzeciego Zjazdu. Zdobywa wiedzę na temat działalności wybranej instytucji m.in. dzięki korzystaniu ze zdobytych informacji publicznych, a następnie swoje wnioski, obserwacje i rekomendacje spisuje w raporcie.

Realizacja projektu społecznego wymaga dużego nakładu czasu – osób uczestniczących, ale także organizatora. Możliwe jest zatem zrealizowanie Akademii Równości bez tego elementu.

Założenia poszczególnych zajęć

Lp.	Temat zajęć	Zamierzenia Po zajęciach uczestniczka/uczestnik będzie:
1.	Wprowadzenie do Akademii Równości	<ul style="list-style-type: none"> • znać wszystkie osoby uczestniczące i prowadzące Akademię Równości, • znać cele i program Akademii, w tym daty i miejsca poszczególnych zjazdów, • wiedzieć, jakie są warunki ukończenia Akademii;
2.	Człowiek w prawach człowieka	<ul style="list-style-type: none"> • mieć motywację do grupowego uczenia w procesie rozwoju w Akademii Równości, • mieć podstawową wiedzę na temat pojęć związanych z dyskryminacją: stereotypy – uprzedzenia – dyskryminacja – przeciwdziałanie dyskryminacji, • mieć świadomość swojej osobistej motywacji i powodów zaangażowania w przeciwdziałanie dyskryminacji w kontekście własnej tożsamości społecznej;
3.	Spotkanie z przedstawicielkami organizacji pozarządowych i klientką PTPA	<ul style="list-style-type: none"> • znać i rozumieć rolę prawniczek i prawników w realizacji misji organizacji pozarządowych, • znać i rozumieć rolę organizacji pozarządowych w postępowaniach sądowych mających na celu zwiększenie ochrony przed dyskryminacją i naruszeniami praw człowieka;
4.	Dyskryminacja w zatrudnieniu – definicje i środki ochrony prawnej	<ul style="list-style-type: none"> • znać definicje różnych form dyskryminacji i potrafić je zidentyfikować, • znać najważniejsze orzeczenia sądów krajowych i międzynarodowych w obszarze dyskryminacji w zatrudnieniu, • znać przepisy prawa antydyskryminacyjnego w obszarze dyskryminacji w zatrudnieniu; • na przykładzie sprawy dot. dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, znać mechanizm postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej (pytania prejudycjalne);
5.	Dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług i w innych obszarach niż zatrudnienie – definicje i środki ochrony prawnej	<ul style="list-style-type: none"> • potrafić zidentyfikować różne formy dyskryminacji w obszarze dostępu do usług, edukacji, ochrony zdrowia, • znać najważniejsze orzeczenia sądów krajowych i międzynarodowych w obszarze dyskryminacji poza zatrudnieniem, • znać przepisy prawa antydyskryminacyjnego w obszarze dyskryminacji w dostępie do dóbr i usług, edukacji i ochrony zdrowia;

6.	Przestępstwa z nienawiści – definicje i środki ochrony prawnej	<ul style="list-style-type: none"> • znać definicję przestępstwa z nienawiści, potrafić rozpoznać motywację sprawcy opartą na uprzedzeniach, • potrafić zidentyfikować, które przestępstwa z nienawiści są stypizowane w prawie karnym, • znać środki ochrony przed przestępstwami z nienawiści niestypizowanymi w prawie karnym i przewidziane w innych ustawach, • znać specyfikę pracy z osobą pokrzywdzoną przestępstwem z nienawiści i potrafić wdrożyć dobre praktyki w pracy z taką klientką/klientem, • znać i rozumieć rolę pełnomocniczki/pełnomocnika w gromadzeniu dowodów w sprawach przestępstw z nienawiści;
7.	Wybór właściwej ścieżki postępowania w zależności od charakteru sprawy – środki ochrony prawnej w sprawach dyskryminacji i przestępstw z nienawiści	<ul style="list-style-type: none"> • znać możliwe ścieżki postępowania i dostępne środki ochrony prawnej w sprawach dyskryminacji i przestępstw z nienawiści; • potrafić ocenić wady i zalety każdej z możliwych ścieżek postępowania i wiedzieć, jakimi kryteriami się kieruje doradzając klientce/klientowi propozycję postępowania, • potrafić zaplanować strategię postępowania w konkretnej sprawie dyskryminacyjnej lub przestępstwa z nienawiści – ocenić, jakie środki ochrony prawnej są dostępne i najkorzystniejsze dla klientki/klienta biorąc pod uwagę jej/jego sytuację;
8.	Wybór właściwej ścieżki zawodowej oraz przygotowanie do współpracy z mentorami Akademii Równości	<ul style="list-style-type: none"> • wiedzieć, czym jest mentoring jako koncepcja metody rozwojowej, • znać zakres odpowiedzialności w relacji mentoringowej, • potrafić wyznaczać cele, w tym cele zawodowe;
9.	Wstęp do monitoringu – najważniejsze zagadnienia	<ul style="list-style-type: none"> • wiedzieć, czym jest monitoring, • znać cel prowadzenia monitoringu, • znać etapy monitoringu;
10.	Prezentacja działań monitoringowych Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego i Fundacji Pozytywnych Zmian	<ul style="list-style-type: none"> • znać przykłady działań monitoringowych organizacji pozarządowych, • potrafić zidentyfikować przykładowe naruszenia zasady równego traktowania i praw człowieka wymagające podejmowania działań monitoringowych;



11.	Sieć obywatelska Watch Dog Polska – ustawa o dostępie do informacji publicznej i dostęp do informacji w praktyce	<ul style="list-style-type: none">• znać najważniejsze założenia ustawy o dostępie do informacji publicznej,• potrafić korzystać z narzędzia, jakim jest wniosek o dostęp do informacji publicznej,• rozumieć znaczenie dostępu do informacji publicznej dla organizacji działających w obszarze ochrony praw człowieka;
12.	Monitoring w praktyce	<ul style="list-style-type: none">• wiedzieć, jak przeprowadzić monitoring i na co szczególnie zwrócić uwagę,• znać organizacje/osoby, które mają doświadczenie w prowadzeniu monitoringów;
13.	Kampanie społeczne, działania na rzecz zmiany, rzecznictwo na przykładzie raportów Fundacji Pozytywnych Zmian	<ul style="list-style-type: none">• wiedzieć, czym są kampanie społeczne, jaki jest ich cel,• wiedzieć, jak skutecznie działać na rzecz zmiany,• wiedzieć, jak odpowiedzieć na pytanie, do kogo ma dotrzeć kampania i kogo reprezentuje,• wiedzieć, jak upubliczniać dane: aby przekazać informacje o raporcie, monitoringu, działaniach,• znać narzędzia działań społecznych takie jak: happeningi, protesty, współpraca z mediami, działania poprzez sztukę, szukanie sojuszników/ sojuszników,• na przykładzie kampanii – spektakli teatralnych o wyrokach sądowych dotyczących znęcania się nad osobą najbliższą skierowanych do sędziów i prokuratorów;
14.	Planowanie i przygotowanie monitoringu – projektu społecznego w ramach Akademii Równości	<ul style="list-style-type: none">• potrafić określić cel monitoringu,• potrafić zdefiniować grupę docelową odbiorców raportu z monitoringu,• potrafić stworzyć wniosek o udostępnienie informacji publicznej i dobrze skonstruować pytania we wniosku,• potrafić określić kluczowe dane,• wiedzieć, jak prezentować wyniki monitoringu,• potrafić zaplanować kolejne etapy po opracowaniu wyników i stworzeniu raportu;
15.	Dobrostan: kiedy i do czego lider/kom przeciwdziałania dyskryminacji w społecznościach lokalnych – prawni/czkom potrzebny ten temat?	<ul style="list-style-type: none">• rozumieć, dlaczego przeciążenie i wypalenie może występować w zawodach i zajęciach zaangażowanych społecznie,• umieć wskazać charakterystyczne dla siebie kryteria dobrostanu w zaangażowaniu społecznym,• dysponować argumentami na temat zajmowania się tematem dobrostanu na każdym etapie ścieżki rozwoju;

<p>16.</p>	<p>Wypalenie aktywistyczne w pracy antydyskryminacyjnej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znać definicje i konteksty zjawiska wypalenia aktywistycznego / wypalenia w zajęciach i zawodach zaangażowanych społecznie, • rozumieć, jakie są główne przyczyny, symptomy i konsekwencje wypalenia na poziomie indywidualnym, organizacyjnym i systemowym;
<p>17.</p>	<p>Prewencja i interwencja wypalenia i traumatyzacji w pracy liderkiej na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji</p>	<ul style="list-style-type: none"> • rozumieć zjawiska wtórnej traumatyzacji, zmęczenia empatii, zarządzania swoimi emocjami i tzw. "PTSC" oraz rozumieć ich charakterystyki i dynamiki, • dysponować mapą charakterystyczną dla swojej instytucji i dla siebie trajektorii wypalania się w działalności społecznej, • wiedzieć, jak reagować na wczesne i późniejsze objawy przeciążenia i wypalania się;
<p>18.</p>	<p>Indywidualne i grupowe narzędzia wspierające dobrostan – doświadczenia i praktyki</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znać sposoby zapobiegania wypaleniu w działalności społecznej na poziomie indywidualnym i organizacyjnym, • umieć zastosować wybrane narzędzia wspierające dobrostan w oparciu o doświadczenia i praktyki z różnych grup i organizacji zaangażowanych społecznie.



Warunki ukończenia Akademii

Warunkiem ukończenia Akademii Równości było:

- uczestnictwo w co najmniej 3 zjazdach;
- wywiązanie się ze zobowiązania realizacji projektu społecznego;
- uczestnictwo w programie mentoringowym na zasadach indywidualnie ustalonych z Mentorem.

Ewaluacja

Po zakończeniu Akademii Równości, jej uczestniczki i uczestnicy wzięli udział w ewaluacji przeprowadzonej przez zewnętrzną ekspertkę, Beatę Ciężką. Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone metodą moderowanych wywiadów fokusowych realizowanych online na platformie ZOOM. Moderacja wywiadów wspomagana była interaktywną aplikacją Mentimeter, w której uczennicy/uczestniczki w czasie rzeczywistym udzielali odpowiedzi oraz na bieżąco widzieli pojawiające się wyniki. Wyniki te stanowiły podstawę do dyskusji i dalszego pogłębiania udzielanych odpowiedzi na pytania moderatorki.

Podsumowanie ewaluacji

” Ogólna ocena Akademii Równości jest pozytywna. Uczestnicy/uczestniczki doceniają możliwość zdobycia nowej wiedzy i nawiązania kontaktów z osobami o podobnych zainteresowaniach w obszarze działalności antydyskryminacyjnej. Bardzo chwalą sposobność poznania i współpracy z ekspertami i autorytetami w tej dziedzinie. Oczekują, że te kontakty będą podtrzymywane i owocują współpracą przy realizacji konkretnych przedsięwzięć i projektów. Mają nadzieję na to, że zostali zauważeni, jako osoby zmotywowane i chętne do działania – a ich bardziej doświadczeni koledzy i koleżanki docenią ich jako potencjalnych współpracowników.

Uczestnicy/uczestniczki zgłosili się do Akademii z powodu wysokiej motywacji do działania i chęci aktywnego włączenia się w działania równościowe i wspomagające przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminacyjnym. Ta motywacja jest nadal bardzo wysoka, a uczestnictwo w Akademii zbudowało poczucie, że obecnie mają w ręku narzędzia do działania, w postaci wiedzy i większej świadomości prawa, zasad i zjawisk dotyczących dyskryminacji.

Uczestnicy/uczestniczki formułują szereg rekomendacji, które mogłyby, ich zdaniem, wpłynąć na jakość i użyteczność kolejnych edycji Akademii Równości, do najważniejszych z tych rekomendacji należą:

- w odniesieniu do szkoleń – zapewnienie ich bezpośredniej formuły oraz skupienie się na merytorycznych i praktycznych formach i treściach, najchętniej opartych o realne sytuacje, które można analizować, symulacje, które pozwolą na przećwiczenie procedur działania czy nawet rozwiązywanie aktualnie prowadzonych spraw;
- w odniesieniu do projektu społecznego – zadbanie o jego dobrą organizację, niewielką czasochłonność, a jednocześnie praktyczność wypracowanego materiału/ rezultatu;
- w odniesieniu do mentoringu – ustalenie zasad jego realizowania i celów, jakie w jego wyniku powinny zostać osiągnięte. Kluczowe jest dobre przygotowanie mentorów do tej roli oraz wsparcie kompetencyjne, jakie powinni otrzymać, aby dobrze realizować zadania mentorskie”.





Załączniki

Załącznik nr 1

Regulamin pilotażowej edycji Akademii Równości

§1

Zasady ogólne

1. Regulamin określa zasady uczestnictwa w pilotażowej edycji Akademii Równości (dalej: Akademia), stanowiącej część projektu „Akademia Równości” realizowanego z dotacji programu Aktywni obywatele – Fundusz Krajowy, finansowanego z Funduszy EOG.
2. Akademia to innowacyjny program edukacyjny, skierowany do osób przygotowujących się do wykonywania bądź wykonujących zawody prawnicze.
3. Organizatorami Akademii są stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (ptpa.org.pl) jako organizacja wiodąca i Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Poland (elsa.org.pl) jako organizacja partnerska.
4. Program Akademii będzie realizowany od maja 2021 r. do maja 2022 r.
5. Udział w Akademii jest bezpłatny.
6. Organizacje realizujące projekt „Akademia Równości” będą zachęcać do wykorzystania zrealizowanego innowacyjnego programu edukacyjnego Akademii izby radcowskie i adwokackie, wydziały prawa, organizacje studenckie i inne podmioty działające w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej i prawnoczwłowieczej.

§2

Rekrutacja

1. Do udziału w Akademii, mogą aplikować osoby na początku prawniczej kariery zawodowej, które planując jej przebieg uwzględniają działalność na rzecz ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. W szczególności oferta jest skierowana do osób:
 - studiujących na 4 i 5 roku prawa;
 - w trakcie aplikacji radcowskiej bądź adwokackiej;
 - wykonujących zawód radcy prawnego bądź adwokata, nie dłużej niż 3 lata.
2. Rekrutację poprowadzi Komisja rekrutacyjna, w skład której wejdą ekspertki/ekspertki z organizacji realizujących projekt - organizacji wiodącej i partnerskiej.

3. Komisja dokonując wyboru osób uczestniczących do pilotażowej edycji Akademii Równości, oprócz kryteriów formalnych, będzie brała pod uwagę także:
 - zachowanie proporcji pomiędzy osobami z trzech grup, do których kierowana jest rekrutacja, co umożliwi wprowadzenie różnych punktów widzenia i doświadczeń w procesie uczenia się, wpływając na jego efektywność;
 - reprezentację osób z całej Polski, przy szczególnym uwzględnieniu obszarów, w których nie identyfikuje się pełnomocników/czek pro bono działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji;
 - zaangażowanie, doświadczenie i wrażliwość osoby aplikującej na temat praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji.
4. Rekrutacja będzie przebiegała w dwóch etapach:
 - I etap: 16.04.2021–30.04.2021 – zgłaszanie aplikacji pisemnych za pośrednictwem formularza online.
 - II etap: 4.05.2021–10.05.2021 – rozmowy z wybranymi kandydatkami/kandydatami.
5. Ogłoszenie wyników rekrutacji nastąpi do dnia 20.05.2021

§3

Zasady uczestnictwa w Akademii

1. Osoby uczestniczące w Akademii zobowiązane są do uczestnictwa w 4 zjazdach zaplanowanych na maksymalnie 64 h, w Warszawie, w następujący sposób:
 - I zjazd 29–30.05.2021**
 - Praca świadomościowa dot. źródeł dyskryminacji i mechanizmu jej występowania;
 - Poznanie perspektywy grup mniejszościowych z praktyki działalności społecznej ngo i osób, które korzystały ze wsparcia prawnego pro bono walcząc o równe traktowanie.
 - II zjazd 23–24.10.2021**
 - Szkolenie nt. dostępnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w różnych obszarach życia, na poziomie krajowym/unijnym i międzynarodowym, jak również dostępnych instrumentów w zakresie prowadzenia litygacji strategicznej w obszarze ochrony praw człowieka;
 - Praktyczne wykorzystanie pozyskanej wiedzy podczas pracy warsztatowej.
 - III zjazd 8–9.01.2022**
 - Poznanie możliwości realizacji projektów społecznych z perspektywy prowadzonej/planowanej działalności prawniczej;
 - Planowanie realizacji własnego projektu społecznego w trakcie projektu.

IV zjazd 21–22.05.2022

- Przygotowanie ścieżki kariery zawodowej z uwzględnieniem działalności na rzecz praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji, przy uwzględnieniu korzyści i wyzwań, które się z tym wiążą.
2. Osobom spoza Warszawy, organizatorzy Akademii, zwracają koszty podróży na wszystkie zjazdy oraz koszty noclegu podczas wszystkich zjazdów - maksymalna kwota zwrotu za podróż na jeden zjazd to 220 zł/osoba oraz 220 zł/osoba za nocleg. Rozliczenie następować będzie na podstawie biletu, kilometrówki bądź faktury.
 3. Organizatorzy w trakcie zjazdów zapewniają wyżywienie – jeden posiłek dziennie.
 4. W związku z pandemią, Organizatorzy zastrzegają sobie prawo do zmiany planowanych dat zjazdów oraz formy zjazdów na zdalną, w zależności od rozwoju sytuacji pandemicznej w Polsce.
 5. Oprócz bezpośredniego udziału w zjazdach, osoby uczestniczące w Akademii będą zobowiązane do uczestnictwa w programie mentoringowym, prowadzonym we współpracy z doświadczonymi pełnomocniczkami i pełnomocnikami procesowymi pro bono, współpracującymi z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego, który umożliwi stworzenie planu rozwoju zawodowego i współpracy w zakresie ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji na przyszłość.
 6. Zasady współpracy pomiędzy Mentorem a Mentee będą ustalane indywidualnie pomiędzy tymi osobami, przy zachowaniu następujących wymogów ramowych:
 - Zasady są potwierdzane i spisywane w formie kontraktu mentoringowego podczas pierwszego spotkania;
 - Podpisany kontrakt mentoringowy powinien zostać przesłany do Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego w ciągu 1 tygodnia od jego sporządzenia jako potwierdzenie rozpoczęcia procesu mentoringowego, na adres: biuro@ptpa.org.pl;
 - Współpraca obejmuje nie mniej niż 12 h;
 - Spotkania odbywają się nie rzadziej niż raz na miesiąc z uwzględnieniem przerwy wakacyjnej.
 7. Warunkiem ukończenia Akademii i podstawą do wydania certyfikatu jest:
 - Uczestnictwo w co najmniej 3 zjazdach;
 - Wywiązanie się ze zobowiązania realizacji projektu społecznego;
 - Uczestnictwo w programie mentoringowym na zasadach indywidualnie ustalonych z Mentorem.
 8. W przypadku wydarzeń losowych, które uniemożliwią wywiązanie się z warunków ukończenia Akademii, o których mowa w pkt 7, zespół ekspercki projektu indywidualnie rozpatrzy wnioski o przyznanie certyfikatu, kierując się zasadą obiektywizmu i równego traktowania.



§4

Dane osobowe osoby uczestniczącej

1. Administratorem danych osobowych osób uczestniczących w Akademii jest stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego.
2. Stowarzyszenie spełnia obowiązek informacyjny poprzez zamieszczenie klauzuli informacyjnej przy formularzach zgłoszeniowych do Akademii.
3. Osoba aplikująca, biorąc udział w rekrutacji, wyraża zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w celu przeprowadzenia rekrutacji, a jeśli zostanie przyjęta do Akademii, w celu realizacji jej programu, zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych osobowych.
4. Osobie aplikującej i uczestniczącej w Akademii przysługuje prawo do wglądu do swoich danych oraz do ich poprawiania.
5. Osoba aplikująca i uczestnicząca w Akademii, może uzyskać więcej informacji na temat przetwarzania danych osobowych lub cofnąć zgodę na przetwarzanie danych osobowych, kontaktując się z osobą reprezentującą Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego pod numerem tel. 739975506.

§5

Postanowienia końcowe

1. Organizatorzy zastrzegają sobie prawo wykluczenia uczestników Akademii w trakcie jej trwania w przypadku naruszenia zasad Regulaminu lub podejmowania działań sprzecznych z zasadą równego traktowania i poszanowaniem praw człowieka.
2. Wszyscy uczestnicy Programu mają obowiązek przekazywać organizatorom informacje o zmianie danych kontaktowych.

Załącznik nr 2

Wycinki programu aplikacji radcowskiej, adwokackiej, sędziowskiej i prokuratorskiej – propozycja umieszczenia warsztatów realizowanych w ramach Akademii Równości w konkretnym bloku programowym

Poniżej zamieszczono wycinki programu aplikacji radcowskiej, adwokackiej, sędziowskiej i prokuratorskiej, wraz z propozycją umieszczenia warsztatów realizowanych w ramach Akademii Równości w konkretnym bloku programowym.

1. Program aplikacji radcowskiej – propozycja zajęć

Przedmiot/tematyka szczegółowa/forma/liczba godzin

Warsztaty przeprowadzone w ramach Akademii Równości mieszczą się w zakresie przedmiotowym następujących zajęć:

- zasady wykonywania zawodu radcy prawnego, etyka radcy prawnego,
- prawo cywilne,
- postępowanie cywilne,
- prawo pracy,
- prawo karne i prawo wykroczeń,
- postępowanie karne i postępowanie w sprawach o wykroczenia,
- prawo administracyjne ustrojowe i materialne,
- postępowanie administracyjne i sądownoadministracyjne,
- prawo Unii Europejskiej i międzynarodowa ochrona praw człowieka,
- marketing usług prawnych, zarządzanie kancelarią lub działem prawnym, psychologiczne aspekty pracy prawnika.

2. Program aplikacji adwokackiej – propozycja zajęć

Blok tematyczny/temat zajęć/forma/liczba godzin

Warsztaty przeprowadzone w ramach Akademii Równości mieszczą się w założeniach następujących bloków tematycznych:

- prawo karne materialne, Postępowanie karne, Metodyka pracy adwokata w sprawach karnych
- prawo o adwokaturze. Historia adwokatury. Etyka. Kształtowanie wizerunku adwokatury. Zasady wykonywania zawodu, zdobywanie wiedzy w zakresie „umiejętności miękkich”
- prawo cywilne materialne, procedura cywilna, umowy,
- prawo gospodarcze,
- prawo administracyjne; postępowanie administracyjne i podatkowe,
- postępowanie sądownoadministracyjne,
- prawo pracy i ubezpieczeń społecznych.



3. Program aplikacji sędziowskiej – propozycja zajęć

Warsztaty przeprowadzone w ramach Akademii Równości mieszczą się w założeniach następujących zajęć w trakcie zjazdów:

- Zjazd 1 – etyka, psychologiczne przygotowanie do zawodu sędziego,
- Zjazd 2 – prawo międzynarodowe,
- Zjazd 4 – 11 – prawo karne materialne,
- Zjazd 12 – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności,
- Zjazd 19 – ochrona dóbr osobistych,
- Zjazd 27 – prawo pracy,
- Zjazd 30 – prawo gospodarcze, zobowiązania,

4. Program aplikacji prokuratorskiej – propozycja zajęć

Warsztaty przeprowadzone w ramach Akademii Równości mieszczą się w założeniach następujących zajęć w trakcie zjazdów:

- Zjazd 1 – etyka dla prokuratorów, psychologiczne przygotowanie do zawodu prokuratora,
- Zjazd 2 – prawo konstytucyjne, Zjazdy 2–19 – prawo karne materialne i procesowe
- Zjazd 6 – prawa człowieka w postępowaniu karnym,
- Zjazdy 20–24 – prawo cywilne,
- Zjazd 25 – prawo gospodarcze.



Załącznik nr 3

Prowadzący – szczegółowe biogramy

r. pr. Karolina Kędziora

Radczyni prawna, prezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Certyfikowana trenerka antydyskryminacyjna oraz trenerka Programu Human Rights Education for Legal Professionals Rady Europy. W latach 2003–2006 prawniczka programu „Działania prawne w interesie publicznym” Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. W latach 2016 – 2020 r. członkini Komisji Prawa Człowieka przy Krajowej Radzie Radców Prawnych, obecnie członkini Komisji Praw Człowieka przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie. W 2018 r. laureatka nagród – I wyróżnienie w konkursie „Prawnik Pro Bono 2017” organizowanym przez Centrum Pro bono i Tygodnik Rzeczpospolita, oraz „Złotego Paragrafu dla najlepszego Radcy Prawnego 2017” Dziennika Gazeta Prawna. „Po godzinach” Dj-ka.

adw. Anna Mazurczak

Adwokatka, od 2018 r. członkini zarządu Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. W latach 2012–2018 prawniczka w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich, gdzie od 2015 roku pełniła funkcję Naczelniczki Wydziału Prawa Antydyskryminacyjnego. W BRPO zajmowała się przede wszystkim sprawami z zakresu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową, reprezentując RPO w precedensowych postępowaniach sądowych dotyczących szeroko rozumianej ochrony praw osób LGBT. Certyfikowana trenerka praw człowieka programu HELP Rady Europy (Human Rights Education for Legal Professionals). Wykładowczyni aplikantek i aplikantów w warszawskiej izbie adwokackiej. Od 2014 roku członkini Komisji Praw Człowieka przy Naczelnej Radzie Adwokackiej, od 2021 roku – jej Wiceprzewodnicząca. Nagrodzona tytułem Kobieta Adwokatury 2018. Zapalona wspinaczka i taterniczka.

r. pr. Katarzyna Bogatko

Prawniczka i resocjalizatorka, radczyni prawna przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie. Z PTPA związana od 2009 r., członkini Zarządu. Na przestrzeni lat koordynowała wiele projektów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu w różnych obszarach życia i z uwagi na różne przesłanki, m.in.: „Monitoring stosowania przepisów prawa antydyskryminacyjnego przez wymiar sprawiedliwości”, „Szkoła ombudsmanów związkowych do spraw równego traktowania”, „Prawo antydyskryminacyjne w codziennej działalności związków zawodowych”, „Równe Miejsce – warszawski system standaryzacji miejsc usługowych wolnych od dyskryminacji”. Od 2012r. koordynuje świadczenie poradnictwa prawnego w ramach projektu „Masz prawo do równego traktowania – wsparcie prawne i psychologiczne dla osób doświadczających dyskryminacji”. Prowadzi Telefon Antydyskryminacyjny PTPA, w ramach którego codziennie wspiera osoby z całej



Polski doświadczające dyskryminacji w różnych obszarach życia i z uwagi na różne przesłanki. Specjalizuje się w sprawach dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność, stan zdrowia oraz doświadczenie choroby psychicznej. Członkini zespołu specjalistów/ek metody Housing First Fundacji Fundusz Współpracy, w którym odpowiedzialna jest za wsparcie prawne osób z doświadczeniem choroby psychicznej i uzależnienia, pozostających w kryzysie bezdomności. Współpracuje również z „A/typowi – fundacją na rzecz różnorodności”, która zajmuje się wzmacnianiem pozycji społecznej osób atypowych oraz tematem neuroróżnorodności m.in. w obszarze zatrudnienia.

adw. Paweł Knut

Adwokat, członek Izby Adwokackiej w Warszawie, Sekcji Praw Człowieka przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie. Laureat nagrody specjalnej w konkursie Rising Stars – Prawnicy – liderzy jutra 2019. Od 2011 roku członek zespołu Stowarzyszenia Kampania Przeciw Homofobii, gdzie od 2014 roku pełnił funkcję starszego prawnika. Posiada ponad 10 lat doświadczenia w świadczeniu pomocy prawnej w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną oraz tożsamość płciową, które obejmuje również reprezentację klientów i klientek przed krajowymi oraz międzynarodowymi organami sądowymi.

Dotychczas występował m.in.: jako pełnomocnik w tzw. sprawie Drukarza z Łodzi, zakończonej precedensowym rozstrzygnięciem Sądu Najwyższego, w którym po raz pierwszy potwierdzony został zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w dostępie do usług; jako pełnomocnik w sprawie Jakuba Lenziona przeciwko jednej z warszawskich szkół publicznych, w której wydano pierwsze w historii orzeczenie stwierdzające odpowiedzialność szkoły za naruszenie dóbr osobistych ucznia spotykającego się z homofobią ze strony innych uczniów; jako koordynator Koalicji na Rzecz Związków Partnerskich i Równości Małżeńskiej, będącej programem postępowań precedensowych, w którym 5 par tej samej płci ubiega się o umożliwienie sformalizowania ich związku w Polsce (w chwili obecnej wszystkie sprawy objęte tym programem oczekują na rozpoznanie przez Europejski Trybunał Praw Człowieka). Poza praktyką adwokacką jest również doktorantem oraz wykładowcą na Wydziale „Artes Liberales” Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie przygotowuje pracę doktorską na temat przeciwdziałania zjawisku mowy nienawiści.

Adw. Jarosław Jagura

Adwokat, członek Izby Adwokackiej w Warszawie. Należy również do Sekcji Praw Człowieka przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie. Od 2013 r. współpracuje z Helsińską Fundacją Praw Człowieka, początkowo m.in. w ramach Programu Antydyskryminacyjnego „Artykuł 32” oraz projektu „Podnoszenie wrażliwości sędziów i prokuratorów w zakresie równego traktowania”. Obecnie jest prawnikiem w Programie Spraw Precedensowych Fundacji, gdzie zajmuje się m.in. sprawami z zakresu dyskryminacji. Prowadził m.in. sprawy z zakresu dyskryminacji osób z nie-



pełnosprawnościami w dostępie do dóbr i usług, opieki medycznej (np. sprawa odmowy przyjęcia przez lekarza osoby poruszającej się wraz z psem asystującym) czy w sferze pracowniczej. Był zaangażowany w sprawę, w której Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że różnicowanie sytuacji wewnątrz grupy pracowników z niepełnosprawnościami stanowi przykład zakazanej przez prawo UE dyskryminacji. Zajmował się także sprawami dotyczącymi ochrony praw pracowniczek w okresie ciąży lub macierzyństwa. Jest również członkiem inicjatywy „LGBT+prawnicy”, która skupia prawników zajmujących się sprawami dotyczącymi równego traktowania osób nieheteronormatywnych. Z ramienia Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka występował m.in. przed Naczelnym Sądem Administracyjnym w sprawach dotyczących transkrypcji zagranicznych aktów urodzenia dzieci par jednopłciowych, w tym w sprawie z 2018 r., w której NSA orzekł, że odmowa transkrypcji takiego aktu narusza prawa dziecka gwarantowane przez prawo krajowe, międzynarodowe i unijne.

adw. Karolina Gierdal

Adwokatka, członkini Izby Adwokackiej w Warszawie, Przewodnicząca Sekcji Praw Człowieka przy Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie, członkini Komisji do Spraw Równego Traktowania przy Naczelnej Radzie Adwokackiej. Od 2017 r. do 2021 r. związana z Kampanią Przeciw Homofobii – koordynatorka Grupy Prawnej i członkini zespołu KPH. Jest pełnomocniczką dzieci urodzonych przez surogatkę w sprawie o potwierdzenie ich obywatelstwa przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka. Koordynuje udzielanie pomocy prawnej i broni pozwanych o naruszenie dóbr osobistych autorów „Atlasu Nienawiści”. Od sierpnia 2020 r. związana z kolektywem antyrepresyjnym SZPIL(A), współkoordynując udzielanie pomocy prawnej osobom zatrzymanym podczas protestów lub w związku ze swoją działalnością aktywistyczną.



Pozostałe ekspertki:

Maja Branka

Psycholożka, psychoterapeutka, trenerka z ponad 20-letnim doświadczeniem. Autorka programów edukacyjnych (cykle edukacyjne, webinaria, gry edukacyjne), m.in. współautorka koncepcji i superwizorka Akademii Treningu Antydyskryminacyjnego Stowarzyszenia Willa Decjusza oraz Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Współautorka i współredaktorka wielu publikacji równościowych, między innymi: Wielokulturowa biblioteka (Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego 2014); (Nie)warto się różnić? Dylematy i wyzwania metodologiczne edukacji antydyskryminacyjnej (Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej 2013), Edukacja Antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski (Stowarzyszenie Willa Decjusza, 2010).

Natalia Sarata

Socjolożka, kulturoznawczyni, edukatorka i konsultantka antywypaleniowa, trenerka antydyskryminacyjna, badaczka społeczna, aktywistka praw człowieka od 2002 roku. Doradczyni organizacji pozarządowych oraz grup nieformalnych w zakresie polityk dobrostanowych i antydyskryminacyjnych. Współzałożycielka i członkini Zarządu feministycznej Fundacji Przestrzeń Kobiet (2007–2019), członkini-założycielka i członkini Zarządu Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (2009–2012), założycielka i liderka Fundacji RegenerAkcja (od 2019). Laureatka plebiscytu Kulturalne Odloty krakowskiego wydania Gazety Wyborczej za program Krakowski Szlak Kobiet (2010, wraz z zespołem Fundacji Przestrzeń Kobiet), a także nagrody australijskiej, polonijnej Fundacji PolCul za działalność społeczną (2011, wspólnie z Ewą Furgal). Ma osobiste doświadczenie przejścia całej trajektorii wypalenia aktywistycznego, w tym powracania z wypalenia do zrównoważonego zaangażowania społecznego – RegenerAkcja jest wynikiem i wehikułem tej drogi. Jej książka o codzienności osób LGBTQ+, przywileju i dobrym sojusznictwie ukaże się w 2023 roku nakładem wydawnictwa Karakter. Obecnie pisze książkę o trosce o siebie w aktywizmie i ruchach społecznych.

Alina Kula

Współtworzyła Fundację Pozytywnych Zmian, specjalistka ds. przemocy w rodzinie, koordynatorka projektów dot. przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, m.in. monitoringów dotyczących realizacji zadań ustawowych wynikających z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, orzekania w sądach w sprawach o znęcanie z art. 207 Kodeksu karnego. Współautorka czterech raportów na ten temat. Trenerka WenDo – metody przeciwdziałania przemocy, asertywności i samoobrony dla kobiet.



Anna Chęć

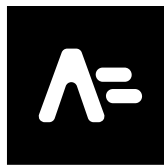
Edukatorka, trenerka, aktywistka. Przez ostatnią dekadę współprowadziła Fundację Pozytywnych Zmian, która aktywnie wspierała kobiety doświadczające przemocy i dyskryminacji. Współautorka kilku raportów i monitoringów instytucji publicznych pod kątem realizacji zobowiązań wynikających z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Współautorka interaktywnego narzędzia: „Mapa Reagujemy Przeciwko Przemocy”. Trenerka WenDo – metody samoobrony i asertywnej komunikacji dla dziewczyn i kobiet. Od 25 lat współpracuje z różnymi organizacjami społecznymi w obszarze praw człowieka, praw zwierząt i ekologii. Obecnie prezeska Fundacji Świat w Naszych Rękach, wolontariuszka miejskiego schroniska dla bezdomnych zwierząt i koordynatorka projektu Miasto dla Zwierząt w Bielsku-Białej, Członkini Sieci Obywatelskiej Watchdog Polska, aktywna ogrodniczka permakulturowa w Dolinie Bawole Serce w Bystrej.

Beata Ciężka

Ekspertka w zakresie ewaluacji. Ma doświadczenie w realizacji projektów badawczych i ewaluacyjnych prowadzonych dla Komisji Europejskiej, administracji publicznej, organizacji pozarządowych i sektora prywatnego. Specjalizuje się w zagadnieniach edukacji, rynku pracy, wdrażania programów rozwojowych. Współautorka rozwiązań systemowych w obszarze zapewniania jakości i ewaluacji w edukacji. Autorka i realizatorka programów szkoleń i studiów podyplomowych (UW, SGH) z zakresu ewaluacji. Współzałożycielka i członkini Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego.

Katarzyna Batko

Sieć Obywatelska Watchdog Polska. Od kilkunastu lat zajmuje się realizacją misji Sieci, którą jest doprowadzenie do tego, by ludzie korzystali z własnych praw, a tym samym powodowali zmiany w instytucjach publicznych – zwiększali ich odpowiedzialność za dobro wspólne, poczucie służebnej roli i otwartość. W 2003 roku współzakładała, a następnie prowadziła do 2010 roku – jako Prezeska – Sieć Obywatelską Watchdog Polska. Obecnie jest jej Dyrektorką Programową i Wiceprezeską. Wcześniej pracowała dla innych organizacji, instytucji publicznych i związku pracodawców. Ukończyła Instytut Socjologii na Uniwersytecie Warszawskim oraz podyplomowe studia europejskie na Uniwersytecie w Birmingham. Członkini Ashoki (organizacji innowatorów działających na rzecz dobra publicznego). Otrzymała od Prezydenta RP Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski. Autorka wielu publikacji.



Akademia
Równości

