

Neuroróżnorodność w zespole pracowników

dr hab. Agnieszka Ziółkowska, prof. UŚ

Zdrowie psychiczne i neuroróżnorodność nie są kwestią medyczną, lecz **kwestią praw człowieka i równego traktowania.**

Każda bariera (architektoniczna, cyfrowa czy dydaktyczna), która uniemożliwia studentowi naukę ze względu na jego neurotyp, jest potencjalną dyskryminacją prawną.

Badania nad nietypowymi trajektoriami rozwoju skupiają się na tym, by odejść od traktowania odmienności jako "błędu" czy zaburzenia, a zacząć rozumieć je jako naturalne, alternatywne wzorce adaptacji do otaczającego świata.

Osoby te mogą wykazywać nieliniowe myślenie, zwiększoną percepcję sensoryczną (nadwrażliwość lub niedowrażliwość), wysoką kreatywność, ale też trudności w interakcjach społecznych.

Skala zjawiska

Szacuje się, że 15–20% populacji to osoby neuroatypowe.

Do tej grupy zalicza się osoby w spektrum autyzmu, z ADHD/ADD (zespół deficytu uwagi) , dysleksją, dyskalkulią, dyspraksją (DCD- tzw. syndrom niezdarnego dziecka) czy zespołem Tourette'a.

Neuroatypowość (nieneurotypowość) - termin ten odnosi się do osób o rzadszych trajektoriach rozwoju mózgu i mniej typowym funkcjonowaniu. Nie jest to choroba ani defekt, lecz naturalna różnica neurologiczna.

E. Pisula, M. Płatos, A. Banasiak i in., *Neuroróżnorodność na polskich uczelniach. Doświadczenia osób studiujących: w spektrum autyzmu, z ADHD i z dysleksją*, Kraków 2024

MNiSW powołał w **czzerwcu 2025** specjalny zespół ds. identyfikacji dobrych praktyk i opracowania mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi, wspierania dobrostanu osób pracujących oraz kształcących się w systemie szkolnictwa wyższego i nauki oraz profilaktyki zdrowia psychicznego w środowisku akademickim.

Badanie 2025 - Wyniki badań ankietowych zrealizowanych przez Komisję ds. Dostępności Uczelni działającej przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich

Badanie przeprowadzono w **maju 2025** roku poprzez ankietę internetową skierowaną do jednostek uczelnianych zajmujących się wsparciem osób z niepełnosprawnościami.

Wzięło w nim udział **208 przedstawicieli uczelni**, z czego do ostatecznej analizy zakwalifikowano 100 kompletnych odpowiedzi (wzrost o ponad 80% względem roku 2024).

Struktura badania- 76% próby stanowiły uczelnie publiczne, a 24% niepubliczne. Najliczniejszą grupę (co trzecia jednostka) stanowiły uczelnie bezprzymiotnikowe.

<https://odpowiedzialnewsparcie.pl/wyniki-badan-ankietowych-komisji-ds-dostepnosci-uczelni-z-2025-roku/>

Raportowane rodzaje trudności

Uczelnie publiczne: Najczęściej wskazywano **niepełnosprawność ruchową**, choroby neurologiczne oraz trudności związane z neuroróżnorodnością (**spektrum autyzmu, ADHD**). Odnotowano tu wyraźny wzrost zgłoszeń dotyczących neuroróżnorodności względem poprzedniej edycji.

Uczelnie niepubliczne: Najczęściej raportowaną kategorią stała się **niepełnosprawność wzroku**, wyprzedzając dominującą wcześniej niepełnosprawność ruchową.

Główne bariery i wyzwania

Finansowe - Niewystarczająca wysokość dotacji Funduszu Solidarnościowego/PEFRON w stosunku do rosnących kosztów oraz sztywny katalog wydatków (np. brak możliwości zakupu środków : trwałych powyżej 10 000 zł).

Systemowe. Brak jednolitych procedur na poziomie wydziałów, niedobór kadry specjalistycznej oraz niska zgłaszalność potrzeb przez studentów obawiających się stygmatyzacji.

Infrastrukturalne. Bariery architektoniczne w starym budownictwie i brak ujednoliconych standardów projektowania uniwersalnego, mimo obowiązku stosowania ustawy o zapewnieniu dostępności z 2019 r.

Świadomościowe. Niewystarczająca wiedza i empatia części kadry dydaktycznej oraz zarządczej.

Prawne. Niejasności w przepisach dotyczących zbierania danych wrażliwych oraz brak systemowego finansowania wsparcia dla osób bez orzeczenia o niepełnosprawności.

Prawne bariery

Informacje o diagnozie neuroróżnorodności są danymi dotyczącymi zdrowia. Ich przetwarzanie jest w świetle art. 9 RODO **co do zasady zabronione**, chyba że zaistnieją konkretne przesłanki.

Uczelnie nie mogą profilować studentów/pracowników ani „z urzędu” gromadzić informacji o ich neuroatypowości. Student musi wyrazić świadomą zgodę na przetwarzanie takich danych (np. w Biurze ds. Osób z Niepełnosprawnościami), a dane te mogą być wykorzystane wyłącznie w celu zapewnienia odpowiednich dostosowań w procesie nauczania.

Aby skorzystać z dostosowań w toku studiów, student musi przedstawić zaświadczenie lub orzeczenie. Oznacza to, że osoby z trudnościami, które nie posiadają sformalizowanej diagnozy, są prawnie wykluczone z ubiegania się o formalne udogodnienia. A co z pracownikami???

Czy dyskryminacja pozytywna jest sprawiedliwa?

Cecha	Równość (Equality)	Słuszność/Wyrównanie szans (Equity)
Podejście	Każdy dostaje to samo narzędzie.	Każdy dostaje narzędzie dopasowane do potrzeb.
Efekt	Osoby z barierami zostają w tyle.	Każdy ma realną szansę na sukces.
Przykład	Wszyscy piszą w hałaśliwej sali.	Osoba z nadwrażliwością słuchową pisze w słuchawkach wygłuszających.

Neuroróżnorodność to wartość w zespole

Osoby w spektrum autyzmu. Często cechują się wysoką dbałością o szczegóły, zdolnością do głębokiej koncentracji i nieszablonowym podejściem do rozwiązywania problemów logicznych.

Osoby z ADHD. Często wykazują się wysoką kreatywnością, umiejętnością szybkiego łączenia odległych faktów i ogromną energią w fazach realizacji projektów (tzw. *hyperfocus*).

Osoby z dysleksją. Statystycznie częściej posiadają silnie rozwinięte myślenie wizualne i przestrzenne oraz zdolność do syntezy skomplikowanych danych.

Neuroróżnorodni pracownicy uczelni

Grupa pracowników

Przykładowe mocne strony

Wpływ na funkcjonowanie uczelni

Administracja i Kadry

Wysoka dbałość o szczegóły, zamiłowanie do porządku i procedur (często u osób w spektrum).

Bezbłądność w dokumentacji, terminowość w rozliczaniu wniosków, pilnowanie zgodności z przepisami.

Działy IT i Wsparcie Techniczne

Zdolność do głębokiego skupienia, myślenie systemowe i logiczne (spektrum autyzmu, ADHD).

Szybkie diagnozowanie awarii sieciowych, optymalizacja baz danych (np. USOS), nieszablonowe rozwiązania informatyczne.

Bibliotekarze i Archiwiści

Zdolność do kategoryzacji, świetna pamięć robocza lub wizualna (dysleksja, spektrum).

Perfekcyjna organizacja zbiorów, łatwość w odnajdywaniu powiązań między zasobami, dbałość o standardy opisu bibliograficznego.

Działy Grantowe i Finansowe

Wykrywanie wzorców i anomalii w liczbach, hiperkoncentracja na skomplikowanych tabelach.

Skuteczne wyłapywanie błędów w budżetach projektów, precyzyjne planowanie wydatków długoterminowych.

Działy Promocji i Graficy

Wysoka kreatywność, myślenie asocjacyjne, innowacyjność wizualna (ADHD, dysleksja).

Tworzenie nieszablonowych kampanii rekrutacyjnych, nowoczesna identyfikacja wizualna uczelni, "świeże" podejście do social mediów.

Obsługa Techniczna i Lab-managerowie

Praktyczne rozwiązywanie problemów, doskonała orientacja przestrzenna (często u osób z dysleksją).

Sprawne zarządzanie infrastrukturą, optymalizacja ustawienia aparatury badawczej, dbałość o bezpieczeństwo techniczne.

Neuroróżnorodność w polskiej uczelni

Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tzw. Ustawa 2.0).

Uczelnie mają ustawowy obowiązek zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i badaniach naukowych. Nie mogą dyskryminować z tego powodu pracowników

Fundusz Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami. Uczelnie otrzymują dotacje celowe, które mogą przeznaczyć na:

Racjonalne usprawnienia: zmiany niskokosztowe lub bezkosztowe, a podnoszące wydajność i komfort pracy

Wsparcie asystentów dydaktycznych. A co z pracownikami???

Zakup specjalistycznego oprogramowania (np. dla osób z dysleksją).

Wyposażenie "pokojów wyciszeń" dla osób z nadwrażliwością sensoryczną (spektrum autyzmu).

Racjonalność usprawnień...

Termin jest **nieostry z założenia**, aby umożliwić elastyczność – każda osoba neuroróżnorodna jest inna. Jednak w praktyce uczelnianej ta elastyczność bez jasnych procedur staje się formą dyskryminacji instytucjonalnej.

Nowoczesne uczelnie starają się zwalczać nieostrość poprzez:

- **Katalogi dobrych praktyk:** Tworzenie list standardowych usprawnień (np. praca w słuchawkach, elastyczny czas pracy, zamiana poleceń ustnych na pisemne), które są akceptowane "z automatu".
- **Procedury odwoławcze:** Jeśli pracownik uważa, że odmowa usprawnienia była bezzasadna, może zwrócić się do Rzecznika Praw Akademickich (Ombudsmana).
- **Fundusze centralne:** Tworzenie osobnego budżetu na poziomie rektorskim, by wydziały nie bały się kosztów usprawnień.

Jak rozmawiać z zespołem, gdy jedno z pracowników otrzymuje „racjonalne usprawnienie” (np. parawan czy słuchawki), aby uniknąć poczucia „uprzywilejowania” u pozostałych osób i budować empatię w całym dziale??

...możliwe rozwiązania

- Edukacja o "Równości" vs "Sprawiedliwości"- Jeśli jedna osoba w zespole potrzebuje okularów do czytania, nie kupujemy ich wszystkim, bo dla reszty byłyby bezużyteczne lub wręcz szkodliwe. Tak samo jest z narzędziami wspierającymi koncentrację.
- Racjonalne usprawnienie służy całemu działowi, a nie tylko jednostce.
- Skup się na funkcji usprawnienia – „W naszym zespole mamy różne style pracy i różną wrażliwość na hałas czy światło. Testujemy obecnie rozwiązania, które pomagają zarządzać przebudźcowaniem”
- Wykorzystanie koncepcji "Projektowania Uniwersalnego"

Dobrostan pracowników

- Inkluzywne środowisko zmniejsza rotację pracowników i liczbę zwolnień lekarskich. Pracownik, który nie musi walczyć z otoczeniem, może całą energię poświęcić na pracę naukową lub administracyjną.
- **Kultura feedbacku.** Warto mówić o potrzebie bezpośredniej, konkretnej informacji zwrotnej. Osoby neuroróżnorodne często nie odczytują sugestii ani aluzji, co prowadzi do nieporozumień.

Ochrona zdrowia psychicznego na uczelniach w Polsce wiąże się z szeregiem praktycznych problemów prawnych, które wynikają z luki między ustawowymi obowiązkami a ich realnym wdrażaniem.

Chociaż każda uczelnia zapewni pracownikom dostęp do pomocy psychologicznej, bariery systemowe i interpretacyjne utrudniają skuteczne wsparcie.

Redukcja barier stresogennych

01

Sposób, w jaki wykładowca komunikuje się ze studentem, ma bezpośredni wpływ na stan psychiczny osoby w kryzysie. To samo dotyczy zespołu pracowników

02

Przewidywalność. Informowanie o zmianach w planie/działaniu z odpowiednim wyprzedzeniem, aby uniknąć nagłego stresu adaptacyjnego.

03

Bezpieczna przestrzeń do pytań. „Zachęcanie?” do zadawania pytań drogą elektroniczną, jeśli student czuje lęk przed wystąpieniem na forum grupy. A w środowisku pracy?

04

Udzielanie konstruktywnego feedbacku. Skupienie się na merytoryce zadania, a nie na ocenie osoby, co jest kluczowe dla osób z wysoką wrażliwością na odrzucenie.



Universal design

strefy wyciszenia - Dedykowane pomieszczenia z przygaszonym światłem i izolacją akustyczną, pozwalające na regenerację w przypadku przebodźcowania.

oznakowanie i nawigacja- Jasne, intuicyjne systemy informacji wizualnej, które redukują lęk u osób z trudnościami w orientacji przestrzennej lub w spektrum autyzmu.

Neuroróżnorodność jako przesłanka chroniona

W polskim i europejskim prawie antydyskryminacyjnym niepełnosprawność jest rozumiana szeroko (zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych). Obejmuje ona bariery w interakcji ze środowiskiem, które utrudniają pełny udział w życiu społecznym.

Ochrona dóbr osobistych i godności pracownika

- Prawnie uznaje się, że brak zapewnienia racjonalnych usprawnień (np. odmowa wydłużenia czasu egzaminu) stanowi formę dyskryminacji.
- Prawo antydyskryminacyjne chroni przed **molestowaniem**, czyli zachowaniem, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej lub poniżającej atmosfery.

Dyskryminacja w polskim porządku prawnym

Dyskryminacją jest każde nieuzasadnione zróżnicowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości. W uogólnieniu można przyjąć, że dyskryminacja to nierówne traktowanie czyli na przykład gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w porównaniu do innych, ze względu na określoną cechę.

Przy tym według prawa nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją !

Obiektywne rozróżnienie z uwagi na zakres wykonywanych obowiązków, osiągnięcia np. sportowe czy naukowe nie stanowi dyskryminacji.

Dyskryminacji nie stanowią też działania afirmatywne, czyli działania wyrównawcze określane też mianem **dyskryminacji pozytywnej** (przykład: Europejski Akt o dostępności, ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami i przyjęte tam rozwiązania, ustawa o języku migowym i innych sposobach komunikowania się)

Dyskryminacja czyli co?

Dyskryminacja to zachowanie, które może być niezwykle różnorodne i przejawiać się zarówno w określonym postępowaniu w stosunku do danej osoby, jak i formułowanych zdaniach, gestach czy żartach.

Za dyskryminację uznaje się już działanie jednorazowe, choć najczęściej ma ona charakter powtarzalny i długotrwały.

Jednocześnie osoba dyskryminująca może nie być świadoma dyskryminującego nacechowania swoich zachowań i ich konsekwencji.

Prawo antydyskryminacyjne

Prawo antydyskryminacyjne - grupa przepisów prawnych regulująca ochronę przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość, religię i światopogląd polityczny. Gwarantują one ochronę ze względu na cechy prawnie chronione.

W Polsce przepisy dotyczące ochrony przed dyskryminacją znajdują się w różnych aktach prawnych.

Formy dyskryminacji

Dyskryminacja może przybrać formę **dyskryminacji bezpośredniej** lub **dyskryminacji pośredniej**

Dyskryminacja bezpośrednia (jawna) sytuacja 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**. Motywem dyskryminacji bezpośredniej osoby lub grupy jest postrzeganie jej lub ich przez pryzmat cechy prawnie chronionej lub cech prawnie chronionych (tzw. dyskryminacja zwielokrotniona)

Dyskryminacja często zaczyna się, zanim pracownik w ogóle zostanie zatrudniony.


- **Odrzucenie kandydata po ujawnieniu diagnozy:** Kandydat przechodzi testy kompetencyjne wzorowo, ale podczas rozmowy wspomina o ADHD. Rekruter nagle przerywa proces, twierdząc, że "szukamy kogoś bardziej poukładanego", mimo że wyniki testów dowiodły skuteczności kandydata.
- **Kryteria wykluczające „miękkie”:** Odrzucenie osoby w spektrum autyzmu tylko dlatego, że podczas rozmowy nie utrzymywała kontaktu wzrokowego lub nie uśmiechała się „naturalnie”, mimo że stanowisko (np. programista, analityk danych) nie wymaga wysokich kompetencji miękkich.

-
- Przydzielanie pracownikowi w spektrum autyzmu wyłącznie zajęć ze studentami w bardzo dużych, głośnych grupach (np. wykłady ogólnouczelniane), ignorując jego prośby o małe grupy seminaryjne, przy jednoczesnym uwzględnianiu preferencji innych pracowników o tym samym stopniu naukowym.
 - **Pominięcie przy premii za „brak entuzjazmu”**: Pracownik dziekanatu (osoba neuroróżnorodna) wykonuje swoją pracę bezbłędnie i terminowo, ale otrzymuje niższą premię uznaniową niż osoby o niższej wydajności. Uzasadnienie przełożonego: „Pani X jest zbyt sztywna w kontaktach ze studentami i nigdy nie uczestniczy w plotkach przy kawie, co psuje atmosferę w zespole”.

-
- **Odmowa dostosowania stanowiska:** Pracownik administracyjny z nadwrażliwością sensoryczną prosi o możliwość postawienia parawanu oddzielającego go od korytarza, na którym panuje duży hałas. Kanclerz lub kierownik odmawia, twierdząc, że „wszystkie biurka muszą wyglądać identycznie, by zachować powagę urzędu”, mimo że parawan nie przeszkadzałby nikomu w pracy.
 - Lider grantu nie zaprasza do współpracy wybitnego specjalisty tylko dlatego, że ten jest „specyficzny” (np. potrzebuje jasnych instrukcji na piśmie, co lider uznaje za „roszczeniowość”), wybierając osobę mniej kompetentną, ale „łatwiejszą w obejściu”.

Formy dyskryminacji

Dyskryminacja pośrednia (ukryta) sytuacja w której osoba fizyczna 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.



Dyskryminacja pośrednia jest trudniejsza do wykrycia, bo często ukrywa się pod hasłami „równych wymagań dla wszystkich”.

Jednak prawdziwa równość na uczelni polega na **zapewnieniu racjonalnych usprawnień**, aby każdy miał taką samą szansę na zaprezentowanie swoich umiejętności.

Dyskryminacja pośrednia - przykłady

- Formułowanie kryteriów awansu w sposób ogólny, np. "**budowanie relacji w zespole**" czy "płynność autoprezentacji", może uderzać w osoby w spektrum autyzmu. Jeśli ich praca badawcza jest wybitna, ale mają trudności z tzw. *small talkiem* lub networkingiem na konferencjach, mogą być oceniani niżej mimo wysokiej merytoryki.
- **Premiowanie wielozadaniowości:** W strukturach administracyjnych uczelni często ceni się umiejętność "pracy pod presją czasu nad wieloma projektami jednocześnie". Dla osoby z ADHD lub trudnościami z funkcjami wykonawczymi taki wymóg może być barierą nie do przeskoczenia, podczas gdy w skupieniu na jednym zadaniu (tzw. *hyperfocus*) mogliby osiągać wyniki ponadprzeciętne.

Wprowadzenie otwartych przestrzeni biurowych bez możliwości rezerwacji stałego miejsca lub pracy w ciszy. Osoby z nadwrażliwością sensoryczną (dźwięki, światło jarzeniowe, ruch innych osób) pracują w takich warunkach w chronicznym stresie i przebodźcowaniu, co drastycznie obniża ich wydajność.

Stosowanie instrukcji typu "proszę przygotować to tak, żeby wyglądało profesjonalnie". Dla osoby neuroróżnorodnej brak konkretnych wytycznych (np. formatowanie, liczba stron, termin) może być źródłem paralizującego lęku decyzyjnego.

Poziomy dyskryminacji

Poziom indywidualny

- obejmuje zachowanie jednostki wobec jednostki
- opiera się na **osobistych uprzedzeniach, braku wiedzy lub wrogiej postawie**

Przykłady:

Sugerowanie, że naukowiec z ADHD jest "roztrzepany" lub "niepoważny", co prowadzi do pomijania go przy prestiżowych projektach, mimo jego wysokich kwalifikacji.

Traktowanie pracowników w spektrum autyzmu jak osób wymagających ciągłej opieki lub niemających pełnej sprawczości, co objawia się np. w protekcyjnym tonie głosu

Mikroagresja: Komentarze typu: „Po prostu spróbuj się lepiej zorganizować”, „Wszyscy jesteśmy trochę autystyczni”, które unieważniają realne trudności neurologiczne pracownika.

Celowe lub nieświadome niezapraszanie pracownika na kawę czy nieformalne spotkania, gdzie zapadają ważne decyzje dotyczące katedry, ponieważ "on i tak jest dziwny" lub "ona źle znosi tłumy

Podważanie diagnozy: Komentarze typu: „Przecież nie wyglądasz na osobę z autyzmem”, „Kiedyś po prostu nazywano to brakiem wychowania”.

Dla jej eliminacji niezbędne jest działanie jednostki przeciw dyskryminacji oraz promowanie dobrych praktyk i właściwych postaw

Poziom instytucjonalny

Odnosi się do sposobu, w jaki cała struktura uczelni — jej regulaminy, polityki, kultura organizacyjna i standardowe procedury — stawiają osoby neuroróżnorodne w gorszej pozycji

Przykłady:

Projektowanie budynków uczelnianych (szczególnie nowoczesnych, przeszklonych gmachów) bez uwzględnienia akustyki. Stały szum klimatyzacji, echo na korytarzach i brak miejsc do pracy w całkowitej izolacji to bariera architektoniczna, tak samo realna jak brak podjazdu dla wózków.

Brak dostępności cyfrowej. Instytucjonalne projektowanie budynków bez uwzględnienia potrzeb sensorycznych (np. wszędzie jaskrawe światła, głośnie korytarze, brak pokoju wyciszenia)

Poziom strukturalny

- obejmuje sytuację wykluczania jednostek jednocześnie **w wielu dziedzinach życia**
- jest najgłębszą formą wykluczenia, ponieważ wynika z historycznie ukształtowanych norm społecznych, kulturowych i ekonomicznych, które uznają model „neurotypowy” za jedyny prawidłowy i pożądaný.
- np. dyskryminacja osób niepełnosprawnych i neuroróżnorodnych- które mają utrudniony dostęp do edukacji, zatrudnienia, urzędów czy usług

Przykłady

Aby zostać profesorem, musisz być nie tylko badaczem, ale też menedżerem zespołu, dyplomatą uczelnianym i administratorem. To strukturalne połączenie ról jest dyskryminujące dla osób neuroróżnorodnych, które mogą być światowej klasy specjalistami w swojej dziedzinie, ale ich neurologia utrudnia im pełnienie ról zarządczych (np. ze względu na trudności w komunikacji interpersonalnej czy zarządzaniu wieloma wątkami naraz).

Wśród kadry zarządzającej oraz reprezentującej studentów rzadko spotyka się jawne osoby neuroróżnorodne, co utrwala przekonanie, że sukces akademicki jest zarezerwowany tylko dla jednego typu umysłu

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej

Status osoby niepełnosprawnej: Wiele osób neuroróżnorodnych w Polsce posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (np. symbol 12-C – całościowe zaburzenia rozwojowe lub 02-P – choroby psychiczne).

Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego

Gwarantuje osobom z zaburzeniami psychicznymi pełną ochronę ich praw i wolności oraz dostęp do opieki medycznej bez dyskryminacji

hate speech

Mowa nienawiści ze względu na neuroróżnorodność na uczelni to zjawisko, które łączy agresję werbalną z głębokimi uprzedzeniami wobec osób, których układ nerwowy pracuje w sposób niestandardowy.

Choć w polskim Kodeksie karnym neuroróżnorodność (czy szerzej – niepełnosprawność) nie jest jeszcze wymieniona jako osobna przesłanka obok narodowości czy wyznania, to na gruncie **przepisów wewnątrzuczelnianych** takie zachowania są surowo zabronione.

Nowelizacja
kk – Wyrok
TK z 30
września
2025 r.
(sygn. akt
Kp 3/25)

- TK orzekł, że nowe przesłanki dyskryminacyjne (wiek, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną) zostały określone w sposób **nieprecyzyjny**, co narusza konstytucyjną zasadę określoności przepisów prawa karnego.
- W związku z wyrokiem TK, nowelizacja nowelizującej Kodeks karny nie wejdzie w życie w uchwalonym kształcie

Mechanizmy obrony

Student ma kilka ścieżek
reakcji:

Rzecznik Dyscyplinarny:
Zgłoszenie mowy
nienawiści jako
przewinienia
dyscyplinarnego studenta
lub pracownika
naukowego.

**Rzecznik wartości
akademickich/
Ombudsperson:**
Mediacja i interwencja w
sytuacjach, gdy agresja
staje się systemowa.

Pozew cywilny: Ochrona
dóbr osobistych
(godności, czci) na
podstawie Kodeksu
cywilnego.

Budowanie świadomości i dekonstrukcja mitów

Zrozumienie zachowań -edukacja pomaga wykładowcom zrozumieć, że np. brak kontaktu wzrokowego u studenta w spektrum autyzmu czy wiercenie się studenta z ADHD to strategie regulacyjne, a nie brak szacunku.

Walka ze stygmatyzacją -szkolenia uświadamiają, że kryzysy psychiczne mogą dotknąć każdego i nie wykluczają wysokich osiągnięć naukowych.

Zmiana definicji „ułatwień” -kadra uczy się postrzegać **dostosowanie formy zaliczeń** jako wyrównywanie szans (jak okulary dla osoby z wadą wzroku), a nie jako niesprawiedliwy przywilej.

Dobrostan kadry akademickiej



Systemowa edukacja powinna obejmować również wsparcie dla wykładowców.



Prewencja wypalenia - radzenie sobie z emocjonalnym obciążeniem, jakie może nieść praca ze studentami w głębokich kryzysach.



Superwizje dydaktyczne - możliwość konsultacji trudnych przypadków ze specjalistami, co buduje pewność siebie wykładowcy w relacji ze studentem neuro różnorodnym.

Rekomendacje

Pełnomocnik **ds. Neuroinkluzywności** – do rozważenia zależy od skali zjawiska

Uczelnia powinna wyznaczyć osobę (lub zespół), która rozumie specyfikę neuroróżnorodności i może mediować między pracownikiem a przełożonym.

Pomoc w wypracowaniu „racjonalnych usprawnień” bez konieczności przechodzenia przez pełną ścieżkę orzekania o niepełnosprawności.

„Poufność i zaufanie” – pracownik musi mieć bezpieczną przestrzeń do rozmowy o swoich potrzebach.

Edukacja kadry zarządzającej (Dziekanów i Kierowników) z zakresu:

Zarządzania różnorodnością kognitywną:

Jak przydzielać zadania, by wykorzystać mocne strony osób z ADHD czy spektrum autyzmu.

Rozpoznawania mikroagresji: Uwrażliwienie na komentarze dotyczące kontaktu wzrokowego, ekspresji twarzy czy „dziwnych” nawyków pracowników.

Uczelnia promująca neuroinkluzywność staje się pracodawcą pierwszego wyboru dla utalentowanych badaczy, którzy w innych miejscach czują się wykluczeni.

Nowoczesne uniwersytety (Oxford, Cambridge, Stanford) już teraz wdrażają programy wsparcia dla neuroróżnorodnych naukowców.



Dziękuję