

GHID PRIVIND ECHITATEA

Care este contribuția organizațiilor studențești la acordarea
de șanse egale în învățământul superior



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Ghid privind ECHITATEA

Care este contribuția organizațiilor studențești la acordarea
de șanse egale în învățământul superior

Uniunea Europeană a Studenților

IMPRINT

Equity Handbook

Printed in Brussels, November 2009

Content: Jenny Björk, Hartwig Brandl, Inge Gielis, Yonatan Green, Alma Joensen, Ben Vulliamy, Olav Øye

Coordination: Yonatan Green

Editing and proofreading: Yonatan Green, Alma Joensen, Corinna Karlsen, Olav Øye

Layout: Linus Rowedda Cover illustration: Are Edvardsen

The Equity handbook is part of the project Equity in higher education from a student perspective (StudEq). This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The European Students' Union (ESU)

Rue de la Sablonnière 201000 Brussels, Belgium

T: +32-2-502 23 62 F: +32-2-706 48 26

sac@esu-online.org or secretariat@esu-online.org

Cuprins

1	Introducere.....	5
2	Despre proiectul pe echitate About the Equity project	8
3	Ce înțelegem prin »echitate«?	11
4	Un contact cu realitatea: grupuri subreprezentate și obstacole.....	16
5	Campanii pentru promovarea echității în învățământul superior	22
6	Influența internațională.....	34
7	Echitatea în organizațiile studențești	43
8	Exemple din activitatea unor organizații studențești naționale.....	56
9	Munca ESU în domeniul echității.....	61

Uniunea Europeană a Studenților (ESU)

este o organizație-umbrelă pentru 47 organizații studențești naționale din 38 de țări, reprezentând astfel peste 11 milioane de studenți. Scopul ESU este acela de a arăta și promova la nivel european interesele educaționale, sociale, economice și culturale ale studenților în fața tuturor organismelor relevante și în mod deosebit a Uniunii Europene, Grupul de Follow-Up Bologna, Consiliului Europei și UNESCO

Introducere

Dragă cititorule,

Acest ghid despre echitate este unul dintre produsele finale ale proiectului privind *Echitatea în învățământul superior din perspectiva studenților* - Studeq – proiect întreprins de ESU în ultimii doi ani cu ajutorul programului pentru educație permanentă al Comisiei Europene. Proiectul, inițiat în noiembrie 2007 și finalizat în decembrie 2009, este o inițiativă ce dorește conștientizarea actualelor probleme de echitate din învățământul superior de către principalii actori educaționali și decizionali și de a îmbunătăți cunoștințele mișcării studentești asupra subiectului. În cadrul muncii noastre din acest proiect, am beneficiat de ajutorul a numeroși parteneri:

SCIENTER – organizație non-profit, specializată în cercetare educațională și inovație, MENON, care a muncit timp de 10 ani pentru a găzdui procese inovative în domeniile ca educația și educația permanentă, cooperare internațională S&T (știință și tehnologie), societatea centrată pe cunoaștere și incluziune socială; și a membrilor noștri ANOSR, ÖH, EUL și SRVS – ligile naționale studentești din România, Estonia și Slovacia. Această ultimă publicație are scopul de a oferi un ghid ușor de folosit, lămurind ce este echitatea și cum poate fi aceasta obținută în domeniul învățământului superior. Majoritatea organizațiilor studentești, indiferent de nivelul lor, sunt implicate în lupta pentru drepturile studenților și pentru un învățământ superior echitabil. Unii înțeleg noțiunea de echitate ca fiind o dimensiune socială în cadrul procesului Bologna, iar alții se gândesc la definiția de la Lisabona, în timp ce mulți încă confundă conceptele de echitate și egalitate. De aceea considerăm că o publicație directă și deschisă, care începe cu un capitol intitulat „Ce înțelegem prin <<echitate>>?” după o prezentare a proiectului se va dovedi a fi un instrument util organizațiilor studentești din întreaga Europă. Pe deasupra, din ce în ce mai multe organizații internaționale influențează programele privind echitatea, iar astfel o privire de ansamblu asupra subiectului va ajuta la dezvoltare politicilor pe echitate la nivel național și instituțional. În calitate de reprezentanți ai studenților adesea trebuie să ne facem auziți și de aceea capitolul despre lobby și campanii pentru a promova echității este unul ce ar trebui să fie de mare interes pentru studenții reprezentanți din Europa. Deoarece cu toții luptăm pentru echitate, trebuie să începem din interiorul propriilor noastre organizații. De aceea am inclus un capitol despre echitate în cadrul organizațiilor studentești, precum și exemple de cum poate fi aceasta obținută și nu în ultimul rând, am subliniat care sunt politicile ESU privind echitatea și am arătat istoria recentă a luptei noastre pentru un sistem de învățământ superior mai corect, bazat pe calitate și accesibil.

Aș vrea să le mulțumesc călduros tuturor partenerilor proiectului, care au făcut ca acest proiect să fie unul tangibil și eficient în atingerea scopurilor sale. Am de asemenea onoarea de felicita membrii *Comitetului ESU pe probleme sociale* – Inge, Jenny, Yonatan și coordonatorul lor, Alma, împreună cu Ben și Hartwig de la *Equity Experts Pool* care au făcut posibilă publicarea acestui ghid. Și nu în cele din urmă, aș vrea să-i mulțumesc lui Olav, managerul nostru care a întreprins toți pașii necesari pentru ca acest ghid să ajungă de pe ecranul unui calculator în formă tipărită. Fără munca voastră, acest ghid nu s-ar afla acum în mâinile cititorilor săi. Sperăm că vă veți bucura de articolele de aici și că vă veți împărtăși gândurile colegilor voștri. Vă rugăm să nu ezitați să ne trimiteți comentarii sau sugestii pentru materiale publicate pe viitor.

Cu sinceritate,

Ligia Deca, Președintă a Uniunii Europene a Studenților (ESU)

Despre proiectul pe echitate 2

de Alma Joensen

Acest ghid reprezintă o parte a proiectului mai mare al ESU numit *Echitatea în învățământul superior din perspectiva studenților*. Acest proiect de doi ani a început în octombrie 2007 și s-a încheiat în 2009. Scopul principal al proiectului este acela de a le oferi reprezentanților studenților pregătirea, argumentele și mijloacele necesare pentru a lupta pentru echitate în învățământul superior, la nivel național și local. În ziua de azi, numeroase grupuri sociale sunt încă subreprezentate și excluse din învățământul superior. Luând în considerare caracterul amplu și permanent al educației, echitatea și politicile de eficientizare ar trebui dezvoltate atât la nivel instituțional, cât și național, adresându-se acelor grupuri cărora le este necesară.

Partenerii acestui proiect sunt ligile studențești naționale din Austria (ÖH), Estonia (EÜL), România (ANOSR) și Slovacia (SRVS). Sunt parteneri și SCIENTER și MENON, aceștia ajutând la formarea unei platforme de e-learning și crearea unui training online.

Acest proiect a ajutat ESU să pună problema echității pe ordinea de zi în ultimii doi ani. În 2008 ESU a organizat un seminar de trei zile pe tema echității în învățământul superior, în colaborare cu partenerii noștri din Slovacia, SRVS. În 2009, în colaborare cu celelalte organizații studențești naționale implicate în proiect, ESU a organizat trei sesiuni de traininguri regionale. Acestea au avut loc în Timișoara, Tallin și Viena, iar în total în jur de 100 studenți reprezentanți s-au reunit și au câștigat noi cunoștințe și instrumente pentru a lupta pentru echitate în țările și universitățile din care provin.

În vara anului 2008 ESU a înființat o comisie de traineri – un grup de studenți reprezentanți calificați pentru a ține traininguri. Aceștia au ajutat la organizarea a trei sesiuni regionale de traininguri și le-au susținut în colaborare cu membrii *Comitetului ESU pe probleme sociale*, care s-au ocupat de conținutul trainingurilor.

Comitetul ESU pe probleme sociale a lucrat la elaborarea conținutului pachetului pe echitate în învățământul superior. Comitetul a colectat cercetările existente despre echitatea în învățământul superior și a creat un pachet complet conținând articole, rezumate și informații, folosite pentru sprijinirea dezvoltării în conținut a altor părți ale proiectului. Acest pachet va fi disponibil pe platforma de e-learning, astfel încât studenții reprezentanți îl vor putea citi și vor putea afla mai multe despre conceptul de echitate.

Studenții reprezentanți organizează o campanie pentru obținerea egalității de gen în domeniul asistenței medicale

SCIENTER, unul dintre partenerii noștri în acest proiect, a creat o platformă ce poate fi folosită pentru traininguri online. În prezent SCIENTER, trainerii și membrii *Comitetului ESU pe probleme sociale* lucrează la crearea unui training pe echitate online, asemănător celor trei sesiuni de traininguri regionale. Membrii ESU, alianțele studențești naționale, vor avea acces la această platformă și vor putea să acumuleze noi cunoștințe în acest domeniu.

Acest ghid reprezintă o parte din procesul de diseminare a proiectului. Articolele sunt scrise de reprezentanți și foști reprezentanți ESU și de către traineri din comisia ESU de traineri. Ghidul, împreună cu alte materiale pentru training, vor fi traduse în limbile

celor trei alianțe naționale ce au organizat sesiunile de training regionale (germană, estonă și română). Conținutul ghidului se axează pe principalele probleme care au reieșit pe perioada proiectului și include câteva dintre rezultatele sesiunilor de training regionale pe problema echității. Acest ghid este un instrument pentru studenții reprezentanți, un instrument ce evidențiază zonele problematice, sugerează soluții și oferă argumente explicând de ce un învățământ superior echitabil nu este o realitate în ziua de astăzi.

Echitatea poate fi definită ca o calitate de a fi imparțial sau corect. Pentru ca un tratament să fie corect, trebuie ținut cont de problema diversității, așa încât să fie satisfăcute nevoile și cerințele indivizilor. O abordare echitabilă în educație identifică și ia în considerare diferențele pentru a distribui în mod corect timpul și resursele și a evalua în mod imparțial rezultatele.

În termeni echitabili succesul educațional ar trebui să fie un scop ce include, și nu ce exclude. Echitatea este un aspect al dreptății sociale ce privește recunoașterea și corectarea discriminării, de exemplu, prin mecanismul acțiunilor pozitive. Acesta se bazează pe principiul recunoașterii faptului că relațiile de putere inegale și obstacole ce stau în calea avansării grupurilor marginalizate integrate în relațiile sociale exclud obținerea dreptății sociale. Din acest motiv, dobândirea egalității formale în fața legii e insuficientă. Măsurile speciale pentru asigurarea progresului grupurilor marginalizate și transformarea practicilor sociale sunt așadar precondiții pentru dobândirea dreptății sociale.

3.1 Concepte

Atunci când vorbim despre această problemă folosim diferite cuvinte și concepte. În strategia de la Lisabona e numită echitate, dar în procesul Bologna apare ca dimensiune socială. Alții vorbesc despre șanse egale. Sunt toate acestea sinonime? Sau folosim cuvinte diferite pentru lucruri diferite? Iată câteva definiții a principalelor concepte pe care le folosim în acest ghid și în general:

- **Egalitate**
Același respect și acces la oportunități, indiferent de diferențele individuale.
- **Echitate participativă în învățământul superior**
Învățământul superior ar trebui să reflecte cu adevărat societatea. Toate grupurile-țintă ar trebui să participe în învățământul superior în aceeași măsură ca procentul din populație pe care îl reprezintă.
- **Facilitarea accesului**
Termen general descriind eforturile instituțiilor de învățământ superior, a guvernului și a altor actori de a crește participarea în învățământul superior, mai ales pentru grupurile subreprezentate.
- **Diversitate**
Diversitate înseamnă „varietate”. Aprecierea diversității înseamnă aprecierea oamenilor și recunoașterea faptului că fiecare este unic/ diferit, dar are aceeași valoare.
- **Democratizarea învățământului superior**
Toată lumea, indiferent de mediul socio-economic sau cultural din care provine, are dreptul de a beneficia de educația pe care o dorește și care corespunde abilităților sale, fără nici un impediment. Instituțiile de învățământ superior trebuie să fie organizate în mod democratic, cu participarea reală a studenților.

- **Dimensiune socială**

Studentii care intră în, participă la și își finalizează studiile în învățământul superior, la toate nivelurile, trebuie să reflecte diversitatea populației noastre. (definiția dată în Procesul Bologna - *London Communiqué*, 2007)

Atunci când citim aceste definiții, vedem că nu au chiar același înțeles sau nu reprezintă aceeași abordare a problemei. Unele au în vedere principii (ex. egalitate, democratizare), în timp ce altele au o abordare mai instrumentală, orientată spre scop (ex. echitatea). Unele se concentrează pe rezolvarea unei probleme (ex. facilitarea accesului, care se concentrează pe rezolvarea problemei subreprezentării), în timp ce altele au o abordare mai pozitivă (ex. diversitate, unde accentul cade pe valoarea adăugată).

3.2 Discriminare

Conceptul de discriminare este unul ce este adesea înțeles greșit. Uneori este limitat la tratarea diferențiată a oamenilor, dar este important să remarcăm că vorbim despre discriminare atunci când tratamentele diferite nu sunt justificate. Discriminarea e orice diferențiere legală sau faptică, directă sau indirectă și orice comportament discriminator (acordarea de drepturi, excludere, impunerea limitelor) din motive de rasă, culoare a pielii, din cauza originii sociale, naționale și etnice, a descendenței, nașterii, limbii, clasei sociale, a vederilor politice și religioase, sex, orientare sexuală, dizabilități, stare civilă sau din alt motiv, atunci când acestea nu sunt relevante.

Există trei tipuri de discriminare:

- **Discriminare directă (deschisă)**

Discriminarea directă reprezintă un tratament puțin favorabil pe motive de rasă sau origine etnică, vârstă, dizabilități, sex, orientare sexuală, religie sau credințe religioase etc., atunci când acestea sunt irelevante.

- **Discriminare indirectă (ascunsă)**

Aceasta este un tratament care pare să fie corect și este aplicat tuturor, dar are un impact advers nejustificat asupra unui anumit grup sau a unei persoane având anumite caracteristici, atribute sau circumstanțe. Discriminarea indirectă se poate dovedi a fi o prevedere sau o practică pe care toată lumea trebuie să o respecte, dar care nu poate fi satisfăcută de unele grupuri.

- **Discriminarea individuală**

Se referă la comportamentele indivizilor dintr-un grup rasial/ etnic/ de gen/ etc., comportament ce e menit să aibe un efect de diferențiere sau un efect dăunător membrilor altui grup.

- **Discriminarea instituțională**

Un caz în care discriminarea este efectuată de către indivizi ce controlează instituțiile și care implementează politici menite să aibe un efect de diferențiere sau dăunător asupra altui grup rasial/ etnic/ de sex/ etc.

- **Discriminarea structurală**

Acest termen se referă la politicile sau practicile discriminatorii. În multe cazuri aceste politici sau practici pot părea neutre, dar din cauza punctelor de pornire diferite sunt inerent discriminatorii.

3.3 Teoriile dizabilității

Conceptele pe care le folosim par să fie mai mult decât simple cuvinte. Un bun exemplu în acest sens sunt schimbările ce privesc terminologia desemnând dizabilități. O dizabilitate poate fi definită ca o incapacitate ce limitează în mod substanțial una sau mai multe aspecte ale vieții. În trecut se vorbea despre „handicapați”. Mulți se opun folosirii acestui cuvânt, deoarece limitează oamenii la handicapurile lor. Aceștia preferă termenul „persoană cu handicap”. Acest tip de terminologie este cunoscut ca terminologie „people first”. Unii resping termenul „handicap” fiindcă e văzut ca fiind negativ și poate conduce la stigmatizare. Aceștia preferă termenul de „dizabilitate”.

Terminologia folosită e legată de felul în care oamenii văd dizabilitățile. Există multe teorii privind dizabilitățile. Acestea conduc la puncte de vedere diferite, dar pot conduce și la politici diferite, fiind astfel de o importanță capitală. Iată câteva exemple:

Modelul medical e caracterizat de „etichetarea” prin intermediul diagnosticului, concentrându-se pe neșansa persoanei cu dizabilități și încercând „vindecarea” dizabilității.

Modelul filantropic se bazează pe simpatia față de persoana cu dizabilități a societății „normale”, care oferă servicii și sprijin deoarece simt milă. Încă o dată, dizabilitatea este domeniul individului, asociind dizabilitatea cu rușinea și încrederea în sine scăzută.

Modelul social se bazează pe credința centrală că un individ având o incapacitate e dizabilitat de societate, care crează și găzduiește atitudini ce împiedică oamenii cu abilități diferite să funcționeze la fel ca ceilalți în cadrul său. Acest model mută accentul de pe persoana cu dizabilități și așază asupra societății responsabilitatea de a se adapta pentru integrare, și nu discriminare. Este înlăturată și povara incapacității, deoarece posesorul unui scaun cu roțile sau un beneficiar al serviciilor pentru sănătatea psihică ar putea fi discriminați de practici de angajare discriminatorii.

Modelul creării de handicapuri al Fougellas este o teorie care afirmă că o situație-handicap e creată de interacțiunea dintre factorii personali și cei externi/ sociali. Situația-handicap duce la o limitare a desfășurării obiceiurilor. Acestea sunt adesea activități recurente sau roluri sociale necesare supraviețuirii sau dezvoltării unei persoane în cadrul societății în timpul vieții individului.

Un contact cu realitatea: grupuri subreprezentate și obstacole 4

de Yonatan Green

Studenții ce provin dintr-un mediu socio-economic sărac

Probleme de acces la învățământul superior

- Barierele financiare îndepărtează potențialii studenți de învățământul superior – taxe ridicate, costuri legate de cazare și masă, transport etc.
- În unele cazuri acești studenți nu sunt încurajați la fel ca ceilalți să studieze în învățământul superior.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Au mai puține șanse de a reuși în învățământul superior comparativ cu studenții dintr-un mediu socio-economic mai bogat. De exemplu, studenții ce provin dintr-un mediu socio-economic sărac nu pot plăti întotdeauna pentru lecții particulare, activități extracuriculare și au mai puțin timp pentru învățat pentru că trebuie să și muncească.
- Uneori finanțările pentru studenți nu sunt suficiente pentru a acoperi toate costurile de studii.
- În anumite cazuri, studenții nu pot obține împrumuturi dacă provin dintr-un mediu socio-economic sărac.
- Studenții care provin dintr-un mediu socio-economic sărac tind să aibe o aversiune mai mare față de împrumuturi, motiv pentru care renunță la a lua un împrumut.
- În unele cazuri, acești studenți nu se pot pregăti la fel pentru examene pentru că trebuie să muncească și au mai puțin timp pentru învățat.

Minorități etno-culturale

Probleme de acces la învățământul superior

- De obicei provin dintr-un mediu socio-cultural sărac.
- În unele cazuri, instituțiile resping dosarele unor absolvenți din anumite culturi deoarece unele cercetări privind diferențele între grupuri sugerează că sunt mai puțin inteligenți decât candidații aparținând altor culturi.
- Înfruntarea discriminării pe piața muncii, ce duce la pierderea unei educații bune.
- În multe cazuri, pentru grupurile minoritare e mai puțin probabil să participe la educația gimnazială, e mai probabil să urmeze educație specială și să renunțe la școală sau să sfârșească având un statut social scăzut.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Înfruntarea dificultăților educaționale ce reies din bariere lingvistice (unii studenți din această grupă nu sunt vorbitori nativi).
- Înfruntarea lipsei de ajutor, spre deosebire de alți studenți.

Studenți ce provin din familii imigrante

Probleme de acces la învățământul superior

- De obicei provin dintr-un mediu socio-economic sărac.
- Pot să nu dețină informații despre beneficiile învățământului superior.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Înfruntarea dificultăților educaționale ce reies din bariere lingvistice (unii studenți din această grupă nu sunt vorbitori nativi).
- Au probleme de adaptare la noul mediu.
- Simt o presiune de a fi ca „studenții normali”, nu diferiți.

Studentii din regiuni mai puțin dezvoltate economic

Probleme de acces la învățământul superior

- Adesea au parte de un învățământ liceal de o calitate mai scăzută.
- De obicei instituțiile de învățământ superior sunt absente în regiunile lor.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Atunci când se mută la oraș se înfruntă cu cheltuieli ridicate, transporturi proaste și un deficit de locuri de cazare pentru studenți.

Studentii cu dizabilități

Probleme de acces la învățământul superior

- Pot întâlni dificultăți în a fi acceptați, deoarece multe universități se pot teme că acceptând studenți cu nevoi speciale vor scădea rezultatele generale.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Posibilul refuz al instituțiilor de a implementa acomodările academice recomandate de către centrul de resurse pentru persoanele cu dizabilități pentru a se asigura că studenții cu dizabilități au același acces la materialele de curs și modalități de evaluare.
- Posibilul refuz al instituțiilor de a modifica dotările existente pentru a le face fizic accesibile persoanelor cu dizabilități (de exemplu, toalete accesibile).
- Lipsa conștientizării problemei de către studenți și cadre didactice.
- Lipsa unor prevederi necesare.

Sex/ Gen

Probleme de acces la învățământul superior

- În unele cazuri, doar aplicantele sunt întreabate despre aranjamentele privind îngrijirea copiilor.
- Înfruntarea stereotipurilor și diferențierea pe sex în ceea ce privește opțiunile de studiu. Femeile sau bărbații pot avea idei limitate despre ce fel de slujbă li se potrivește și astfel pot ignora unele opțiuni de studiu.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Cercetările efectuate în țările OECD au ajuns la concluzia că în general mai mulți bărbați decât femeile primesc resurse adiționale pentru a accesa programa școlară.

Studentii LGBT (homosexuali, bisexuali, transsexuali)

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Adesea au parte de hărțuire și violență (atestată) din cauza orientării sexuale.
- Înfruntă homofobia și heterosexismul.
- Primesc mai puțin sprijin și mai puține îndrumări în ceea ce privește deciziile academice și profesionale în comparație cu studenții heterosexuali.
- Înfruntă discriminarea în termeni de norme și construcții sociale. De exemplu, e posibil să nu vorbească despre viețile lor sociale la fel de deschis ca alți studenți și prin urmare pot fi excluși din unele evenimente sociale.
- Educația în sine poate include presupuneri heteronormative care pot fi jignitoare pentru studenții LGBT.

Studentii care lucrează

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Se pot înfrunta cu o programă inflexibilă, lipsa cursurilor de seară și absența unui program part-time.

- În unele cazuri pot avea parte de taxe de școlarizare mai mari.
- Își pot pierde bursele de studiu atunci când câștigă prea mult.
- Nu au suficient de timp și energie pentru studii, din cauza muncii.

Studentii care au copii

Probleme de acces la învățământul superior

- Îngrijirea copilului – o nevoie financiară.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Înfruntă probleme ale organizării timpului și nevoi financiare (pentru îngrijirea copiilor, de exemplu).
- Înfruntă programe școlare inflexibile. Uneori au parte de surse de finanțare studentești, dar de cele mai multe ori nu sunt suficiente pentru a acoperi costurile îngrijirii copilului.

Studentii ce au peste 35 ani

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- Există unele beneficii care se aplică doar studenților până la o anumită vârstă. De exemplu, împrumuturi și burse, reduceri pentru studenți etc.
- În unele cazuri, acești studenți plătesc taxe mai mari decât ceilalți.
- În general acești studenți au mai multe responsabilități financiare, iar împrumuturile pe care le pot lua nu le acoperă.

Minorități religioase

Probleme de acces la învățământul superior

- Acești studenți sunt adesea corelați cu studenții de etnie minoritate și înfruntă aceleași probleme.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- În general nu se ține cont de părerile și practicile lor religioase.

Refugiați/ Solicitanți de azil politic/ Studenți fără permis de ședere

Probleme de acces la învățământul superior

- În unele cazuri, calificările lor anterioare nu sunt recunoscute.
- În unele instituții, acești studenți nu pot fi admiși dacă nu dețin o viză sau un permis de ședere în țară.

Probleme în timpul studiului în învățământul superior

- În unele cazuri, nu pot obține finanțări de studiu și adesea nu au drept de muncă.
- În unele cazuri trebuie să plătească taxe de școlarizare mai mari decât alți studenți.

Campanii pentru promovarea echității în învățământul superior 5

de Ben Vulliamy

În acest capitol vă vom explica cum puteți promova echitatea în învățământul superior în 9 pași accesibili.

Pasul 1 — Ce e o campanie? 5.1

O campanie e definită ca fiind un proiect menit să aducă o schimbare. O schimbare trebuie să reprezinte un impact – cineva vede, simte sau face ceva diferit. Viața unei persoane sau a unei comunități este diferită, este într-un fel mai bună. Este greu să controlezi și să realizezi o schimbare pozitivă și prin urmare promovarea prin diferite acțiuni e greu de realizat, dar puterea sa este imensă. O campanie eficientă permite oamenilor să schimbe mediul în care trăiesc, să își modifice experiența, să își îmbunătățească propriile vieți și pe cele ale celor din jur.

»Un proces menit să aducă o schimbare«

O diagramă simplă poate arăta calea pe care o ia o campanie și că schimbarea, rezultatul și impactul sunt vitale oricărei campanii.

ACȚIUNE

REAȚIE

REZULTAT

EFFECT

Acțiune: Ce fac cei implicați?

Reacție: Ce generează aceste acțiuni?

Rezultat: Rezultatele acestor acțiuni

Efect: Impactul acestora

Exemplu:

Acțiune: Studenții îi trimit rectorului Universității e-mail-uri și scrisori întrebând „ Aș fi intrat la universitate dacă aș fi fost de culoare, sărac, transsexual, femeie sau o persoană cu dizabilități?”

Reacție: Rectorul este deranjat de întrebare și activitatea sa normală e perturbată.

Rezultat: Rectorul acceptă să revizuiască procedurile de admitere în universitate.

Efect: Universitatea începe să extindă participarea la studiu acceptând studenți diverși.

Pasul 2 — Ce vreți să schimbați? 5.2

Deoarece schimbarea este un punct central al oricărei campanii, este foarte important să stabiliți exact ce vreți să schimbați. Gândiți-vă la lucrurile frustrante pentru voi, la cauzele reale ale problemelor voastre. Vreți alte criterii de evaluare pentru anumiți studenți? Au unii studenți nevoie de un alt tip de ajutor sau de ajutor suplimentar pentru a învăța? Ar trebui ca lecțiile să fie structurate sau transmise într-un alt mod, pentru a permite participarea unui grup mai larg de studenți?

»Definiți clar ceea ce vreți să schimbați«

Există o gamă largă de obiective de schimbare pentru astfel de campanii, dar în general acest obiectiv va fi unul dintre următoarele:

Introducere: va introduce o nouă problemă, ce nu a mai fost luată în considerare

Repetarea: va readuce în vedere o problemă existentă, care necesită să fie evidențiată

Reamintire: le va reaminti oamenilor de un eveniment istoric ce nu trebuie uitat

Evidențiere: va atrage atenția asupra unei probleme viitoare

Impulsionare: va da un impuls unei campanii privind o problemă existentă, care nu e soluționată

Pasul 3 — Cunoașteți-vă problema 5.3

Cunoașterea problemei vă va permite să fiți strategici în campanie. Cercetarea vă va permite să fiți „înarmați” pentru câștigarea campaniei. E important să înțelegeți problema și contextul ei, gama de soluții disponibile, argumentele pro și contra, cum le puteți dovedi celor care vă susțin și celor care se opun că soluția sau schimbarea propusă de voi va îmbunătăți lucrurile. Poate să vă ajute efectuarea unui analize »PEST« pentru a cerceta problema. Schema unei analize »PEST« e conturată mai jos:

» Cercetarea vă va permite să fiți înarmați pentru câștigarea campaniei«

Contextul politic: ce politici există în prezent? Cine are puterea de a schimba politica respectivă?

Contextul economic: cine va avea de câștigat și cine va avea de pierdut dacă campania voastră va avea succes? De ce investiții ar fi nevoie pentru a obține schimbarea și de unde ar veni această investiție?

Contextul social: ce părere are societatea despre problemele pentru care faceți campanie? Ce experiență au ei legat de problema pe care ați identificat-o? Câți oameni sunt afectați? Ce părți ale societății vor susține sau se vor opune campaniei?

Contextul tehnic: care este impactul tehnologic al problemei pe care ați identificat-o? Este tehnologia în măsură să vă susțină rezultatele?

Atunci când vă faceți cercetarea, încercați să identificați niște „dovezi imbatabile”. Aceste dovezi vor fi lucrurile pe care le-ați găsit și oferă un sprijin clar pentru a vă susține campania, nu sunt vorbe în vânt sau exagerări, ci pur și simplu dovedesc clar și indubitabil că schimbarea e realizabilă și va îmbunătăți ceva. Poate fi o poveste de la sursă, o povestire personală susținută de fapte și cifre.

Pasul 4 — Stabiliți-vă obiectivele 5.4

Cele mai bune campanii au obiective clare, simple și realizabile. Având o serie de obiective de campanie bine identificate – un model al obiectivelor esențiale pentru succesul unei campanii – vă veți putea prezenta eficient campania și veți înainta încet către succes.

» Un model al obiectivelor esențiale pentru succesul unei campanii «

Model de obiective esențiale:

Obiectivul 1: rectorul să accepte că politică de admitere trebuie revizuită

Obiectivul 2: studenții reprezentanți să fie incluși în grupul de evaluare

Obiectivul 3: o nouă politică de admitere să fie înaintată conducerii Universității

Obiectivul 4: noua politică de admitere să fie acceptată și implementată de către conducerea

Obiectivul 5: anul următor să aducă un număr crescut de studeni din grupurile minoritare. Urmărirea acestor obiective și trecerea la următorul obiectiv abia după ce veți fi îndeplinit cu succes fiecare pas vă va ajuta să vă construiți treptat campania către schimbarea conclusivă. Având obiective clare, simple și realizabile la fiecare pas veți reuși treptat să aveți praguri clare și să măsurați dezvoltarea campaniei la momentul fiecăruia dintre obiective.

Pasul 5 — Mobilizarea oamenilor 5.5

Majoritatea campaniilor necesită mobilizarea oamenilor, adunarea lor într-o acțiune unificată sau într-o serie de activități care să vă ajute în obținerea rezultatului campaniei. Există multe moduri de a convinge oamenii să colaboreze, dar importantă este creativitatea atunci când vă gândiți cum să îi abordați și cum să realizați acest lucru.

Iată câteva idei despre cum să identificați și selectați oameni și să îi convingeți să vă sprijine campania:

Contactați grupele de studenți, societăți și grupuri sociale. Dacă există deja grupuri mari de studenți având interese comune sau care se reunesc, acestea pot fi o bună oportunitate de a aduna mulți oameni cu un interes comun care deja vor să lucreze împreună.

Căutați și contactați forumurile online importante. Facebook, Bebo, forumuri de chat online etc, toate pot fi instrumente utile în identificarea și contactarea unor grupuri mari de oameni. Există multe dovezi că tinerii cred în puterea campaniilor atunci când sunt implicați prin metode virtuale și online.

Contactați alte grupuri de campanii ce ar putea să aibe același obiectiv. Există deja asociații locale, sindicate, organizații ce fac diverse campanii etc. din comunitatea voastră ce ar lucra cu voi? Cum că puteți folosi de sprijinul lor pentru a beneficia de alte resurse sau canale de comunicare?

Identificați liderii comunității și vorbiți cu ei. Care dintre cunoscuții voștri are cea mai mare rețea de prieteni? Dacă veți convinge persoana respectivă să vă sprijine campania, vă poate ajuta să mobilizați un grup mai mare de oameni datorită abilităților sociale și a contactelor avute, fiind deja un membru respectat de o comunitate numeroasă. Poate fi un șef de grupă sau de an, căpitanul echipei de rugby, pastorul sau prietenul care organizează cele mai mari și mai reușite petreceri.

»Campaniile necesită să mobilizați oamenii«

Odată ce ați identificat și contactat oamenii care vreți să vă susțină campania trebuie să vă gândiți la cum le puteți stârni interesul, cum îi puteți convinge să vă susțină campania. Există o tehnică pentru a obține sprijinul cuiva, tehnică numită „Supărare, Speranță, Acțiune”. Ideea e că dacă îi faceți să condamne problema combătută de campania voastră iar apoi le dați speranța că există o soluție, ei vor accepta să întreprindă acțiunile pe care le propuneți pentru a vă susține campania.

E important să inspirați dacă vreți să îi convingeți colegii să iasă în stradă.

Exemplu de acțiune *Supărare, Speranță, Acțiune*

Supărare: le spuneți celor din grupul studenților cu dizabilități că în ciuda faptului că 32% din membrii comunității locale sunt declarați ca având dizabilități, doar 6% dintre studenții admiși la universitate sunt persoane cu dizabilități. Se vor supăra – vor simți că se comite o nedreptate.

Speranță: le spuneți că o altă universitate, dintr-un oraș apropiat are un procent de 35% studenți cu dizabilități fiindcă investesc în suport tehnic și resurse adiționale pentru studenții

cu dizabilități și că același lucru s-ar putea întâmpla la universitatea voastră. Există speranța că lucrurile se pot remedia.

Acțiune: Le cereți să scrie un articol pentru presa locală, în care să explice că nevoile lor de facilitare a accesului nu sunt sprijinite de către Universitate. Le cereți și să îi scrie rectorului cerându-i explicații cu privire la motivele pentru care Universitatea nu asigură aceleași resurse pentru cei cu dizabilități ca alte Universități. Aceștia înțeleg că acțiunea lor poate schimba nedreptatea.

Pasul 6 — Organizarea 5.6

Cheia unei campanii de succes constă în a vă asigura că toată lumea se simte inclus într-un fel, că fiecare e responsabil pentru o activitate. Acest lucru se numește organizare. Pregătirea oamenilor pentru campanie înseamnă stabilirea de comun acord a unor acțiuni și/ sau responsabilități pentru diversele persoane implicate în campanie. Adesea poate fi folositor să stabiliți echipe care să se ocupe de o anumită activitate sau responsabilitate împreună. Acest lucru le permite să își împărtășească abilitățile, ideile și acțiunile. În diagrama de mai jos se afla un model de organizare a echipelor de lucru.

» Cheia unei campanii de succes constă în a vă asigura că toată lumea se simte inclus«

Faceți o listă cu lucrurile pe care le face echipa voastră

Împărțiți lista în sarcini asemănătoare pentru a forma ansambluri de sarcini

Rugați oamenii să se ofere voluntari pentru ansamblul de sarcini care se potrivește mai bine cu abilitățile, experiența și interesele lor

Organizarea oamenilor spre asumarea unor responsabilități și acțiuni distincte pentru a vă atinge scopul campaniei vă va întări campania. Va trebui să vă gândiți la cum se vor raporta diferitele echipe la activitatea lor și împărțiți succesul. S-ar putea să aveți nevoie de o serie de întâlniri pentru a face asta, iar acest lucru vă va ajuta și să monitorizați progresul campaniei și să vă asigurați că toate aspectele activității merg bine.

Pasul 7 — Obținerea resurselor 5.7

E posibil să aveți toate resursele necesare derulării campaniei, deși cel mai adesea nu se întâmplă așa. Lăsând la o parte nevoia de a crea resurse umane (lucru detaliat în pașii 5 și 6), trebuie să vă gândiți și la strângerea de fonduri, promovarea campaniei și cum/ dacă să folosiți presa. Mai jos sunt incluse câteva ponturi și sfaturi.

» Trebuie să vă gândiți și la strângerea de fonduri, promovare campaniei și cum/ dacă să folosiți presa«

Strângerea de fonduri

Adesea oamenii pierd prea mult timp plănuiind și întreprinzând acțiuni de fundraising pentru a crea un fond de campanie și își dau seama că tot timpul și toată energia lor e investită în strângerea de fonduri și nu în campania în sine! Dacă trebuie să creați un fond de campanie încercați să găsiți modalități ușoare și rapide de a vă construi fondul. Fiți creativi, dar fiți și direcți și prompti. Există parteneri pe campanie care ar putea avea resursele pe care să le investească în sprijinirea obiectivelor voastre? Înainte de a-i aborda asigurați-vă că sunteți expliciti când spuneți de ce aveți nevoie și pentru ce. Puteți lua în considerare abordarea sindicatelor, a bisericilor, moscheilor, grupurilor comunitare etc dacă există șanse să vă susțină campania. Puteți să vă gândiți la organizarea unui eveniment sau a unei acțiuni unice de strângere de fonduri ca: proiecție de film, expoziție de artă, seară de comedie etc. Puteți să

vindeți mici însemne ale sprijinului pentru campanie cum ar fi ecusoane, brățări, postere etc. Evenimentele sau vânzările de produse pot fi un bun mod de a promova campania, de a construi un grup de susținători ai campaniei și de a strânge fonduri pentru campanie în același timp. Dar nu uitați să nu pierdeți prea mult timp cu strângerea de fonduri.

Publicitatea

În secțiunea despre fundraising există câteva idei despre cum vă puteți promova campania. Promovarea campaniei poate fi în unele cazuri cheia campaniei. Cel mai important este că trebuie să fiți creativi, inventivi și curajoși. Toată lumea face postere și broșuri, dar dacă vreți să atrageți atenția prin campania voastră trebuie să faceți ceva deosebit. Va trebui să vă scrieți mesajul campaniei din gunoaie, lângă intrarea principală a universității, să adunați grupuri mari de oameni care să scandeze mesajul campaniei în fața primăriei, să puneți banner-ul campaniei pe podul de lângă cel mai mare cămin studentesc, să faceți un panou și le cereți oamenilor să scrie mesaje susținătoare pe el etc. Fiți diferiți pentru a vă face campania văzută. Merită să menționăm și că multe cercetări arată că cea mai eficientă cale de a promova ceva este comunicarea de la om la om. Dacă încercați să vă promovați campania în rândul studenților, trimiteți studenți să le vorbească studenților.

Presa

Dacă puteți face ca informații despre campania voastră să fie incluse în editorialele din presă, acestea pot fi un instrument util. Gândiți-vă cum vă puteți găsi un aliat din presă care să vă susțină campania. Oferiți-le studii de caz despre cum oamenii sunt dezavantajați sau dovezi statistice despre nedreptăți, împreună cu fotografiile ale acestor activități dramatice. Presa s-a dovedit a fi un instrument foarte puternic atât pentru mobilizarea oamenilor, cât și pentru influențarea lor.

Pasul 8 — Punerea în practică a campaniei 5.8

După ce ați urmat toți pașii de mai sus pentru a planifica și a vă documenta cu privire la obiectivele campaniei și a stabili cum să vă mobilizați sprijinul și să identificați resursele de campanie necesare, punerea în practică a campaniei ar trebui să fie ușoară!

Menținerea moralului și a avântului poate fi cel mai greu lucru din implementarea campaniei. Mai jos sunt 5 ponturi despre cum puteți să vă asigurați că voi și echipa voastră de campanie vă mențineți moralul și avântul în timpul momentelor de campanie bune și a celor grele.

» Menținerea moralului și a avântului poate fi cel mai greu lucru din implementarea campaniei«

Cinci modalități de a păstra moralul pe timpul campaniei:

1. Folosiți o rețea de acțiuni de comunicare pentru ca participanții la campanie să vorbească unul cu celălalt, să-și împărtășească problemele și succesele de campanie
2. Folosiți un sistem de „amici” în care toți cei implicați în implementarea campaniei au pe cineva care să îi susțină, să îi ajute și să le ridice moralul
3. Păstrați-vă simțul umorului. Dispoziția campaniei ar fi în mod ideal una fericită, dar hotărâtă
4. Dacă ceva nu merge bine, nu intrați în panică. Gândiți-vă la ce aveți de învățat și la cum campania poate rezolva problema sau ajunge la rezultatul vrut.
5. Reevaluați progresul campaniei și împărtășiți rezultatele arătând cât de bine evoluează campania și succesele avute pe parcurs.

Pasul 9 — Evaluarea campaniei 5.9

Dacă nu vă evaluați campania, cum veți ști că ați reușit? Trebuie să vă evaluați campania atât pe parcurs, cât și la final. Scopul este acela de a vă măsura succesul și de a învăța de pe urma lui, dar și de a îl împărtăși. ESU ar vrea să știe cât mai multe despre campaniile voastre, ce a funcționat, ce nu, ce schimbări au fost realizate și cum. Putem și să vă ajutăm dacă evaluarea arată că ceva nu a funcționat.

Cel mai simplu mod de a vă evalua campania e adesea să reveniți la diagrama campaniei de la pasul 1 și să vă uitați retrospectiv la acțiune, reacție, rezultat și efect. Întrebați-vă la fiecare pas dintre cei prezentați la punctul 4:

- Ați întreprins acțiunea plănuită inițial?
- V-a adus aceasta reacția anticipată?
- A cauzat aceasta rezultatul dorit?
- Rezultatul a avut efectul pe care îl doreați?
- Răspunzând la toate aceste întrebări pentru fiecare dintre obiectivele voastre de campanie veți putea fie dovedi obiectiv succesul campaniei, fie identifica erorile și rezolva problemele apărute.

Un ultim comentariu 5.10

Campaniile pot aduce schimbări. Prin realizarea unor campanii eficiente puteți schimba nedreptățile care există în comunitățile voastre sau schimba cele mai incorecte reguli și practici ale universităților voastre. Campaniile pot crea un învățământ superior care să ofere egalitate, un învățământ care are grijă de o societate diversă.

Politicile naționale privind învățământul superior sunt din ce în ce mai influențate de procese și organizații internaționale, precum Procesul Bologna, Strategia de la Lisabona, GATS, politicile UE, OCDE, Unesco etc. Acestea pot avea un efect negativ asupra echității, dar pot avea și un impact pozitiv și pot servi ca instrument de lobby pentru organizațiile studentești. În acest capitol vom analiza oportunitățile și amenințările ce vin din spațiul internațional.

Influența internațională 6.1

Există o serie de organizații și procese internaționale care au un impact asupra învățământului superior. În această parte vom arunca o privire de ansamblu asupra unora dintre factorii și actorii importanți.

Procesul Bologna

În 1999 câțiva miniștri ai educației din Europa au decis la Bologna să colaboreze în ceea ce privește învățământul superior. Scopul lor a fost crearea unui *Spațiu european al învățământului superior* (European Higher Education Area - EHEA) până în 2010. Miniștri au convenit asupra unor linii de acțiune concrete pe care vor lucra în viitorii ani. Au stabilit să se întâlnească o dată la doi ani. Între timp, Grupul de Follow-Up Bologna și un secretariat aveau să coordoneze procesul. ESU este membru consultativ. Ultimul summit ministerial a avut loc la 28-29 aprilie 2009 în Leuven și Louvain-La-Neuve, unde miniștrii au stabilit scopuri până în 2020.

Una dintre liniile de acțiune curente este dimensiunea socială. La începutul procesului, în Bologna, în 1999, dimensiunea socială lipsea. Abia în 2001 la Praga, când studenții s-au implicat și le-au cerut miniștrilor să ia în considerare dimensiunea socială aceasta a devenit parte a procesului, iar miniștrii au accentuat importanța ei. Dar abia la Bergen, în 2005, miniștrii au afirmat că dimensiunea socială va deveni o linie de acțiune a Procesului Bologna. În 2007 la Londra miniștrii au definit dimensiunea socială în felul următor: „studenții care intră în, participă la și absolvc învățământul superior la toate nivelurile ar trebui să reflecte diversitatea populațiilor noastre”. Asta înseamnă că miniștrii s-au dedicat scopului obținerii echității participative. Învățământul superior trebuie să reflecte cu adevărat societatea, astfel încât toate grupurile-țintă să ia parte la învățământul superior în procentul în care reprezintă un anumit segment de populație. Tot în 2009 a fost accentuată dimensiunea socială în cadrul summit-ului miniștrilor.

Uniunea Europeană și strategia de la Lisabona

UE are foarte puțină autoritate în domeniul educației. Rolul UE se limitează la încurajarea cooperării dintre Statele Membre în domeniul educației și trainingului vocațional, respectând în întregime responsabilitatea Statelor Membre pentru conținutul predării și organizarea sistemului educațional și de training vocațional. Comisia Europeană a inclus diferitele programe de acțiuni educaționale și de training sub o singură umbrelă, *Programul de învățare pe tot parcursul vieții* (Lifelong Learning Programme - LLP). Acesta are un buget de aproape 7 miliarde de euro pentru perioada 2007-2013. Aceasta include programe ca programul Erasmus pentru schimburi de experiență studentești.

În ultimii ani cantitatea de muncă a Uniunii Europene în domeniul educației a crescut. Acest lucru trebuie văzut în lumina Strategiei de la Lisabona. În 2000, șefi de state din Uniunea Europeană s-au reunit la Lisabona pentru a iniția un scop ambițios: acela de a deveni cea mai

competitivă și dinamică economie bazată pe cunoștințe din lume capabilă de o creștere economică viabilă, cu mai multe locuri de muncă și o mai mare coeziune socială. S-a stabilit o strategie pentru a atinge acest scop. Educația joacă un rol important în această strategie. Reforma educației e stimulată de către programul de Educație și Training. În centrul acestei strategii se află un program de reformă al învățământului superior, pentru a crea instituțiilor de învățământ superior condițiile necesare obținerii „excelenței” în educație și atragerii studenților și cercetătorilor celor mai talentați. Pentru a atinge acest scop trebuie întreprinse acțiuni în domenii ce nu țin de competența UE. A fost fondat un instrument care să coordoneze acțiunile între statele membre: „metodă deschisă de coordonare” (Open Method of Coordination - OMC) Aceasta se bazează pe principiul numire-încadrare-rușinare. Comisia Europeană și Consiliul miniștrilor au decis asupra unui țel comun și au stabilit niște puncte de referință. Progresul este măsurat la intervale regulate și sunt publicate rapoarte. Presiunea exercitată de grup ar trebui să stimuleze țările cu rezultate slabe să își îmbunătățească performanțele. Este important să observăm că Comisia Europeană este principala forță (ceea ce nu e și în cazul Procesului Bologna). Puterea decizională însă le rămâne miniștrilor.

OCDE

Organizația pentru Dezvoltare și cooperare economică (OECD) se află în Paris. Aceasta reunește țări care cred în democrație și în economia de piață. Acestea sunt țări de mare importanță în economia mondială.

Studenți care protestează împotriva taxelor de școlarizare și lipsa finanțării publice pentru învățământul superior în Bruxelles, aprilie 2009.

OCDE face analize și funcționează ca „think tank”. Reunește 700 de funcționari, de la lobbyiști la academicieni. OCDE lucrează și pe probleme de educație. Adesea emit rapoarte, ca de exemplu „Educația dintr-o privire” și „Evaluarea învățământului terțiar”. Acestea conțin date interesante. Dar rapoartele conțin și recomandări.

GATS

Acordul general privind schimbul de servicii (The General Agreement on Trade in Services - GATS) este unul dintre acordurile Organizației Mondiale a Comerțului (OCM). Logica pe care se bazează GATS este cea a unei liberalizări treptate a serviciilor comerciale prin runde de negocieri succesive. GATS se aplică tuturor serviciilor, mai puțin aceloră oferite prin exercitarea unei autorități guvernamentale, adică „nu sunt oferite nici din motive comerciale, nici în competiție cu unul sau mai mulți furnizori de servicii”. Acest lucru înseamnă că educația este inclusă în GATS, ca fiind unul dintre sectoarele verticale în care țările își pot lua angajamente. Comisia Europeană conduce negocierile pentru statele membre ale UE.

GATS identifică patru modalități de a oferi servicii. În ceea ce privește educația, putem da următoarele exemple: 1) oferirea de servicii în afara granițelor, de exemplu învățământul la distanță, 2) oferirea serviciilor în străinătate, de exemplu posibilitatea de a studia în străinătate, 3) prezența comercială, de exemplu filiale ale universităților sau contracte de parteneriat și 4) prezența persoanelor fizice, de exemplu a profesorilor.

UNESCO

Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO) a fost fondată în 1945. UNESCO consideră că educația, știința și cultura sunt mijloace pentru a atinge un scop mult mai ambițios: de a aduce pacea în mințile oamenilor. În iulie 2009 UNESCO a organizat o nouă conferință mondială privind învățământul superior, în cadrul căreia s-au stabilit un cadru general și obiectivele pentru învățământul superior la nivel mondial în anii următori.

Amenințări 6.2

Influența internațională asupra învățământului superior este adesea percepută ca fiind o amenințare. În această parte vom vorbi despre două elemente ce pot fi la fel de dăunătoare dimensiunii sociale a învățământului superior: mercantizarea și taxele de școlarizare.

Mercantizarea

Mercantizarea se referă la felul din ce în ce mai comercial în care e tratat învățământul superior. În acest context, învățământul superior e perceput ca o industrie a cunoașterii iar instituțiile de învățământ ca furnizori de servicii. Studenții sunt considerați consumatori de educație și capital uman pentru piața muncii. Programele se concentrează mai ales pe pregătirea pentru piața muncii și pe posibilitățile de a maximiza rezultatele financiare după absolvire.

Fenomenul mercantizării promovează reformele politice ce fac ca instituțiile de învățământ superior să intre în competiție pentru resurse financiare, pentru „cei mai buni” studenți, profesori și cercetători și să lupte pentru a crea instituții elitiste. În loc să ofere o dezvoltare echilibrată a învățământului superior, această abordare creează și extinde o prăpastie între diferite instituții de învățământ superior. Din această situație au de câștigat instituțiile de învățământ de elită, având prestigiu internațional și o bază financiară stabilă și care sunt accesibile doar unor studenți. Au de pierdut instituțiile slab finanțate care trebuie să reducă numărul profesorilor, al proiectelor de cercetare și care pe termen lung vor suferi mari pierderi în calitatea educației.

O mare amenințare în acest sens vine de la negocierile GATS, care au scopul de a liberaliza schimbul de servicii. Doar serviciile publice sunt excluse din GATS. Serviciile publice sunt definite ca fiind „oferite nu pe o bază comercială, nici în competiție cu unul sau mai mulți furnizori de servicii”. Pentru multe țări acest lucru nu se aplică învățământului superior, unde putem găsi elemente private, ca taxele de școlarizare sau cercetarea contra cost.

Consecințele pot fi vaste, deoarece conform GATS barierele schimbului liber trebuie înlăturate. De exemplu, regulamentele interne ca mecanismele de asigurare a calității pot fi „mai mult problematice decât necesare”, ceea ce poate compromite calitatea educației. Subvențiile acordate de stat pentru instituțiile de învățământ pot fi considerate obstacole în calea schimburilor și prin urmare trebuie înlăturate sau – conform cerinței tratamentului național – acordate atât furnizorilor interni cât și celor străini. Și măsurile din cadrul acțiunilor pozitive, având scopul de a oferi aceleași oportunități, pot fi privite ca fiind obstacole în calea schimburilor libere.

Taxele de școlarizare

O recomandare constantă venind atât din partea OCDE, cât și a Comisiei Europene, recomandare ce nu este prea populară în rândul studenților, este creșterea taxelor de școlarizare. OCDE numește acest lucru împărțirea costurilor. Concentrarea pe angajabilitate și pe beneficiile personale ale învățământului superior sunt folosite pentru a reîntări aceste recomandări. Acest lucru este argumentat cu trei lucruri: Taxele de școlarizare oferă o resursă financiară în plus pentru a închide „prăpastia” finanțării; acestea ar crea un factor în plus pentru motivarea studenților și ar crește calitatea învățământului superior; și, împreună cu planurile de ajutorare a studenților, ar crea o mai mare echitate socială în rândul studenților.

Din 2009 probleme finanțării educației a fost trecută pe ordinea de zi a Procesului Bologna. După multe discuții, miniștrii au ajuns la un compromis. Aceștia au recunoscut finanțările publice ca fiind prioritare în garantarea accesului echitabil, dar au afirmat și că ar trebui acordată mai multă atenție căutării de resurse și metode de finanțare noi și diversificate. Citind printre rânduri, vedem un îndemn la creșterea finanțărilor private.

Oportunități6.3

Deși există niște amenințări clare venind din zona internațională, lucrurile nu stau deloc rău. Actorii decizionali de la nivel internațional au făcut afirmații în care au subliniat importanța dimensiunii sociale și au făcut chiar și promisiuni de îmbunătățiri în acest sens. În partea următoare, vom da câteva exemple.

În primul rând, dreptul la educație a fost recunoscut în tratate internaționale. Declarația Universală a Drepturilor Omului identifică accesul liber la educație ca fiind unul dintre drepturile omului. În 1966 Națiunile Unite au semnat *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* (Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) în care s-a menționat că „Învățământul superior trebuie să devină accesibil tuturor, [...] și în special prin introducerea treptată a educației gratuite” (articolul 13).

Tot în Procesul Bologna, importanța dimensiunii sociale este un aspect analizat constant. În cel mai recent *communiqué*, sub titlul „priorități pentru următorul deceniu” putem citi: „9. Studenții trebuie să reflecte diversitatea populațiilor europene. Prin urmare trebuie să subliniem caracteristicile sociale ale învățământului superior și să încercăm să oferim șanse egale la o educație de calitate. Accesul la învățământul superior trebuie lărgit prin promovarea potențialului studenților din grupuri subreprezentate și oferind condiții adecvate definitivării studiilor. Acest lucru implică îmbunătățirea mediului academic, îndepărtarea tuturor barierelor ce împiedică accesul la studii și crearea condițiilor economice potrivite pentru ca studenții să poată beneficia de oportunități de studiu la toate nivelurile. Fiecare dintre țările participante va stabili țeluri măsurabile pentru creșterea generală a participării grupurilor subreprezentate în învățământul superior, menită să fie atinsă la sfârșitul deceniului următor. Eforturile de a obține echitatea în învățământul superior trebuie completat de acțiuni în alte părți ale sistemului educațional.”

La conferința mondială privind învățământul superior accesul, echitatea și calitatea au fost recunoscute ca fiind obiective interdependente ce au o importanță esențială, înțelegând că „obiectivul trebuie să fie participarea cu succes și finalizarea studiilor, în același timp asigurând asistență studenților”, inclusiv „... sprijin financiar și educațional corespunzător pentru cei din comunități marginalizate”. Raportul accentuează clar situarea învățământului superior ca „bun public și imperativ strategic” și adaugă că „învățământul superior trebuie să țină de responsabilitatea și sprijinul economic al tuturor guvernelor”.

Ce pot face organizațiile studențești?6.4

În calitate de organizații studențești, putem face două lucruri cu influența internațională. Pe de-o parte, trebuie să o folosim la nivel național și chiar instituțional. Pe de altă parte, trebuie să încercăm să o influențăm.

Folosiți!

Cum am mai spus, influența internațională poate fi și pozitivă, și negativă. În calitate de organizații studențești, putem folosi acordurile internaționale sau promisiunile de acest fel ca argumente puternice pentru a ne sprijini cauza. Dacă miniștrii voștri vor să crească taxele de școlarizare, puteți găsi o serie de rapoarte care subliniază importanța finanțărilor publice.

Dar și când vine vorba de amenințările la adresa dimensiunii sociale, acestea pot fi utile. Urmărind procesele internaționale organizațiile studențești vor înțelege mai bine contextul în care se decide asupra politicii naționale. O serie de tendințe din politicile naționale sunt observate întâi pe plan internațional. Urmărind dezbaterile internaționale și ascultând argumentele, organizațiile studențești pot fi mai bine pregătite pentru dezbateri la nivel național.

Influențați!

Organizațiile studențești joacă un rol important în procesul decizional. Ca stakeholder european ESU poate lua activ parte la dezbateri și poate încerca să influențeze actorii decizionali spre abordarea unor politici orientate către student. Organizațiile și ligile studențești naționale joacă și ele un rol important. În toate organizațiile și în toate procesele, miniștrii naționali sunt cei care au ultimul cuvânt. Organizațiile naționale trebuie să urmărească acțiunile miniștrilor la nivel național și să încerce să îi influențeze cât mai mult posibil. Împreună putem pune dimensiunea socială pe ordinea de zi.

Echitatea în organizațiile și ligile studențești 7

de Jenny Björk

Grupurile subreprezentate în învățământul superior sunt în general subreprezentate și în organizația sau liga studențească. Dacă organizația studențească, la toate nivelurile ei, vrea să fie credibilă în ceea ce privește munca sa pe problemele de echitate, trebuie să se asigure că organizația însăși nu are structuri discriminative. În acest capitol vă vom prezenta câteva informații utile despre cum să lucrați cu inegalitățile pe plan intern, în cadrul organizației voastre. Acest lucru nu este întotdeauna atât de ușor cum am vrea, uneori putem fi puțin orbi față de defectele din casele noastre. Acest lucru se poate întâmpla din cauză că lucrăm în organizații studențești tinere și vrem să credem că suntem deschiși și că de fapt luptăm pentru echitate în societate. Atâta timp cât discriminarea și hărțuirea sunt prezente în societatea noastră ele pot și sunt prezente în mod constant și în organizații. Atunci când ați acceptat acest lucru puteți cu adevărat să începeți să rezolvați problemele și să creați sisteme prin care să îmbunătățiți echitatea. Discriminarea poate fi vizibilă sau relativ invizibilă în structurile organizației sau în comportamentul oamenilor. Pentru a combate discriminarea trebuie să vă analizați structurile; e posibil să fiți nevoiți să creați noi structuri și politici și să fiți atenți la comportamentul vostru și al colegilor voștri. În acest capitol veți primi niște sfaturi despre cum să combateți discriminarea și hărțuirea și cum puteți obține echitatea în cadrul organizației voastre.

Tehnici de dominare 7.1

Aceste tehnici sunt folosite între oameni atunci când cineva vrea să suprimă o persoană sau un grup. Este evident că ele pot fi observate, într-un mod discriminator, între oameni de sexe diferite și din medii diferite, acestea incluzând statutul social și etnicitate. Înainte de a descrie metodele, trebuie să menționăm că adesea ele sunt folosite inconștient, fiind moduri de exprimare ale prejudecăților și generalizărilor (care sunt adesea inconștiente). Arătând că acestea există, putem începe să le eliminăm, pentru a crea un mediu mai primitiv, în care toți sunt respectați și ascultați.

În cele ce urmează sunt descrise cinci tehnici: invizibilitatea, ridicularizarea, reținerea de informații, dublarea pedepsei și acumularea vinovăției și rușinarea.

Invizibilitatea

Printre numeroasele moduri de a face o altă persoană invizibilă se numără șoptitul, răsfoitul unor hârtii și alte gesturi similare care arată lipsa interesului în timp ce cineva vorbește. Alte modalități de a neglija oamenii sunt ignorarea totală a contribuției cuiva și repetarea a ceea ce a spus cineva fără a te referi la persoana respectivă și fără a arăta că sugestia a venit de fapt de la altcineva și asumarea întregului merit. Alt exemplu e atunci când un președinte „uită” de sugestia în timpul unei ședințe sau lasă ca o întrebare să rămână fără răspuns.

Ridicularizarea

Ridicularizarea cuiva se poate întâmpla atât pe la spatele cuiva, cât și „pe față”. A râde de o propunere sau a ignora pe cineva spunând „nu ai simțul umorului?” sunt alte moduri de a ridiculariza, dar și de a minimiza pe cineva la un obiect sexual sau a îl face mai puțin important deoarece el/ ea e doar un student sau o studentă, și nu un intelectual.

Reținerea de informații

Pentru a participa la luarea unei decizii este important ca toată lumea să aibe acces la aceleași informații. Moduri de a reține informații pot apărea atunci când

un grup de oameni decid ce să voteze înainte de a se lua decizii sau când nu toată lumea înțelege o anumită decizie sau ce se întâmplă. Întâlnirile formale și informale dinaintea ședințelor, la care nu sunt invitați toți cei cu putere de decizie, sunt un alt exemplu. Cei ce nu au contactele potrivite sau posibilitatea de a lua parte sunt lăsați cu mult în urmă. În Suedia aceste întâlniri se numesc „întâlniri la saună”: un loc fizic unde nu e inclusă toată lumea, din cauza apartenenței la un anumit sex. Cum politicile au în vedere construirea alianțelor, aceasta este o tehnică greu de tratat. Dar acesta nu ar trebui să fie un argument spre a lăsa reținerea de informații să continue.

Pedeapsa dublă

Orice ai face e greșit! De exemplu: dacă ești tăcut în timpul unei ședințe, ești văzut ca neinteresat de ceea ce se întâmplă și dacă ești prea vorbăreț ești văzut ca monopolizând totul. Dacă femeile nu vor putere sunt considerate lașe, dar dacă vor putere nu mai sunt feminine. Și bărbații pot fi acuzați că se implică în obținerea creșterii egalității de gen, iar dacă fac acest lucru sunt ridicularizați de către femei ca știind prea puține.

Acumularea vinei și rușinarea

Atunci când îi spui cuiva că e vinovat pentru ceva, persoana în cauză va fi în mod evident „reduș” psihologic. Un mod extrem de a explica tehnica ar fi un exemplu: dacă îi spui vicimei unui viol că ea este vinovată, deoarece a purtat haine provocatoare sau s-a comportat într-un anumit fel. Acest lucru se aplică și în alte chestiuni: hărțuirea sexuală suferită de o femeie poate fi văzută ca fiind din vina ei, fiindcă este frumoasă. Această tehnică se aplică și în cazul în care o persoană nu e luată în serios fiindcă e judecată din cauza hainelor sale.

Obținerea echității de gen în cadrul organizației voastre 7.2

Organizațiile studențești sunt organizate politic și acționează în cadrul societății.

Atâta timp cât societatea va rămâne patriarhală, organizațiile studențești vor avea și ele aceleași probleme. În cadrul unei organizații studențești egalitatea dintre sexe devine mai importantă pe măsură ce organizația devine mai importantă. Putem spune că dezvoltarea spre o organizație sau ligă mai puternică vine mână în mână cu o dezvoltare mai patriarhală a structurilor. Deoarece organizațiile dintr-o societate reflectă întotdeauna însăși societatea, putem găsi acolo și o structurare a puterii în societate. Deși diferite tipuri de organizații întâlnesc diferite provocări din perspectiva genului, unele aspecte rămân la fel în ceea ce privește distribuirea inegală a șanselor între bărbați și femei.

Provocări structurale

Structura unei organizații e foarte importantă când vine vorba de impactul specific fiecărui sex. Acest lucru se întâmplă mai degrabă datorită structurilor care se potrivesc în mod natural mai bine femeilor sau bărbaților decât datorită unei înțelegeri a „muncii valoroase” sau a stereotipurilor care influențează comportamentul oamenilor. Structurile pot fi ierarhice sau simple. Pot fi foarte ambigue în ceea ce privește împărțirea sarcinilor sau foarte evidente și clare. Unele pot necesita un grad ridicat de încredere în sine, care poate conduce la aroganță și dorința de a suprima. Depinde bineînțeles de oamenii care ocupă structurile respective. Dar în principal e o problemă ce ține de structuri ce permit aceste comportamente sau nu. Deoarece femeile sunt în general educate să fie mai tăcute, să aibe mai puțină încredere în ele însele și sunt învățate să îi ajute pe ceilalți, ele vor avea mai mult de suferit în urma existenței unei ierarhii ambigue ce nu delimitează responsabilități clare. Iar dacă reușesc măcar să fie alese, se află în pericolul de fi percepute ca nefăcându-și bine treaba.

Distribuirea sarcinilor

Distribuirea sarcinilor în organizații este un bun punct de referință pentru a măsura adevărata egalitate de acolo. Întrebările care trebuie ridicate sunt:

- Cine în ce domenii lucrează? (Temă, muncă administrativă vs. reprezentare)
- Cine lucrează în domenii „apreciate” care nu necesită multă muncă, dar oferă cu ușurință șanse de a avea rezultate bune?
- Cine ajută pe cine?
- Cine face muncă voluntară suplimentară, de tipul luării procesului verbal în timpul ședințelor, pregătirii ordinii de zi etc.?

Vizibilitatea publică

Deoarece o organizație are de-a face cu mediul politic este evaluată în funcție de vizibilitatea ei publică, reprezentarea externă (ex. contacte de presă, interviuri, conferințe, delegații) este un domeniu foarte sensibil vizavi de distribuirea egală a sarcinilor de lucru. Organizația poate avea un impact asupra realizării egalității între sexe în aria politică în care lucrează.

- O strategie clară de reprezentare externă trebuie să ia în considerare cine va vorbi în numele organizației: este întotdeauna un bărbat, sau întotdeauna o femeie? Sunt responsabilitățile acordate pe baza anumitor stereotipuri, de exemplu este femeia cea care se ocupă de departamentul social, iar bărbatul de relațiile internaționale sau finanțări?
- Reprezentarea externă ar trebui să fie gândită și în funcție de circumstanțe. Dacă o organizație poate trimite două persoane la o întâlnire importantă la care vor fi mai ales bărbați, o delegație formată doar din femei poate fi importantă pentru a echilibra balanța. Acest lucru poate schimba punctele de vedere și ajunge în subconștientul altora.

Luarea deciziilor

Procesul decizional este unul dintre cele mai importante lucruri dintr-o organizație. Acesta influențează viitorul mediu de lucru, politicile, drumul, subiectele dezbătute etc. Așadar egalitatea de gen în cadrul procesului decizional este esențială pentru egalitatea de gen din cadrul organizației.

Rămân următoarele întrebări:

- Cine are decizia formală? Ce organism? Sau ce persoană? Cât de echilibrat este corpul decizional?
- Există procese decizionale informale? Acestea includ sau exclud? (de exemplu: decide președintele, iar structurile executive nu decid niciodată împotriva lui/ ei, deși au puterea formală; decide structura executivă, dar împotriva dorinței membrilor?)
- Se bazează deciziile pe buna cunoaștere a problemelor, iau în considerare diferite realități (legate de femei și bărbați) în considerare?

Pentru a continua lupta pentru egalitate de gen organizațiile studențești pot crea o strategie de popularizare a ideii numită „gender mainstreaming”. Conceptul de „gender mainstreaming” a fost definit de către Consiliul Economic și Social al Națiunilor Unite în 1997 ca „o strategie pentru a face din preocupările și experiențele femeilor – dar și a bărbaților - o dimensiune integrală a politicilor și programelor din toate sferele politice, economice și sociale, astfel încât femeile și bărbații să aibe beneficii egale, iar inegalitatea să nu fie perpetuată”. Conceptul de „gender mainstreaming” reprezintă un proces ce are scopul de a obține egalitatea de gen.

O politică de șanse egale 7.3

Având o politică de șanse egale liga voastră studențească se dedică oferirii unui acces egal la servicii și beneficii și a unui spațiu lipsit de discriminări și prejudecăți pentru toți membrii săi. Organizațiile și ligile studențești se mândresc cu diversitatea membrilor, dar uneori această diversitate poate înfrunta prejudecățile studenților sau a ligii însăși. O politică de șanse egale reprezintă un mod simplu și eficient de a vă declara sprijinul pentru principiile egalității ce se află în centrul mișcării studențești.

Ce înseamnă o politică de șanse egale?

- Practic, această politică va însemna mult – și uneori sindromul „sloganului” poate fi util în sensul că cel puțin oamenii știu că aveți unul!
- Înseamnă că sunteți cu totul dedicați combaterii discriminării grupurilor de studenți menționați în politica ligii voastre.
- Înseamnă că atunci când angajați personal sau studenți vă dedicați unei politici anti-discriminare vaste, care adesea vă va angaja la niște reguli anti-discriminare mai stricte decât cele impuse de lege.
- Înseamnă că aveți responsabilitatea de a vă asigura că liga voastră este un mediu sigur și primitor pentru toți studenții.
- Înseamnă că puteți întreprinde acțiuni disciplinare către orice membru al ligii sau al personalului ce nu cooperează conform acestei politici.
- Înseamnă că membrii voștri vor ști că liga lor e dedicată oferirii accesului liber la servicii pentru toți studenții și că liga lor este un loc în care nu au de-a face cu discriminarea și hărțuirea.

Pe cine ar trebui să protejeze o politică de șanse egale?

O politică de șanse egale ar trebui să fie cât mai inteligibilă. Trebuie să îi protejeze pe cei discriminați în viața de zi cu zi; trebuie să îi protejeze pe toți cei care ar putea avea un acces redus la serviciile ligii. O politică bună va lua orice măsură pentru a descuraja hărțuirea, intimidarea sau discriminarea în cadrul ligii, indiferent de motiv.

Șanse egale: în practică 7.4

O politică de oportunități egale nu e decât o bucată de hârtie dacă nu o implementați corect. O idee ar fi să vă tipăriți politica într-un mod care atrage atenția și să o afișați în puncte strategice din clădirea în care se află liga voastră: de exemplu în baruri sau pe ușile de la toalete. Puteți și să o citiți la începutul unui consiliu al ligii sau al ședințelor. Acest lucru va face ca membrii să fie cât se poate de conștienți de dedicarea către cauză.

Acțiuni directe

Politica de șanse egale vă va cere să urmați niște pași direcți și niște pași indirecti pentru a vă asigura că aceasta este implementată. Pașii direcți pot include oferirea de training pe tema oportunităților egale tuturor cluburilor sportive și a executivilor sociali asigurându-vă că îi înțeleg importanța și responsabilitatea de a implementa această politică. Ar trebui să creați niște „liberation officers” - persoane sau organisme care să lupte pentru „eliberarea” unui grup discriminat (persoane de culoare, LGBT, femei, persoane cu dizabilități). Unii consideră ca existența acestora e discriminatorie, pentru că îi discriminează pe cei care nu sunt în aceste grupuri. De fapt, acestea sunt în spiritul șanselor egale. Odată ce organizația voastră va accepta faptul că există inegalitate și discriminare în societate, este corect să inițiați campanii de „eliberare” pentru a încerca să echilibrați balanța.

Acțiuni indirecte

Probabil veți fi nevoiți să luați măsuri indirecte pentru a vă asigura că nu doar liga voastră, ci și membrii ei aderă în orice moment la politica de oportunități egale. Vă veți dedica creării unui mediu cald, sigur și primitiv pentru toți membri ceea ce înseamnă că trebuie să vă asigurați că ceilalți membri ai ligii voastre nu abuzează de facilitățile și serviciile pe care le oferiți. Modelul de politică privind hărțuirea este un bun pas în a vă asigura că intimidările și abuzurile nu vor fi acceptate în liga voastră.

Divertisment

Destinderea și distracția sunt o parte importantă a unei ligi studențești. Ele vă permit să oferiți un mediu sigur, condus de studenți, în cadrul căruia studenții pot socializa, uneori în timp ce aduc câștiguri ligii voastre. Pe de altă parte, acestea apar de cele mai multe ori atunci când politicile de șanse egale sunt încălcate – fie de către studenți, fie de către liga însăși. Trebuie să luați măsuri ca să vă asigurați că divertismentul promovat cu liga voastră e compatibil cu politica voastră de șanse egale. Asta nu înseamnă că e bine să invitați stripperi dacă aduceți și femei și bărbați. Înseamnă că trebuie să încercați să creați un mediu sigur pentru toți membrii. Gândiți-vă la atmosfera din cadrul ligii.

E primitoare față de toți studenții? Se insistă prea tare asupra băuturii? Țineți cont de faptul că unii studenți nu vor bea alcool, din motive personale sau religioase și multe ligi au spații în care alcoolul e interzis în orice moment. Gândiți-vă și la imaginile pe care le folosiți pentru a promova un eveniment – transmit un mesaj sexual ce ar putea fi jignitor?

Un angajator pentru șanse egale 7.5

În practică, politica voastră vă va obliga să fiți un astfel de angajator. Asta înseamnă că atunci când vă veți recruta personalul, veți face acest lucru doar pe baza abilităților și a experienței; nu puteți discrimina pe baza nici unui motiv menționat în politica voastră, chiar dacă aceasta vă impune mai multe decât legea. Vă veți dedica și acordării accesului egal la dezvoltare și promovare pentru personal, indiferent de orice alți factori amintiți în politica voastră de șanse egale.

Procedură

Pentru ca politica voastră privind șansele egale și hărțuirea să însemne ceva va trebui să implementați atât proceduri formale, cât și informale, pentru a le permite studenților și personalului să anunțe încălcările politicilor. Veți avea nevoie și de proceduri disciplinare clare care să vă permită să evaluați în mod corect dacă un student sau un membru al personalului a încălcat politica și să luați măsuri disciplinare atunci când e necesar. Aceste proceduri vor fi specifice fiecărei ligi studențești, fiindcă fiecare are deja stabilite diferite procese și proceduri. Atunci când implementați politica șansele egale și hărțuirea, asigurați-vă că le integrați complet în procedurile disciplinare existente.

Modele de politici

În cele ce urmează vă vom prezenta „modele” de politici privind oportunitățile egale și hărțuirea. Vă rugăm folosiți-le doar ca exemple pentru crearea propriei voastre politici. Fiecare ligă este unică și înfruntă diferite probleme privind egalitatea.

Model de politică pentru șanse egale

Această ligă studențească crede în principiile șanselor egale. Credem că fiecare student ar trebui să aibe șanse egale de a se implica în laturile sociale, de campanii, democratice, a activităților, de promovare din această ligă. Nu ne limităm la a ne mândri că promovăm

șansele egale, ci ne angajăm să luptăm împotriva discriminării, atât în campusul studentesc, cât și în întreaga societate. Nici o persoană care va veni în contact cu liga studentescă nu va avea parte de un tratament mai puțin favorabil, nu va fi dezavantajat și nu îi va dezavantaja pe alții din motivele apartenenței la un grup etnic, naționalitate, sex, orientare sexuală, sexualitate, vârstă, dizabilități, stare civilă, a responsabilităților și obligațiilor familiale, a activității în cadrul ligii sau a rezultatului testului HIV. Această ligă consideră astfel de discriminări inacceptabile și promovează oportunitățile egale, atât în calitate de angajator, cât și ca organism de reprezentare și promovare și ca furnizor de servicii. Încălcărilor politicii pentru șanse egale nu vor fi ignorate și pot duce la acțiuni disciplinare.

Model de politică privind hărțuirea

Hărțuirea reprezintă un comportament inacceptabil. Liga studenților se dedică protejării membrilor, a personalului și a oricărei alte persoane în fața căreia are o responsabilitate, de orice formă de hărțuire care i-ar putea împiedica să își urmeze munca sau studiile sau să nu poată beneficia de beneficiile ligii. Toți membrii și personalul au responsabilitatea de a se asigura că comportamentul lor nu se opune acestui cod și sunt încurajați să asigure în cadrul ligii menținerea unui mediu de lucru în care nu există hărțuiri. Hărțuirea poate fi înțeleasă pe larg ca incluzând intimidarea și constând din existența unui comportament nejustificat față de o altă persoană cu scopul de a perturba munca sau a reduce calitatea vieții acelei persoane, prin mijloace ce includ acțiuni unice sau succesive de intimidare, abuz verbal sau fizic, maltratare sau crearea și menținerea unui mediu de studiu, muncă sau social ostil sau jignitor pentru cineva. Intimidarea poate fi definită ca orice acțiune nesolicitată sau nedorită care umilește, intimidează sau descurajează individul implicat. Intimidarea e un comportament amenințător, abuziv sau intimidant. Forme ale acestui comportament includ (aceasta nu este o listă exhaustivă):

- Glume și farse insensibile
- Un comportament jignitor sau agresiv
- Stabilirea unor cereri nerealiste
- Criticare publică
- Propagarea unor zvonuri malițioase
- Ignorarea constantă
- Înlocuirea sarcinilor cu grad mare de responsabilitate cu unele ce nu necesită calificare sau sunt neimportante
- Subminarea constantă a cuiva
- Amenințările sau comentariile privind siguranța ocupației fără nici o bază

Trebuie să nu confundăm intimidarea cu discursurile și comentariile energice, cu dezbaterile academice și cu managementul legitim al activității personalului. Alte comportamente inacceptabile includ avansurile sexuale nedorite, contactul fizic sau comportamentul verbal supărător sau nejustificat, sau alte acte ostile sau jignitoare. Abuzul de autoritate, ca de exemplu în cazul unui director, manager sau unui consilier agravează intimidarea, hărțuirea sexuală sau alte forme de hărțuire. Starea de ebrietate sau aflarea sub influența altor substanțe nu va fi admisă ca scuză pentru actele de hărțuire, ci poate fi considerată factor agravant. Reclamațiile privind hărțuiri vor fi luate în serios și pot conduce la acțiuni disciplinare.

Surse de informare

Gender Mainstreaming Strategy, European Students' Union—ESU.

Politica de șanse egale este copiată cu permisiunea *UK National Union of Students*

Exemple din activitatea unor organizații studentești naționale 8

de Hartwig Brandl

Acest capitol vă va oferi câteva exemple din cadrul unor ligi naționale. Pe de-o parte, exemplele ilustrează abordarea internă a ligilor privind echitatea din cadrul lor. Pe de altă parte, ele oferă detalii despre campaniile pentru echitate din sistemele educaționale în cauză și din societate în general.

Exemple de echitate în organizațiile studentești 8.1

În primul rând trebuie să analizăm un exemplu concret de cum să îmbunătățiți echitatea din cadrul ligii sau organizației voastre studentești. Vom analiza ce a făcut liga austriacă ÖH. Deși ÖH s-a dedicat asigurării echității în cadrul său de mult timp, există încă câteva probleme. În ceea ce privește egalitatea de gen ÖH a ajuns departe. Trei din ultimii cinci președinți au fost femei iar în ultimii ani raportul de gen în rândul membrilor a fost relativ echilibrat. Ca rezultat al training-urilor pe echitate ÖH s-a concentrat pe îmbunătățirea condițiilor pentru trei grupuri discriminate: studenții ce au copii, studenții cu dizabilități și studenții cu deficiențe de auz și vorbire, pentru a se asigura că aceștia vor participa cât mai mult în cadrul ÖH. Au introdus trei noi măsuri, câte una pentru fiecare dintre cele trei grupuri menționate.

Prima are în vedere studenții cu dizabilități. De multă vreme, ședințele ÖH s-au ținut în locații accesibile. Însă acest lucru nu a fost menționat pe invitațiile trimise delegaților. De acum înainte toate invitațiile la ședințe vor menționa clar că locația este una accesibilă. Se speră că astfel vor fi micșorate barierele pentru cei cu dizabilități, din moment ce nu trebuie să întrebe dacă o locație este accesibilă, sporindu-se astfel participarea.

Cea de-a doua are în vedere studenții care au în îngrijire copii și responsabilități aferente. Ședințele de comitet ale ÖH încep în general la ora 13 și pot continua până noaptea. Studenții care au copii ar trebui așadar să găsească ajutor pentru îngrijirea copiilor în acel timp. Acest lucru adesea costă. Începând din această toamnă, delegații la ședințe și membrii comitetelor vor putea obține o rambursare a costurilor implicate. Acest lucru va fi anunțat pe fiecare invitație pentru a asigura răspândirea veștii despre această măsură.

A treia măsură are în vedere studenții cu dizabilități de auz și vorbire. Până acum aceștia erau mai mult sau mai puțin excluși din cauza dizabilității lor. De acum înainte toți participanții (nu doar delegații) care participă la o ședință (majoritatea fiind publice) vor beneficia de servicii de traducere, la cerere. În ceea ce privește cele două noi măsuri, și acestea vor fi menționate pe fiecare invitație.

Exemple de campanii pentru un mai multă echitate în învățământul superior în general 8.2

În cele ce urmează vom analiza campanii pe tema echității în învățământul superior și în ansamblul societății ale organizațiilor StL din Norvegia, NUS din Scoția și LSS din Lituania.

Primul exemplu este o campanie făcută de liga studentească StL împreună cu o organizație norvegiană numită Young Disabled cu scopul de a crește participarea persoanelor cu dizabilități la învățământul superior. Studenții cu dizabilități din Norvegia în general își finalizează studiile mai greu și nu pot munci la fel de mult în timpul studiilor ca și studenții fără dizabilități. Prin urmare, aceștia au nevoie de împrumuturi mai mari (în Norvegia există un sistem mixt de burse și împrumuturi). StL a reușit să creeze o propunere detaliată în care au descris o modalitate prin care guvernul norvegian putea economisi bani prin accesul mai liber la educație pentru persoanele cu dizabilități. Deoarece, au susținut ei, persoanele cu dizabilități cu o educație solidă au șanse mai mari să își găsească un loc de muncă decât cei needucați și nu trebuie să trăiască din subvenții de la stat.

După prezentarea acestui raport foarte amănunțit, detaliind foarte clar care sunt schimbările necesare finanțării studenților cu dizabilități și prezentând un calcul detaliat al economiilor pe termen lung, au reușit să convingă *Fondul Norvegian de Împrumuturi Publice pentru Educație* să le susțină propunerea. Acum a fost inclusă în cererile sale privind bugetul de stat pentru 2010. În timp ce manualul privind echitatea era scris, guvernul norvegian reevalua presupunerea și concluziile conturate în raport și pare probabil ca StL și Young Disabled să aibe succes în eforturile lor de lobby.

Ca un al doilea exemplu, vom vorbi despre două campanii ale NUS Scoția. Campania studenților de culoare are în vedere faptul că studenții de culoare se confruntă cu diverse forme de discriminare în timpul studiilor și odată ce absolvesc. De exemplu, se confruntă cu discriminarea în ceea ce privește admiterea la universități de elită, sunt foarte slab reprezentați în parlament și câștigă mai puțin decât studenții albi o dată ce își termină studiile. NUS Scoția intenționează să realizeze următoarele în timpul campaniei sale: În primul rând, să crească reprezentarea în campusuri pentru a se asigura că studenții de culoare pot apela la cineva atunci când au nevoie de informații sau ajutor; în al doilea rând, vor încerca să crească competitivitatea studenților de culoare pe piața muncii construind abilități măsurabile în domeniul lor de specializare și, în cele din urmă, să atragă atenția votanților, pentru ca persoanele de culoare să își folosească dreptul de vot în avantajul lor.

Campania LGBT a NUS Scoția se concetreză pe trei direcții distincte. Prima este campania pentru sprijinirea drepturilor la căsătorie. În prezent cuplurile de același sex nu se pot căsători, dar li se oferă varianta de a avea un „parteneriat civil”. Așadar, există o lege pentru cuplurile de homosexuali și alta pentru cuplurile heterosexuale. Scopul NUS Scoția este ca atât căsătoria cât și „parteneriatul civil” să fie accesibile tuturor cuplurilor. Cea de-a doua direcție este înstrăinarea. Dacă studenții sunt abandonați de către părinții lor, ei trebuie să dovedească acest lucru pentru a primi mai mulți bani de la stat. Adesea acest lucru duce la faptul că studenții au nevoie de o scrisoare de la părinți în care aceștia să declare că nu își sprijină copilul. Scopul evident este militarea pentru un mod mai eficient de a rezolva această problemă. Al treilea domeniu pe care NUS Scoția încearcă să îl îmbunătățească este accesul la educația sexuală pentru studenții LGBT din întreaga țară.

Ultimul exemplu va fi dat de campaniile ligii lituaniene LSS pentru a facilita accesul la învățământul superior pentru studenții cu dizabilități. LSS a început să lucreze intens la această problemă în iunie 2005. De atunci au făcut sondaje anuale despre accesibilitatea învățământului superior pentru studenții cu dizabilități. Datorită acestui proiect au reușit să înțeleagă mai bine situația din Lituania și au reușit să își susțină argumentele cu cifre. În același timp, cercetarea le-a oferit mijloacele de a măsura eficiența campaniei lor. După o analiză detaliată a problemelor înfruntate de studenții cu dizabilități, LSS a pus la punct un plan de acțiune în 2006, identificând principalele probleme și principalii pași necesari pentru a îmbunătăți situațiile, dar și numind potențiali parteneri pentru fiecare. În anii ulteriori LSS a organizat numeroase conferințe naționale și internaționale și seminarii ca de exemplu „Puterea și participarea persoanelor cu dizabilități: includerea în învățământul superior și angajabilitate” (2008), „Puterea diferenței-alianța. Studenții cu dizabilități în învățământul superior: drept sau privilegiu?” (2007) sau „E învățământul superior accesibil persoanelor cu dizabilități din Lituania” (2006). Prin acestea și prin numeroasele vizite în instituțiile de învățământ superior în primii ani ai campaniei, pentru a înțelege problemele întâlnite în fiecare instituție de învățământ și numeroase alte activități, LSS a reușit să crească participarea studenților cu dizabilități în învățământul superior de la 530 în 2005/2006 la 980 în 2008/2009 (o creștere de 85 %)

Munca ESU în domeniul echității 9

de Olav Øye

Paritatea drepturilor formale nu înseamnă că toți au aceeași posibilitate să intre în, ia parte la și să absolvească învățământul superior. Uniunea Europeană a Studenților lucrează pe diferite niveluri pentru a promova echitatea. În primul și în primul rând, lucrează cu politici și creșterea gradului de conștientizare printre actorii învățământului superior și a instituțiilor în general. În al doilea rând, lucrează cu atitudinile și practicile din propriile structuri și ale propriilor membri pentru a promova o mai bună înțelegere a dificultăților înfruntate de cei care vor să participe la discuțiile și la luarea deciziilor în cadrul organizației.

Eforturi de a obține angajamente

ESU a făcut în mod constant eforturi de a obține o evaluare mai realistă a condițiilor sociale pentru studenții din Europa. Una dintre realizările recente este scopul stabilit de către miniștrii la conferința din Leuvenand Louvain-la-Neuve din 2009: „Fiecare dintre țările participante își va stabili obiective măsurabile pentru extinderea participării generale și creșterea participării grupurilor subreprezentate în învățământul superior, obiective ce vor fi atinse până la sfârșitul deceniului următor. În timp ce problemele sociale nu au făcut parte inițial discuțiile Bologna, ESU a depus eforturi pentru introducerea așa-zisei dimensiuni sociale ca parte a Procesului și a luptat pentru o continuare eficientă a discuțiilor în timpul ultimului deceniu.

Genul

Există multe grupuri ce au nevoie de atenție în lupta pentru o societate mai tolerantă și echitabilă, iar ESU pune mare accent pe egalitatea de gen. Comitetul ESU pentru probleme de gen este menit să lucreze pe probleme de gen și e format dintr câte un membru din fiecare cele patru comisii ale ESU plus un coordonator din Comitetul Executiv.

La fiecare eveniment important al ESU, ordinea de zi include discuții pe problema egalității de gen în învățământul superior și în cadrul ESU în special. ESU a publicat și un *Ghid privind egalitatea de gen*, care poate fi downloadat de pe pagina web esu-online.org.

Legătura dintre problemele academice și cele sociale

ESU încearcă să combine aspectele academice cu cele sociale în ceea ce privește educația. Biroul de conducere al ESU a afirmat că standardele sociale ar trebui să fie parte a proceselor de asigurare a calității în instituțiile de învățământ superior. ESU lucrează în prezent la crearea unui set de standarde sociale și va promova și va face lobby pentru includerea lor în procesele de asigurare a calității.

Pregătirea studenților reprezentanți

Principalul scop al proiectului ESU „Echitatea în învățământul superior din perspectiva studenților” e dezvoltarea instrumentelor și argumentelor și pregătirea studenților reprezentanți la nivel național și local vizavi de lupta și lobby-ul pentru echitate față de guvernele naționale și instituțiile de învățământ superior.

Materiale adiționale

Pentru o privire mai largă asupra muncii ESU pe problema echității, consultați documentele, publicațiile și știrile legate de ESU pe esu-online.org.

Puteți găsi varianta electronică a acestui ghid pe pagina web esu-online.org. Tot de aici puteți downloada Equality Handbook (Ghid privind egalitatea), Gender Equality handbook (Ghid privind egalitatea de gen) și alte publicații despre învățământul superior.