

Równe traktowanie

standardem naszej pracy

Ewaluacja projektu

Dobre Praktyki

Stowarzyszenie Pro Humanum

Publikacja została opracowana w ramach projektu „Równe traktowanie – standardem naszej pracy” współfinansowanego z budżetu m.st. Warszawy.

Autorzy:

Jolanta Lange

Beata Machul-Telus

Mikołaj Buzafa

Joanna Bulanda

Publikacja bezpłatna

Kopiowanie możliwe pod warunkiem podania źródła oraz autorów. W przypadku rozpowszechniania wymagana dodatkowo zgoda prezes Stowarzyszenia Pro Humanum.

© Stowarzyszenie Pro Humanum 2015



Projekt współfinansowany z budżetu m.st. Warszawy.

Spis treści

I. Wprowadzenie do problematyki	1
II. Projekt RÓWNE TRAKTOWANIE – standardem naszej pracy – opis, wyniki badań	7
3. Poziom wiedzy z zakresu równego traktowania	11
4. Kontakt uczestników ze zjawiskiem dyskryminacji	16
5. Postawy wobec różnych grup społecznych	18
6. Szkolenia w ocenie uczestników	22
III. DOBRE PRAKTYKI	24
1. Struktura zatrudnienie w Urzędzie m. st. Warszawy	24
2. Zarządzanie różnorodnością	27
3. Karta Różnorodności	30
4. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn	36
IV. Słowniczek terminów z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	38

I. Wprowadzenie do problematyki

Jedną z naczelnych wartości Unii Europejskiej i celem jej polityki jest **idea równości wobec prawa, równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji**. Zarówno instytucje Unii, jak i państwa członkowskie mają obowiązek chronić równość przez właściwe prawodawstwo i skuteczne egzekwowanie prawa, a także promować faktyczną równość przez wyrównywanie szans społecznych. W prawie UE zasada niedyskryminacji – nazywana też zasadą równego traktowania – wyraża się przede wszystkim przez zakaz dyskryminacji.

Podstawowa **definicja terminu „dyskryminacja”** odnosi się do łacińskiego słowa *discriminatio* oznaczającego rozróżnienie i nierówne traktowanie, wybiórczą ocenę. W tym znaczeniu dyskryminacja jest przeciwieństwem równouprawnienia.

Dyskryminacja to taka forma nieusprawiedliwionego okolicznościami nierównego traktowania, charakteryzującego się długotrwałością i celowością, którego podstawą jest posiadanie przez daną osobę czy grupę określonej cechy. Warto podkreślić, że raz zapoczątkowana nierówność ma tendencję do pogłębiania się – powstaje swoiste błędne koło polegające na tym, że mniejsze możliwości dostępu do dóbr w jednej dziedzinie pociągają za sobą deprivację w innych sferach życia.¹

Dyskryminacja jako zjawisko wieloaspektowe i złożone może przybierać rozmaite formy. Jedną z typologii jest rozróżnienie dyskryminacji na bezpośrednią i pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia – polega na gorszym traktowaniu danej osoby ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną (na przykład: płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne i orientację seksualną). Może dotyczyć wielu obszarów, między innymi: pracy, zatrudnienia niepracowniczego, edukacji lub opieki zdrowotnej. Polskie prawo wprowadza zakaz dyskryminacji bezpośredniej w Kodeksie pracy (art. 183a § 3) oraz w ustawie z dnia

¹ A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*, w: *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, pod red. B. Kłós, J. Szymańczak, Warszawa 2011, s. 11.

3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 1).

Dyskryminacja pośrednia – zachodzi, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka wywołuje szczególnie niekorzystną sytuację wybranych osób wyróżnionych ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną. Jednocześnie taka dysproporcja w traktowaniu nie jest ani obiektywna, ani prawnie uzasadniona (na przykład ustalenie takich kryteriów awansu, które są trudniejsze do spełnienia przez kobiety, a jednocześnie nie wynikają z charakteru pracy). Ta forma dyskryminacji jest również uregulowana w Kodeksie pracy (art. 183a § 4) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 2).

W walce z dyskryminacją coraz większym wyzwaniem staje się przeciwdziałanie dyskryminacji **wielokrotnej i krzyżowej**, czyli niekorzystnemu traktowaniu osoby ze względu na kilka cech, które łącznie posiada (np. jako kobieta, pochodzenia romskiego, niepełnosprawna, powyżej 55. roku życia). Problemem jest również **dyskryminacja odwrotna**, czyli niekorzystne traktowanie obywateli własnego państwa, którzy podlegają bardziej restrykcyjnemu prawu wewnętrznemu niż prawo UE, stosowane wobec obywateli UE korzystających ze swobody poruszania się i pobytu na terytorium UE.

Za jedną z form dyskryminacji uznaje się również **molestowanie** – niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Dodatkowo wyróżnione jest zachowanie dyskryminujące ze względu na płeć, czyli **molestowanie seksualne** – każde niepożądane działanie o charakterze seksualnym lub związanym z płcią, które pogwałca godność jednostki, upokarza ją lub poniża.

Dyskryminacja jest z założenia zjawiskiem negatywnym, jednak w dyskursie naukowym wyróżnia się również pojęcie **dyskryminacji pozytywnej** (nazywanej też „uprzywilejowaniem wyrównawczym”). Polega ona na nadawaniu na pewien czas określonym grupom, uprzednio dyskryminowanym, specjalnych przywilejów w celu poprawienia ich pozycji społecznej oraz wyrównania szans. Przykładem takiej dyskryminacji mogą być parytety płci na listach wyborczych lub zniesienie progu wyborczego dla komitetów mniejszości narodowych.

Skutki dyskryminacji mogą być bardzo dotkliwe dla jednostek, ale również obejmować wiele obszarów życia społecznego. Bezpośrednio wpływa ona szczególnie na zjawisko wykluczenia społecznego, prawnego i ekonomicznego oraz segregację przestrzenną.

Zwalczanie różnych form dyskryminacji jest jednym z fundamentów demokratycznego państwa. Zasada równego i niedyskryminującego traktowania jest również jedną z podstawowych norm prawa międzynarodowego

Źródła zasady równości i zasady niedyskryminacji w Unii Europejskiej należy poszukiwać we wspólnych tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich, a także w uniwersalnych prawach człowieka – w szczególności w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności² oraz w samym prawodawstwie unijnym.

W antydyskryminacyjnych działaniach UE za przełomową datę należy uznać rok 1997. Wówczas, wraz z przyjęciem Traktatu Amsterdamskiego³, Wspólnota Europejska zyskała podstawę prawną do zwalczania dyskryminacji z przyczyn takich jak: płeć, rasa, lub pochodzenie etniczne, religia lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna. Postanowienia Traktatu rozwijane i konkretyzowane są m. in. przez liczne dyrektywy. Dla państw członkowskich Unii Europejskiej oznaczają one m. in. obowiązek uchylecia wszelkich regulacji prawnych, sprzecznych z zasadą równego traktowania. Dyrektywy regulujące materię niedyskryminacyjnego traktowania dotyczą zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, co oznacza, że zakres ochrony przed dyskryminacją wykracza poza typową dla praw człowieka relację wertykalną i odnosi się także do wzajemnych stosunków między jednostkami.

W oparciu o Art. 13 Traktatu, Unia Europejska przyjęła m.in. następujące dyrektywy:

- Dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;

² Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, 2010, <http://www.strasbourg.mfa.gov.pl/resource/fedf40b7-3c0a-42d2-8bdf-296772ce7295>

³ Art.13 Traktatu o Unii Europejskiej w brzmieniu ustalonym w Traktacie Amsterdamskim, który stanowi, że bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatu oraz w granicach uprawnień nadanych Wspólnocie, Rada działając jednomyślnie na wniosek komisji i w porozumieniu z Parlamentem Europejskim może podjąć działanie zwalczające dyskryminację z przyczyn płci, rasy, lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej

- Dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Należy pamiętać, że dyrektywy chronią każdą osobę na terytorium Unii Europejskiej, także nie będącą obywatelem żadnego państwa członkowskiego, ale przebywającą na terenie UE.

Równość od niedyskryminacji odróżnia charakter obowiązków spoczywających na władzy publicznej. W pierwszym wypadku mają one charakter pozytywny i polegają na podjęciu określonych działań na rzecz równości (np. uprzywilejowania pewnej grupy społecznej). W drugim – obowiązki mają charakter negatywny i polegają na powstrzymaniu się od pewnych działań, które naruszają zasadę równego traktowania⁴. Równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów. O ile odwrotną stroną medalu dyskryminacji jest równe traktowanie, o tyle zakres zasady równości jest szerszy niż zasady niedyskryminacji. Zasada równości zawiera w sobie obowiązek równego traktowania, ochrony przed dyskryminacją, a także promocji równości i przeciwdziałania nierówności⁵.

Stereotypy i uprzedzenia jako podstawa dyskryminacji

Dyskryminacja jest działaniem opierającym się na stereotypach i uprzedzeniach. Dla zrozumienia zjawiska dyskryminacji niezbędne jest zatem prześledzenie znaczenia i powstawania tych zjawisk: stereotypów oraz uprzedzeń, które stanowią jej podłoże.

W literaturze funkcjonuje wiele definicji **stereotypów**. Za twórcę pojęcia stereotypu powszechnie uznaje się Waltera Lippmanna, według którego: „Stereotyp to >>obraz w głowie<< jakiegoś zjawiska, obraz jednostronny, uproszczony, a zarazem uproszczona i schematyczna opinia o tym zjawisku. Jest on narzuconym człowiekowi wytworem kultury, który z góry określa sposób widzenia zjawiska”⁶.

⁴ A. Śledzińska-Simon, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej* w: *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, pod red. B. Kłós, J. Szymańczak, Warszawa 2011, s. 42.

⁵ Tamże, s. 43.

⁶ B. Wilska-Duszyńska, *Rozważania o naturze stereotypów etnicznych* "Studia Socjologiczne" 1971, nr 3 s.99, w: *Stereotypy a Kultura*, Z. Bokszański Wrocław 1997, s.32.

W szerokim ujęciu **stereotypy** można określić jako: wiedzę, przekonania i oczekiwania dotyczące charakterystycznych cech grup, które tworzą się w oparciu o „przynależność etniczną, religię, płeć, orientację seksualną, wiek, poglądy polityczne, zainteresowania, działalność lub rodzaj wykonywanego zawodu”⁷. Polegają one na postrzeganiu pewnych osób i grup w uogólniony, nadmiernie uproszczony sposób, często nie mający żadnego związku w rzeczywistości.

Według Encyklopedii PWN – stereotyp (gr.) to podzielana społecznie wiedza, poglądy i oczekiwania wobec danej grupy społecznej⁸.

Stereotypy występują powszechnie, niezależnie od kraju czy kultury. Niektóre są zakorzenione tak bardzo, że wydają się stanowić „element zgromadzonej przez społeczeństwo wiedzy. Są tak prawdziwe jak tradycja i sięgają tak głęboko jak folklor.”⁹ Między innymi dlatego są tak odporne na zmiany. Specyfiką stereotypów jest to, że są nadmiernie uproszczone i bardzo uogólniające. Zwykle są społecznie podzielane i przez to niepodatne na zmiany, nawet w wyniku uzyskiwania nowych informacji. Dla bardzo wielu ludzi stereotypy są drogowskazem ułatwiającym im poruszanie się w społeczeństwie. Sprawiają, że postrzegany świat wydaje im się bezpieczniejszy. Stąd pewne uprzedzenia przekazywane są w społeczeństwie z pokolenia na pokolenie z przeświadczeniem o ich uniwersalności i nieomyślności. Niestety, oglądając świat przez ich pryzmat, nie dostrzegamy jego różnorodności. Stereotypy zamykają nasz umysł na poznanie innych ludzi. Skazujemy się na izolację od grup, których kultury i zwyczajów nie chcemy poznać¹⁰.

Stereotypy charakteryzują się ubóstwem treści. Nie dopuszczają ewentualności, że członkowie grupy mogą się różnić między sobą. W tym wypadku możemy mówić już o uprzedzeniu, czyli o negatywnym stosunku do członków konkretnej grupy, tylko dlatego, że do niej należą.

⁷ C.N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone., Stereotypy i uprzedzenia, Gdańsk 1999, s. 39.

⁸ <http://sjp.pwn.pl/slowniki/stereotyp.html> [dostęp 23.11.2015].

⁹ C.N. Macrae..., tamże.

¹⁰ T. Ciećwierz, Wpływ stereotypów na życie społeczne człowieka, <http://www.psychologia-spoeczna.pl/artykuly/968-wplyw-stereotypow.html> [dostęp 23.11.2015].

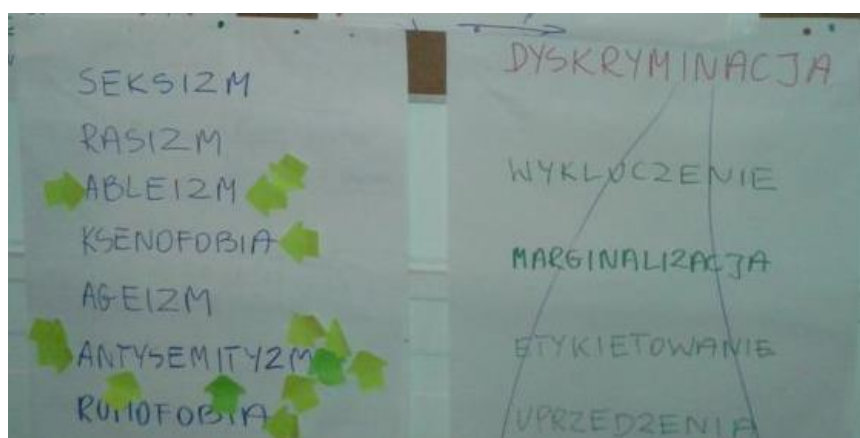
Upředzenia są czymś więcej niż stereotypy. Jest to wroga bd negatywna postawa dotycząca wyrzniajcej si grupy ludzi, oparta wycznie na ich przynależności do tej grupy. Składają się z trzech elementów:

1. aspektu poznawczego – wiedzy, przekonan (np. „imigranci zabierają Polakom prac”),
2. aspektu afektywnego – silnych emocji odczuwanych wobec danej grupy,
3. aspektu behawioralnego – zachowan, jakie wynikają z dwóch pierwszych elementów.

Upředzenie (w języku angielskim używa się słowa *prejudice*, które pochodzi od łacińskiego *prae* – przed oraz *judicium* – osąd) to zatem tendencyjna ocena jakiejś grupy, oparta na rzeczywistych lub wyobrazonych wlciwociach jej członków/czonkin¹¹.

Stereotypy i upředzenia stanowi poważny problem społeczny i mają tendencj do utrzymywania się szczególnie w kontekstach, w których rózne grupy pozostają w izolacji i nie mają szansy zweryfikowa swoich negatywnych przekonan na drodze bezpośredniego kontaktu¹². Badacze zauważyli, że zarówno bezpośrednia interakcja z członkiem innej grupy (zwszcza przyjaźn międzygrupowa), jak i wiedza o takiej interakcji między członkiem innej grupy a bliską nam osob (tzw. kontakt rozszerzony) mogą skutecznie poprawia nasze postawy¹³.

Mając większą wiadomoc mechanizmów, jakimi rdz si stereotypy i upředzenia, możemy prbowa zmniejsza sil ich oddziaływania na nasze postrzeganie rzeczywistości. Z pewnością nie możemy sprawi, aby przestały dochodzi do głosu w naszym życiu, ale możemy nie ulega im z taką łatwością, jak wtedy, kiedy nie jesteśmy świadomi ich istnienia.



¹¹ <http://bezupředzen.org/dyskryminacja/> [dostęp 23.11.2015].

¹² A. Stefaniak i M. Witkowska, *Społeczne kontakty Polaków, czyli czy znamy ludzi innych niż my sami i czy chcemy ich poznawa?*, Warszawa 2014, s.1.

¹³ Tamże.

II. Projekt RÓWNE TRAKTOWANIE – standardem naszej pracy – opis, wyniki badań

Urząd M.ST Warszawy od kilku lat realizuje i wdraża rozwiązania równościowe w ramach swoich struktur również poprzez realizację szkoleń skierowanych do zatrudnionych urzędników i urzędniczek. W 2015 roku działania takie realizowano w ramach projektu edukacyjnego – **"Równe Traktowanie – standardem naszej pracy"**, który zakładał między innymi zwiększanie świadomości oraz podnoszenie wiedzy w zakresie przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji ze względu na różnorodne przesłanki (m.in. **pochodzenie narodowe/etniczne, płeć, orientację seksualną, religię, niepełnosprawność**).

Celami projektowymi było:

- nabycie przez uczestniczące osoby wiedzy o mechanizmach i zjawisku dyskryminacji, prawie i aktach prawodawczych chroniących przed dyskryminacją, testach dyskryminacyjnych;
- zdobycie umiejętności rozpoznawania i reagowania na dyskryminację;
- zwiększenie motywacji osób zatrudnionych w instytucjach publicznych do świadczenia usług w sposób równościowy;
- zwiększenie skuteczności oraz podniesienie poziomu działań skierowanych do osób z grup zagrożonych i/lub doświadczających dyskryminacji, w tym również dyskryminacji pośredniej i wielokrotnej.



1. Beneficjenci projektu

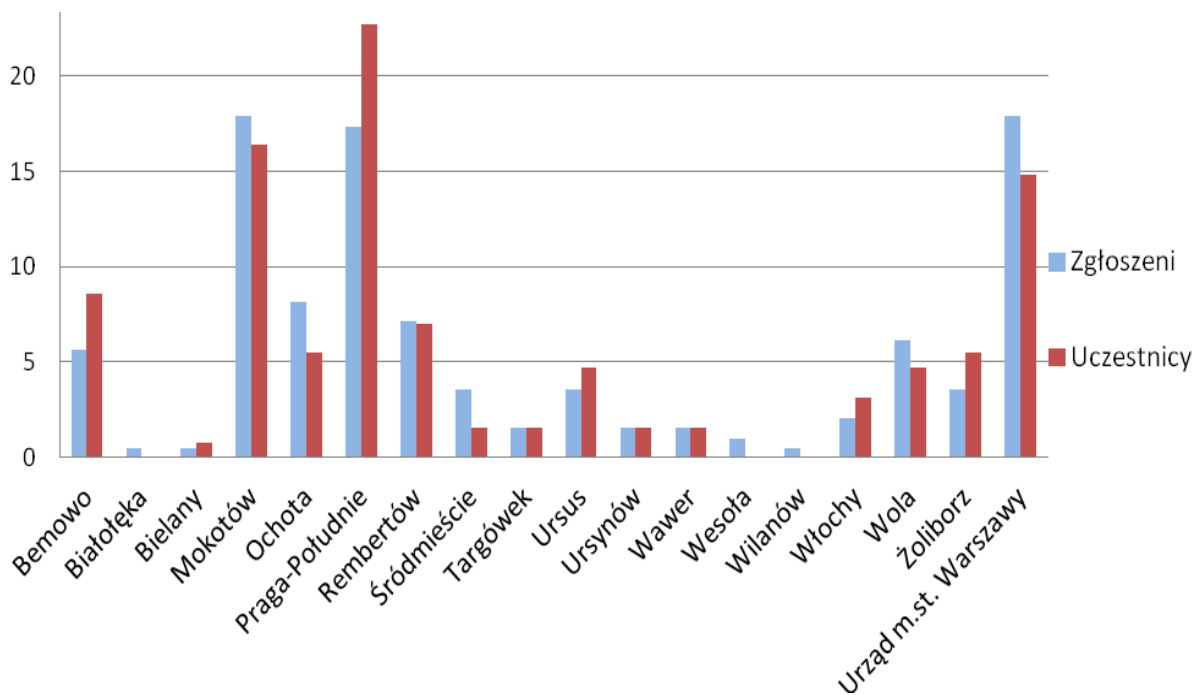
Warsztaty szkoleniowe skierowane były do osób pracujących w Urzędzie m.st. Warszawy i jego jednostkach organizacyjnych. Rekrutacja objęła wszystkie urzędy dzielnicowe oraz Ośrodki Pomocy Społecznej w Warszawie. Duże zainteresowanie projektem ze strony potencjalnych beneficjentów pozwoliło na zakończenie rekrutacji w pierwszych miesiącach realizacji projektu.

Łącznie zgłosiło się ponad 230 osób, co umożliwiło powstanie listy rezerwowej. W szkoleniach wzięło udział 151 osób, w tym kobiety stanowiły 80%, a mężczyźni 20%.

Rozkład procentowy zgłoszonych oraz zakwalifikowanych uczestników/czek przedstawia wykres nr 1 w podziale na dzielnice Warszawy.

Wykres nr 1

Procentowy rozkład zgłoszonych oraz uczestników/czek wg dzielnic



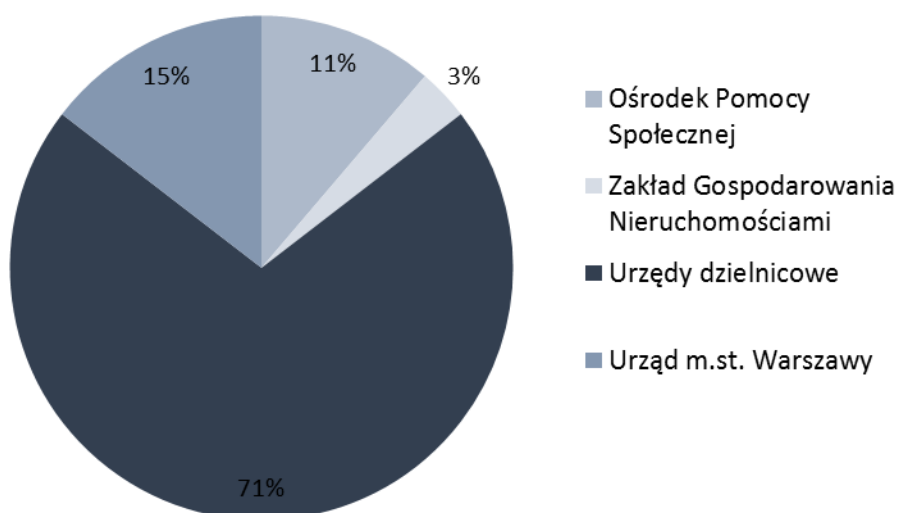
Źródło: dane z formularzy zgłoszeniowych

Zgodnie z danymi umieszczonymi w formularzu zgłoszeniowym najwięcej osób uczestniczących w szkoleniach pracowało w dzielnicach **Praga-Południe (23%)**, **Mokotów (16%)** oraz w **Urzędzie m.st. Warszawy (15%)**. Udział pozostałych dzielnic był mniejszy niż 10%. Część zgłoszonych zrezygnowała ze szkoleń m.in. z powodu wyczerpania limitu miejsc w danym terminie, rezygnacji, sytuacji losowych, braku zgody ze strony przełożonych.

Wśród uczestników/czek szkoleń przeważały osoby pracujące w strukturach urzędów dzielnicowych (71%) oraz Urzędu m.st. Warszawy (15%). Mniej osób zrekrutowano z Ośrodków Pomocy Społecznej (11%) oraz Zakładów Gospodarowania Nieruchomościami (3%).

Wykres nr 2

Procentowy podział uczestników/czek szkoleń wg miejsca pracy



Źródło: dane z formularzy zgłoszeniowych

Wśród przeszkolonych znalazły się osoby zatrudnione na różnych stanowiskach oraz w strukturach różnych wydziałów urzędów. Głównie byli to pracownicy/ce Wydziałów Obsługi Mieszkańców (30%) oraz Wydziału Spraw Społecznych i Zdrowia (23%), co jest zgodne z założeniem projektu, gdyż właśnie do tej grupy w szczególności kierowane były szkolenia. W pozycji „Inne” ujęto pracowników/ce m.in. Wydziału Ochrony Środowiska czy Wydziału Kultury. Dokładny rozkład według miejsca zatrudnienia osób biorących udział w szkoleniu prezentuje wykres nr 3.

Wykres nr 3

Procentowy podział uczestników/czek szkoleń według miejsca zatrudnienia



Źródło: dane z formularzy zgłoszeniowych



2. Metodologia badań

Warunkiem zgłoszenia chęci udziału w szkoleniu było wypełnienie formularza rekrutacyjnego, zawierającego między innymi pytania dotyczące motywacji do podjęcia edukacji oraz poziomu deklarowanej wiedzy.

Podczas każdego szkolenia wśród osób uczestniczących przeprowadzone zostały badania ankietowe mające na celu określenie poziomu wiedzy przed i po szkoleniu oraz ewaluację szkoleń w zakresie pracy trenerów i organizacji warsztatów.

Ponadto w trakcie zajęć prowadzone były ćwiczenia z rozpoznawania zjawiska nierównego traktowania. Dodatkowo chcieliśmy uzyskać dane określające stopień otwartości i postaw uczestniczących wobec różnych grup społecznych, które mogą być dyskryminowane.

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy/ki wypełniali ankietę wstępną, a po zakończeniu warsztatu, w drugim dniu szkolenia, odpowiadali na pytania ankiety ewaluacyjnej. Przyjmując taką metodologię, chcieliśmy uzyskać informacje o stopniu przyrostu wiedzy oraz postawach prezentowanych wobec różnych grup społecznych. Pytania obejmowały treści przekazywane w trakcie szkolenia. Poprawne odpowiedzi oraz przyrost prawidłowych wskazań zostały zaznaczone kolorem szarym.

Łącznie zebrano 140 ankiet wstępnych, 151 ankiet ewaluacyjnych oraz 73 egzemplarze ćwiczeń dodatkowych. Badania były anonimowe.

3. Poziom wiedzy z zakresu równego traktowania

W formularzach zgłoszeniowych umieściliśmy kilka pytań dotyczących deklarowanej wiedzy na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. **Szczególne uwage zwraca fakt, że jedynie 11% osób brało udział w jakimkolwiek podobnym tematycznie szkoleniu.** Najczęściej wymieniane były warsztaty z przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Tylko 19% stwierdziło, że zna prawa osób dyskryminowanych, taki sam procent osób wiedział, gdzie należy zgłaszać sytuacje dyskryminacji. Pytanie to znalazło odzwierciedlenie w przeprowadzanych w trakcie szkoleń ankietach wstępnych i ewaluacyjnych.

Zasada „równego traktowania” jest wynikiem jedynie dobrej woli urzędników, tak uważało 9% uczestniczących w szkoleniach, natomiast 25% nie było w stanie wskazać żadnych przepisów prawnych, które określałyby działanie w obrębie przestrzegania polityki równościowej¹⁴. Szkolenia dostarczyły urzędnikom wiedzy w zakresie obowiązujących ich regulacji prawnych – przyrost wiedzy wyniósł 31%, zwiększyła się także ilość wymienianych przepisów prawa krajowego i międzynarodowego. Procent odpowiedzi w ankietach ilustruje poniższa tabela.

Tabela nr 1

Pytanie dotyczące regulacji prawnych – procentowy rozkład odpowiedzi

Czy „równe traktowanie” jako zasadę pracy urzędników państwowych regulują w Polsce jakieś przepisy?	Procent odpowiedzi		Przyrost prawidłowych wskazań	
	przed szkoleniem	po szkoleniu		
Nie , przestrzeganie tej zasady wynika z dobrej woli i dużej świadomości urzędników	9	8		
Nie orientuję się – nie została przekazana nam (urzędnikom) taka wiedza	25	6		
Tak , przestrzeganie tej zasady jest obowiązkowe i wynika z szeregu przepisów zarówno prawa krajowego, jak i umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę	66	86	31	
w tym:	Konstytucja RP	15	29	Procent wskazań przepisów wśród odpowiedzi poprawnych
	Kodeks pracy	12	34	
	Ustawa równościowa	1	23	
	Inne	4	3	

Źródło: dane z ankiet wstępnych i ewaluacyjnych

¹⁴ dane z ankiety wstępnej

Analiza wstępna wskazuje na niepokojące braki w zakresie podstawowych informacji pozwalających na przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji. Problem ten może przejawiać się zarówno w wykonywanych obowiązkach, a także dotyczyć samych uczestniczących w szkoleniach, którzy, nie posiadając odpowiedniej wiedzy, nie mogą egzekwować swoich praw. **Stowarzyszenie nie miało możliwości objęciem szkoleniami wszystkich zgłaszających się osób, w związku z czym rekomenduje się upowszechnienie w pracy urzędów informowania i permanentnego szkolenia w zakresie równego traktowania, zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz kształtowania postaw otwartości i tolerancji.**

Również w formularzu rekrutacyjnym umieszczone zostały pytania dotyczące regulacji prawnych oraz deklarowanej znajomości pojęcia dyskryminacja wielokrotna. Wśród wszystkich osób zgłoszonych na szkolenia 25% wskazało, że termin ten jest im znany. Wiedza ta została zweryfikowana w ankietach po szkoleniach, co prezentuje tabela nr 2.

Tabela nr 2

Pytanie o dyskryminację wielokrotną – procentowy udział odpowiedzi

Czym jest Pana/Pani zdaniem dyskryminacja wielokrotna?	Procent odpowiedzi		Przyrost prawidłowych wskazań
	przed szkoleniem	po szkoleniu	
Tym samym, co dyskryminacja krzyżowa	3	1	
Dyskryminacją, z którą ktoś się spotyka wielokrotnie	17	14	
Dyskryminacją ze względu na kilka cech jednocześnie	53	85	60
Nie znam takiego pojęcia	27	2	

Źródło: dane z ankiet wstępnych i ewaluacyjnych

W ankiecie wstępnej poprawnych odpowiedzi udzieliło 53% badanych, po szkoleniu zaobserwowano przyrost wiedzy o 60%. Znaczny był również odsetek osób, które wstępnie rezygnowały z próby odpowiedzi na to pytanie (27%). W przypadku tego zagadnienia otrzymano najwyższy wskaźnik przyrostu wiedzy uczestników.

Tabela nr 3

Pytanie dotyczące stereotypów – procentowy udział odpowiedzi

Prosimy zaznaczyć stwierdzenie, które jest zgodne z prawdą:	Procent odpowiedzi		Przyrost prawidłowych wskazań
	przed szkoleniem	po szkoleniu	
Stereotypy są uproszczonym, uogólnionym obrazem pewnych grup społecznych	73	81	11
Stereotypy są tym samym co uprzedzenia	23	15	
Stereotypy są trwałe – są niemożliwe do zmiany	4	4	

Źródło: dane z ankiet wstępnych i ewaluacyjnych

Kolejne pytanie dotyczyło pojęcia *stereotyp*. Uczestnicy wykazali wysoki poziom wyjściowy wiedzy w zakresie tego zagadnienia. Być może wynika to z faktu, że jest to pojęcie podstawowe, często używane, niezbędne do podejmowania różnych form zachowania i wyboru, a także kształcenia w zakresie tematyki równego traktowania.

W trakcie trwania szkolenia nastąpił przyrost wiedzy, głównie dzięki poznaniu przez uczestników rozróżnienia pojęć *stereotyp* i *uprzedzenie* (przed szkoleniem 23% odpowiedzi, po szkoleniu 15%). Prowadzone zajęcia kładły szczególny nacisk na analizę tych dwóch zagadnień i wynikających z nich konsekwencji społecznego postrzegania i zachowania.

Tabela nr 4**Pytanie dotyczące tożsamości pierwotnej – procentowy udział odpowiedzi**

Prosimy zaznaczyć stwierdzenie, które NIE jest prawdziwe:	Procent odpowiedzi		Przyrost prawidłowych wskazań
	przed szkoleniem	po szkoleniu	
Do tożsamości pierwotnej zaliczamy m.in. płeć, orientację psychoseksualną	18	12	
Nie mamy wpływu na naszą tożsamość pierwotną	38	28	
Tożsamość pierwotna jest kształtowana przez najbliższe środowisko społeczne (np. rodzinę)	44	60	36

Źródło: dane z ankiet wstępnych i ewaluacyjnych

Największą trudność sprawiło uczestniczącym pytanie z zakresu pojęcia *tożsamość pierwotna*. W ankiecie wstępnej poprawnie odpowiedziało na nie jedynie 44% osób, a przyrost wiedzy wyniósł 36%. Trudność mogła wynikać z konstrukcji pytania opartego na zaprzeczeniu. Warto jednak zwrócić uwagę również na powszechnie pojawiający się fałszywy przekaz, informujący o tym, że możemy wpływać tj. zmieniać w nas samych tożsamość pierwotną, co, jak zauważyli trenerzy/ki, często jest podkreślane przez uczestniczących i stanowi argument w przypadku omawiania orientacji seksualnej, traktowanej jako choroba¹⁵.

¹⁵ dane z ankiet i obserwacji trenerskich

4. Kontakt uczestników ze zjawiskiem dyskryminacji

Uczestniczący w szkoleniach zostali poproszeni w ankiecie wstępnej o wskazanie przesłanek, ze względu na które może dojść do dyskryminacji urzędników/czek oraz klientów/ek urzędu. Następnie w trakcie zajęć brali udział w ćwiczeniu, które pozwalało na ocenę konkretnych sytuacji w kontekście zjawiska dyskryminacji.

W ankiecie wstępnej uczestnicy mieli wskazać (w zamkniętej puli odpowiedzi) wszystkie możliwe przesłanki, ze względu na które mogą być dyskryminowani urzędnicy/ki. Następnie zaznaczali w tym samym zbiorze cech te, które mogą wiązać się z dyskryminacją wobec klientów/ek urzędów. Poniższa tabela przedstawia rozkład procentowy odpowiedzi.

Tabela nr 5

Procent wskazań przesłanek dyskryminacji

Jak Pani/Pan sądzi, ze względu na jaką cechę dyskryminowani są:	urzędnicy/ki	klienci/ki urzędów
wiek	67	33
płeć	44	7
niepełnosprawność	16	24
pochodzenie narodowe lub etniczne	15	50
wyznanie	7	16
sytuacja rodzinna	24	33
inne (najczęściej wskazywane: znajomości)	15	30

Źródło: dane z ankiet wstępnych

Jako dominujące przesłanki dyskryminowania urzędników/czek zostały wskazane wiek oraz płeć (odpowiednio 67% i 44% wskazań). Natomiast w odniesieniu do klientów/ek podkreślano przede wszystkim, iż przesłanką prowadzącą do dyskryminacji jest ich pochodzenie narodowe lub etniczne (50% wskazań).

Badania dotyczące płci były prowadzone w 8 krajach przez Friedrich-Ebert-Stiftung. Porównanie wskazało, że w Polsce istnieje bardzo silna tendencja do klasyfikowania kobiet w roli matki i żony, a w przypadku ograniczania miejsc pracy, to mężczyźni powinni zostać zatrudnieni.¹⁶

Ciekawe okazały się wyniki podobnego pytania, w którym uczestnicy/ki mieli określić, czy w ich miejscu pracy dochodzi czasem do dyskryminacji – **30% uczestniczących uznało, że dochodzi do dyskryminacji ich samych, natomiast jedynie 10% stwierdziło, że może dochodzić do nierównego traktowania interesantów.**

Jeżeli chodzi o nierówne traktowanie w stosunku do osób pracujących w Urzędzie, **wskazywano przede wszystkim na obszar nierówności w wynagradzaniu oraz systemie dodatkowych nagród – 35% wskazań.**

Na drugim miejscu znalazły się przykłady dotyczące sytuacji rodzinnej (zwolnienie w przypadku choroby dziecka czy powrotu po urlopie macierzyńskim) oraz związane z płcią (po 18%). Natomiast **interesanci są w ocenie urzędników dyskryminowani ze względu na pochodzenie narodowe lub etniczne (50% wskazań)**

Uczestnicy szkoleń, pełniący funkcje publiczne, powinni w szczególny sposób kierować się poszanowaniem praw innych. Przekonanie to mogło mieć wpływ na otrzymane wyniki ankiet. Przyznanie, że możliwe są sytuacje dyskryminacji, także w ich miejscu pracy, może pociągać za sobą pytanie, jak oni sami zachowują się w obliczu nierównego traktowania – czy są biernymi świadkami, reagują, a może sami stają się sprawcami dyskryminacji. Taka refleksja może wywołać dysonans pomiędzy deklarowanymi wartościami a rzeczywistym zachowaniem. **Jest to niezwykle istotny element edukacji w zakresie równego traktowania – bez poznania własnych postaw, przekonań, nie można świadomie kierować się zasadami równości, otwartości i akceptacji.**

Choć w przypadku dyskryminacji wobec innych można dostrzec wpływ społecznych oczekiwań (**JA – jako urzędnik/czka kierujący się zasadą równego traktowania**), to już inaczej kształtowały się odpowiedzi dotyczące dyskryminacji wobec nas samych.

W większości uczestniczący w szkoleniu w swoich odpowiedziach, określali się jako ofiary dyskryminacji ze strony innych pracowników lub przełożonych (w odpowiedziach

¹⁶ A. Zick, B. Küpper, A. Hövermann, *Intolerance, Prejudice and Discrimination – A European Report*. Berlin 2011.

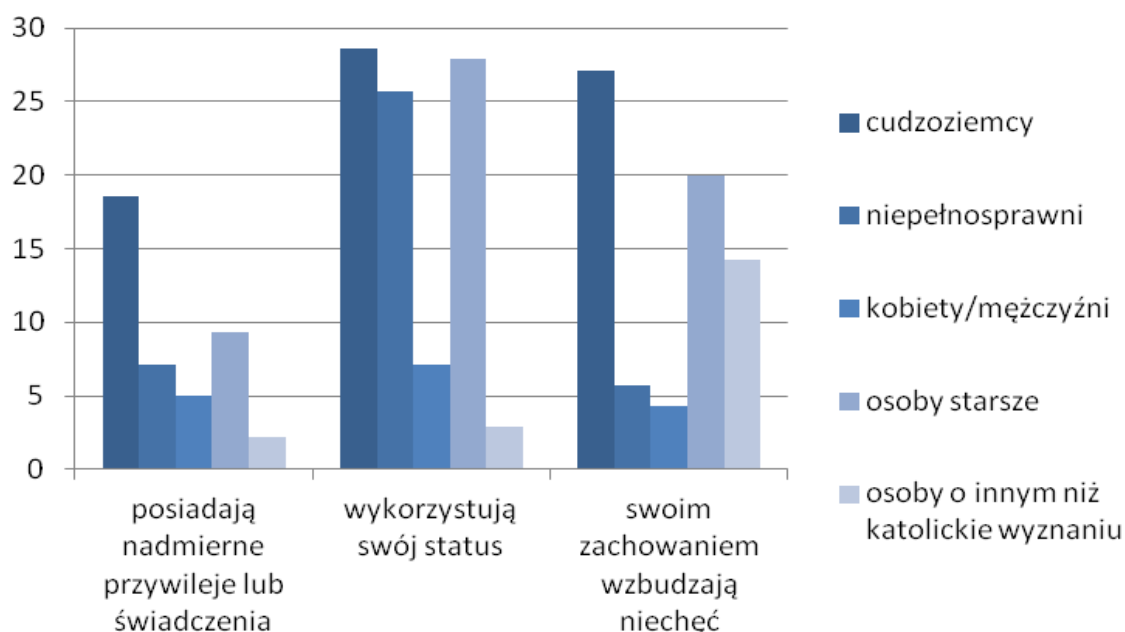
przejawiało się to m.in. w użyciu pierwszej osoby – „wypominano mi”, „byłam dyskryminowana”).

5. Postawy wobec różnych grup społecznych

W ankiecie wstępnej uczestnicy zostali poproszeni o ocenę postrzegania różnych grup społecznych przez osoby pracowników urzędów.

Wykres nr 4

Postrzeganie grup społecznych przez urzędników/ki – rozkład procentowy odpowiedzi



Źródło: dane z ankiety wstępnej

W opinii uczestników/czek szkoleń najbardziej negatywnie postrzeganą grupą są cudzoziemcy. Przejawami, które mają świadczyć o przyczynach takich postaw wobec nich, jest przekonanie, że to właśnie oni w porównaniu z nami posiadają nadmierne przywileje, świadczenia oraz wykorzystują swój status i tym samym wzbudzają niechęć. **Kolejną grupę stanowiły osoby starsze oraz niepełnosprawne.**

Do powyższych danych można odnieść wyniki, jakich dostarczyło jedno z realizowanych podczas szkoleń ćwiczenie. Uczestniczący otrzymali listę opisanych sytuacji i mieli określić, która z nich wskazuje na nierówne traktowanie i nosi znamiona dyskryminacji.

Ponad 75% wskazało na orientację seksualną, 50% na sytuację związane z wyznaniem, a tylko 23% uznało, że jest nią oskarżenie cudzoziemca (tab. 6).

Widać wyraźnie, że trudno było dokonać identyfikacji, której podmiotem są cudzoziemcy i nawet przykład dosyć drastycznej sytuacji pomówienia nie wzbudzał w uczestnikach refleksji.

Tabela nr 6

Procentowe wskazania sytuacji w której identyfikujemy dyskryminację

Przykładowa sytuacja	Procent odpowiedzi
urzędnik zostaje zwolniony z pracy po upublicznieniu jego zdjęć z parady równości	73
osoba o innym niż katolickie wyznaniu otrzymuje odpowiedź odmowną na wniosek urlopowy, w którym wskazuje konieczność uczestniczenia w obrzędach religijnych	53
pracownica otrzymuje zakaz noszenia symboli religijnych w urzędzie	53
cudzoziemiec jest podejrzany o sfałszowanie podpisu właściciela mieszkania w formularzu zameldowania tymczasowego, ponieważ nie dostarczył potwierdzenia prawa do lokalu	23

Źródło: ćwiczenie dodatkowe

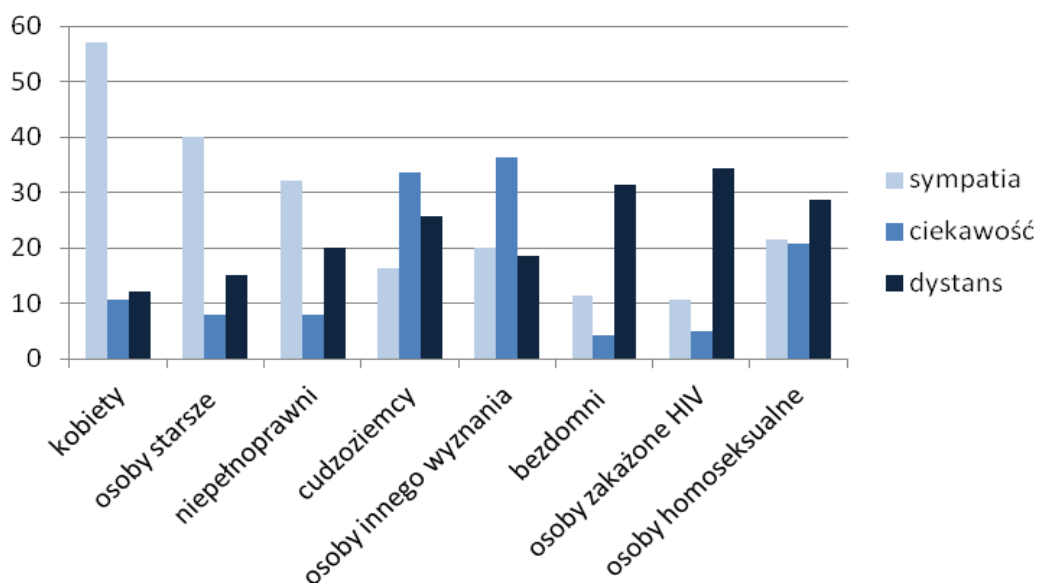
Wyniki badań Friedrich-Ebert-Stiftung ¹⁷ wskazują, że pomimo niskiej liczby imigrantów w Polsce (w ocenie Polaków), najczęściej z pośród 8 badanych krajów wskazywali

¹⁷ A. Zick, B. Küpper, A. Hövermann, *Intolerance, Prejudice and Discrimination – A European Report*. Berlin 2011.

oni konieczność pierwszeństwa zatrudniania Polaków w przypadku ograniczenia miejsc pracy. Ponad połowa badanych Polaków wierzy również, że niektóre rasy są lepsze niż inne oraz że powinni chronić swoją kulturę przed wpływami innych. Takie postawy są częste w naszym kraju, **polskie społeczeństwo pozostaje w dużej mierze ksenofobiczne i niechętne wobec „inności”**, reaguje na nie często wręcz agresywnie. Poczucie to opiera się o kategorię „odmienności”, definiowanej w odniesieniu do wzorca tzw. prawdziwego Polaka i jak widać jest bliskie również grupie naszych beneficjentów. Jednoznacznie wskazuje to na konieczność edukacji ze szczególnym uwzględnieniem problematyki otwartości na różnorodność kulturową.

Wykres nr 5

Emocje pozytywne i neutralne wzbudzone przez grupy społeczne – rozkład procentowy



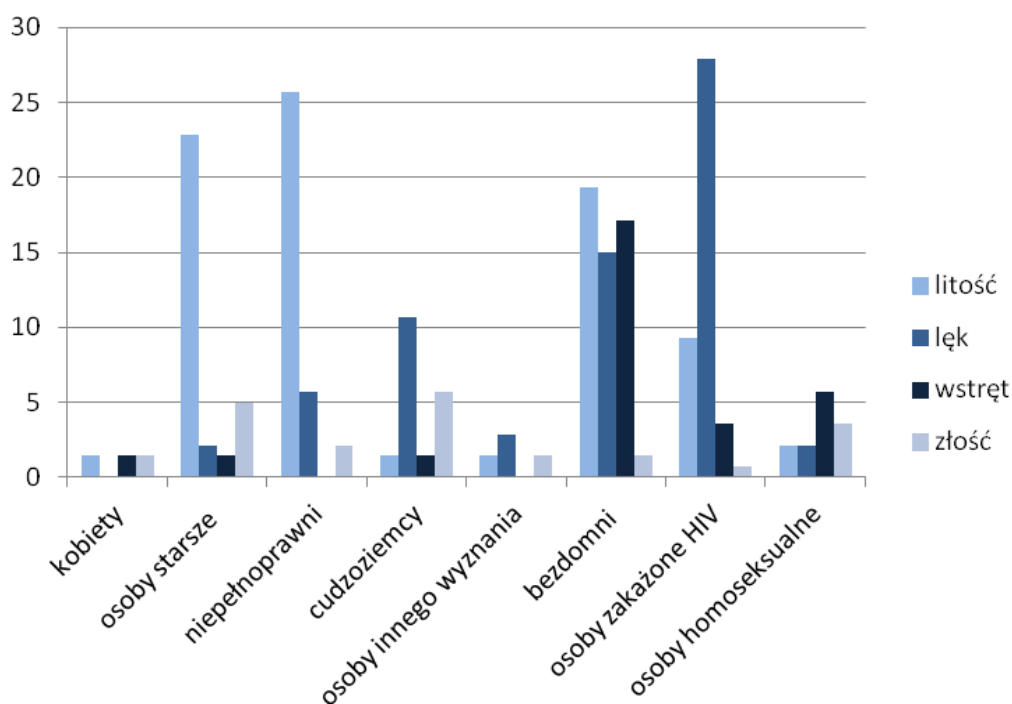
Źródło: dane z ankiety wstępnej

W uzyskanych wynikach przede wszystkim wyraźnie zaznaczają się emocje pozytywne:

Sympatia wobec kobiet, osób starszych i niepełnosprawnych, **ciekawość** wobec osób innego wyznania i cudzoziemców. Wiele osób wskazywało również na **dystansowanie** wobec osób zakażonych HIV, bezdomnych i osób homoseksualnych.

Wykres nr 6

Emocje negatywne wzbudzone przez grupy społeczne – rozkład procentowy



Źródło: dane z ankiety wstępnej

Osoby badane wskazywały przede wszystkim uczucia **litości** wobec osób niepełnosprawnych oraz osób starszych i bezdomnych, a także dały wyraz swojemu **lękowi** w stosunku do osób zakażonych wirusem HIV, osób bezdomnych i cudzoziemców.

Porównując dwa powyższe wykresy można dostrzec bardzo negatywne nastawienie uczestników szkoleń w stosunku do bezdomnych i osób zakażonych HIV – dominujący jest tutaj dystans, lęk i wstręt¹⁸.

Cykliczne badania prof. Izdebskiego z zakresu seksualności Polaków potwierdzają otrzymane wyniki dotyczące osób zakażonych HIV. Porównując lata 2005 i 2011, można dostrzec wzrost negatywnych postaw – zmniejsza się ilość respondentów, którzy deklarują pomoc i opiekę wobec członka rodziny, który zachorowałby na AIDS. Większa ilość osób jest

¹⁸ Dane z obserwacji trenerskich wskazują na zabarwienie dystansu i litości uczuciem "złości" wobec cudzoziemców i osób starszych opartym o poczucie utraty własnych przywilejów i pozycji.

również przeciwna utrzymywaniu w tajemnicy statusu serologicznego osoby żyjącej z HIV/AIDS¹⁹ – może to wynikać np. z lęku (najwyższa liczba wskazań).

Z kolei w postrzeganiu osób bezdomnych często dominuje powtarzający się w badaniach stereotyp – nisko wykształconego mężczyzny, brudnego i dotkniętego chorobą alkoholową. Bezdomność jest wynikiem jego nieodpowiedzialnych działań, lenistwa, co więcej, nie ma zamiaru zmienić swojej sytuacji, nie potrafi, czy raczej nie chce przyjąć oferowanej mu pomocy.²⁰ Stąd w wynikach ankiet dominującymi uczuciami wobec tej grupy był dystans, wstręt (najwyższy wskaźnik wśród wszystkich grup) oraz lęk.

6. Szkolenia w ocenie uczestników

Dane uzyskane z formularzy zgłoszeniowych wypełniane przez uczestniczących w szkoleniach określają ich deklaratywne zainteresowanie planowaną tematyką szkolenia: chęć uzyskania informacji o sposobach reagowania na dyskryminację (84% wskazań), kolejno prawne ujęcie problematyki dyskryminacji (76% wskazań) i uzupełnienie wiedzy o tym, czym jest dyskryminacja i jakie są jej przejawy (69% osób).

Ewaluacja w zakresie realizacji szkoleń wskazuje na spełnienie oczekiwań uczestniczących osób – 94%. Podobne wyniki uzyskano w ocenie zakresu tematycznego – 95% osób uznało go za odpowiedni, reszta uczestników poszerzyłaby szkolenia o większą ilość ćwiczeń praktycznych i odniesienia do rzeczywistych sytuacji. 80% uczestników uznało, że szkolenie dostarczyło im umiejętności przydatnych w pracy, natomiast 19% nie potrafiło jeszcze określić tego w dniu zakończenia szkoleń.

Szkolenia pod względem organizacyjnym oraz pracy trenerów zostały ocenione bardzo wysoko. Trenerów/ki oceniono wysoko zarówno pod względem przygotowania merytorycznego (4,91), jak i zdolności przekazania swojej wiedzy (4,87). W opinii uczestników potrafili oni również wpłynąć na zaangażowanie (4,80), a przede wszystkim sami prezentowali otwarte postawy wobec kursantów (4,85).

¹⁹ Badanie Zbigniewa Izdebskiego i Polpharmy Seksualność Polaków 2011.

²⁰ Raport z badania – Postawy łódzian wobec bezdomnych, <http://www.eksoc.uni.lodz.pl/is/doc/lodzianie-o-bezdom.pdf> [dostęp: 26.11.2015]

Podsumowanie:

Przeprowadzone w trakcie szkoleń badania oraz obserwacje trenerskie pozwalają na podanie następujących wniosków:

- szkolenia cieszyły się dużym zainteresowaniem, rekrutacja pozwoliła na stworzenie listy rezerwowej osób wyrażających chęć udziału w przyszłych szkoleniach prowadzonych przez Stowarzyszenie Pro Humanum;
- jedynie co piąta zgłoszona osoba deklarowała znajomość praw osób dyskryminowanych;
- zasada „równego traktowania” była często postrzegana jako wynik dobrej woli urzędników. Część uczestników nie potrafiła wskazać uzasadnienia prawnego równościowego traktowania interesantów;
- jako przesłanki dyskryminacji wśród urzędników często pojawiał się wiek oraz płeć, natomiast według badanych interesanci są najczęściej dyskryminowani ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe;
- uczestnicy wysoko ocenili szkolenia oraz przygotowanie i zaangażowanie trenerów.



III. DOBRE PRAKTYKI

Działania równościowe realizowane w Urzędzie M. St. Warszawy

1. Struktura zatrudnienie w Urzędzie m. st. Warszawy²¹

Na ogólną liczbę 7.977 osób zatrudnionych w Urzędzie m. st. Warszawy, 5.700 stanowiły kobiety, w tym na ogólną liczbę 1.131 osób zajmujących stanowiska kierownicze, kobiety stanowiły 707.²²

Zatrudnionych było 2932 pracowników w wieku 50+, w tym 2103 kobiet – jak widać struktura zatrudnienia wykazuje tendencję znacznej nadreprezentacji kobiet.

Na urloпах wychowawczych było 97 kobiet oraz 5 mężczyzn. Wskaźnik zatrudnionych niepełnosprawnych wynosił ok. 2,25% pracowników Urzędu m.st. Warszawy (z pominięciem pracowników na urloпах rodzicielskich), co w liczbach bezwzględnych stanowi 178 zatrudnionych (według orzeczeń struktura wygląda następująco: 36 zatrudnionych z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, 136 w stopniu umiarkowanym oraz 6 w stopniu znacznym).

Zatrudnionych było 5 obcokrajowców – 2 kobiety oraz 3 mężczyzn.

Urząd m.st. Warszawy, aby zapewnić udogodnienia w zakresie łączenia życia zawodowego i rodzinnego:

- zakupił w ramach projektu CONSENSIO – platforma współpracy trójstronnej – Decent Work – Poland m.in. szkolenie e-learningowe pt. „Jak dzielić obowiązki zawodowe i rodzicielskie z zachowaniem równowagi – work life balance” do udostępnienia od września br., szkolenie dedykowane jest wszystkim pracownikom Urzędu m. st. Warszawy, również tym, którzy czasowo pozostają poza organizacją w związku z urloпами rodzicielskimi oraz długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi
- w uzasadnionych przypadkach wyraża zgodę na zmianę godzin pracy na bardziej odpowiadające pracownikowi z zachowaniem przepisów prawa pracy

²¹ stan na 17 września 2015

- na pisemny wniosek pracownika wyraża zgodę na zmianę wymiaru czasu pracy
- umożliwia uzyskanie dofinansowania ze środków funduszu socjalnego świadczeń przewidzianych w regulaminie funduszu, dofinansowania do wypoczynku dla pracowników i pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym dzieci w wieku od 3 do 19 lat, pożyczki pracowniczej oraz zapomogi

Urząd m.st. Warszawy:

- realizuje zobowiązania wynikające z ustawy o rehabilitacji zawodowej społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w szczególności: 7-godzinny czas pracy dla pracowników z orzeczeniem o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności; dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni; prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym; prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeśli te czynności nie mogą być wykonane poza godzinami pracy
- dostosowuje i na bieżąco kontroluje warunki pracy w pomieszczeniach i budynkach
- stosuje nowoczesne rozwiązania techniczne w celu poprawy warunków pracy
- zaopatruje pracowników, którzy przedstawili oświadczenie o niepełnosprawności w specjalistyczne krzesła do pracy przy komputerze, pod warunkiem zaistnienia takiej potrzeby
- prowadzi dokumentację warunków pracy w pomieszczeniu pracy dla osób niepełnosprawnych zgodnie z wymaganiami PFRON
- prowadzi rejestr dostosowania budynków dla osób niepełnosprawnych
- umożliwia uzyskanie ze środków funduszu socjalnego dofinansowania do wypoczynku dla niepełnosprawnych dzieci pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym bez względu na wiek
- umożliwia uzyskanie ze środków funduszu socjalnego pożyczki na przystosowanie lokalu mieszkalnego do potrzeb osób uprawnionych i członków ich rodzin o ograniczonej sprawności fizycznej

- umożliwia ujęcie jako członków rodziny bez względu na wiek, pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym niepełnosprawne dzieci – w przypadku świadczeń udzielanych ze środków funduszu socjalnego, takich jak zapomogi, dofinansowanie do wypoczynku, pieniądze świadczenie socjalne

Urząd prowadzi politykę przeciwdziałania mobbingowi od dnia 1 maja 2015 r. w ramach zadań realizowanych przez Biuro Kadr i Szkoleń. Zakres działań **Samodzielnego Wieloosobowego Stanowiska Pracy ds. Przeciwdziałania Zjawisku Mobbingu** w Urzędzie m.st. Warszawy obejmuje w szczególności przyjmowanie oraz ocenę i analizę pod względem formalnym zgłoszeń o zaistniałym przypadku mobbingu, informowanie o wszczęciu i etapach prowadzonego postępowania, współpracowanie ze stronami sporu, przedstawicielami komórek organizacyjnych Urzędu oraz mediatorem w zakresie prowadzonych spraw.

Wraz z przekazaniem zadań dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie m.st. Warszawy do Biura Kadr i Szkoleń przekazano 2 sprawy zakończone w 2015 r. oraz 8 spraw w trakcie realizacji. Po 1 maja 2015 r. do Biura Kadr i Szkoleń wpłynęły 3 zgłoszenia. Prowadzone sprawy dotyczą Urzędu m.st. Warszawy i jego jednostek organizacyjnych.

W czerwcu 2015 r. został powołany zespół, który prowadzi prace nad zmianą polityki antymobbingowej Urzędu m.st. Warszawy. Planowane jest opracowanie zasad i procedur w zakresie:

- Polityki przeciwdziałania mobbingowi²³ w Urzędzie m.st. Warszawy i jednostkach organizacyjnych m.st. Warszawy, zobowiązującej kierowników tych jednostek do wdrożenia wewnętrznych procedur odnoszących się do przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. W dokumencie tym została również rozwiązana m.in. kwestia zgłoszeń przypadków mobbingu i molestowania seksualnego pracowników jednostek m.st. Warszawy przekazywanych bezpośrednio do Prezydenta m.st. Warszawy czy też kwestia raportowania. W dokumencie znajdzie się informacja o Pełnomocniku Prezydenta m.st. Warszawy ds. równego traktowania

²³http://bip.warszawa.pl/Menu_przedmiotowe/zarzadzania_uchwaly/Zarzadzania/Prezydent_m__st__Warszawy/2015/maj/711_2015.htm

2. Zarządzanie różnorodnością

W sferze tzw. „miękkich narzędzi zarządzania” jak: kultura organizacyjna, styl przywództwa, proces podejmowania decyzji, czyli tam, gdzie pierwszoplanową rolę odgrywa człowiek, coraz częściej pojawia się konieczność zarządzania różnorodnością.

Zarządzanie różnorodnością jest strategią zarządzania, która zakłada, że różnorodność w miejscu pracy jest jednym z kluczowych zadań organizacji/institucji, przyczyniającym się do jej rozwoju oraz realizacji wyznaczonych celów. Zarządzanie różnorodnością jest także wyzwaniem, z którym zмага się każda firma czy instytucja zatrudniająca ludzi. Różnorodność jest faktem, a jej niedocenianie lub ignorowanie powoduje utratę wynikających z niej korzyści.

Główne cele zarządzania różnorodnością:

- zapobieganie dyskryminacji
- podnoszenie konkurencyjności
- podnoszenie jakości
- podnoszenie lojalności i zaangażowania pracowników
- budowanie wizerunku instytucji/firmy.

Zarządzanie takie może być postrzegane przez pryzmat cech kształtujących indywidualną tożsamość, między innymi: płeć, wiek, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, religię, światopogląd, narodowość czy pochodzenie etniczne. Różnorodność to także różne kompetencje, umiejętności, talenty oraz odmienne doświadczenia osobiste i zawodowe. Zarządzanie różnicami opiera się na trzech możliwych strategiach: na ignorowaniu różnic, na minimalizowaniu ich znaczenia lub na wykorzystywaniu tych różnic. Najbardziej efektywna wydaje się ta ostatnia, uwzględnianie różnorodności w praktyce zarządzania. Zróżnicowanie może wzbogacić kulturę organizacyjną instytucji czy firmy, aby jednak było to możliwe konieczna jest integracja zespołu, przekroczenie własnych uprzedzeń i emocjonalne nastawienie na współpracę.

W odniesieniu do tych wyzwań zidentyfikować można grupy, które najczęściej doświadczają nierównego traktowania na rynku pracy w Polsce. Są to przede wszystkim: kobiety, osoby powyżej 50. roku życia, osoby z niepełnosprawnościami. Nie oznacza to jednak, że możemy postrzegać zarządzanie różnorodnością wyłącznie przez pryzmat płci, wieku czy (nie)pełnosprawności. Istotnym, nasilającym się zjawiskiem jest nasilająca się migracja osób przybywających do Polski oraz migracje zarobkowe Polaków (w wyniku których zdobywają oni specyficzne doświadczenie związane z pracą w wielokulturowym środowisku).

Powyższe tendencje coraz częściej kwestionują tradycyjne wzorce zarówno zatrudnienia, jak i relacji w miejscu pracy. Instytucje chcące sprostać wymogom współczesności powinny zatem weryfikować swoje podejście do kwestii różnorodności.

Na niekorzyść zarządzania różnorodnością działają osobiste przekonania osób decyzyjnych, które w swoim działaniu kierują się stereotypami i schematami myślowymi. Drugą ważną przeszkodą jest brak sukcesów czy doświadczenia we wdrażaniu zarządzania różnorodnością. Zniechęcające mogą być także złe doświadczenia – nieudane próby działania, w wyniku których nie tylko nie udało się usprawnić działania organizacji, ale też powstały nowe obszary problemowe²⁴. Różnorodność wynikająca z różnego postrzegania i rozumienia świata i różnego zachowania się poszczególnych pracowników/pracownic sprawia, że zespół funkcjonuje w utrudnionych warunkach.

Korzyści wynikające z zarządzania różnorodnością dotyczą różnych obszarów działalności. Zazwyczaj podnosi się następujące argumenty przemawiające na rzecz zarządzania różnorodnością:

1. Różnorodność generuje innowacyjność oraz oryginalne rozwiązania.
2. Zadowolenie ze środowiska pracy dla pracowników/pracownic wpływa na lepszą efektywność.
3. Budowane pozytywne wizerunku instytucji/firmy.
4. Różnorodność osób pracujących, przekłada się także na zwiększenie różnorodności wśród klientów/klientek instytucji/firmy.
5. Organizacje wdrażające politykę zarządzania różnorodnością mają większą szansę na zwiększenie swojej przewagi konkurencyjnej.

²⁴ A. Sznajder, *Przewodnik po zarządzaniu różnorodnością*, Warszawa 2013, s. 6.

6. Większa zdolność adaptacyjna organizacji – zespoły zróżnicowane ze względu na różne cechy i kryteria stanowią wyzwanie dla kadry zarządzającej. Jednak podkreśla się często ogromną przewagę w stosunku do zespołów jednorodnych i homogenicznych²⁵.

Zarządzanie różnorodnością nie może być realizowane w oderwaniu od obiektywnej analizy bieżącej sytuacji w instytucji. Musi tutaj nastąpić wypracowanie narzędzi, służących identyfikacji nie tylko potrzeb i oczekiwań pracowników, ale także konkretnych sytuacji problemowych występujących w firmie. Pierwszym i niezbędnym krokiem musi być zatem identyfikacja i analiza różnorodności.

Jednym z narzędzi umożliwiającym przeprowadzenie takiej analizy jest **wskaźnik Diversity Index**. To narzędzie, które pozwala na analizę miejsca pracy pod kątem różnorodności wynikającej z: płci, wieku, (nie)pełnosprawności, orientacji seksualnej, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania czy bezwyznaniowości. Daje także możliwość przyjrzenia się zarządzaniu różnorodnością w odniesieniu do innych interesariuszy danej instytucji/firmy. Wskaźnik ten można pobrać ze strony: www.diversityindex.konfederacjaewiatan.pl.

Zainteresowane instytucje/firmy powinny rozważyć również opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania różnorodnością. Sprzyja to identyfikacji celów strategicznych oraz określa konkretne kierunki działań związane z ich realizacją.

²⁵ Tamże, ss. 12-13.

3. Karta Różnorodności

Zarządzanie różnorodnością (ang. diversity management) w Polsce to nadal temat mało znany i tajemniczy, jednak powoli zdomawia się w naszym kraju. Na czym polega ta idea?

Wiek, płeć, status rodzinny, religia, (nie)pełnosprawność, rasa, cele życiowe – to tylko niektóre z cech, które odróżniają nas od siebie. Prawdziwą sztuką jest harmonijna i skuteczna współpraca między ludźmi, z uwzględnieniem wszystkich tych różnic. Z poszukiwania tej harmonii powstała w Stanach Zjednoczonych koncepcja zarządzania różnorodnością, która później rozpowszechniła się na kraje Europy zachodniej. Duży wkład w jej rozwój miały zmiany prawa antydyskryminacyjnego i równościowego, ale przede wszystkim charakterystyka pracy przedsiębiorstw międzynarodowych, w których różnice kulturowe, religijne czy etniczne są bardzo jaskrawe i często mogą powodować konflikty.

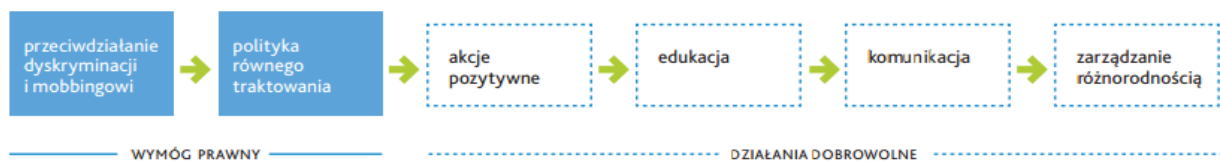
Szybko okazało się, że zarządzając różnorodnością pracowników/c, można nie tylko ograniczać konflikty, ale i tworzyć nową wartość wynikającą z odmienności. Menedżerowie i menedżerki dostrzegli, że różnorodne zespoły mogą osiągać lepsze efekty, właśnie dzięki różnicom, które dotąd traktowane były jako zło konieczne. Okazywało się, że pracownicy i pracownice zespołów, w których dbano o różnorodność, zamiast ją eliminować, lepiej rozumieli klientów i byli bardziej kreatywni, właśnie dzięki różnym punktom widzenia, celom życiowym czy odmiennej wrażliwości. Różnorodność – zarówno ta dostrzegalna na pierwszy rzut oka, jak i ta objawiająca się w naszych przekonaniach, wierzeniach czy doświadczeniach, zaczęła być doceniana i pielęgnowana.

Zarządzanie różnorodnością to świadome działanie organizacji, które oznacza dostrzeżenie różnic między ludźmi w organizacji (i poza nią) i świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji. Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona i w którym może ona w pełni realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu organizacji.²⁶

²⁶ *Firma=różnorodność*, praca zbiorowa, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009.

W Polsce koncepcja najpierw zadomowiła się w filiach światowych korporacji, by z roku na rok rozprzestrzeniać się do kolejnych organizacji wszystkich sektorów. Polscy pracodawcy, podobnie jak ich zachodni koledzy, głównie docenili tę filozofię zarządzania ze względu na możliwość radzenia sobie z wyzwaniami rynku pracy – starzeniem się społeczeństwa, odmiennością stylu życia kolejnych pokoleń, czy wreszcie redefinicją ról płciowych. Jednak zaczynają również korzystać z zarządzania różnorodnością jako narzędzia do rozpoznawania i doceniania różnorodności w organizacji, ukierunkowanego na poprawę jej wyników – wzmacniającego kreatywność pracowników/c w opracowywaniu nowych rozwiązań problemów, produktów i usług, rozumienie potrzeb klientów/tek; przygotowującego na zmiany czy wreszcie niosącego zysk ekonomiczny. Organizacje zarządzające różnorodnością korzystają także z dodatkowych profitów, jakimi są poprawa zadowolenia pracowników/c i atmosfery w miejscu pracy czy pozytywny wizerunek jako pracodawcy.

1. POLITYKI RÓWNEGO TRAKTOWANIA A ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ



Źródło: E. Wojsławowicz, M. Andrejczuk, *Łączy nas różnorodność. Przewodnik po Karcie Różnorodności*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2013, s. 15.

Upowszechnianie się zarządzania różnorodnością, oprócz korzyści dla wdrażających je organizacji, przynosi także pozytywną zmianę społeczną. Praktyki w tym zakresie wspierają europejskie działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i włączania w życie społeczne grup wykluczonych. Dostrzegła to Komisja Europejska, aktywnie działająca na rzecz różnorodności w krajach Unii – jej Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości podjęła się koordynacji rozpoczętego we Francji programu Kart Różnorodności.

Karta Różnorodności to obecna w 16 krajach Unii Europejskiej dobrowolna i bezpłatna inicjatywa zrzeszająca pracodawców chcących zaangażować się w równe traktowanie i pielęgnowanie różnorodności w swoich miejscach pracy. Sygnatariusze Karty zobowiązują się do prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej wśród zatrudnionych, aktywnego przeciwdziałania naruszeniom równego traktowania czy mobbingowi, wyrównywania szans osób o trudnej sytuacji na rynku pracy (np. osób młodych, 50 plus czy

też kobiet wracających po urlopie macierzyńskim). Regularnie raportują też efekty prowadzonych programów.

Karty Różnorodności w poszczególnych państwach to także koordynowane lokalnie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy organizacjami-sygnatariuszami. Łącznie, we wszystkich krajach, w ramach inicjatywy zrzeszonych jest ponad 7,5 tysiąca pracodawców, zatrudniających łącznie prawie 14 mln pracowników. Treść Karty w każdym z krajów jest inna – dopasowana do lokalnych wyzwań społecznych i opracowana przy współudziale zainteresowanych stron.

W Polsce program zainicjowano w 2012 roku, a jego koordynatorem jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu – największa i najstarsza organizacja zrzeszająca firmy odpowiedzialne społecznie. Proces powstawania polskiej Karty Różnorodności odbył się przy współudziale biznesu, administracji publicznej i kilkunastu organizacji pozarządowych reprezentujących interesy różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację.

Opracowana na drodze dialogu treść Karty, podkreśla fundamentalną wartość różnorodności dla społeczeństwa i konieczność równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne. Pracodawcy podejmują szereg działań w zakresie zarządzania różnorodnością.

DZIAŁANIA Z ZAKRESU ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ W MIEJSCU PRACY

- KULTURA ORGANIZACYJNA:**
 - uwzględnianie poszanowania dla różnorodności w wartościach firmy
 - kształtowanie przyjaznego, tolerancyjnego „języka organizacji”
 - wspieranie inicjatyw pracowniczych związanych z praktykami równościowymi w firmie
 - otwartość na zatrudnianie osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych marginalizacją na rynku pracy
 - powołanie osoby lub zespołu koordynującego przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz odpowiedzialnego za zarządzanie różnorodnością
- POLITYKI I PROCEDURY:**
 - polityka/procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa
 - polityka równego traktowania i zarządzania różnorodnością
 - polityka równej płacy
 - włączenie polityk w strategiczny dokument organizacji
- ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI (HR):**
 - polityka zatrudnienia, rekrutacji uwzględniające politykę równych szans
 - dostosowanie miejsc pracy do osób potrzebujących (np. osób z niepełnosprawnościami)
 - badanie opinii i potrzeb pracowników/pracownic oraz poziomu zadowolenia z miejsca pracy
 - system wynagrodzeń
 - programy wsparcia dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji
 - działania wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego
- przejrzyste ścieżki kariery i jasne kryteria awansu
- zarządzanie dyspozycyjnością pracownika/pracownicy
- KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA:**
 - publikowanie informacji o zarządzaniu różnorodnością na stronie intranetowej
 - informowanie pracowników o polityce różnorodności i realizowanych w tym temacie działaniach
 - otwarte szkolenia dla pracowników/pracownic na temat zarządzania różnorodnością
 - podnoszenie świadomości pracowników/pracownic na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
- MONITORING I RAPORTOWANIE:**
 - monitoring antydyskryminacyjny i antymobbingowy
 - monitoring w obszarze zatrudniania, awansów, szkoleń i wynagrodzeń ze względu na wiek i płeć
 - monitoring rotacji pracowników/pracownic
 - monitoring i analiza skarg wnoszonych przez pracowników/pracownice
 - mierzenie rezultatów zarządzania różnorodnością
 - raportowanie podjętych działań i rezultatów
- DZIAŁANIA ZEWNĘTRZNE:**
 - wrażliwość firmy na różnorodnych klientów
 - wyбір dostawców/kontrahentów przy uwzględnieniu polityki zarządzania różnorodnością
 - analiza komunikatów reklamowych organizacji pod kątem potencjalnych formuł dyskryminacyjnych
 - podpisanie Karty Różnorodności
 - szeroka komunikacja o zarządzaniu różnorodnością w firmie (w tym informowanie interesariuszy)
 - prowadzenie dialogu społecznego uwzględniającego zarządzanie różnorodnością
- UPOWSZECHNIANIE ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ W POLSCE:**
 - udział przedstawicieli/przedstawicielek organizacji w wydarzeniach poświęconych tematyce różnorodności
 - współpraca z organizacją pozarządową, której misją jest promowanie i edukowanie w zakresie różnorodności
 - integrowanie komunikowania na temat różnorodności z raportowaniem CSR

Źródło: E.Wojstawowicz, M. Andrejczuk, *Łączy nas różnorodność...*, op.cit., s. 16-17.

Sygnatariuszami Karty Różnorodności w Polsce są 122 organizacje (stan na grudzień 2015), zatrudniające łącznie ponad 400 tysięcy pracowników – 98 firm (w tym 56 dużych firm, 29 MŚP i 12 mikroprzedsiębiorstw), 20 organizacji pozarządowych, 4 organy administracji publicznej (Instytut Lotnictwa, PFRON, Urząd Transportu Kolejowego i Zespół Jednostek Oświatowych w Knurowie) i 1 uczelnia wyższa. W ramach Karty Różnorodności odbywają się spotkania i warsztaty dla sygnatariuszy, a ich praktyki z zakresu zarządzania różnorodnością przywoływane są w eksperckich publikacjach dotyczących zagadnienia. Organizacje biorą także udział w wizytach studyjnych – zarówno jako strona goszcząca, jak i ich uczestnicy. Od 2013 roku w Warszawie odbywa się corocznie ogólnopolski Dzień Różnorodności organizowany przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu przy udziale sygnatariuszy Karty.

W 2015 roku po raz pierwszy odbył się także **Warszawski Dzień Różnorodności**, w którego organizację włączył się Urząd m. st. Warszawy. Był to milowy krok w kierunku włączenia się polskich organów samorządowych w promowanie zarządzania różnorodnością. Dotychczas (stan na grudzień 2015) żaden z nich nie dołączył do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności.

W całej Europie w działania programu włączyło się ponad 150 miast, z powodzeniem wykorzystujących narzędzie, jakim jest Karta Różnorodności do lepszego świadczenia usług publicznych. Zachodnie przykłady dowodzą, że wdrożenie zasad zarządzania różnorodnością w instytucjach samorządowych pomaga zwiększać wrażliwość ich pracowników/c na uwarunkowania i problemy dotyczące grupy dyskryminowane, takie jak mniejszości narodowe czy osoby bezrobotne, które często są beneficjentami systemu pomocy społecznej. Otwieranie się samorządów na różnorodnych pracowników/ce pozwala także dotrzeć do wszystkich grup mieszkańców i mieszkańek i lepiej je zrozumieć.

Przykłady z ponad 150 miast (w tym miasta partnerskie Warszawy, takie jak: Düsseldorf, Haga, 3 miasta z rejonu Île-de-France oraz Wiedeń) dowodzą, że wdrożenie zasad zarządzania różnorodnością w instytucjach samorządowych pomaga zwiększać wrażliwość ich pracowników na uwarunkowania i problemy dotyczące grupy dyskryminowane.

Wiele z miast, jak na przykład Wiedeń, opracowało własne, dopasowane do lokalnych uwarunkowań Karty Różnorodności, przeznaczone dla pracodawców z regionu. W Danii Karta Różnorodności koordynowana jest lokalnie przez władze miejskie Kopenhagi, Odense i Aarhus, prowadzące lokalne programy. Samorządy zyskują w ten sposób partnerów w działaniach mających na celu włączanie wykluczonych grup i promowanie równego traktowania na poziomie sąsiedzkim. W połączeniu z prowadzoną edukacją pracowników samorządów, buduje to szansę nie tylko na lepsze i szybsze diagnozowanie problemów społecznych, ale także skuteczniejsze ich rozwiązywanie przy wykorzystaniu współpracy międzysektorowej.

Europejskie miasta-sygnatariusze Karty Różnorodności wykorzystują ją także do nawiązywania i zacieśniania współpracy pomiędzy samorządami, zrzeszając się w ramach sieci takich jak *ECCAR*, *Eurocities*, *Open Cities* czy *Cities for Interculturality*. Sieci te są platformami wymiany doświadczeń w zakresie zarządzania różnorodnością pomiędzy samorządowcami z całej Europy. W czasie spotkań i konferencji, pracownicy/ce magistratów uczą się najlepszych praktyk wspierających politykę społeczną, edukację i popularyzację różnorodności w lokalnym środowisku. Podpisanie Karty Różnorodności stanowi dla nich pierwszy krok, pozwalający na czerpanie korzyści z różnorodności – w perspektywie pracodawcy i samorządu lokalnego. **Karta dostarcza niezbędne narzędzia do mierzenia, monitorowania i wdrażania zarządzania różnorodnością, a także wiedzę udostępnianą przez organizacje wszystkich sektorów.** Korzystając z tego zaplecza – lepiej realizują swoje zadania, a także pobudzają inne organizacje do wspólnego działania w zakresie promowania różnorodności.

Korzyści z zarządzania różnorodnością, wskazywane przez samorzady:

- Lepsze kształtowanie usług dla mieszkańców/nek, lepsze odpowiadanie na ich potrzeby
- Nawiązanie szerokiej współpracy międzysektorowej (biznes - administracja publiczna - NGO)
- Przełożenie zapisów Karty Różnorodności na realne działania (edukacja, rewizja własnych polityk, komunikacja, monitoring)
- Wyjście poza obowiązki prawne (m.in. kodeks pracy)

- Wzrost kompetencji pracowników i pracownic
- Poprawa atmosfery w miejscu pracy
- Uatrakcyjnienie wizerunku urzędu jako pracodawcy
- Tworzenie wizerunku instytucji odpowiedzialnej i zaangażowanej w temat równego traktowania w miejscu pracy

Bogate doświadczenia zachodnich miast, takich jak Sztokholm, Lyon czy wspomniane wcześniej Kopenhaga i Wiedeń są znakomitym przykładem przeniesienia biznesowej inicjatywy Karty Różnorodności na grunt samorządowy. Zaangażowanie się w zarządzanie różnorodnością to krok, który warto podjąć, by udoskonalić pracę samorządu i, czerpiąc z europejskich doświadczeń, w nowoczesny sposób rozwiązywać lokalne problemy. I choć w Polsce jest to dotąd nieodkryty łąd, cieszy to, że polscy samorządowcy zaczynają interesować się zarządzaniem różnorodnością. Może to przynieść tylko pozytywne zmiany – zarówno dla samorządów, jak i mieszkańców/ek.²⁷

²⁷ Informacji na temat zarządzania różnorodnością i Karty Różnorodności w Polsce udziela Forum Odpowiedzialnego Biznesu. www.kartaroznorodnosci.pl

4. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn

Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn adresowana i rekomendowana jest do podpisania dla samorządów lokalnych i regionalnych w Europie.

Została wprowadzona w maju 2006 roku przez Radę Gmin i Regionów Europy. Władzom zaproponowano podpisanie niniejszego dokumentu i tym samym wprowadzenie jego postanowień na ich terytorium. Podpisanie Karty jest formalnym wyrazem zaangażowania władz lokalnych w propagowanie zasady równości kobiet i mężczyzn, a także deklaracją wdrażania na własnym terenie wynikających z niej zobowiązań. Aby wprowadzać te zasady sygnatariusz zobowiązuje się do opracowania **Równościowego Planu Działania, który określa priorytety, działania i środki na to przeznaczone.**

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem wszystkich i istotną wartością każdej demokracji. W celu jej osiągnięcia musi być ona nie tylko prawnie uznana, ale także stosowana we wszystkich aspektach życia: politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturowym.

Mimo licznych formalnych dowodów uznania równości i postępu, jaki został zrobiony w tym zakresie, równość kobiet i mężczyzn w życiu codziennym wciąż nie istnieje. Kobiety i mężczyźni nie mają w praktyce takich samych praw. Nierówności społeczne, polityczne, gospodarcze i kulturowe wciąż istnieją np. nierówność płac i mniejsza liczebnie reprezentacja polityczna, awansowanie czy też zajmowanie stanowisk kierowniczych.

Te nierówności są wynikiem społecznych konstrukcji bazujących na licznych stereotypach obecnych w rodzinie, edukacji, kulturze, mediach, miejscu pracy, społeczeństwie. Ze względu na to, że władze lokalne i regionalne są najbliższe obywateli, mogą najlepiej zwalczać i likwidować istniejące nierówności, a przez to promować zachowania i procedury równego traktowania w społeczeństwie.

Karta Samorządu Terytorialnego Rady Europy z 1985 r. podpisana i ratyfikowana przez większość europejskich państw, podkreśla „prawo i zdolność władz lokalnych, w ramach granic prawa, do regulowania i zarządzania istotną częścią spraw publicznych w ramach ich własnych kompetencji i w interesie lokalnej społeczności”. Stosowanie i promowanie prawa do równości musi być ideą samorządu lokalnego.

Demokracja lokalna i regionalna musi umożliwiać dokonywanie najważniejszych wyborów dotyczących najważniejszych aspektów życia codziennego, takich jak mieszkalnictwo, bezpieczeństwo, transport publiczny, miejsce pracy czy zdrowie.

Ponadto pełne zaangażowanie kobiet w tworzenie i wdrażanie polityki lokalnej i regionalnej umożliwia wzięcie pod uwagę ich życiowego doświadczenia, know-how i kreatywności.

Jeśli chcemy osiągnąć społeczeństwo oparte na równości, istotne jest żeby władze lokalne i regionalne wzięły pod uwagę zachowanie równowagi płci w swojej polityce, organizacjach i działaniach. W świecie „dziś i jutra” prawdziwa równość kobiet i mężczyzn stanowi klucz do sukcesu gospodarczego i społecznego – nie tylko na szczeblu europejskim czy krajowym, ale także w naszych regionach, miastach i społecznościach lokalnych

IV. Słowniczek terminów z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Akulturacja – to ogół zjawisk powstałych w wyniku wchodzenia w odmienny krąg kulturowy. Możliwe są cztery strategie akulturacyjne: integracja, asymilacja, separacja lub marginalizacja.

Asymilacja – przystosowanie się do życia w obcej grupie przez przejęcie jej kultury i przyswojenie sobie cech właściwych tej grupie, jej norm i wartości. Polega na jak największym dopasowaniu się do otoczenia, ale może prowadzić do utraty poczucia stabilności jednostki poprzez zniszczenia jej korzeni.

Enkulturacja – proces wrastania w kulturę danego społeczeństwa, sprawiający, że jednostka staje się integralnym członkiem tego społeczeństwa i nosicielem jego kultury.

Integracja – oznacza przyjęcie kultury kraju przyjmującego przy jednoczesnym nieodrżuceniu, pielęgnowaniu i podtrzymywaniu kultury kraju pochodzenia. Jak wskazują badania nad psychologicznymi aspektami imigracji w ujęciu międzypokoleniowym, integracja jest procesem, który rozkłada się na wiele pokoleń.

Dyskryminacja – działanie oparte na stereotypach i uprzedzeniach. Oznacza marginalizowanie jednostek i grup ze względu na daną cechę (wrodzoną bądź nabytą). Efektem dyskryminacji jest niemożność pełnego korzystania z przynależnych praw. Cechami, które podlegają bardzo często dyskryminacji są między innymi: kolor skóry (rasizm), płeć (seksizm), wiek (ageizm), orientacja seksualna (homofobia), pochodzenie i narodowość (ksenofobia) i niepełnosprawność (ableizm).

Dyskryminacja bezpośrednia – występuje w sytuacji gorszego traktowania danej osoby ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną (na przykład: płeć, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne i orientację seksualną). Może dotyczyć wielu obszarów życia: pracy, zatrudnienia, niepracowniczego, edukacji lub opieki zdrowotnej. Polskie prawo wprowadza zakaz dyskryminacji bezpośredniej w Kodeksie pracy (art. 18^{3a} § 3) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 1).

Dyskryminacja pośrednia – zachodzi, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka wywołuje szczególnie niekorzystną sytuację wybranych osób wyróżnionych ze względu na przynajmniej jedną cechę prawnie chronioną. Jednocześnie taka dysproporcja w traktowaniu nie jest ani obiektywna, ani prawnie uzasadniona (może to być na przykład ustalenie takich kryteriów awansu, które są trudniejsze do spełnienia przez kobiety, a jednocześnie nie wynikają z charakteru pracy). Choć ta forma dyskryminacji jest trudniejsza do udowodnienia, to jest ona również uregulowana w Kodeksie pracy (art. 18^{3a} § 4) oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 2).

Dyskryminacja wielokrotna – oznacza gorsze traktowanie jednostki ze względu na kilka cech jednocześnie (np. płeć i niepełnosprawność), przy czym jest ona doświadczana przez jednostkę w różnym czasie (przykładowo: pracownica jest pomijana przy awansie ze względu na płeć, a przy zaproszeniach na wyjazdy integracyjne – ze względu na niepełnosprawność).

Dyskryminacja krzyżowa – oznacza gorsze traktowanie jednostki ze względu na kilka cech jednocześnie, przy czym jest ona doświadczana przez jednostkę w tym samym czasie. Jej efekty bywają niezwykle dotkliwe dla jednostki i stanowią więcej niż sama sumę pojedynczych wykluczeń.

Feminizm – ruch społeczny na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn. Jego ideą jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz walka z krzywdzącymi stereotypami i uprzedzeniami w stosunku do kobiet. Feminizm jest zjawiskiem interdyscyplinarnym i posiada w wiele odmian (feminizm anarchistyczny, egzystencjalny, postmodernistyczny, ekofeminizm, feminizm wielokulturowy).

Homofobia – nieufność, niechęć i agresja wobec osób homoseksualnych. Jej przejawem jest mowa nienawiści, stosowana często przez polityków i inne osoby publiczne. Najpoważniejszymi skutkami homofobii, podobnie jak w przypadku innych rodzajów dyskryminacji, są przestępstwa z nienawiści.

Ksenofobia – nieufność, niechęć i agresja wobec „innych”, np. cudzoziemców, osób o odmiennym pochodzeniu etnicznym czy wyznaniu. Jest silnie nacechowana lękiem. Jej bazą są stereotypy i uprzedzenia. Charakteryzowana w języku pojęć pod postacią „izmów” i „fobii” (antysemityzm, rasizm, islamofobia, romofobia). Przejawia się w mowie nienawiści, ale także w otwartych atakach i próbach całkowitej eksterminacji (Holocaust, Porajmos).

Mniejszość etniczna – grupa obywateli, która wyróżnia się wspólnym pochodzeniem, kulturą, a często też religią i językiem na tle pozostałej, liczniejszej części ludności danego kraju. W prawie polskim (*ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 2005 r.*) mniejszość etniczna charakteryzuje się brakiem możliwości odniesienia do własnego państwa. Mniejszości etniczne w Polsce to: Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy.

Mniejszość narodowa – grupa obywateli, która wyróżnia się wspólnym pochodzeniem, kulturą, a często też religią i językiem na tle pozostałej, liczniejszej części ludności danego kraju. W ustawodawstwie polskim (*ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 2005 r.*) od mniejszości etnicznej odróżnia ją fakt posiadania własnego państwa odniesienia. Mniejszości narodowe w Polsce stanowią: Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy, Żydzi.

Mowa nienawiści – agresywne wypowiedzi, ustne lub pisemne, które rozpowszechniają, propagują lub usprawiedliwiają nienawiść i nietolerancję. Są one skierowane przeciwko całym grupom lub jednostkom (na zasadzie ich faktycznej lub domniemanej przynależności do tych grup). Mowa nienawiści może być przejawem zjawisk dyskryminacyjnych, w tym: rasizmu, ksenofobii i homofobii.

Płeć kulturowa – inaczej „gender” (z ang.), to uwarunkowany kulturowo zestaw nakazów i oczekiwań społecznych odnośnie cech i zachowań właściwych dla danej płci. Dostarcza modele „prawdziwej kobiety” i „prawdziwego mężczyzny”. Płeć kulturowa jest narzucana z zewnątrz i nie uwzględnia indywidualnych potrzeb i potencjału. Ma wpływ modelujący i ograniczający swobodę w samorealizacji jednostek.

Równe traktowanie – zasada oznaczająca równe prawa w przyjmowaniu ról prywatnych i zawodowych oraz pełny dostęp do dóbr społecznych dla wszelkich grup niezależnie od ich cech, w tym m.in.: płci, wieku, przekonań, wyznania, orientacji seksualnej. Pojęcie często mylone z równym podziałem lub dążeniem do osiągnięcia identyczności.

Stygmatyzacja – nadawanie jednostce lub grupie negatywnych etykiet. Polega na deprecjonowaniu – przypisywaniu niższego statusu społecznego. Stygmatyzacja wywiera bardzo negatywny wpływ na osoby nią dotknięte, może prowadzić do zmiany pozycji społecznej, wykluczenia i wyuczonej bezradności.

Szok kulturowy – według Adlera jest pięciostopniowym procesem edukacyjno – rozwojowym mogącym mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje. Pierwszym

etap to faza turystyczna, w drugim etapie pojawia się napięcie i dezorientacja związane z różnicami kulturowymi, w trzecim etapie pojawiają się takie emocje jak złość, wrogość, odrzucenie obcej kultury, która interpretowana jest w skrajnych kategoriach dobra i zła w wyniku czego własna kultura uznana zostaje za dobra, obca zaś za złą. Faza czwarta (adaptacyjna) charakteryzuje się bardziej zrównoważonym, całościowym spojrzeniem na obcą kulturę. Jednostka zaczyna w niej dostrzegać zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty, wzrasta poczucie bezpieczeństwa oraz swobody – czuje się tak samo akceptowana i kompetentna w obu kulturach.

Transpłciowość – inaczej transgenderyzm, zjawisko polegające na przypisywaniu sobie tożsamości płciowej odbiegającej od tej narzuconej przez biologię i społeczeństwo (role płciowe). Wybierane opcje to: mężczyzna, kobieta, żadna z tych płci lub obydwie naraz. Transgenderyzm nie ma związku z orientacją seksualną. Osoby należące do tej społeczności określają się zarówno jako heteroseksualne, jak i homoseksualne, biseksualne oraz aseksualne.

Wielokulturowość – pojęcie wieloznaczne: 1. w płaszczyźnie opisowej wskazuje na wielość kultur, jest więc stwierdzeniem obiektywnego faktu zróżnicowania kulturowego danego społeczeństwa; 2. oznacza również politykę rządową zmierzającą do niwelacji napięć społecznych związanych z faktem wielokulturowości danej populacji; 3. jest nazwą doktryny, ruchu, nawet filozofii, która oznacza działania środowisk mniejszościowych skierowane na emancypację i pełniejszy udział w życiu społeczno-politycznym kraju.

Żałoba kulturowa – to cierpienie wywołane wyjazdem z kraju i poczuciem utraty wszystkiego co było pewnikiem w życiu. Utrata środowiska społeczno-kulturowego kraju rodzinnego jest źródłem silnych emocji. Wielu uchodźców, mimo fizycznego funkcjonowania w nowym miejscu, nadal żyje sprawami swojej ojczyzny i bardziej utożsamia się z przeszłością. Żałoba kulturowa wzmaga niechęć do podejmowania w goszczącym kraju jakichkolwiek wiążących decyzji, np. o podjęciu stałej pracy czy edukacji dzieci²⁸.

²⁸ http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pl.pdf