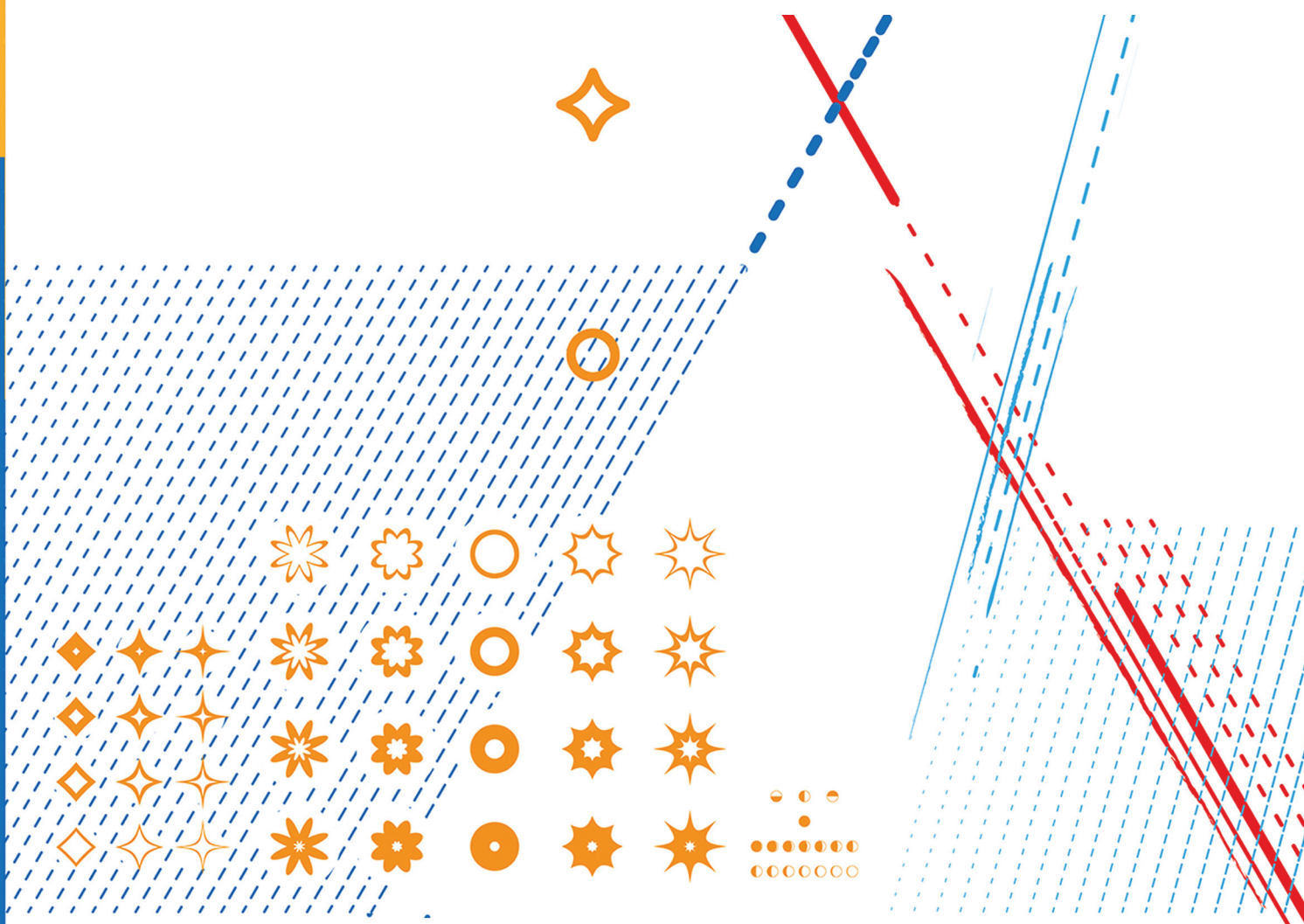




RÓŻNORODNOŚĆ W PRAKTYCE

edukacja antydyskryminacyjna
dla urzędników i funkcjonariuszy
publicznych

Raport z realizacji projektu



Raport został opracowany w ramach projektu „Różnorodność w praktyce - edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa.

© Stowarzyszenie Pro Humanum 2014

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

Autorki:

Marta Buchalska

Jolanta Lange

Stowarzyszenie Pro Humanum

Publikacja bezpłatna

Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny (Konstytucja RP).

SPIS TREŚCI:

Wstęp 4

1. Opis projektu 7

2. Beneficjenci projektu 10

3. Uczestnicy szkolenia w świetle wyników badań własnych 14

3.1 Poziom wiedzy antydyskryminacyjnej uczestników warsztatów 15

3.2 Percepcja pojęcia i zakres obowiązywania abolicji dla cudzoziemców w Polsce 22

3.3 Postawy uczestników warsztatów wobec osób cudzoziemskich 23

3.4 Sytuacyjny kontakt z dyskryminacją 30

3.5 Warsztaty antydyskryminacyjne w ocenie uczestników (ewaluacja) 32

4. Relacje i wyniki obserwacji z realizacji warsztatów w świetle oceny trenerskiej 33

5. Podsumowanie 37

6. Rekomendacje 38

Przypisy 40

Wstęp

Polityka równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ma ogromne znaczenie dla współczesnego państwa. Oznacza zrównoważony rozwój społeczny i sprawiedliwy dostęp do dóbr i usług dla wszystkich obywateli. Dążeniu do równości szans w Polsce powinien towarzyszyć wzrost świadomości i wiedzy na temat polityki antidyskryminacyjnej wśród pracowników instytucji publicznych oraz funkcjonariuszy służb mundurowych. Jest to szczególnie istotne, ponieważ właśnie te grupy zawodowe mają bezpośredni kontakt z obywatelami oraz stoją na straży porządku prawnego. Jest to zatem warunek niezbędny skutecznej polityki antidyskryminacyjnej oraz właściwej interpretacji i implementacji przepisów antidyskryminacyjnych Unii Europejskiej do prawa polskiego¹.

Polska z roku na rok staje się krajem coraz bardziej zróżnicowanym etnicznie i narodowościowo. Wejście do Unii Europejskiej, otwarcie granic, szansa na lepsze warunki bytowe, a także brak stabilizacji politycznej w kraju pochodzenia to główne przyczyny napływu cudzoziemców na terytorium Polski. W 2013 roku Urząd ds. Cudzoziemców przyjął rekordową ilość wniosków o nadanie statusu uchodźcy w RP - złożyło je około 15 tys. osób. Ponad 85% tej grupy stanowili obywatele Rosji, 8% Gruzji, 2% Syrii, 1% Armenii i 1% Kazachstanu. Z wnioskiem o legalizację pobytu wystąpiło natomiast 35 tys. osób (z czego jedną trzecią stanowili obywatele Ukrainy)².

W tej sytuacji niezbędne są działania służące jak najlepszej adaptacji oraz integracji społecznej osób cudzoziemskich. Tym bardziej, że dotychczasowa polityka integracyjna Polski nie była dotąd oceniana wysoko. W badaniu MIPEX (Migrant Integration Policy Index) opublikowanym w 2011 roku Polska zajęła 24 miejsce na 31 ocenianych krajów Europy i Ameryki Północnej³. Przyczyną tak niskiej pozycji w rankingu były między innymi:

trudny dostęp do udziału w życiu publicznym, długie procedury nadawania obywatelstwa i oczekiwania na status uchodźcy a także niedostosowanie edukacji do przyjmowania dzieci z rodzin cudzoziemskich⁴.

Aby poprawić sytuację cudzoziemców w Polsce należy podejmować działania na kilku płaszczyznach. Z formalnego punktu widzenia konieczna jest zmiana zbyt skomplikowanych i nieprzyjaznych procedur legalizujących pobyt w naszym kraju oraz przepisów. Pozytywnym przykładem jest tutaj nowa Ustawa o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 roku wydłużająca z 2 do 3 lat zezwolenia na pobyt czasowy, wprowadzająca jedno zezwolenie na pobyt i pracę, a także zezwolenie na pobyt czasowy na okres do 3 lat dla cudzoziemców kontynuujących studia w Polsce⁵.

Poprawa sytuacji formalno-prawnej cudzoziemców jest zawsze domeną określonej polityki Państwa. Często jednak podmiotami podejmującymi dyskusję na temat jej efektów są organizacje trzeciego sektora. One też najczęściej podejmują działania w płaszczyźnie społecznej. Proces adaptacji może bowiem wtedy mieć miejsce, jeśli uwzględnimy niezwykle istotny aspekt świadomości i postaw (tak indywidualnych jak i grupowych) zarówno po stronie społeczeństwa przyjmującego, jak i osób migrujących. Jednym z podstawowych elementów kształtowania zmian świadomościowych jest edukacja wielokulturowa i antydyskryminacyjna kierowana do sektora publicznego (nauczycieli, urzędników, funkcjonariuszy – policji, straży granicznej, straży miejskiej, pracowników socjalnych oraz dziennikarzy mediów publicznych i społecznościowych) Drugim elementem jest z pewnością praca nad wzrostem zaufania cudzoziemców w Polsce do instytucji publicznych.

Jak pokazuje raport z 2012 r. Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka „Bieg przez płotki. Bariery na drodze integracji migrantów w Polsce”, istotną przeszkodą w integracji są sytuacje nierównego traktowania, które przejawiają się także w formie bezpośredniej przemocy⁶. Cudzoziemcy często rezygnują ze zgłaszania takich przestępstw, co może być wynikiem obawy przed zemstą, brakiem znajomości języka polskiego czy procedur i prawa obowiązującego w Polsce. Wzrost zaufania do funkcjonariuszy publicznych, którzy są dobrze przygotowani i otwarci na kontakt z cudzoziemcami – czyli z „Innymi”, mógłby zmienić te tendencje. Postawy otwartości na różnorodność i świadomość równego traktowania powinny być powszechnie prezentowanymi wśród osób, które decydują o najważniejszych kwestiach dla cudzoziemców - zatrudnieniu, mieszkaniu, legalizacji pobytu czy pomocy społecznej.

Tymczasem badania Instytutu Spraw Publicznych z 2010 r. wykazują, że ocena przygotowania polskich urzędów do pracy z cudzoziemcami nie jest zadowalająca. Raport wskazuje m.in. na brak szacunku ze strony służb porządkowych wobec imigrantów przekraczających polską granicę⁷. Wnioski te wspierają wyniki monitoringów działania instytucji publicznych w różnych miastach w Polsce, wskazujące między innymi na niedostosowanie instytucji publicznych do potrzeb cudzoziemców (Wrocław - badania prowadzone przez Stowarzyszenie Nomada, Lublin – badania Stowarzyszenia Homo Faber, Kraków - badania Stowarzyszenia Interkulturalni, Warszawa - monitoring Stowarzyszenia Interwencji Prawnej)⁸.

Potrzeba realizacji projektu „Różnorodność w praktyce - edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych” wynikała z faktu, że mimo istnienia dobrych rozwiązań prawnych i instytucjonalnych, w praktyce nadal miały miejsce liczne przypadki nierówności. Idea tego projektu została oparta na założeniu, że otwarta postawa pracowników instytucji publicznych przyczyni się do poprawy jakości życia osób cudzoziemskich w Polsce, a jednocześnie - do wzrostu integracji społecznej.

1.

Opis projektu

„Różnorodność w praktyce - edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych” to ogólnopolski projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa. Inicjatorem i realizatorem projektu było Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego Pro Humanum. Część szkoleniową projektu realizowano od lutego do listopada 2014 roku.

W skład grona adresatów i jednocześnie beneficjentów projektu wchodził pracownicy instytucji publicznych, w tym funkcjonariusze/ki:

- Policji
- Służby Więziennej
- Straży Miejskiej
- Straży Granicznej

oraz urzędnicy/ki :

- urzędów miast, gmin, województw
- instytucji rynku pracy
- instytucji pomocy społecznej.

Do projektu przystąpiło 299 osób, pracujących w instytucjach publicznych, znajdujących się na terenie 13 województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubelskiego, łódzkiego, mazowieckiego, opolskiego, podkarpackiego, podlaskiego, pomorskiego, ślą-

skiego, świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego oraz wielkopolskiego.

Główne cele projektu to podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej mechanizmów dyskryminacji oraz kształtowanie postaw równościowych, a w szczególności:

- uwrażliwienie na zjawisko nierównego traktowania
- nabycie praktycznych umiejętności przeciwdziałania dyskryminacji
- zwiększenie motywacji do kierowania się zasadą tolerancji oraz szacunku wobec osób z różnych grup cudzoziemskich
- dostarczenie wiedzy oraz umiejętności do korzystania z takich wzorów zachowań, które sprzyjają postawom otwartym na kontakty z cudzoziemcami

W ramach projektu zaplanowano i zrealizowano 20 dwudniowych sesji warsztatowo-szkoleniowych (każda obejmowała 14 godzin zajęć). Doboru metod stosowanych podczas warsztatów dokonywali trenerzy, biorąc pod uwagę analizę potrzeb (wcześniej określonych przez uczestników), stopień ich przygotowania do problematyki oraz otwartość ze strony uczestników na realizację metod aktywizujących. Program zajęć obejmował między innymi: symulacje, dyskusje, burze mózgów, filmy, psychodramy oraz studia przypadków i gry sytuacyjne.

Trenerzy biorący udział w projekcie korzystali z prezentacji oraz materiałów audiowizualnych. Warsztaty dawały okazję do ćwiczenia umiejętności rozpoznawania i reagowania na dyskryminację w środowisku pracy i życiu codziennym.

W spotkaniach warsztatowo-szkoleniowych brali także udział zaproszeni goście, tak zwane „Żywe książki” czyli cudzoziemcy o różnym statusie mieszkający w Polsce, którzy opowiadali o swoich doświadczeniach związanych z przyjazdem do naszego kraju, kontaktach z urzędnikami oraz o różnorodnych problemach adaptacyjnych. Ich obecność, a także możliwość dyskusji miała na celu przełamanie istniejących barier świadomościowo-poznawczych, stereotypów i uprzedzeń, a w konsekwencji wzrost akceptacji oraz szacunku wobec osób odmiennych etnicznie, kulturowo czy narodowościowo. Spotkania z Żywymi Książkami to wielokrotnie okazja do bezpośredniego otwartego kontaktu z osobami o innym kolorze skóry, poznanie kultury, religii systemu wartości oraz różnic w ocenie i postrzeganiu rzeczywistości. Spotkania te były bardzo wysoko oceniane przez osoby uczestniczące w warsztatach.

W ramach wsparcia merytorycznego beneficjenci otrzymywali cykliczny newsletter (w formie elektronicznej), zawierający treści edukacyjne z zakresu wiedzy wielokulturowej i antydyskryminacyjnej. Po zakończeniu projektu uczestnicy otrzymają także Raport Dobrych Praktyk, zawierający przykłady sytuacji nierównego traktowania wraz z ich szczegółową analizą (w tym penalizacją aktów dyskryminacji).



Zdjęcia przedstawiają sesje warsztatowo-szkoleniowe, które odbyły się w ramach projektu „Różnorodność w praktyce - edukacja antydyskryminacyjna dla urzędników i funkcjonariuszy publicznych”.

Fot. Jolanta Lange.

2.

Beneficjenci projektu

Grupę docelową działań projektu „Różnorodność w praktyce” stanowili urzędnicy/ki oraz funkcjonariusze/ki publiczni z całej Polski. W ramach rekrutacji skontaktowano się mailowo z ponad 485 instytucjami, a telefonicznie z ponad 250.

70 instytucji odmówiło od razu udziału w projekcie. Najczęstszymi powodami odmowy były: „brak zainteresowania ze strony pracowników” lub „zapotrzebowania na tego rodzaju szkolenia”, czy brak zgody ze strony kierownictwa, pomimo podkreśleń, że przyjmowane są również zgłoszenia indywidualne. Kilka osób decyzyjnych, pracujących na stanowiskach kierowniczych w instytucjach publicznych odmówiło przekazania informacji o projekcie swoim podwładnym, podając za powód brak problemu dyskryminacji w swoich placówkach. Warsztaty szkoleniowe odbywały się w okresie maj – listopad 2014 r. Uczestniczyło w nich 299 osób, w tym 58% stanowili mężczyźni, a 42% kobiety.

Podział uczestników ze względu na rodzaj miejsca pracy przedstawia wykres nr 1. Instytucje podzielono na następujące grupy:

- **urzędy:**

urzędy miast, gmin, województw, urzędy stanu cywilnego

- **instytucje rynku pracy:**

powiatowe urzędy pracy

- **instytucje pomocowe:**

miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej, środowiskowe domy samopomocy, centra pomocy rodzinie

- **jednostki Policji:**

powiatowe i gminne komendy policji, szkoły policji

- **placówki więziennictwa:**

zakłady karne oraz areszty śledcze

- **Straż Graniczna**

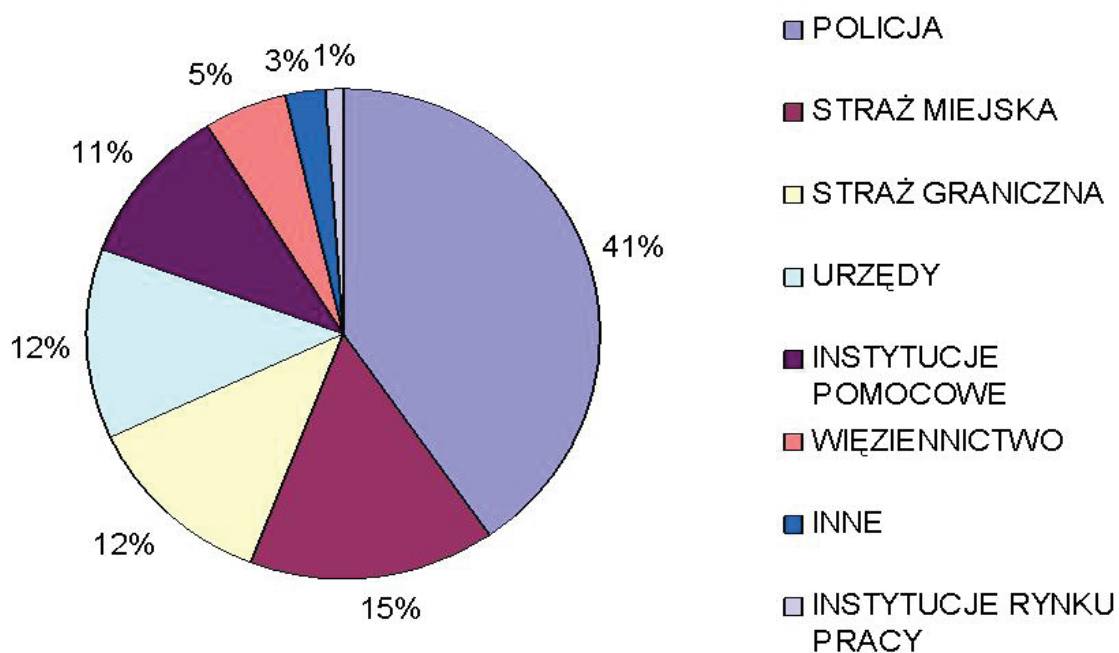
- **Straż Miejska**

- **inne:**

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Stowarzyszenie Gmin Ziemi Dobrzyńskiej, biblioteki miejskie.

Wykres nr 1

Procentowy udział pracowników poszczególnych rodzajów placówek w projekcie



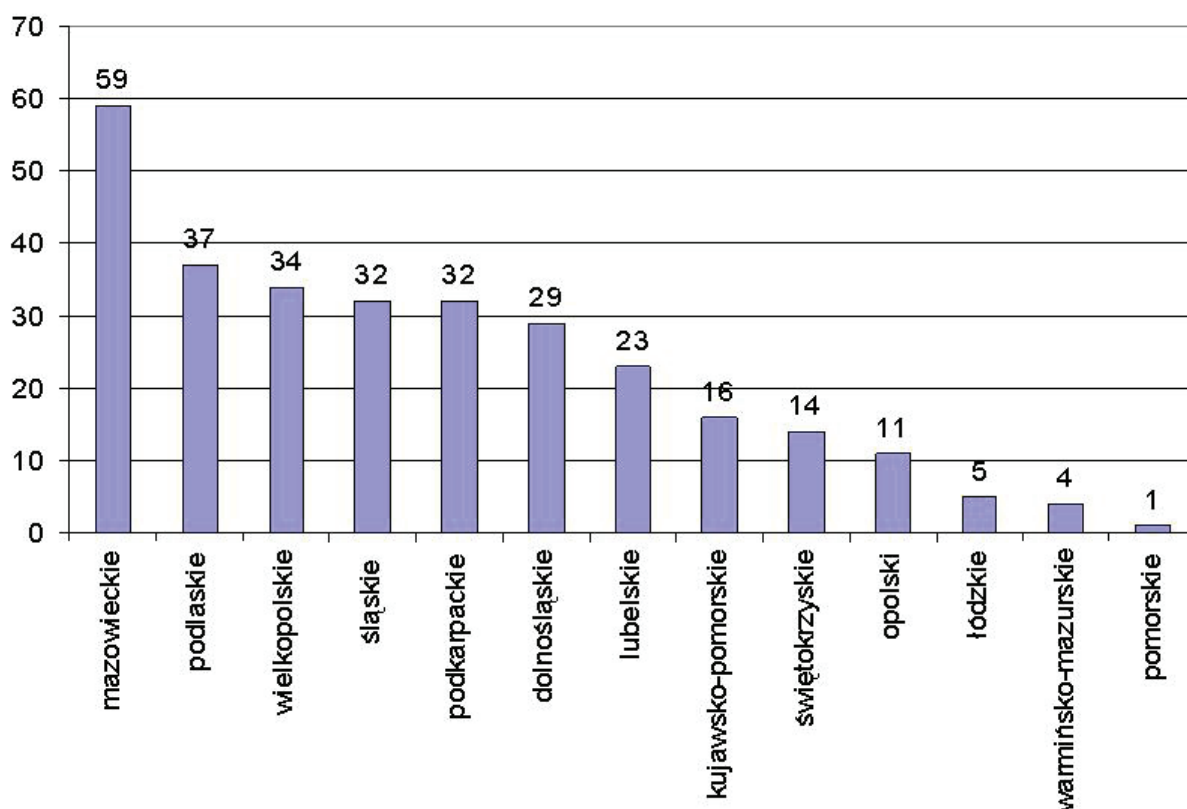
Źródło: dane pozyskane z formularzy zgłoszeniowych.

Największe zainteresowanie projektem, a co za tym idzie - najliczniejszy udział w szkoleniach odnotowano wśród funkcjonariuszy/ek Policji (41% zgłoszeń), następnie Straży Miejskiej (15%), Straży Granicznej oraz urzędów (po 12%) i instytucji pomocowych (11% zgłoszeń). Udział pozostałych grup (więziennictwo, urzędy pracy, inne) wynosił poniżej 10% zgłoszeń.

Projekt „Różnorodność w praktyce” kierowany był do urzędników/czek i funkcjonariuszy/ek w całym kraju. Rozkład osób uczestniczących według miejsca – siedziby urzędu lub innej placówki prezentuje poniższy wykres.

Wykres nr 2

Liczba beneficjentów projektu „Różnorodność w praktyce” zatrudniona w placówkach publicznych należących do danego województwa.



Źródło: dane pozyskane z formularzy zgłoszeniowych.

Według danych pochodzących z formularzy zgłoszeniowych 20% osób pochodziło z instytucji zlokalizowanych na terenie województwa mazowieckiego, zbliżone grupy osób (po około 10%) pochodziły z instytucji działających w województwie podlaskim, wielkopolskim, śląskim, podkarpackim i dolnośląskim. Udział osób z pozostałych województw był mniejszy niż 10%. Z danych wynika, że najmniejszy udział w projekcie mieli urzędnicy/czki i funkcjonariusze/szki z województw położonych na północy i zachodzie Polski.

Osoby uczestniczące w projekcie prezentowały szeroki zakres zajmowanych stanowisk: od referentów, przez inspektorów, specjalistów, po dyrektorów. Ma to istotne znaczenie, ponieważ pracownicy każdego szczebla podejmują decyzje mające potencjalny wpływ na doświadczenia osoby cudzoziemskiej wynikające z wizyty w placówce publicznej. Chodzi tu zarówno o pierwszy kontakt z placówką – tu najistotniejszą rolę odgrywają pracownicy najniższego szczebla, jak i o wyznaczanie odpowiednich standardów, co pozostaje w gestii przełożonych.

Na uwagę zasługuje fakt, że zaledwie około 10% uczestników zadeklarowało wcześniejszy udział w szkoleniach o tematyce antydyskryminacyjnej. Przystąpienie do projektu „Różnorodność w praktyce” było zatem dla prawie całej grupy beneficjentów nowym doświadczeniem w tej sferze. Rysuje to obraz nikłej otwartości instytucji na szkolenia w zakresie standardów wynikających z polityki równościowej oraz niedostatecznej oferty szkoleniowej w tym zakresie. Należy pilnie wkomponować w standard pracy instytucji konieczność edukacji pracowników w zakresie zachowań równościowych, wielokulturowych i kształtować postawy otwarte na różnorodność.

3.

Uczestnicy szkolenia w świetle wyników badań własnych

W ramach projektu „Różnorodność w praktyce” zaplanowano badania skierowane do osób uczestniczących w szkoleniach obejmujące swoim zakresem określenie poziomu wiedzy dotyczącej stereotypów, uprzedzeń oraz postaw wobec osób cudzoziemskich. Ponadto starano się ustalić procentowy przyrost wiedzy wynikający z treści szkolenia oraz stopień otwartości i postaw wobec grup cudzoziemskich. Ocenie poddano również stosowane metody edukacyjne i poziom wiedzy, a także umiejętności trenerskie.

Wszyscy uczestniczący w szkoleniach otrzymali do wypełnienia dwie ankiety: wstępną (przed rozpoczęciem szkolenia) i ewaluacyjną (po zakończeniu sesji szkoleniowej). Dokonano zatem dwóch pomiarów (pretest i posttest) i oceniono dzięki temu przyrost wiedzy, a także zmiany w zakresie świadomości uczestniczących osób w temacie występowania sytuacji, w której doszło do dyskryminacji.

Przed rozpoczęciem szkolenia za pomocą ankiety wstępnej zbadano również postawy uczestników/ek w zakresie dystansu społecznego wobec osób cudzoziemskich. Ankieta ewaluacyjna zawierała dodatkowo pytania dotyczące tzw. abolicji w stosunku do cudzoziemców (znajomości pojęcia oraz oceny efektów wprowadzenia ustawy z dnia 28 lipca 2011 r. o zalegalizowaniu pobytu niektórych cudzoziemców na terytorium RP oraz o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP i ustawy o cudzoziemcach)⁹

Badania uzupełnione były również poprzez ankiety wypełniane przez trenerów/ki po zakończeniu szkolenia, w celu dokonania oceny pracy z osobami uczestniczącymi w warsztatach szkoleniowych. Ankieta trenerska zawierała między innymi subiektywną ocenę poziomu wiedzy i motywacji uczestniczących w szkoleniach, przykłady metod najbardziej oraz najmniej angażujących uczestniczących w celu oceny przydatności dla procesu edukacyjnego poszczególnych ćwiczeń oraz opis sytuacji trudnych wraz z uwagami metodycznymi.

Zebrano 285 ankiet wstępnych, 252 ankiet ewaluacyjnych oraz 33 ankiety trenerskie. Dane pochodzące z tych ankiet zostały poddane analizie.

3.1

Poziom wiedzy antydyskryminacyjnej uczestników

W ankiecie umieszczono pytania dotyczące znaczenia podstawowych pojęć będących przedmiotem warsztatów antydyskryminacyjnych, takich jak : dyskryminacja, mowa nienawiści, stereotyp, uprzedzenia. Były to pytania zamknięte, jednokrotnego wyboru.

Pierwszy pomiar miał miejsce przed rozpoczęciem szkoleń i obrazował wyjściowy poziom posiadanej wiedzy. Drugie badanie odbywało się po zakończeniu szkolenia, zgodnie z za-

łożeniem, że na wyniki wpływ będą miały treści przekazywane uczestniczącym w procesie edukacyjnym. Odpowiedzi, których udzielały osoby badane zaprezentowano w poniższych tabelach. Wskazania prawidłowe zaznaczone są kolorem zielonym.

Tabela nr 1

Procentowy udział odpowiedzi na pytanie „Czym Pana/i zdaniem jest dyskryminacja wielokrotna?”

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach		Przyrost prawidłowych wskazań
	Badanie wstępne	Badanie po szkoleniu	
Tym samym, co dyskryminacja krzyżowa	2%	2%	
Dyskryminacją, z którą ktoś spotyka się wielokrotnie	13%	14%	
Dyskryminacją ze względu na kilka cech jednocześnie	40%	82%	105%
Nie znam takiego pojęcia	45%	2%	

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Tylko niespełna połowa ankietowanych potrafiła na wstępie odpowiedzieć na pytanie dotyczące dyskryminacji wielokrotnej. Udział w warsztacie w istotny sposób zwiększył odsetek prawidłowych odpowiedzi. W przypadku tego pojęcia odnotowano największy przyrost wiedzy. Ponadto obserwacje trenerskie potwierdziły fakt, że przed przystąpieniem do warsztatu uczestniczący mieli istotny problem z określeniem pojęcia „dyskryminacja wielokrotna” widać było, że mają trudności z ustaleniem tego, co nazywamy dyskryminacją oraz przypisaniem do tego pojęcia wielokrotności.

Tabela nr 2**Procentowy udział odpowiedzi na pytanie „Czym jest mowa nienawiści?”**

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach		Przyrost prawidłowych wskazań
	Badanie wstępne	Badanie po szkoleniu	
To agresywne wypowiedzi charakterystyczne dla grup kibiców piłkarskich	11%	9%	
To atak werbalny lub przemilczanie, a jej ofiarą padają grupy marginalizowane lub wykluczane	64%	80%	25%
Jest nią każda krytyka mniejszości narodowych	17%	11%	
To brak używania form grzecznościowych	8%	0%	

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Pytanie o mowę nienawiści nie sprawiało uczestnikom większych problemów, zwłaszcza po zakończonym szkoleniu. Ponieważ znajomość tego pojęcia była wyższa na samym początku, nie odnotowano tak istotnego przyrostu wiedzy, jak w przypadku pytania dotyczącego dyskryminacji wielokrotnej. Obserwacje trenerskie dostarczyły ponadto informacji, iż w znacznej części uczestnicy nie potrafili opisać zjawisk należących do grupy pojęciowej „mowa nienawiści”, a ponadto nie znali nośników informacji, które propagują to zjawisko (np. internetowy portal Redwatch, będący obiektem zainteresowań organów ścigania na całym świecie). Wiedza o zjawisku była raczej powierzchowna, bez głębszego zrozumienia zakresu w jakim mówimy o tym zjawisku.

Tabela nr 3**Procentowy udział odpowiedzi w pytaniu „Proszę zaznaczyć stwierdzenie, które NIE JEST prawdziwe”**

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach		Przyrost prawidłowych wskazań
	Badanie wstępne	Badanie po szkoleniu	
Stereotypy są uproszczonym, uogólnionym obrazem pewnych zbiorowości	22%	16%	
Stereotypy mogą być pozytywne lub negatywne	16%	32%	
Stereotypy są tym samym, co uprzedzenia	38%	47%	24%
Stereotypy mogą być bazą dla zachowań dyskryminujących	24%	5%	

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Pytanie dotyczące stereotypów i poprawności stosowania tego pojęcia było dla badanych trudne. Odsetek pozytywnych odpowiedzi przed szkoleniem był niezbyt wysoki (poniżej 40%) i nie wzrósł znacząco w ankietach ewaluacyjnych. Być może konstrukcja pytania, które zawierało przeczenie w sposób sztuczny podnosiło poziom wymagań percepcyjnych wobec poznawczego przetworzenia treści zadania. Obserwacje trenerskie wskazywały na fakt potocznego stosowania przez uczestników szkoleń pojęcia stereotyp i częstego utożsamiania stereotypizacji z pojęciem uprzedzenia. W procesie edukacyjnym stawiano duży nacisk na przybliżenie uczestnikom różnicy w zakresie pojęciowym, posługując się przykładami i szczegółowo analizując powstawanie stereotypów i uprzedzeń.

Tabela nr 4

Procentowy udział odpowiedzi na pytanie: „Bezpośrednie znieważanie danej grupy narodowościowej jest w Polsce:”

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach		Przyrost prawidłowych wskazań
	Badanie wstępne	Badanie po szkoleniu	
Uważane jedynie za czyn nieetyczny	14%	10%	
Jest to działanie ścigane z mocy kodeksu karnego	79%	87%	9%
Nie pociąga za sobą żadnych konsekwencji, bo Konstytucja gwarantuje każdemu prawo do wolności poglądów	7%	3%	

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - wrzesień

Analiza tego pytania obejmuje cykl szkoleń które odbyły się miesiącach maj-wrzesień. Zebrano w tym czasie 177 ankiet wstępnych i 150 ankiet ewaluacyjnych. W pytaniu dotyczącym podstawy prawnej regulującej odpowiedzialność osoby stosującej mowę nienawiści wykazano niewielki przyrost wiedzy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że wynikał on z bardzo wysokiego odsetka prawidłowych wskazań zarówno przed szkoleniami, jak i po ich zakończeniu.

W miesiącu wrześniu pytanie dotyczące kary za czyn znieważania grupy narodowościowej zostało zastąpione dwoma pytaniami związanymi z tzw. abolicją w stosunku do cudzoziemców. Zmiany tej dokonano ze względu na fakt, iż w trakcie realizacji szkoleń trenerzy dostrzegli ogromną potrzebę przyjrzenia się tej kwestii (więcej informacji na ten temat znajduje się w następnym rozdziale).

Podsumowując wyniki zawarte w powyższych tabelach należy stwierdzić, że uczest-

niczący w projekcie „Różnorodność w praktyce” posiadali przed szkoleniem pewien poziom wiedzy z zakresu stawianych im pytań, choć wyniki plasowały się na dość przeciętnym poziomie. Stosunkowo trudnym zadaniem okazało się dla badanych osób podanie prawidłowej odpowiedzi na pytanie o dyskryminację wielokrotną oraz stereotypy (tu najczęściej popełnianym błędem było utożsamianie stereotypów z uprzedzeniami).

W celu zebrania większej ilości informacji na temat przygotowania antydyskryminacyjnego uczestników dokonano bardziej szczegółowych zestawień. Poniższe tabele zawierają odsetek prawidłowych odpowiedzi w podziale na dwie grupy wiekowe oraz grupy o różnym statusie zawodowym (funkcjonariusz/ka lub urzędnik/czka).

Tabela nr 5

Prawidłowe wskazania w pytaniach dotyczących pojęć związanych z dyskryminacją w podziale na grupy wiekowe

	do 35 lat	od 36 lat
dyskryminacja wielokrotna	40%	41%
mowa nienawiści	71%	60%
stereotypy	40%	36%
kara za znieważanie	77%	78%

Źródło: dane z ankiety wstępnej

Tabela nr 6

Prawidłowe wskazania w pytaniach dotyczących pojęć związanych z dyskryminacją z uwzględnieniem statusu zawodowego badanych osób

	urzędnicy / urzędniczki	funkcjonariusze/ funkcjonariuszki
dyskryminacja wielokrotna	39%	41%
mowa nienawiści	64%	64%
stereotypy	14%	16%
kara za znieważanie	69%	83%

Źródło: dane z ankiety wstępnej

Wyniki zawarte w tabelach prowadzą do następujących wniosków:

1. Wiedza dotycząca nierównego traktowania grup mniejszościowych (w tym także osób cudzoziemskich, z którymi badani mieli kontakt w miejscu pracy) zasadniczo nie wzrastała wraz z wiekiem, a co się z tym wiąże - ze stażem pracy. Pracownicy/ce ze starszej grupy wiekowej (powyżej 35 lat) wypadali nieco gorzej.
2. Funkcjonariusze/ki prezentowali generalnie wyższy poziom wiedzy od urzędników/czek. Jest to prawdopodobnie widoczny efekt odpowiednich systemowych rozwiązań i działań edukacyjnych kierowanych do tej grupy. Wśród których warto wymienić:
 - istnienie w Policji sieci pełnomocników ds. ochrony praw człowieka, którzy inicjują i prowadzą szkolenia wewnętrzne dla pracowników policji
 - dostępność dwóch istotnych publikacji (poradników merytoryczno-metodycznych) o tematyce antydyskryminacyjnej:
 - a) „Działania antydyskryminacyjne w jednostkach Policji” (pod redakcją Krzysztofa Łaskiewicza), wydane w 2013 roku¹⁰.

b) „Poradnika antydyskryminacyjnego dla funkcjonariuszy policji” z 2009 roku opracowanego przez Jolantę Lange, Beatę Machu-Telus i Lecha M. Nijakowskiego, wydanego w 2009 r. przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego Pro Humanum¹¹. Publikacja ta, będąc podręcznikiem trenerskim, stanowi istotne merytoryczne wsparcie dla działalności szkoleniowej w Policji.

3.2

Percepcja pojęcia i zakres obowiązywania abolicji dla cudzoziemców w Polsce

Podczas prowadzenia sesji szkoleniowych trenerzy zdali sobie sprawę z niepokojącego zjawiska. Gdy rozpoczynali dyskusję na temat abolicji dla cudzoziemców, okazywało się, że uczestnicy szkolenia w większości wypadków nie znali tego pojęcia. Dlatego postanowiono we wrześniu do ankiet dołączyć dwa pytania. Wyniki badania wizualizują problem.

Pojęcie abolicji było znane jedynie 48% na 101 ankietowanych osób. Należy jednak zaznaczyć, że była to tylko deklaracja „tak” lub „nie”, bez prośby o podanie definicji pojęcia. Prawdopodobnie stąd tylko 16% podało odpowiedź na pytanie drugie: „Jak ocenia Pan/Pani wdrożenie oraz skutki abolicji?”. Niestety odpowiedzi były bardzo lakoniczne, często ograniczały się do jednego słowa. Na 16 wypowiedzi przypadło 11 ocen pozytywnych typu: „dobrze”, „pozytywnie”, „bez szkody dla funkcjonowania państwa”, 2 były negatywne: „zbyt niskie efekty”, „negatywnie”. 3 odpowiedzi pochodziły od osób wskazujących na bardziej

skomplikowany efekt wprowadzenia ustawy: beneficjenci oceniali „pomysł pozytywnie, ale organizację i realizację negatywnie” lub „wdrożenie pozytywnie, skutki negatywnie”.

Wyniki te są zastanawiające, ponieważ kontakt z osobami cudzoziemskimi stanowił istotną część pracy warsztatowej tej grupy badanych osób (licznie reprezentowanej na przykład przez funkcjonariuszy Straży Granicznej). A przecież ustawa „abolicyjna” jest w swoim założeniu dla części cudzoziemców w Polsce szansą na normalne życie, a zatem aktem prawnym o niezwykłym znaczeniu. Z obserwacji trenerskich wynikało, że uczestnicy systemowo nie byli informowani o takim zapisie prawnym, nie wykorzystywali więc możliwości z tego aktu w swoich kontaktach z cudzoziemcami. Wobec czego nie traktowali również „abolicyj” jako sposobu na ułatwienie sytuacji cudzoziemców w Polsce.

3.3

Postawy uczestników wobec osób cudzoziemskich

Uczestnicy przed rozpoczęciem szkoleń odpowiedzieli w ankiecie na kilka pytań, które badały ich postawy wobec cudzoziemców. Tworząc pytania, bazowano między innymi na badaniu przeprowadzonym w 2006 roku przez CBOS „Obcokrajowcy pracujący w Polsce”¹². Poruszane kwestie miały głównie wymiar ekonomiczny i dotyczyły: zatrudniania cudzoziemców, ich wynagradzania, a także wsparcia materialnego ze strony państwa. Poziom przyzwolenia na dostęp do równych praw, na korzystanie ze świadczeń, a wreszcie zainteresowanie problemami tej grupy osób świadczyły niebezpośrednio o stosunku wobec cudzoziemców.

Jak wskazują wyniki zdecydowana większość badanych nie przywiązuje wagi do tego, czy ich koledzy i koleżanki będą Polakami/Polkami czy osobami cudzoziemskimi (tabela nr 5). Niespełna 70% badanych zadeklarowało, iż nie widzi problemu w codziennym zawodowym kontakcie z osobami pochodzącymi spoza Polski. Jak wykazują jednak badania ISP Projekt „Różni, ale równi – badania nad równym traktowaniem cudzoziemców w Polsce” jednym z problemów, z jakim spotykają się cudzoziemcy w Polsce, jest ich nierówne traktowanie na rynku pracy. Dyskryminacja migrantów ma często miejsce już w momencie wchodzenia na rynek pracy, czyli na etapie rekrutacji. Pomimo, że pracodawcy mają jasno sprecyzowany nakaz równego traktowania i często posługują się określonymi kryteriami selekcji, zdarza się, że w procesie oceny aplikacji stereotypy i uprzedzenia biorą górę¹³.

Tabela nr 7

„Gdyby miał/a Pan/i możliwość wyboru współpracowników, to czy wybrałby/aby Pan/Pani osobę będącą cudzoziemcem/ką czy Polakiem/Polką ?

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach
cudzoziemca/kę	2%
Polaka/kę	29%
nie ma znaczenia	69%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Odpowiedzi na kolejne pytanie świadczą o tym, że deklarowane przyzwolenie na codzienną współpracę ma mimo wszystko pewne ograniczenia. Nie dotyczy bowiem prawdopodobnie wszystkich cudzoziemców w równym stopniu. Są pewne grupy osób, co do których według 10% badanych restrykcje ograniczeń wjazdu i pobytu są zbyt małe (tabela nr 8). Obserwacje trenerskie wskazują na fasadowość i deklaratywność tego stwierdzenia ukrytą za określeniem „nie ma znaczenia”. Przy głębszej analizie i dyskusji okazywało się,

że uczestnicy szkoleń mają bardzo małe lub żadne doświadczenie we współpracy z cudzoziemcami. Nigdy z nimi nie pracowali, deklarują pozorną otwartość przy jednoczesnym ograniczeniu i wyliczaniu przeszkód: brak dostatecznej znajomości języka, brak zaufania, obywatelstwo, religia, reakcja klientów itd. Powyższe miały stanowić argument przeciwko zatrudnianiu cudzoziemców w reprezentowanych przez uczestników instytucjach.

Tabela nr 8

„Czy Pana/i zdaniem obecny poziom ograniczeń wjazdu i pobytu dla cudzoziemców jest w Polsce:”

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach
optymalny	84%
zbyt liberalny dla (wymień)	10%
zbyt restrykcyjny dla (wymień)	6%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Wśród wymienionych grup, wobec których poziom ograniczeń jest zbyt liberalny znaleźli się: „obywatele Gwinei, Sierra Leone i Liberii”, „wyznawcy islamu”, „Romowie”, osoby pochodzące z krajów arabskich”, „osoby nie posiadające żadnego źródła dochodów i utrzymania”. Grupą, co do której poziom ograniczeń wjazdu i wyjazdu jest zbyt restrykcyjny są według badanych obywatele Ukrainy.

Te wskazania nawiązują do wyników badania „Mowa nienawiści w Polsce 2014” (przeprowadzonego przez Centrum Badań na Uprzedzenia we współpracy z Fundacją Batorego)¹⁴. Zgodnie z nimi największą akceptację mowy nienawiści zaobserwowano odnośnie Romów oraz muzułmanów. Świadczy to o mało pozytywnym stosunku Polaków wobec tych grup. Najmniejszą akceptację mowy nienawiści odnotowano między innymi względem osób pochodzących z mniejszości ukraińskiej.

Bardzo ciekawie prezentują się na tym tle odpowiedzi na kolejne pytanie (o pomoc materialną dla cudzoziemców). Aż 30% badanych funkcjonariuszy/ek i urzędników/ek uważa, że jest ona zbyt duża. W trakcie zajęć pojawiały się głosy wspierające taką postawę: „mamy swoich biednych”, „u nas też jest bezrobocie”, „nasze rodziny nie mają mieszkań”, „za dużo pomagamy obcym a nie swoim” itd.

Tabela nr 9

„Czy Pana/i zdaniem, pomoc materialna świadczona przez Polskę na rzecz cudzoziemców jest:”

Treść odpowiedzi:	Udział odpowiedzi w procentach
Zbyt duża, jest wiele innych ważniejszych celów	30%
Za mała, powinniśmy lepiej zadbać o zabezpieczenie podstawowych potrzeb życiowych tych osób	16%
Nie wiem, nie interesuję się tym	54%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

W tym miejscu warto wspomnieć, że zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, stawka dzienna pomocy dla cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy wynosi 25 zł (na dzień na osobę). Kwota ta systematycznie maleje wraz ze wzrostem liczby osób w rodzinie cudzoziemskiej (w przypadku czteroosobowej rodziny jest to już tylko 12,50 zł dziennie na osobę)¹⁵.

Czy badani mieli świadomość wysokości tych kwot? Niestety znaczny odsetek nie posiadał takiej wiedzy. Ponad połowa beneficjentów wskazała, że nie wie jak przedstawia się poziom materialnej pomocy dla cudzoziemców lub się „tym nie interesuje”.

Odpowiedzi na kolejne pytanie, dotyczące wysokości zarobków pokazują, że beneficjenci w zdecydowanej większości uznają za oczywiste równość wynagrodzeń Polaków i cudzoziemców.

Tabela nr 10

„Czy uważa Pan/i, że zatrudnieni w Polsce cudzoziemcy powinni zarabiać w porównaniu z Polakami:”

Treść odpowiedzi	Udział odpowiedzi w procentach
zdecydowanie mniej	2%
trochę mniej	3%
tyle samo	70%
tyle, ile sami wynegocjują	25%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Jednakże aż jedna czwarta badanych twierdzi, że cudzoziemcy powinni zarabiać „tyle, ile sami wynegocjują”, co wcale nie oznacza równych szans. Mniejszości są szczególnie narażone na naruszanie ich praw. Przy czym dyskryminacja nie jest wynikiem ich postawy, cech osobowości czy zachowania lecz sytuacji, w której się znajdują, włączającej ich w rolę podległą, uzależnioną od innych. Właśnie dlatego podejmuje się działania służące ochronie praw osób narażonych na dyskryminację, między innymi w postaci uregulowań prawnych, zakładając że bez pomocy z zewnątrz sytuacja tych osób nie ulegnie poprawie. Jest to mechanizm wyrównywania szans osób i grup narażonych na wykluczenie.

W tabelach nr 9 i 10 zestawiono także wybrane odpowiedzi na powyższe pytania, dokonując podziału ze względu na wiek i status zawodowy uczestników szkoleń.

Tabela nr 11

Wybrane odpowiedzi pytań dotyczących postaw, a grupy wiekowe osób badanych

	osoby do 35 lat	osoby od 36 lat
Nie ma znaczenia czy współpracownik/czka będzie Polakiem/Polką czy osobą cudzoziemską	73%	67%
Poziom ograniczeń wjazdu i pobytu dla cudzoziemców jest w Polsce zbyt liberalny	13%	8%
Pomoc materialna świadczona przez Polskę na rzecz cudzoziemców jest zbyt duża	33%	28%
Zatrudnieni w Polsce cudzoziemcy powinni zarabiać w porównaniu Polakami tyle, ile sami wynegocjują	23%	25%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Uczestnicy należący do młodszej grupy wiekowej byli bardziej skłonni deklarować brak znaczenia dla pochodzenia swojego współpracownika/czki, ale częściej twierdzili, że pomoc świadczona przez państwo dla cudzoziemców jest zbyt duża, a ograniczenia wjazdu do kraju zbyt liberalne. A zatem tolerancja i otwartość młodszych osób były prawdopodobnie w pewnej mierze fasadowe. Pytania o konkretne kwestie ekonomiczno-prawne budziły u osób do 35 lat. pewne obawy w większym stopniu niż u starszych kolegów i koleżanek.

Tabela nr 12

Wybrane odpowiedzi, a status zawodowych osób badanych

	urzędnicy / urzędniczki	funkcjonariusze/ funkcjonariuszki
Nie ma znaczenia czy współpracownik/czka będzie Polakiem//Polką czy osobą cudzoziemską	71%	68%
Poziom ograniczeń wjazdu i pobytu dla cudzoziemców jest w Polsce zbyt liberalny	3%	12%
Pomoc materialna świadczona przez Polskę na rzecz cudzoziemców jest zbyt duża	23%	32%
Zatrudnieni w Polsce cudzoziemcy powinni zarabiać w porównaniu Polakami tyle, ile sami wynegocjują	39%	20%

Źródło: dane z ankiety wstępnej z miesięcy: maj - październik

Znaczne rozbieżności względem wybranych odpowiedzi dotyczyły statusu zawodowego badanych. W przypadku trzech pozycji mniej pozytywnym stosunkiem względem cudzoziemców wykazali się funkcjonariusze/ki, choć zdecydowanie mniej osób z tej grupy pozostawiłoby kwestię wysokości wynagrodzenia samej negocjacji.

Czy funkcjonariusze/szki wraz z nabywaniem wiedzy antydyskryminacyjnej mieli/miały do tej pory okazję zmierzyć się z własnymi uprzedzeniami? Jak skuteczne w tym zakresie okazały się dotychczasowe działania pełnomocników? Są to pytania, które wymagają dalszych obserwacji i badań.

3.4

Sytuacyjny kontakt z dyskryminacją

Przed rozpoczęciem szkoleń 44% procent osób wskazywało na uczestniczenie w wydarzeniu podczas którego doszło do dyskryminacji (pytania włączono do ankiety we wrześniu, liczba przebadanych osób wynosiła 100). Odsetek ten wzrósł w ankietach wypełnianiach po dwudniowych sesjach do 62%. Uczestnicy, zyskując nową wiedzę podczas warsztatów, poszerzali swoją świadomość na temat sytuacji w których dochodzi do dyskryminacji i uczyli się je lepiej rozpoznawać, często rekonstruując własne doświadczenia poprzez spojrzenie na nie z nowej perspektywy.

Badani pytani przed szkoleniem o rodzaj dyskryminacji na pierwszym miejscu podawali kolor skóry, a następnie płeć. Po dwóch dniach zajęć proporcje się odwróciły. Na pierwszym miejscu pojawiła się dyskryminacja ze względu na płeć, a za nią – kolor skóry.

W świetle opisów i rozmów z trenerami/kami zagadnienie dyskryminacji ze względu na płeć okazało się bardzo angażujące emocjonalnie uczestników. Podczas szkoleń dochodziło do ujawniania poglądów o zabarwieniu seksistowskim, np.: „kobiety powinny lepić pierogi, a nie pchać się do pracy w”, „jakby się tu do mnie jakaś baba zgłosiła, natychmiast bym jej udowodnił, że się nie nadaje”, „musimy wychowywać własne dzieci, a to powinny robić kobiety”, „kobieta to przede wszystkim matka”, „kobieta nie może wykonywać pracy takiej jak mężczyzna”, „jest mniej odporna na stres”, „przeszkadza mężczyznom w pracy”, „powinna być podziwiana i ładna”. Kwestia ta jest niezwykle istotna i wskazuje na funkcjo-

nujący stereotypowy obraz kobiety oraz zamykanie przed kobietami niektórych zawodów.

Te same ograniczenia stawiane były przed cudzoziemcami/kami zwłaszcza w odniesieniu do zatrudnienia. Podczas zajęć mówiono o niechęci do zatrudniania cudzoziemców w reprezentowanych przez uczestników instytucjach. „W przeważającej większości cudzoziemcy nie pracują w tych instytucjach i nie powinno się ich zatrudniać” - tak określali to uczestniczący w warsztatach. Argumentując w dyskusji takie postawy stwierdzeniami, że cudzoziemcy: „nie znają przepisów”, „nie znają języka”, „nie można mieć do nich zaufania”, „sprawiają kłopot”. Dodawali, że „procedury naboru nie przewidują takich możliwości i można je dostosować tak, aby skutecznie zablokować możliwość aplikowania i zatrudniania”, a ponadto (cudzoziemcy) „są leniwi i roszczeniowi”. Powyższe wypowiedzi wskazują na stereotypowe i nacechowane niechęcią postawy wobec osób nie pochodzących z Polski, chociaż na poziomie deklaracyjnym badani twierdzili, że nie ma to dla nich znaczenia. Dopiero dyskusja oraz realizowane ćwiczenia uwidaczniały problem, który jednak w trakcie zajęć i treningu ulegał zmianie. Świadczą o tym wypowiedzi beneficjentów po zakończeniu szkoleń. Na pytanie: „z czym wychodzimy ze szkolenia” odpowiadali:

„już nigdy moje dzieci nie powiedzą słowa murzyn”, „myślałem, że jestem tolerancyjny, a okazało się, że jeszcze sporo mi brakuje”, „wreszcie stałam w „cudzych butach”, „myślałem, że dyskryminacja to nie problem, a teraz wiem, że sam dyskryminuję”, „sporo pracy przede mną”, „muszę to przemyśleć”, „dziękuję – otworzyły mi się oczy”.

Są to bardzo mocne stwierdzenia i świadczą o głębokim wewnętrznym przepracowaniu przez uczestników szkoleń własnego stosunku wobec osób cudzoziemskich i innych grup mniejszosciowych.

3.5

Warsztaty antydyskryminacyjne w ocenie uczestników (ewaluacja)

Uczestnicy szkoleń oceniając całość warsztatów uznali, że ich oczekiwania związane z zajęciami zostały spełnione (82%), częściowo usatysfakcjonowanych było 16% osób, a niezadowolonych 2%. Należy zaznaczyć, że na wstępie każdego szkolenia zbierano informacje o oczekiwaniach, jakie mają uczestniczący. Najczęściej zgłaszali oni takie potrzeby, jak: „wiedza”, „co to jest dyskryminacja i jak ją rozpoznać”, „co to jest gender”, „jakie są przepisy prawa wobec dyskryminacji”, „jak przeciwdziałać uprzedzeniom” oraz „co mogę zrobić, aby kontrolować swoje zachowania”.

Tematyczny zakres szkolenia beneficjenci projektu uznali za właściwy (89%). Na zbyt wąski obszar omawianych kwestii wskazało 9% (uczestnicy odczuli niedosyt zwłaszcza w kwestii omawiania: aspektów prawnych, a następnie dyskryminacji ze względu na płeć, a także specyfiki pracy „służb mundurowych w kontekście omawianych zagadnień”).

Dla 2% uczestników zakres tematyczny szkolenia był zbyt szeroki (jedna osoba określiła to jako nadmiar: „ogólnych informacji, historii i ujęcia naukowego”). Znaczny odsetek osób wskazał, że szkolenie pozwoliło im nabyć umiejętności, które ułatwią pracę (82% badanych). Przeciwnego zdania było 4% osób, a 14% było niezdecydowanych.

Uczestnicy wysoko ocenili szkolenia pod względem organizacji. Średnia ocen wynosiła powyżej 4 w skali od 1 do 5 dla każdego z elementów: miejsca szkolenia, długości szkolenia, materiałów szkoleniowych, kwestii informacyjno-organizacyjnych (tu była najwyższa średnia wynosząca 4,7). Trenerzy/ki uzyskali także wysokie noty, średnie ocen także wynosiły powyżej 4 dla każdej z ocenianych cech: przekazywanie wiedzy w zrozumiały sposób, zdolność zaangażowania uczestników, postawa wobec uczestników i przygotowanie merytoryczne (ten element został oceniony najwyżej, średnia wszystkich ocen wynosiła 4,8).

4.

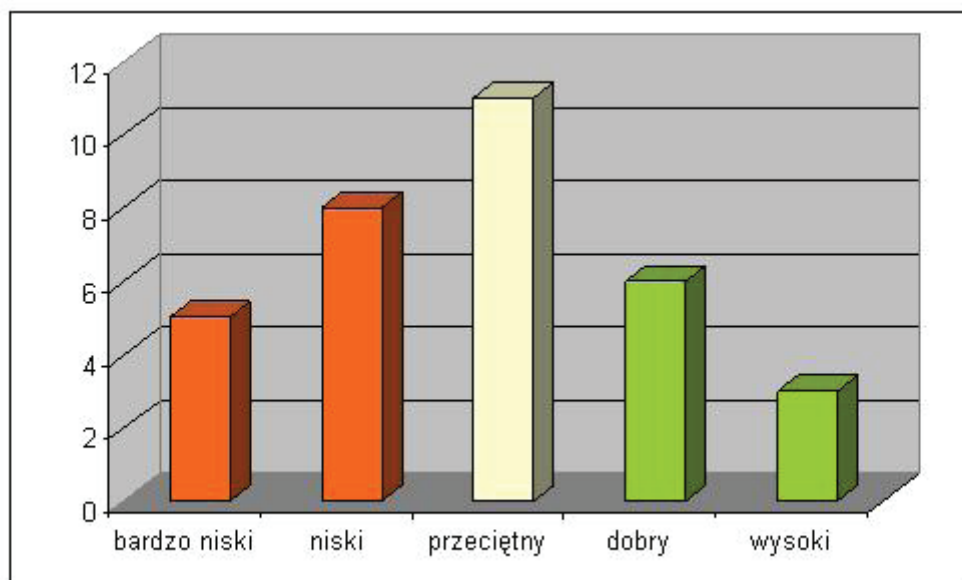
Wyniki obserwacji i opinie kadry trenerskiej odnośnie pracy z uczestnikami

Grupa trenerów/ek (6 osób) biorących udział w projekcie „Różnorodność w praktyce” wypełniła 33 ankiety (wybrane osoby prowadziły po kilka szkoleń).

Według subiektywnej oceny trenerów/ek wyjściowy stan merytorycznej wiedzy uczestników związanej z tematyką szkolenia wynosił przeciętnie 2,8 w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo niski poziom wiedzy, a 5 bardzo wysoki. Rozkład ocen przedstawia poniższy wykres. Z danych wynika, że 39% ocen należało do kategorii „bardzo niski” lub „niski” poziom wiedzy.

Wykres nr 3

Wstępny poziom wiedzy antydyskryminacyjnej prezentowanej przez uczestników - ilość wskazań (opinie trenerów)

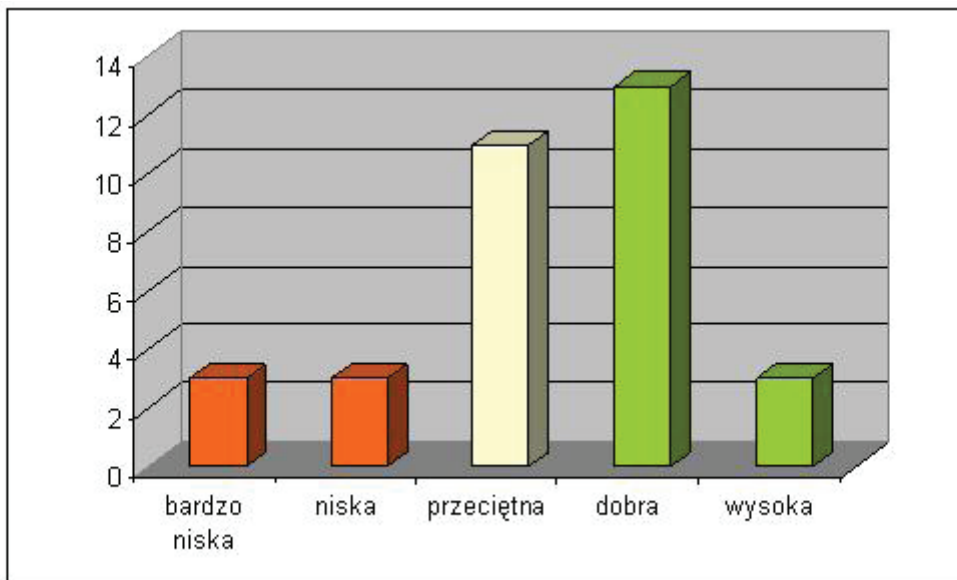


Źródło: dane z ankiety trenerskiej (maj – październik)

Motywację uczestników oceniono średnio jako 3,3 w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo niską motywację, a 5 bardzo wysoką. Ocen, które wskazywały na dobrą lub wysoką motywację było znacznie więcej (48%) niż ocen niskich lub bardzo niskich w tym zakresie (18%). Rozkład poszczególnych grup ocen zawiera wykres nr 4.

Wykres nr 4

Subiektywna ocena motywacji uczestników dokonana przez trenerów (ilość wskazań)



Źródło: dane z ankiety trenerskiej (maj – październik)

Trenerzy dodawali, że uczestnicy największe zaangażowanie wykazywali w wielu różnorodnych zadaniach, a zwłaszcza w tych ocierających się o kwestie prawne. Kwalifikowanie konkretnych przykładów jako czynów dyskryminacji i ich penalizacja okazały się dla uczestników bardzo ciekawe.

Uczestnicy głęboko angażowali się także w zadania polegające na wchodzeniu w role osób doświadczających nierównego traktowania. Choć były też takie role, których unikali lub zdecydowanie odrzucali, np.: „mogę być niepełnosprawnym na wózku, upośledzonym, bezrobotnym, ale nie gejem!”; choroba HIV okazała się „prawdziwą tragedią życiową”, wykluczającą w oczach uczestników szkoleń jej nosicieli ze wszelkiej aktywności we wszystkich sferach życia. Niewiele osób chciało się także postawić w roli Roma czy Romki.

Małe zaangażowanie pojawiło się podczas ćwiczeń, które wymagały wysiłku ze strony szkolonych osób np. opis sytuacji związanej z dyskryminacją i opis własnej reakcji na takie zdarzenie. Beneficjenci nie chcieli też identyfikować zjawiska dyskryminacji w oparciu o własne doświadczenia, chętnie natomiast opisywali zasłyszane sytuacje lub takie, w których byli biernymi świadkami.

Do obszarów trudności trenerzy zaliczyli przede wszystkim: brak podstawowej wiedzy o dyskryminacji i nierównościach oraz przyczynach które do tego prowadzą, opór przed omawianiem kwestii istotnych dla danej grupy zawodowej, takich jak: stosunek i rozumienie osób przebywających w ośrodkach dla cudzoziemców, cudzoziemcy a kwestie procedury uzyskiwania prawa pobytu, pomoc socjalna dla rodzin cudzoziemskich, edukacja dzieci cudzoziemskich, interwencja w środowisku cudzoziemskim, kontakt cudzoziemiec -urzędnicy itp.

Stosunkowo często w opinii trenerów pojawiało się stwierdzenie, że „grupa uważa pojęcie dyskryminacji za przesadzone – chyba że dotyczy ono własnej grupy zawodowej”. Szczególnie w początkowej fazie szkolenia ujawniały się postawy negujące samo pojęcie dyskryminacji jako wytworu polityczno-medialnego, który tak naprawdę nie istnieje.

W trakcie trwania zajęć wzrastała świadomość (był to proces widoczny), praca z grupa stawała się łatwiejsza, a dyskusja nie odbiegała od tematu. W tych grupach, w których motywacje do zdobywania wiedzy były bardzo wysokie, osiągnano pozytywny efekt - po pierwsze zrozumienia problemu, a po drugie postaw otwartości do dalszego pogłębiania wiedzy oraz stosowania jej jako czynnika pomocnego w wykonywanej pracy.

W niektórych grupach nie można było osiągnąć takiego stanu ze względu na bardzo hermetyczny stosunek do problemu – udawało się to dopiero po wprowadzeniu bloku prawnego. Wtedy, gdy zderzenie rzeczywistości z przepisami prawa uwidaczniało istnienie problemu (takie grupy stanowiły zdecydowaną mniejszość).

5.

Podsumowanie

Wyniki badania przeprowadzonego z udziałem wszystkich uczestników szkoleń, a także obserwacje trenerów prowadzą do następujących wniosków:

- poziom wiedzy antydyskryminacyjnej u beneficjentów był przeciętny (funkcjonariusze/ki na tym polu wypadali/ły nieznacznie korzystniej).
- pozytywnie należy ocenić fakt, że wiedza uczestników dotycząca podstawowych terminów związanych z dyskryminacją wzrastała w trakcie szkoleń. Wskazuje to na zaangażowanie beneficjentów i ich czynne uczestnictwo w procesach szkoleniowych. Potwierdzają to również obserwacje trenerów.
- „abolicja dla cudzoziemców” była dla uczestników terminem praktycznie nieznanym
- beneficjenci deklarowali niski stopień dystansu wobec osób cudzoziemskich, choć byli skłonni w ograniczonym stopniu przyznawać im większą pomoc materialną oraz preferencyjne działania społeczno-zawodowe. Duża grupa osób, chociaż na co dzień zajmuje się sprawami cudzoziemców, nie wykazywała w ogóle zainteresowania tą kwestią
- niektóre grupy według uczestników są szczególnie narażone na dyskryminację (są to: mniejszości seksualne, Romowie, osoby będące nosicielami HIV, cudzoziemcy). Potwierdziły to również obserwacje trenerskie, dyskusje oraz efekty ćwiczeń warsztatowych
- zagadnienie dyskryminacji ze względu na płeć (seksizm) u wielu uczestników szkoleń wywoływało zachowania dyskryminujące zwłaszcza w zakresie mikronierówności
- beneficjenci uznali szkolenia za wartościowe, a treści w nich zawarte za przydatne w ich pracy zawodowej

6.

Rekomendacje

Zainteresowanie projektem oraz pozytywna ocena szkoleń pozwalają twierdzić, że istnieje duże zapotrzebowanie na działania edukacyjne w obszarze równego traktowania oraz przeciwdziałania postawom dyskryminującym. Grupami, do których należałoby kierować w przyszłości podobne inicjatywy są w szczególności pracownicy Urzędów Pracy (znikomo reprezentowani wśród uczestników projektu). Zasadne wydaje się także dalsze edukowanie pracowników Straży Granicznej, Straży Miejskiej, Policji i Służby Więziennej. Pracujący w szeregach Służby Więziennej należą do grupy zawodowej, do której kierowanych jest bardzo niewiele szkoleń z obszaru przeciwdziałania dyskryminacji i wdrażaniu polityki równości. Grupa ta zasługuje na szczególną uwagę obok Straży Granicznej, do której należy skierować szeroką ofertę szkoleniową.

Oprócz kwestii związanych z mechanizmami dyskryminacji ważne jest również przekazywanie na podobnych szkoleniach kwestii prawnych i dyskusowanie na temat ich praktyki. To właśnie elementy prawne zawarte w szkoleniach projektu „Różnorodność w praktyce” były bardzo wysoko oceniane w ankiecie ewaluacyjnej w aspekcie ich przydatności w pracy zawodowej.

W projekcie brały udział osoby pracujące w różnych rejonach kraju, co miało prawdopodobnie wpływ na zróżnicowanie zarówno w poziomie wiedzy, jak i w prezentowanych postawach. Wiedza jest przypisana jednostce, a nie instytucji. Wykonywanie zawodu nie zawsze idzie w parze z posiadanymi umiejętnościami oraz koniecznością prezentowania

otwartych postaw wobec cudzoziemców i innych grup narażonych na dyskryminację. Tam, gdzie wiedza o cudzoziemcach oraz doświadczenie własne w obcowaniu z nimi są mniejsze (co wynika niekiedy z miejsca zamieszkania i usytuowania instytucji), wzrasta opór przed otwartością i niedyskryminowaniem.

W kształtowaniu postaw mały udział mają środowiska zawodowe (instytucje), a większy - otoczenie, media i powszechne opinie. Konieczna jest więc planowa polityka równościowa oraz antydyskryminacyjna wśród grup i zespołów pracowniczych jako element standardu instytucjonalnego, który wymaga od wszystkich zatrudnionych określonego równościowego zachowania.

Szczególną uwagę powinny zostać objęte również środki masowego przekazu, które kształtując niezamierzenie informację w pewien określony tendencyjny sposób mogą wspierać postawy nierównościowe, wrogie lub zachęcające do dyskryminacji. Uczestnicy często zwracali uwagę na negatywny wpływ mediów na kształtowanie postaw oraz przekazywanie fałszywej wiedzy na temat zjawisk związanych z naszym stosunkiem do grup mniejszościowych w tym cudzoziemców. Przedstawianie tych grup w niekorzystnym świetle bez analizy zjawiska (tylko jako hasło lub tytuł) kształtuje postawy wrogości oraz utrwala stereotypy. Jest to tym bardziej niekorzystna sytuacja, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że wszelkie projekty i działania mają zawsze ograniczony zasięg, a media masowe docierają wszędzie.

Zrealizowany projekt ujawnił istniejącą konieczność systemowej edukacji antydyskryminacyjnej skierowanej do instytucji publicznych, która usprawni jakość pracy tych instytucji wobec grup mniejszościowych w tym cudzoziemskich, a w konsekwencji będzie wspierać proces stabilizacji i adaptacji do życia w innej społeczno-kulturowej przestrzeni.

Przypisy

1. Pełnomocnik Rządu do praw Równego Traktowania „Sprawozdanie z działalności Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania”, kwiecień 2012. Publikacja dostępna pod adresem: http://www.krrit.gov.pl/Data/Files/_public/Portals/0/obserwator/raporty/sprawozdanie-pelnomocnika-rzadu-ds--rownego-traktowania.pdf
2. Dane pochodzą ze strony Urzędu ds. Cudzoziemców: <http://www.udsc.gov.pl/Zestawienia,roczne,233.html>
3. „Migrant Integration Policy Index III”, British Council and Migration Policy Group, Bruksela, 2011. Publikacja dostępna: http://issuu.com/mipex/docs/migrant_integration_policy_index_mipexiii_2011/5?e=0
4. „Migrant Integration Policy Index III. Polska”, British Council and Migration Policy Group, Bruksela, 2011. Publikacja dostępna pod adresem internetowym: http://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/polska_abridged_migrant_integration_policy_index_mipexiii_2011_pl.pdf
5. Ustawa o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 roku (Dz. U. 2013 poz. 1650).
6. A.Mikulska i H. Patzer (red.) „Bieg przez płotki. Bariery na drodze integracji migrantów w Polsce”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2012, publikacja dostępna pod adresem: http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2012/06/HFPC_Bieg_przez_plotki_bariery.pdf

7. W. Klaus „Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce”, SIP, 2010.
8. Odnośniki do wszystkich badań – monitoringów w różnych miastach dostępne na stronie:
<http://welcome.nomada.info.pl/?cat=9>
9. Ustawa z dnia 28 lipca 2011 r. o zalegalizowaniu pobytu niektórych cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ustawy o cudzoziemcach (Dz.U. 2011 nr 191 poz. 1133)
10. K. Łaskiewicz (red.), „Działanie antydyskryminacyjnej w jednostkach policji. Praktyczny poradnik”, Warszawa, 2013.
11. J. Lange, B. Machul-Telus, L. M. Nijakowski „Poradnik antydyskryminacyjny dla funkcjonariuszy policji”, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego Pro Humanum, Warszawa 2009.
12. „Obcokrajowcy pracujący w Polsce. Komunikat z badań”, CBOS, Warszawa 2006. Publikacja dostępna pod adresem: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_150_06.PDF
13. K. Wysińska „Badanie eksperymentalne dotyczące podwójnych standardów oceny aplikantów cudzoziemskich i polskich”, Instytut Spraw Publicznych, 2011. Publikacja dostępna: <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/applicationfiledesign-raport.pdf>
14. M. Bilewicz, M. Marchlewska, W. Soral, M. Winiewski „Mowa nienawiści. Raport z badań sondażowych”, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa 2014. Publikacja dostępna pod adresem: http://www.ngofund.org.pl/wp-content/uploads/2014/06/raport_final_poj.pdf.
15. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 listopada 2011 (Dz.U.11.261.1564)