

Raport Końcowy z realizacji projektu



„Jestem 60+, nie dyskryminuj mnie”

Projekt finansuje m.st. Warszawa



Projekt współfinansowany z budżetu miasta stołecznego Warszawy

Wprowadzenie do problematyki

Dyskryminacja – definicja i typologia

Dyskryminacja (łac *discriminatio* – rozróżnianie) to każde działanie odmawiające określonym osobom (lub grupom) takiego samego traktowania jak innych z powodu ich przynależności do określonej grupy społecznej, narodowej, religijnej itd. Wg psychologa społecznego Allporta zjawisko dyskryminacji wiąże się przede wszystkim z odmową równego traktowania jednostek lub grup, które tej równości pragną. Należy pamiętać, że dyskryminacja jest ściśle związana z kwestią władzy, czyli tego, kto definiuje pewne grupy jako nadrzędne lub podrzędne.

Pojęcie dyskryminacji powszechnie rozumiane jako wpływ uprzedzeń na nasze zachowania lub dyspozycję do zachowania mającego na celu wyłączenie grupy lub jej członków z pewnych domen aktywności społecznej. Badania socjologiczne (Jolanta Ambrosewicz - Jackobs) wykazują, że relacje między poznawczymi, a emocjonalnymi składnikami postaw nacechowanych uprzedzeniami oraz zachowań dyskryminujących nie są stałe.

Część naukowców uważa, że na zmniejszanie poziomu dyskryminacji innych grup przez większość mają wpływ następujące czynniki:

- członkowie danej grupy walczą o siebie
- gdy członkowie danej grupy opowiadają się za zmianą
- gdy wpływowi członkowie grupy dominującej opowiadają się za zmianą.

Dyskryminacja pojawia się nie tylko w relacjach między grupami, dotyczy również relacji między jednostkami.

Choć wiele dokumentów dotyczących praw człowieka mówi o zakazie dyskryminacji, w niewielu z nich znaleźć możemy definicję słowa dyskryminacja. Międzynarodowe i regionalne instrumenty praw człowieka różnią się w swoich definicjach w zależności od rodzaju dyskryminacji, z którą mają do czynienia.

Przykłady dwóch definicji sformułowanych w dokumentach międzynarodowych:

Dyskryminacja rasowa została zdefiniowana w Międzynarodowej Konferencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej otwartej do podpisu w Nowym Yorku dnia 7 marca 1966 r.:

W niniejszej Konwencji wyrażenie „dyskryminacja rasowa” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, koloru skóry, urodzenia, pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie lub uszczuplenie uznania wykonania lub korzystania, na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarczej, społecznej kulturalnej lub w jakiejkolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

Dyskryminacja kobiet jest zdefiniowana w Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.:

W rozumieniu niniejszej konwencji określenie „dyskryminacja kobiet” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom – niezależnie od ich stanu cywilnego – przyznania, realizacji lub korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Dyskryminacja oznacza nierówne, krzywdzące, nieuzasadnione i nieusprawiedliwione traktowanie osób ze względu na ich przynależność grupową. Przestankami dyskryminacji są między innymi: wiek, płeć, narodowość, kolor skóry, religia, orientacja seksualna, niepełnosprawność.

Dyskryminacja ze względu na wiek- ageizm

Twórcą pojęcia *ageism* i pierwszą osobą która w 1969 roku publicznie nazwała problem dyskryminacji osób starszych był szef amerykańskiego Narodowego Instytutu do spraw Starości i Starzenia się (National Institute of Aging) Robert Butler.

Inni badacze rozszerzali i zmieniali to pojęcie. wg. Palmora *ageizm to każdy stereotyp bądź dyskryminacja na niekorzyść lub na korzyść jakiejś grupy wieku.*

Wg Batheway *ageizm to zestaw przekonań, uprzedzeń i stereotypów mający swe podstawy w biologicznym zróżnicowaniu ludzi, związanym z procesem starzenia się, które dotyczą kompetencji i potrzeb osób w zależności od ich chronologicznego wieku.*

Rodzaje ageizmu

Podstawowe rodzaje ageizmu to jego postać negatywna i pozytywna. W przypadku negatywnych uprzedzeń i stereotypów osoby są osądzone na bazie swojego wieku jako mniej zdolne i kompetentne do wykonywania niektórych czynności o charakterze manualnym, kognitywnym, bądź emocjonalnym. Gdy mamy do czynienia z uprzedzeniami i stereotypami; z uwagi na wiek przypisywane są jednostkom pewne szczególne umiejętności (np.: młodzi są silni i zdrowi) Z tych dwóch postaci mogą wynikać przejawy dyskryminacji lub uprzywilejowania, co ma swe odzwierciedlenie szczególnie na rynku pracy.

Dyskryminacja ze względu na wiek może przybierać dwie formy: instytucjonalną i indywidualną. W przypadku tej ostatniej ageizm wyraża się w sposobie myślenia i działania poszczególnych jednostek; pojawia się albo odraza i obawa przed ludźmi starszymi, przed kontaktem z nimi, jak również przed samym procesem starzenia często rozumianym jako proces przemijania i wzrastającej niepełnosprawności. Najczęstszym terenem manifestacji indywidualnych uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na wiek jest rodzina, zaś najczęstszą postacią przemoc i jej nadużycia (w formie ustnej, fizycznej lub jako wykorzystywanie ekonomiczne). W przypadku ageizmu instytucjonalnego chodzi o politykę instytucji i cechę struktury społecznej dyskryminującą osoby starsze. Może on przybierać różne negatywne formy: odmowa stosowania niektórych procedur medycznych z uwagi na wiek pacjenta, zabronienie prowadzenia niektórych pojazdów z powodu wyłącznie podeszłego wieku, czy wreszcie przymus dezaktywacji zawodowej.

Przyczyny uprzedzeń i stereotypów ze względu na wiek

Od zawsze w kulturze istnieje dualistyczne podejście do starości i ludzi starszych. Z jednej strony seniorzy spostrzegani są jako osoby o dużym doświadczeniu i mądrości życiowej. Z drugiej jednak ciągle istnieje strach przed starością i nieuchronną śmiercią. Jednym ze sposobów panowania nad tym strachem było i jest powstawanie uprzedzeń wobec ludzi starych i starości jako kategorii nadmiernie kojarzących się z nieuniknionym końcem życia.

Poddawanie się seniorów tymże stereotypom prowadzi poprzez mechanizm samospełniającego się proroctwa do szybszego pogorszenia się ich samodzielności funkcjonalnej niż w przypadku aktywnej, nieograniczonej uprzedzeniami osoby. Często osoby starsze ograniczają swoje kontakty z otoczeniem, bądź wycofują się z pełnionych ról społecznych, wybierają izolację.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Jak wskazują badania prowadzone głównie w USA i Wielkiej Brytanii najlepszym sposobem na walkę z ageizmem jest osobisty kontakt między osobami uprzedzonymi, a seniorami – żywymi dowodami świadczącymi o tym, że obraz starości jako nieuniknionego obniżania się zdolności fizycznych, psychicznych, emocjonalnych i poznawczych jest ¹niezgodny z rzeczywistością. Kontakt ten pozwala na ograniczenie, jeśli nie na całkowite wyeliminowanie uprzedzeń i stereotypów, leżących u źródeł dyskryminacji.

Kolejnym środkiem do walki z dyskryminacją jest poszerzanie świadomości w zakresie starzenia się i odejście od krzywdzących stereotypów, że osoba starsza to osoba chora, niedołączna i mniej produktywna.

Warto również walczyć z podziałem my/oni, uświadamiając osobom uprzedzonym, że w obecnych czasach prawie każdy z nich dożyje wieku uznawanego za początek starości. Potrzebne jest uświadomienie że „oni” to my za kilkadziesiąt lat, co może pomóc w zmianie postaw wobec ludzi starszych. 1.

Poziom wiedzy z zakresu równego traktowania wśród uczestników warsztatów szkoleniowych - na podstawie badań ankietowych

Dane z analizy ankiet ewaluacyjnych przeprowadzonych przed i po szkoleniu miały za zadanie po pierwsze określić poziom wiedzy o równym traktowaniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji a po drugie pokazać czy następuje przyrost wiedzy po realizacji szkoleń. Warsztaty przeprowadzono w kwietniu i maju 2016 roku na próbie 30 osób.

Zasada „równego traktowania” jest wynikiem jedynie naszej dobrej woli, tak uważało 8% uczestniczących w szkoleniach.

Większość respondentów (92%) uważa jednak, że przestrzeganie tej zasady jest obowiązkowe i wynika z szeregu przepisów zarówno prawa krajowego, jak i umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę, przy czym respondenci najczęściej wskazywali na takie przepisy jak: Prawo Unii Europejskiej, Konstytucja RP, Kodeks cywilny i Kodeks pracy.

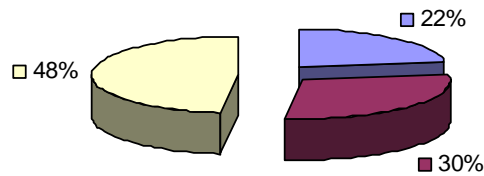
Warto zauważyć, że odpowiedzi respondentów na to pytanie znacznie się różniły biorąc pod uwagę ankietę pre i post.

Przed uczestnictwem w szkoleniu aż 22% osób uważało, że zasada równego traktowania to nasza dobra wola i świadomość, aż 30% nie posiadało w ogóle wiedzy w tym zakresie, natomiast niecała połowa (48%) uważała że przestrzeganie tej zasady jest obowiązkowe.

Poniżej wykresy obrazujące graficznie stan wiedzy.

¹ Szukalski Piotr, 2004, *Uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na wiek (ageism)- przyczyny, przejawy konsekwencje* w: Psychologia społeczna nr 2

Czy "równe traktowanie" jako zasadę pracy urzędników państwowych regulują w Polsce jakieś przepisy?



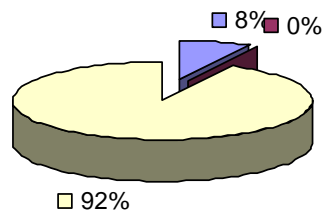
■ nie, przestrzeganie tej zasady wynika z dobrej woli i dużej świadomości urzędników

■ nie orientuję się - nie została nam (urzędnikom) przekazana taka wiedza

□ tak, przestrzeganie tej zasady jest obowiązkowe i wynika z szeregu przepisów zarówno prawa krajowego jak i umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę (prawo UE, Konstytucja RP, Kodeks cywilny, Kodeks pracy)

Wykres Ankieta wstępna

Czy "równe traktowanie" jako zasadę pracy urzędników państwowych regulują w Polsce jakieś przepisy?



■ nie, przestrzeganie tej zasady wynika z dobrej woli i dużej świadomości urzędników

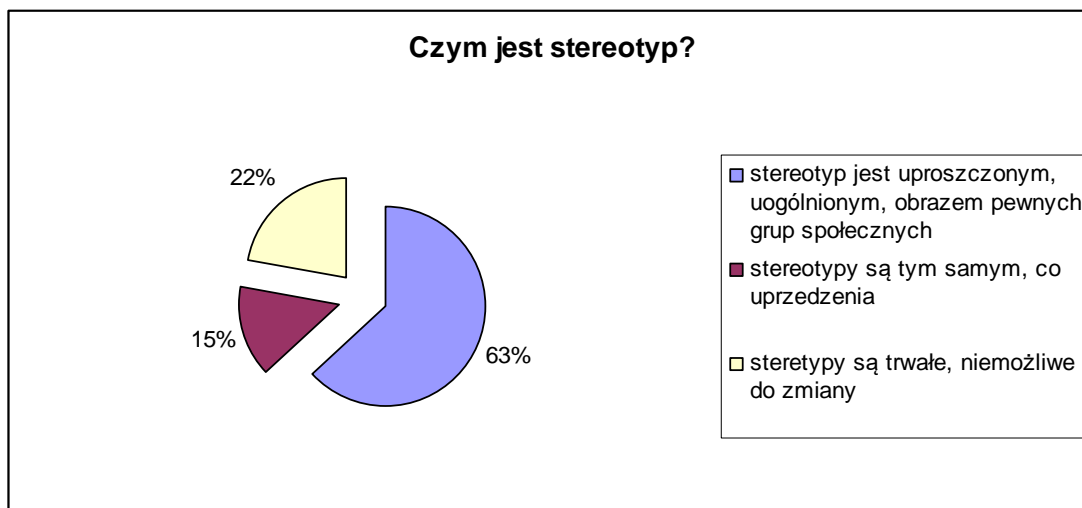
■ nie orientuję się - nie została nam (urzędnikom) przekazana taka wiedza

□ tak, przestrzeganie tej zasady jest obowiązkowe i wynika z szeregu przepisów zarówno prawa krajowego jak i umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę (prawo UE, Konstytucja RP, Kodeks cywilny, Kodeks pracy)

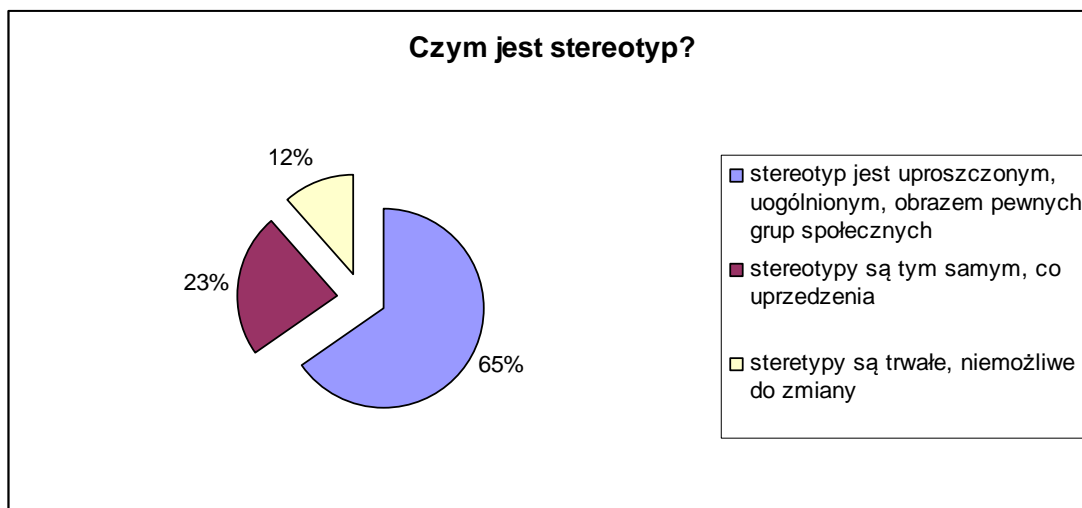
Wykres Ankieta ewaluacyjna

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 w kwestii trwałości i niemożliwości zmiany stereotypów (przed szkoleniem 22% osób po szkoleniu 12%).

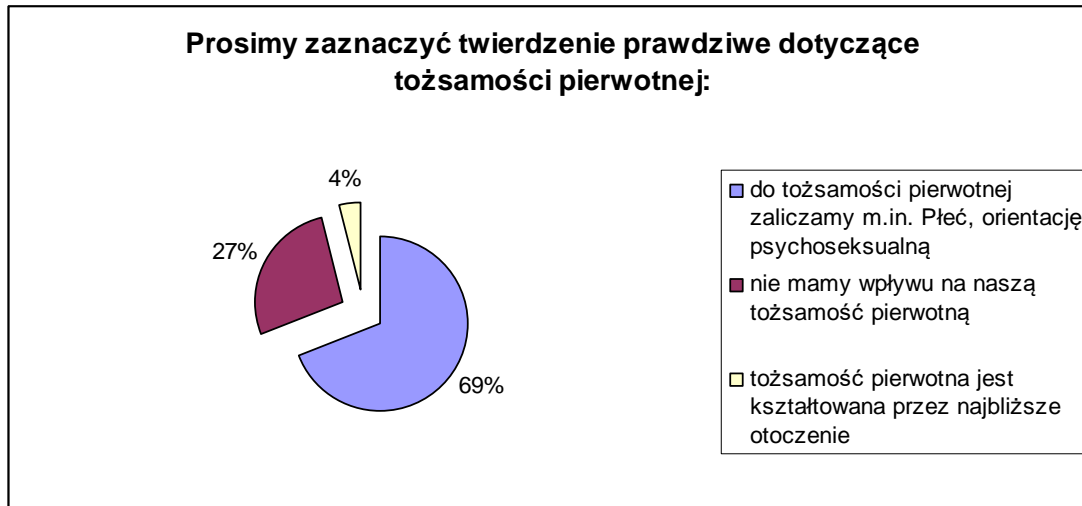


Wykres Ankieta wstępna



Wykres Ankieta ewaluacyjna

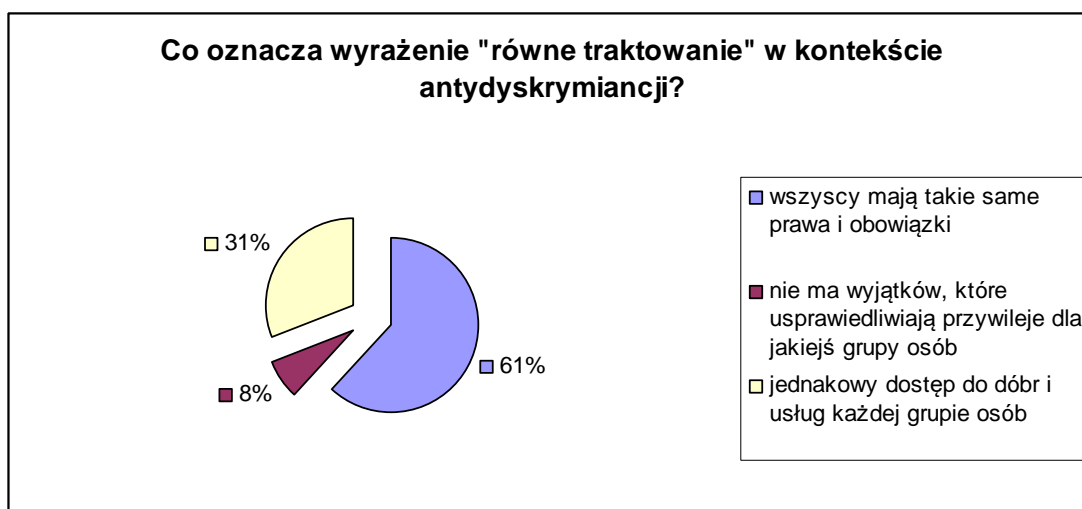
Kolejne pytanie odnosiło się do pojęcia „tożsamość pierwotna” - w ankiecie ewaluacyjnej poprawie na to pytanie odpowiedziała większość uczestników 69%, pozostałych 27% uważało, że nie mamy wpływu na tożsamość pierwotną, co również jest prawdą. Błędnie na to pytanie odpowiedziało zaledwie 4% respondentów, zaznaczając, że tożsamość pierwotna jest kształtowana przez najbliższe otoczenie.



Wykres Ankieta ewaluacyjna

Uczestnicy szkolenia mieli również w ankiecie wyrazić swoją opinie znaczeniową o pojęciu „równe traktowanie”.

Według przeważającej liczby osób - 61% równe traktowanie oznacza takie same prawa i obowiązki dla wszystkich, 31% uważa, że równe traktowanie oznacza jednakowy dostęp do dóbr i usług każdej grupie osób, zaś 8% sądzi, że nie ma wyjątków, które usprawiedliwiają przywileje dla jakiejś grupy osób.



Wykres Ankieta wstępna

Uczestnicy szkolenia w ankiecie wstępnej zostali poproszeni o wskazanie przesłanek ze względu na które może dojść do dyskryminacji urzędników/czek oraz klientów/ek instytucji. Poniższa tabela przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi.

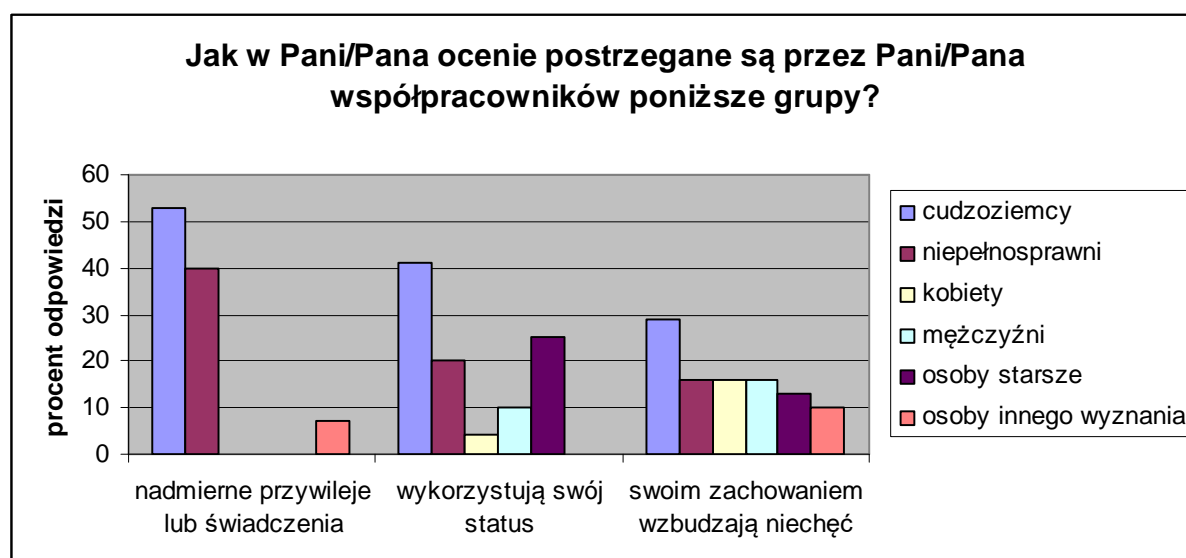
Jako dominujące przesłanki dyskryminacji urzędników/czek zostały wskazane: **wiek, niepełnosprawność i pochodzenie**. W odniesieniu do klientów/ek podkreślano również te same przesłanki.

Procent wskazanych przesłanek dyskryminacji:

<i>Jak Pan/Pani sądzi ze względu na jaką cechę dyskryminowani są:</i>	Urzędnicy/czki	Klienci/tki urzędów
Wiek	43	34
Płeć	11	2
Niepełnosprawność	20	33
Pochodzenie narodowe lub etniczne	13	18
Wyznanie	4	0
Sytuacja rodzinna	2	11
Inne (najczęściej wskazywane kobiety w wieku rozrodczym, wygląd, stanowisko)	7	2

Kolejne pytanie dotyczyło postaw wobec różnych grup społecznych. W opinii uczestników szkoleń najbardziej negatywnie postrzeganą grupą są cudzoziemcy.

Przejawami, które mają świadczyć o przyczynach takich postaw wobec nich jest przekonanie, że to oni posiadają nadmierne przywileje, wykorzystują swój status, a swoim zachowaniem wzbudzają niechęć. **Kolejną grupę stanowiły osoby niepełnosprawne i starsze.**



Następne pytanie dotyczyło, emocji jakie wzbudzają w respondentach poszczególne grupy społeczne.

W uzyskanych wynikach przede wszystkim wyraźnie zaznaczają się emocje pozytywne; **sympatia wobec kobiet, osób starszych i niepełnosprawnych, ciekawość wobec osób o odmiennym wyznaniu, homoseksualnych a także cudzoziemców.** Wiele osób wskazywało również dystansowanie się wobec osób chorych na HIV, homoseksualnych, bezdomnych.

Emocje pozytywne i neutralne wzbudzone przez poszczególne grupy społeczne:	sympatia	ciekawość	dystans
kobiety	17	2	1
osoby starsze	12	0	4
niepełnosprawni	8	2	3
cudzoziemcy	0	9	5
osoby innego wyznania	3	15	6
bezdomni	1	0	7
osoby z HIV	3	1	9
osoby homoseksualne	3	7	7

Tabela Ankieta wstępna

*liczby oznaczają ilość odpowiedzi uczestników

W odniesieniu do emocji negatywnych osoby badane wskazały przede wszystkim na **uczucie litości wobec bezdomnych, osób starszych i niepełnosprawnych, a wyraz lęku wobec cudzoziemców,** pojawiło się także uczucie wstrętu względem bezdomnych, uczucie złości było nieznaczne.

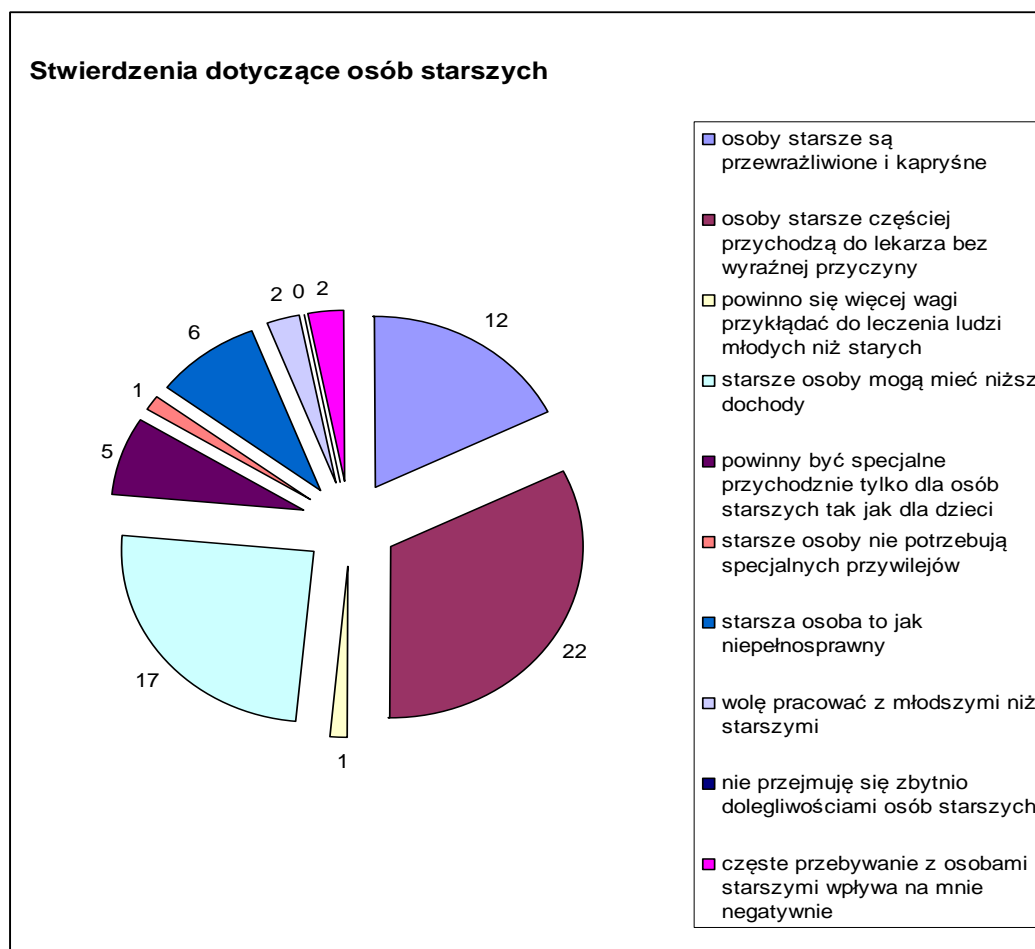
Emocje negatywne wzbudzone przez grupy społeczne:	litość	lęk	wstręt	złość
kobiety	0	0	0	0
osoby starsze	11	0	1	3
niepełnosprawni	9	1	1	0
cudzoziemcy	0	7	0	1
osoby innego wyznania	0	3	0	0
bezdomni	13	3	6	0
osoby z HIV	6	6	1	0
osoby homoseksualne	2	0	5	0

Tabela Ankieta wstępna

*liczby oznaczają ilość odpowiedzi uczestników

W jednym z pytań ankiety wstępnej uczestnicy mieli zaznaczyć stwierdzenia, które ich zdaniem pasują do osób starszych.

Najczęściej respondenci wskazywali, że osoby starsze częściej przychodzą do lekarza bez wyraźniej przyczyny, że mogą mieć niższe dochody oraz, że są przewrażliwione i kapryśne.



Ankieta wstępna

W ankiecie ewaluacyjnej szkolenia uczestnicy zostali poproszeni o podanie niektórych informacji w formie opisowej. Uczestnicy zostali między innymi zapytani o to, czy w ich miejscu pracy dochodzi czasem do sytuacji dyskryminowania.

Wśród przesłanek dyskryminacji jakie dotyczą pracowników pojawiły się wiek i płeć.

Okazuje się, że w środowisku pracy ciągle dominującą rolę w zatrudnieniu ogrywa wiek kandydata/ki.

Uczestnicy wspominali również, że często można spotkać się z nierównym podziałem premii uznaniowych, którymi są nagradzane ciągle te same osoby ze względu na znajomości, co obniża motywację do pracy pozostałych pracowników.

Wg uczestników niekiedy dochodzi również do dyskryminacji interesantów, głównie z powodu ich odmiennej narodowości, orientacji seksualnej i światopoglądu.

W kolejnym pytaniu poproszono uczestników szkolenia o określenie czym wg nich jest dyskryminacja osób starszych.

Najczęściej taką dyskryminację określano jako traktowanie niesprawiedliwe, uwłaczające, złe, ograniczające i poniżające, które spycha osoby starsze na margines społeczny i uniemożliwia im równy dostęp do dóbr i usług ze względu na ich wygląd i stan zdrowia.

Uczestnicy mieli również stworzyć własną definicję „**równego traktowania**”.

W niemal wszystkich odpowiedziach pojawiło się sformułowanie **równego dostępu do dóbr i usług, równość praw i obowiązków. Odpowiedzi te świadczą o dużej świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, choć jak widać z pozostałych danych ciągle brak nam wiedzy i umiejętności jak równe traktowanie wdrożyć w codzienne życie.**

Dobre przykłady

Zarówno dane ankietowe jak i obserwacje trenerskie wskazywały na duży deficyt wiedzy w zakresie równego traktowania oraz pojęcia dyskryminacja. Uczestnicy posługiwali się raczej potoczną wiedzą o problemach nierównego traktowania i bardziej odnosili ją do swojej osoby niż innych. W kwestii podchodzenia do wieku jako przesłanki dyskryminującej również chętniej przedkładali swój wiek niż odnosili go do klientów.

Podczas szkoleń wypracowano listę dobrych zachowań w których istotną rolę ma poczucie siebie samego i refleksja nad podobieństwem ról.

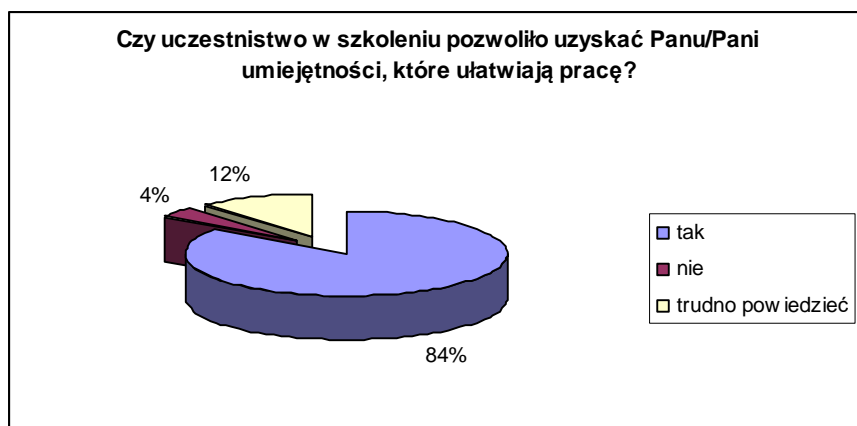
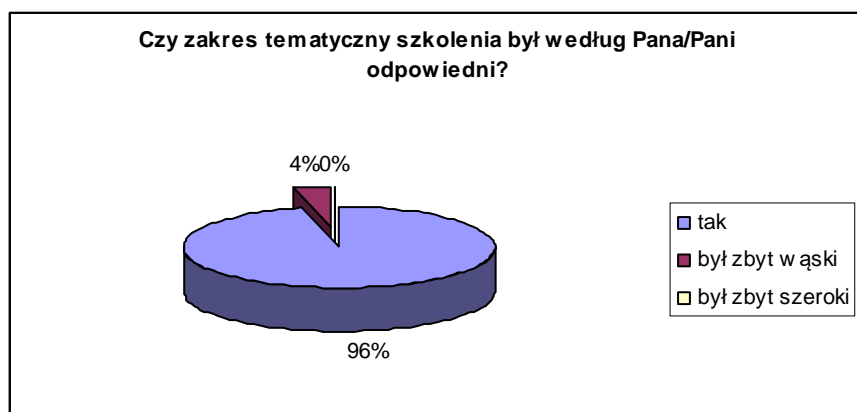
To co zamyka się w tytule projektu „Jestem 60+” - ” Będę 60+”

Poniżej kilka wypracowanych zasad które powinny towarzyszyć naszemu życiu i pracy zawodowej:

- **Będę asertywna**
- **Zawsze porównam sytuację, ocenię**
- **Będę miała czas na refleksję nad zachowaniem**
- **Patrzeć przez pryzmat i oczami drugiej osoby**
- **Być opanowanym i refleksyjnym**
- **Uczyć się różnych ról i korzystać z doświadczeń**
- **Być otwartym na inność i ułomności ludzi**
- **Nie bać się i nie lękać obcych**

Szkolenia w ocenie uczestników:

Ewaluacja w zakresie realizacji szkoleń wskazuje na spełnienie oczekiwań uczestniczących osób w 92%. Podobne wyniki uzyskano w ocenie zakresu tematycznego 96% uczestników uznało go za odpowiedni, reszta uczestników poszerzyłaby szkolenia o większą ilość ćwiczeń praktycznych i odniesienia do rzeczywistych sytuacji. **84 % uczestników uznało, że szkolenie dostarczyło im umiejętności przydatnych w pracy**, 12 % nie potrafiło jeszcze tego określić w dniu zakończenia szkoleń, zaledwie 4% uczestników stwierdziło, że uczestnictwo w szkoleniach nie dostarczyło im umiejętności, które mogliby wykorzystać w pracy.



Dane własne

Szkolenia pod względem organizacyjnym oraz pracy trenera zostały ocenione bardzo wysoko. Trenerkę oceniono wysoko zarówno pod względem przygotowania merytorycznego (ocena 4,96/5), jak i zdolności przekazania swojej wiedzy w sposób zrozumiały (ocena 4,92/5). W opinii uczestników potrafiła wpłynąć na zaangażowanie uczestników szkolenia (ocena 4,80/5), a przede wszystkim prezentowała otwarte postawy wobec uczestniczących (ocena 4,92/5). Część organizacyjna szkolenia została przez uczestników oceniona również wysoko zarówno długość szkolenia i miejsce jego realizacji (ocena 4,5/5) jak i jakość materiałów szkoleniowych (ocena 4,65/5).

Opr. Wioletta Szygałowicz