



DZIAŁAMY RAZEM

STANDARDY ANTYDYSKRYMINACYJNE



SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Wprowadzenie

Polacy uważają, że kwestie równości i przeciwdziałania dyskryminacji są ważne - trzy czwarte Polaków (74 proc.) uważa, że równość jest ważniejsza niż wzrost gospodarczy. Problem gorszego traktowania w Polsce jest obecny w świadomości społecznej. Prawie 50 proc. Polaków jest zdania, że w Polsce występuje problem gorszego traktowania ze względu na chorobę psychiczną i orientację seksualną. Ponad 40 proc. osób dostrzega dyskryminację ze względu na niepełnosprawność fizyczną oraz kolor skóry (Raport z badań sondażowych w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, CEAPP, 2012).

Jednocześnie w wielu instytucjach – samorządowych, rządowych, ale także w organizacjach pozarządowych panuje przekonanie, że równość to temat „na potem” lub że „nas nie dotyczy”, „mamy inne ważniejsze rzeczy do zrobienia”.

Czy rzeczywiście mamy czas na odkładanie równości i przeciwdziałania dyskryminacji „na potem”? Badania nad kapitałem społecznym i poziomem zaufania porównujące wyniki na świecie wskazują jednoznacznie, że poziom tych wartości w Polsce jest bardzo niski (Diagnoza społeczna Polska 2030) – Polacy są nieufni zarówno wobec innych ludzi, jak i instytucji (CBOS, 2012). Z ogólnopolskich badań przeprowadzonych w ramach projektu Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia, realizowanego na zlecenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania wynika, że czujemy dystans (rozumiany jako niechęć, brak akceptacji) do grupy osób LGBT - gejów, osób transseksualnych, osób biseksualnych, lesbijek (odpowiednio 50,5 punktów na skali dystansu, 48,9 punktów, 47,7 i 46,2 punkty), a także do grupy osób z chorobami psychicznymi (46,3 punktów). Jedną z grup, do których Polacy mają największy dystans społeczny są także Romowie. Dystans (niechęć) wobec Romów deklaruje 39,5% respondentów.

„Niesprawiedliwe i wielce krzywdzące jest to, by traktować innych gorzej tylko z powodu pewnych cech, na które nie mają oni wpływu, i że nowoczesne, demokratyczne społeczeństwo powinno ze szczególną troską, otwartością, zrozumieniem i empatią podejść do tych problemów – zmierzyć je i szukać najlepszych rozwiązań, by im zaradzić. Wierzymy, że tylko w ten sposób w naszych lokalnych społecznościach ludziom, czyli nam i naszym najbliższym, bez względu na to, jakiego są wyznania, jakiej płci, jakiej orientacji seksualnej, światopoglądu, czy niezależnie od jakiegokolwiek innej przyczyny, będzie się żyło po prostu lepiej. W lokalnych społecznościach widać jak na dłoni rozmaite problemy, choć niektóre z nich, z powodu otaczającego je „tabu” czy lęku, często nie wychodzą na jaw”. (Polityka równości w samorządzie. Standardy wdrożenia i system pomiaru. Podręcznik, str. 7)

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Wydaje się, że organizacje pozarządowe, występujące w interesie zarówno swoich członków i członkiń, jak i całych grup społecznych, powołane do tego, aby działać na rzecz korzystnej społecznie zmiany, powinny być szczególnie wrażliwe na kwestie równościowe. Dążenie do zapewnienia rzeczywiście równych szans wydaje się być oczywistym elementem konstytuującym ich działalność i misję. Dlatego powinny dążyć do tego, aby zmiana ta była rzeczywiście korzystna „dla wszystkich”, a przynajmniej dla możliwie największej grupy osób – szczególnie tych marginalizowanych, doświadczających dyskryminacji i wykluczenia. Tylko dzięki temu będzie możliwy zrównoważony rozwój społeczny, a projektowane albo współrealizowane przez organizacje rozwiązania będą służyć wszystkim lub możliwie najszerzej części wspólnoty lokalnej czy obywatelskiej.

„Praktyczne uwzględnienie zasady równości w działaniach organizacji nie jest zadaniem łatwym. Przeciwnie, wymaga silnej woli i wielu zasobów – czasu, ludzi, pieniędzy, konkretnej wiedzy. Jednocześnie to zadanie, którego może się podjąć każda organizacja bez względu na profil swojej działalności. Warto pomyśleć o tym, jako pewnym stopniowym procesie i elemencie strategicznego rozwoju organizacji. Dzięki temu, każdy i każda z nas może mieć swój istotny udział w budowaniu społeczeństwa wolnego od wykluczeń i nierówności”. (Kim są „wszyscy”?)

Czym jest Standard Antydyskryminacyjny?

Standard Antydyskryminacyjny to propozycja kryteriów, które określają modelowy poziom realizacji zasady równości szans, doceniania różnorodności i niedyskryminacji, adresowany przede wszystkim do organizacji prowadzących działania na rzecz społeczności lokalnych. Cztery wybrane obszary problemowe uwzględniają przeciwdziałanie dyskryminacji zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz, w stosunku do społeczności, na rzecz których pracują. Biorą także pod uwagę współpracę z innymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi i grupami nieformalnymi działającymi na danym terenie/ terenie Wielkopolski. Zakładają horyzontalne i całościowe ujęcie problemu dyskryminacji tj., dotyczą wszystkich przesłanek dyskryminacji, takich jak płeć, wiek, stopień sprawności, pochodzenie etniczne i narodowe, wyznanie/ bezwyznaniowość, orientacja seksualna, status materialny/ ubóstwo.

Główne obszary problemowe (każdy z nich może być traktowany jako osobny standard):

- 1. POZNANIE CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI – RZETELNA DIAGNOZA**
- 2. ZAPEWNIENIE FAKTYCZNEGO, RÓWNEGO DOSTĘPU**
- 3. WSPIERANIE RÓWNOŚCI PRZEZ KOMUNIKACJĘ**
- 4. RÓWNOŚCIOWE ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM**

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Dla każdego ww. obszaru wyznaczono kilka lub kilkanaście standardów, opisujących czym organizacja powinna się kierować, o co zadbać, co w praktyce robić, przy wdrażaniu zasady równości i niedyskryminacji. Potwierdzenie wypełnienia każdego z nich oznacza, że organizacja w pełni stosuje zasadę równości szans, docenia różnorodność i przeciwdziała dyskryminacji, a jej działania na rzecz równości i różnorodności mają charakter strategiczny (tzn. regularny, zaplanowany), nieprzypadkowy. Dodatkowo do standardów jest lista sprawdzająca, umożliwiająca organizacji dokonanie samooceny w zakresie ich realizacji.

Uzupełnieniem Standardu Antydyskryminacyjnego jest „narzędziownik” odwołujący się do lektur, ekspertyz i analiz oraz do konkretnych narzędzi dostępnych w internecie, np. pozwalających na diagnozę obecnego stanu funkcjonowania organizacji oraz możliwości rozwoju, szczególnie jeśli chodzi o przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promowanie równości i różnorodności.

Poza Standardem umieszczony został dodatkowy obszar pn. AKTYWNE PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I WZMACNIANIE WSZYSTKICH GRUP SPOŁECZNYCH, adresowany do organizacji zamierzających udoskonalać antydyskryminacyjne działania, które już realizują.

Dla kogo Standard Antydyskryminacyjny?

Standard jest adresowany przede wszystkim do organizacji prowadzących działania „na zewnątrz” – tj. na rzecz grup mieszkańców, społeczności lokalnych, do których kierują wsparcie (przykład standardów: „organizacja posiada rozeznanie dotyczące lokalnych problemów społecznych, które są w jakiejś mierze specyficzne dla poszczególnych grup (np. dotyczące przemocy wobec kobiet, barier w dostępie do usług osób mieszkających na wsi, bezrobocia osób starszych i osób z niepełnosprawnościami)”, „organizacja posiada rozeznanie dotyczące lokalnych problemów społecznych, które są w jakiejś mierze specyficzne dla poszczególnych grup (np. dotyczące przemocy wobec kobiet, barier w dostępie do usług osób mieszkających na wsi, bezrobocia osób starszych i osób z niepełnosprawnościami)”. W mniejszym stopniu dotyczy organizacji działających wyłącznie na rzecz swoich członków i członków. W przypadku tego typu organizacji, standardy dotyczące działań zewnętrznych, będą miały minimalne zastosowanie.

Antydyskryminacja - podstawowe informacje

Pierwszym krokiem do uwzględniania perspektywy antydyskryminacyjnej w standardach działania organizacji/ instytucji jest uznanie, że równość to podstawowe prawo i fundamentalna wartość każdej demokracji. Osiągnięcie równości oznaczać musi nie

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

tylko jej prawne uznanie, lecz także stosowanie we wszystkich aspektach życia: politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturowym (za: Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym).

Równość oznacza równą możliwość każdej jednostki do korzystania ze swoich praw i wolności w życiu prywatnym, politycznym, społecznym, gospodarczym i obywatelskim, a także równy dostęp do ważnych dóbr, takich jak np. bezpieczeństwo, edukacja, informacje, kultura czy środki finansowe (Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, 2011).

Równość realizowana jest w praktyce poprzez dwa rodzaje działań:

1. **równe (takie samo) traktowanie** wszystkich ludzi bez względu na ich indywidualne cechy czy przynależność do jakiegokolwiek grupy (grup).

Równe traktowanie oznacza np. równość wobec prawa, równe czynne i bierne prawo głosu przynależne każdemu obywatelowi i każdej obywatelce, równą możliwość decydowania w kwestiach dotyczących całej społeczności, równy dostęp do usług publicznych czy takie same warunki zatrudnienia (np. zasada równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości – bez względu na jakąkolwiek cechę, osoby wykonujące tę samą pracę powinny otrzymywać takie samo wynagrodzenie).

2. **zróżnicowanie traktowanie**, polegające na uwzględnianiu potrzeb i możliwości różnych osób/ grup w taki sposób, by na równi z innymi mogły funkcjonować w społeczeństwie (w systemie edukacji, ochronie zdrowia, na rynku pracy, wobec instytucji państwowych itp.).

„W przypadku, gdy osoby różnią się od siebie w taki sensie, że ich sytuacja życiowa jest inna, a w konsekwencji realne możliwości korzystania z „równie dostępnych” dóbr są faktycznie ograniczone, równość oznacza uwzględnienie tych różnic i zróżnicowane traktowanie. Bardzo często w takiej sytuacji mówi się o wyrównywaniu szans. Ta bardzo ważna z punktu widzenia równości strategia zakłada poznanie różnych potrzeb grup dyskryminowanych i podjęcie dodatkowego wysiłku (często też finansowego) mającego na celu ich praktyczne uwzględnienie. Przykładem takich działań są specjalne programy stypendialne skierowane do młodzieży z terenów wiejskich lub wywodzących się z rodzin ubogich, zatrudnianie w szkołach asystentów/asystentek romskich, organizacja projektów skierowanych tylko na aktywizację seniorów/seniorek, system kwotowy dla kobiet na listach wyborczych, dostosowywanie budynków lub stron internetowych do potrzeb osób z niepełnosprawnością, programy wsparcia skierowane wyłącznie do ko-

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

biet doświadczających przemocy itp. W każdym z tych przypadków, osoby wywodzące się z grupy dyskryminowanej są traktowane odmiennie, dlatego że takie samo traktowanie pogłębiliby ich nierówne położenie, a więc byłoby niezgodne z zasadą równości. Tego typu działania nazywa się często „pozytywnymi” lub „wyrównawczymi”. ([Poradnik modelowej współpracy administracji publicznej i organizacji pozarządowych](#))

Stosowanie zasady równości jest odpowiedzią na nierówne traktowanie, czyli dyskryminację.

Dyskryminacja to nierówne, gorsze traktowanie (nieuzasadnione zróżnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie) osoby ze względu na przynależność do określonej grupy lub grup społecznych, będące pochodną istniejących stereotypów i uprzedzeń. Przyczyną (przesłanką) dyskryminacji mogą być zarówno cechy wrodzone, niezależne od jednostki, ściśle wiążące się z tożsamością człowieka, jak i cechy nabyte, również takie, które są przez ludzi wybierane (np. miejsce zamieszkania; wiele krzywdzących stereotypów dotyczy osób mieszkających na wsi). Pierwotne elementy tożsamości, czyli te, które są niezbywalne, nie podlegają wyborowi i są bardzo trudne lub niemożliwe do zmiany, jak płeć, wiek, kolor skóry, poziom sprawności, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, należą do tzw. cech prawnie chronionych, do których najczęściej odwołują się przepisy prawa antydyskryminacyjnego. Skutki dyskryminacji:

- ograniczone możliwości wyboru i realizacji indywidualnej drogi życiowej, rozwijania indywidualnych talentów i zdolności;
- ograniczony dostęp lub jego brak do cennych i ważnych, zasobów takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne;
- wykluczenie społeczne, czyli brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.

Kolejnym krokiem do uwzględniania perspektywy antydyskryminacyjnej w standardach działań organizacji jest - z jednej strony uznanie i poszanowanie różnorodności społecznej, z drugiej - uznanie faktu istnienia nierówności społecznych i dyskryminacji. Oczywisty fakt, że ludzie są różni ma dwie „strony medalu” - te różnice z jednej strony tworzą wielobarwną, bogatą mozaikę różnorodności: talentów, potencjałów, doświadczeń, historii, a z drugiej mogą się stać przyczyną dyskryminacji. Cecha tożsamości (np. płeć, pochodzenie etniczne), sama w sobie neutralna, w danym społeczeństwie i kulturze może być doceniana lub dewaluowana, co przekłada się na konkretne przywileje lub ograniczenia - w konkretnym kontekście społecznym staje się przesłanką nierównego traktowania.

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Nie bierze pod uwagę różnorodności odbiorców działań organizacji, czy jej członków i członkiń oraz zaprzeczanie dyskryminacji, odcina organizację od ważnej wiedzy, co może mieć wpływ na jakość i efektywność podejmowanych przez nią działań.

„[...] każda osoba posiada wiele aspektów tożsamości. Ludzie nie postrzegają samych siebie jako wyłącznie kobiety lub mężczyźni, wyłącznie osoby w konkretnym wieku, tylko jako osoby hetero- lub homoseksualne. Tożsamości ludzi składają się z wielu komponentów, są funkcjami przynależności i identyfikacji z wieloma grupami i kręgami. To złożone, wielowymiarowe całości, z których w zależności od sytuacji niektóre identyfikacje czy role stają się ważniejsze, ale nigdy nie zawierają w sobie wielowymiarowości tożsamości (choć często jesteśmy postrzegani/ne przez innych wyłącznie przez pryzmat przynależności do jednej grupy, co tę złożoność identyfikacji ignoruje). Stąd, wraz z wzrostem w społeczeństwach poziomu wiedzy i świadomości oddziaływania mechanizmów wykluczeń, odchodzi się od używania zamazujących wielowymiarowość tożsamości terminów takich, jak „niepełnosprawny”, „schizofrenik”. By akcentować wieloaspektowość tożsamości i unikać etykietowania, mówimy coraz częściej „osoba z niepełnosprawnością”, „osoba ze schizofrenią” itp. Określenia te sygnalizują, że poza cechą niepełnosprawności, taka osoba posiada jeszcze inne aspekty swojej osoby, a niepełnosprawność nie określa całości jej tożsamości. Lepiej widzimy złożoność, zmniejszamy ryzyko postrzegania takiej osoby wyłącznie poprzez jedną, wybraną jej cechę. Dążymy do tego, by wspierać budowanie platformy do możliwie pełnego uwzględniania wieloaspektowości tożsamości, by wspierać tworzenie otwartego, niewykluczającego, różnorodnego społeczeństwa. Taka złożoność ludzkich tożsamości i przynależności do różnych grup jest kluczową perspektywą w kontekście pojęcia dyskryminacji wielokrotnej, szczególnie w kontekście przynależności do grup mniejszościowych¹. (Dyskryminacja wielokrotna – historia, teorie, przegląd badań, str. 2)

Kolejną ważną kwestią jest przyjęcie uniwersalności zasady równości szans, co oznacza **równoważne traktowanie każdego przypadku dyskryminacji**. „Zgodnie z zasadą równości, grupy mniejszościowe nie tworzą hierarchii ważności, nie można więc określić, „jaka dyskryminacja jest gorsza” lub „jaka w większym stopniu zasługuje na interwencję”. Tego typu zabiegi byłyby niezgodne z duchem artykułu 32 Konstytucji, który stanowi, że „1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. (Poradnik modelowej współpracy administracji publicznej i organizacji pozarządowych)

¹ Grupa mniejszościowa jest to grupa mająca mniej władzy, prestiżu, o niższym statusie, co ma wpływ na codzienne funkcjonowanie oraz możliwości zaspokojenia potrzeb i interesów jej członków i członkiń. Nie musi to być grupa mniejsza liczebnie, dla przykładu grupą mniejszościową są kobiety.

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Dlaczego warto stosować Standard Antydyskryminacyjny?

Stosując Standard Antydyskryminacyjny:

- przyczyniasz się/ organizacja przyczynia się do zmniejszenia istniejących nierówności i wzmocnienia grup znajdujących się w gorszym położeniu;
- przyczyniasz się do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa osób doświadczających marginalizacji, wykluczenia i dyskryminacji;
- brak dyskryminacji w środowisku pracy/ działania zapewniające poczucie bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku mogą wpływać na tak istotne elementy jak poziom motywacji, zaangażowania i lojalności, i w ten sposób pośrednio sprzyjać efektywności działań organizacji;
- przełamujesz stereotypy - uogólnione przekonania, krzywdzące i ograniczające potencjał jednostek;
- planujesz i realizujesz adekwatne działania, tj. takie, które odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby odbiorców i odbiorczyń podejmowanych działań;
- dostosowujesz wsparcie do potrzeb osób, uwzględniając ich specyfikę – dzięki czemu wpływasz na zmianę – zmniejszenie lub rozwiązanie problemu, a nie po prostu realizujesz zadania;
- zwiększa się poziom wiedzy członków i członkiń organizacji na temat grup dyskryminowanych oraz zjawiska dyskryminacji;
- wspierasz tworzenie otwartego, niewykluczającego, różnorodnego społeczeństwa, także w jego lokalnym wymiarze;
- realizujesz konstytucyjną zasadę równości i zakazu dyskryminacji;
- przestrzegasz przepisów antydyskryminacyjnych w aktach prawnych niższego rzędu, m.in. zasady równego traktowania w zatrudnieniu (kodeks pracy);
- dbasz o poszanowanie godności człowieka, która obok równości i wolności jest jedną z determinant konstytucyjnych praw i wolności człowieka i obywatela;
- przyczyniasz się do zwiększenia spójności społecznej, w której realizowane są potrzeby każdej mniejszościowej grupy społecznej;
- przyczyniasz się do wzrostu kapitału społecznego na danym terenie dzięki aktywizacji marginalizowanych grup społecznych;
- wykorzystujesz potencjał osób dotąd wykluczanych i dyskryminowanych;
- współtworzysz sprawiedliwą rzeczywistość społeczną.

Jak pracować ze Standardem?

Standard ma charakter samooceny, jest więc analizą subiektywną. Jednym ze sposobów na pewne zobiektywizowanie takiej analizy jest wzięcie pod uwagę różnych punk-

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

tów widzenia. W tym celu warto do pracy ze Standardem włączyć różnorodne osoby: reprezentujące różne ciała w organizacji, np. zarząd, zespół, komisje, oddziały, jak i osoby z zewnątrz, współpracujące z organizacją jako eksperci, wolontariusze czy osoby będące odbiorcami usług danej organizacji.

Warto w tym miejscu podkreślić, że punktem wyjścia do stworzenia Standardu było założenie, że każda organizacja, każda społeczność i każda sytuacja są inne: Samoocena nie ma charakteru porównawczego, buduje własną drogę rozwoju każdej organizacji. Nie tworzy hierarchii dobrych i złych organizacji. Jej indywidualizm polega także na tym, że rekomendacje i wnioski powstają w oparciu o przyjęte w danej organizacji standardy i kryteria. Samoocena ma przede wszystkim wymiar edukacyjny (Rola procesu samooceny i Narzędzia Zarządzania Rozwojem Organizacji).

Standard między innymi:

- daje możliwość pogłębionej refleksji dotyczącej doceniania różnorodności społecznej (i tej występującej w samej organizacji!) oraz przeciwdziałania dyskryminacji z wszystkimi kluczowymi osobami w organizacji;
- daje możliwość zdiagnozowania mocnych i słabych stron organizacji w obszarze stosowania zasady równości i przeciwdziałania dyskryminacji;
- umożliwia wyznaczenie priorytetów zmiany i wdrożenia równościowego/ antydyskryminacyjnego planu rozwojowego;
- daje szansę podniesienia poziomu usług i oddziaływania organizacji na społeczność lokalną.

Rekomendujemy traktowanie Standardu jako dokumentu roboczego, który żyje razem z organizacją, rozbudowuje się lub ogranicza odpowiednio do indywidualnej sytuacji organizacji – zarówno jeśli chodzi o wybór obszarów problemowych, jak i poszczególnych, opisujących je standardów. Jego skuteczność będzie większa, gdy nie będziemy go traktować jako sztywnej matrycy, służącej do wyłonienia organizacji „nadających się” czy „nie nadających się” do podejmowania działań na rzecz zwiększenia społecznej sprawiedliwości, równego traktowania wszystkich bez względu na ich cechy tożsamości i przeciwdziałania dyskryminacji. „Podjęcie jakichkolwiek działań antydyskryminacyjnych jest lepsze, niż bierność. Pozwala zatrzymać dyskryminację oraz umacnia antyprzemocowe i antydyskryminacyjne wartości” (Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, str. 130). Dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa i wszyscy, bez względu na to, czy doświadczają tych zjawisk osobiście czy nie, powinni im aktywnie przeciwdziałać.

Zdajemy sobie sprawę, że sposoby, zakres i cele działania organizacji pozarządowych są różne. Dlatego zachęcamy do traktowania Standardu nie jako zamkniętej listy kon-

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

kretnych rekomendacji, lecz jako inspiracji do szukania nowych rozwiązań, uwzględniających perspektywę równościową i antydyskryminacyjną w działaniach organizacji. Standard Antydyskryminacyjny nie służy zdobyciu jak największej liczby „punktów”, ale zastosowaniu tych rekomendacji, które są potrzebne i faktycznie możliwe.

Małgorzata Dymowska, Marta Rawtuszeko

