



# DZIAŁAMY RAZEM

## RÓWNOŚCIOWE ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM



# SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Kwestia przestrzegania zasady równości wewnątrz organizacji ma kluczowe znaczenie dla powodzenia procesu włączania perspektywy równościowej i antydyskryminacyjnej w organizacji. Jak pokazują doświadczenia organizacji pozarządowych czy innych instytucji (np. jednostek samorządu terytorialnego) wdrażających działania na rzecz równości, nie da się ich zrealizować „na zewnątrz” organizacji, wobec partnerów, władz, społeczności lokalnej etc., jeśli sam zespół nie będzie przestrzegał zasady równości „u siebie”. Od tego na ile temat równości i przeciwdziałania dyskryminacji zostanie uznany za ważny dla zespołu/ organizacji, zależy sukces jego realizacji.

Przestrzeganie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym z Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy zakazane jest różnicowanie sytuacji pracownika w szczególności z takich powodów, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 941 Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom dostępu do informacji o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy. Forma zawiadomienia pracowników i pracownic powinna im umożliwić zapoznanie się w sposób pełny z przepisami dotyczącymi równego traktowania. W zależności od możliwości, potrzeb i wielkości organizacji, warto wprowadzić **wewnątrzorganizacyjne procedury antydyskryminacyjne** (a także antymobbingowe), których celem będzie zarówno prewencja, jak i rozwiązywanie konfliktów powstających na tle nierównego traktowania (wzory regulacji wewnętrznej dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu i mobbingowi, wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej: *Podręcznik trenerski Zarządzanie Firmą Równych Szans, Polityka równości w samorządzie, Równe traktowanie w administracji publicznej. Podręcznik*) A także, sprawdzać co jakiś czas, wykonywanie przyjętych regulaminów, w tym kwestii dotyczących wynagrodzenia, awansowania, delegowania na szkolenia i konferencje podnoszące kwalifikacje itd.

# SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Organizacja powinna się starać w miarę możliwości, uwzględniać specjalne potrzeby pracowników (ale także wolontariuszy, członków, współpracowników!) reprezentujących grupy szczególnie narażone na dyskryminację (kobiety, osoby w starszym wieku, osoby z niepełnosprawnościami, mniejszości wyznaniowe, mniejszości seksualne itd.). Na przykład tak organizować prace zespołów projektowych, aby ułatwiać, a zarazem wspierać, godzenie życia zawodowego i prywatnego osób zatrudnionych, ale też pracujących nieodpłatnie!

Równościowe zarządzanie zespołem oznacza także dbanie o rozwój umiejętności i kompetencji w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Może się wydawać, że w tym temacie wystarczy intuicja czy tzw. życiowe doświadczenie, jednak aby skutecznie reagować na akty dyskryminacji trzeba mieć określone umiejętności, a aby odróżnić dyskryminację od innych rodzajów zachowania/ działania, które są dla nas nieprzyjemne i niechciane, potrzebna jest wiedza o mechanizmie powstawania dyskryminacji, jej przyczynach etc. **Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy opiera się na rzetelnej wiedzy o grupach dyskryminowanych i doświadczających przemocy. Ważne jest zrozumienie, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia prowadzą do nierównego traktowania i naruszania praw jednostki. Istotna jest wiedza na temat różnorodnych instrumentów przeciwdziałania dyskryminacji oraz umiejętności ich wykorzystania.** (więcej na ten temat: *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*)

Ważne w tym kontekście jest przypomnienie, że zasada równości szans nie polega na deklaracji zatrudnienia w organizacji czy projekcie konkretnej liczby osób konkretnej płci czy o określonym stopniu niepełnosprawności, pochodzeniu etnicznym etc. Zatrudnianie osób z uwzględnieniem kryterium płci/ etniczności etc., stanowi naruszenie kodeksu pracy i jest działaniem dyskryminacyjnym. Kwoty czy parytety nie są celami samymi w sobie, są natomiast rodzajem **działań wyrównawczych**, czyli czasowych rozwiązań ułatwiających niedoreprezentowanej grupie, np. kobietom w obszarze polityki czy na stanowiskach decyzyjnych, mężczyznom w zawodach opiekuńczych, wejście do obszaru życia społecznego dotychczas mało dostępnego, tradycyjnie czy historycznie zarezerwowanego dla mężczyzn/ kobiet. Działania pozytywne mają na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez wsparcie grup, które znajdują się w gorszym położeniu.

Ważnym elementem zasady równości szans jest praktyczne stosowanie postulatu wzmacniania/upodmiotowienia grup mniejszościowych i dyskryminowanych (tzw. *empowerment*). **Praktyka ta polega na podejmowaniu szczególnych wysiłków, aby osoby i grupy mniejszościowe lub dyskryminowane były bezpośrednio zaangażowane w realizację działań do nich kierowanych, a tym samym, aby ich rzeczywista zdolność do**

# SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

decydowania o sobie systematycznie wzrastała. Włączanie osób wykluczonych i dyskryminowanych w proces podejmowania decyzji jest jednym z kluczowym warunków realizacji zasady równości szans.

## Poziom pojedynczych organizacji:

- Organizacja przestrzega przepisów prawa antydyskryminacyjnego w stosunku do osób zatrudnionych (na podstawie umów o pracę, umów stażowych, umów cywilno-prawnych) – informuje o zakazie dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, informuje na temat procedury zgłaszania zdarzeń dyskryminacyjnych.
- Decyzje dotyczące podziału działań, uczestnictwa w projektach, zarobków zapadają na oficjalnych, służbowych spotkaniach i są poddawane do wiadomości wszystkich stron zainteresowanych. Decyzje tego typu nie zapadają podczas spotkań nieformalnych.
- Organizacja stwarza elastyczne możliwości pracy, które są zgodne z potrzebami i decyzją pracowników/pracownic (praca w elastycznych godzinach, praca z domu itp.).
- Organizacja dba o rozwój równościowych/antydyskryminacyjnych kompetencji swojego zespołu poprzez udział w wydarzeniach edukacyjnych (warsztatach, szkoleniach, seminariach, konferencjach, spotkania z gośćmi itp.).
- Członkowie i członkinie zespołu organizacji wiedzą jak reagować w sytuacji dyskryminacji np. rasistowskiego żartu, homofobicznego komentarza, seksistowskiej uwagi – zarówno gdy w zdarzeniu tym uczestniczą np. klienci/klientki organizacji, wolontariusze/wolontariuszki, współpracownicy/współpracownice jak i osoby postronne.

## Lista sprawdzająca:

Czy przepisy zabraniające dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, są stosowane w naszej organizacji, zwłaszcza w ramach zatrudniania współpracowników i współpracownic?	TAK / NIE
Czy przepisy zabraniające dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, są stosowane w naszej organizacji, zwłaszcza w ramach zatrudniania współpracowników i współpracownic?	TAK / NIE
Czy zespół zarządzający naszą organizacją informuje i dba o przejrzystość tego, w jaki sposób podejmowane są ważne decyzje dotyczące organizacji, również te dotyczące zatrudnienia, wynagrodzeń i udziału w projektach?	TAK / NIE

# SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Czy zasady pracy w naszej organizacji (czas, miejsce itp.) są elastycznie dostosowane do potrzeb i możliwości konkretnych osób?	TAK / NIE
Czy w naszej organizacji jest przynajmniej jedna osoba, o której wiemy, że posiada równościową wiedzę i kompetencje?	TAK / NIE
Czy zespół naszej organizacji przynajmniej raz do roku bierze udział w wydarzeniu podnoszącym wiedzę na temat różnorodnych grup społecznych, równości i przeciwdziałania dyskryminacji?	TAK / NIE
Czy zespół naszej organizacji brał udział w szkoleniu rozwijającym umiejętności przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację?	TAK / NIE
Czy zespół naszej organizacji umie rozpoznać sytuację dyskryminacji i odpowiednio zareagować?	TAK / NIE

## Poziom Sieci:

- Sieć dba o rozwój równościowych/antydyskryminacyjnych kompetencji swoich organizacji członkowskich.
- Sieć zapewnia zrównoważony udział kobiet i mężczyzn oraz innych grup w procesach podejmowania decyzji oraz dba o przejrzystość tych procesów.

## Lista sprawdzająca:

Czy zespół zarządzający Siecią przynajmniej raz do roku bierze udział w wydarzeniu podnoszącym wiedzę na temat różnorodnych grup społecznych, równości i przeciwdziałania dyskryminacji?	TAK / NIE
Czy w procesach decyzyjnych dotyczących Sieci biorą zarówno kobiety i mężczyźni, w różnym wieku? Czy głos każdej osoby jest szanowany?	TAK / NIE

*Małgorzata Dymowska, Marta Rawtuszeko*

SIEĆ  
DZIAŁAMY  
RAZEM

