



DZIAŁAMY RAZEM

**WSPIERANIE RÓWNOŚCI
PRZEZ KOMUNIKACJĘ**



SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Jasne i publiczne komunikowanie równości na zewnątrz, jako ważnej wartości organizacji, nie tylko buduje jej wizerunek, ale także wzmacnia zwrotnie poparcie i zaangażowanie dla podejmowania działań antidyskryminacyjnych wewnątrz samej organizacji (jej zespołu, członków i członkiń, współpracowników, podwykonawców itd.).

Strategia komunikacyjna organizacji powinna podkreślać wagę równości szans – przykładowo, w materiałach promocyjnych mogą znajdować się bezpośrednie odniesienia podkreślające wagę równości i różnorodności, np. w formie zapisu: „Nasz projekt dba o równość szans, staramy się, żeby nasz produkt/działanie był dostępny i przyjazny dla każdej osoby”, „W naszym projekcie dbamy o równość szans. Nasz produkt/lokalizacja/działanie jest przystosowane do potrzeb różnych osób: kobiet i mężczyzn w różnym wieku, z niepełnosprawnością, rodziców i opiekunów z małymi dziećmi.”

Lokalne organizacje pozarządowe realizują bardzo wiele działań skierowanych do różnych grup mieszkańców; organizują wydarzenia edukacyjne, kulturalne, sportowe, prozdrowotne, charytatywne – i wiele, wiele innych; posiadają ogromną wiedzę o problemach środowisk, na rzecz których działają; realizują zadania publiczne, stale próbują rozwiązywać istotne dla danej społeczności problemy. Jest bardzo ważne, aby informując o tym wszystkim, nie wykluczać (bez złej intencji!) osób czy grup. Warto zatem zadbać o treść, język i formę przekazu, tak aby informacja była zrozumiała i dostępna dla każdego mieszkańca, w tym dostosowana do możliwości percepcyjnych różnych grup odbiorców (np. osób z niepełnosprawnościami wzroku, posługujących się językiem innym niż polski, w tym Polskim Językiem Migowym, osób z niepełnosprawnością intelektualną). Aby to osiągnąć, **nie powinno się zakładać istnienia „uniwersalnego odbiorcy”, reprezentującego dominującą większość społeczności czy społeczeństwa.** Biorąc pod uwagę różne grupy społeczne, które tworzą daną społeczność lokalną/ społeczeństwo możemy odpowiednio dostosować np. grafikę materiałów informujących, język w nich stosowany, sposób przygotowania).

Równościowa komunikacja dba o to, żeby język przekazu był prosty, obiektywny, a przede wszystkim niestereotypowy. Aby podkreślić obecność w społeczności/społeczeństwie osób i grup dotychczas niezauważanych czy marginalizowanych i włączyć, uobecnić perspektywę tych osób/grup, poleca się używanie tzw. języka równościowego.

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

„Język równościowy:

- służy przeciwdziałaniu wykluczającej funkcji języka używanego przez większość,
- jego celem jest podkreślenie obecności i włączenie perspektyw osób z grup dotychczas marginalizowanych,
- dzięki niemu możliwe jest: (a) dostrzeżenie różnorodności, (b) podkreślanie i docenienie obecności grup dotychczas marginalizowanych, (c) tworzenie sprawiedliwszej rzeczywistości;

Używanie go polega na:

- dostrzeganiu i docenianiu obecności oraz wkładu grup marginalizowanych,
- zaznaczaniu złożoności ludzkiej tożsamości,
- oddzielaniu ludzi od problemu czy ich czasowej sytuacji życiowej,
- unikaniu powtarzania deprecjonujących i stereotypizujących sformułowań,
- zamienianiu etnocentrycznych nazwy na takie, które ukazują różne perspektywy lub są neutralne i/lub dają bardziej precyzyjny przekaz odnośnie różnych grup i ich środowiska” (Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, str. 107)

Używając niedyskryminującego i niestygmatyzującego żadnej z grup języka, przełamujemy stereotypowe postrzeganie i skojarzenia, dotyczące dyskryminowanych grup społecznych np. zamiast „inwalida”, lepiej używać pojęcia „osoba z niepełnosprawnością” (i podobnie „cygan” – Rom, murzyn – osoba czarnoskóra).

Używanie języka równościowego ma swoje bardzo praktyczne uzasadnienie: Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego przeprowadziło badania ogłoszeń o pracę pod względem dyskryminacji nie tylko ze względu na płeć. Z badań wynika, że kobiety częściej i chętniej odpowiadają na ogłoszenia o pracę, jeśli w ich treści zawarta jest informacja – głównie w formie zapisu z tzw. splittingiem (np. zatrudnię kelnera/kelnerkę) – że poszukiwana jest osoba dowolnej płci. (Równe traktowanie w zatrudnieniu Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę)

Wspieramy równość i pokazujemy jej wagę poprzez (1) wykorzystywanie różnorodnych, niestereotypowych wizerunków osób wywodzących się z różnych grup społecznych – kobiet i mężczyzn, osób młodych i starszych, osób z niepełnosprawnościami, dzieci oraz (2) uwzględniając różnorodność osób w obrębie jednej grupy. Dla przykładu: stereotypowo osoby z niepełnosprawnościami są często pokazywane jako osoby na wózku, bierne, kontemplujące przyrodę, grające w szachy, nieuprawiające aktywności sportowych czy turystyki. Takie przedstawianie osób, stwarza wrażenie jednorodności tej grupy osób, tymczasem kategoria „osoby niepełnosprawne” jest bardzo ogólna, ponieważ nie uwzględnia rodzajów i stopnia niepełnosprawności (np. nie każda osoba niewidoma porusza się z laską) oraz indywidualności osób z tą samą niepełnosprawnością, czyli różnic w umiejętnościach, zainteresowaniach, temperamencie.

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

Poziom pojedynczych organizacji:

- Organizacja komunikuje wprost swoje standardy związane z równym traktowaniem/przeciwdziałaniem dyskryminacji i podaje przykłady ze swoich działań, które realizują ww. standardy.
- Organizacja we wszelkich materiałach pisanych używa równościowego języka, stosuje żeńskie końcówki, nie wykorzystuje określeń stygmatyzujących lub dyskryminujących.
- Organizacja we wszelkich materiałach graficznych używa niestereotypowych przedstawień, zwłaszcza kobiet, mężczyzn oraz osób starszych. Organizacja w materiałach graficznych dąży do przedstawiania osób różnorodnych (np. w różnym wieku, o różnych poziomach sprawności, o różnym statusie społeczno-ekonomicznym) oraz w niestereotypowych rolach (np. mężczyźni w rolach opiekuńczych, kobiety w zawodach technicznych).

Lista sprawdzająca:

Czy w naszej organizacji komunikujemy to, co robimy, aby nasze działania były faktycznie otwarte dla osób z różnymi potrzebami, np. osób z niepełnosprawnościami, osób starszych itd.? Czy podkreślamy, że równość wszystkich bez względu na jakąkolwiek cechę jest dla nas ważną wartością?	TAK / NIE
Czy w naszych materiałach pisanych i drukowanych używamy równościowego języka, stosujemy żeńskie końcówki?	TAK / NIE
Czy w naszych materiałach graficznych ukazujemy kobiety i mężczyzn w różnych rolach, w różnym wieku, w różnym stopniu sprawności, unikając przedstawień stereotypowych lub deprecjujących kogokolwiek?	TAK / NIE

Poziom Sieci:

- Sieć wprost komunikuje o swoich wartościach i standardach związanych z równym traktowaniem/przeciwdziałaniem dyskryminacji i podaje przykłady działań, które realizują ww. standardy.
- Sieć we wszelkich materiałach pisanych używa równościowego języka, stosuje żeńskie końcówki, nie wykorzystuje określeń stygmatyzujących lub dyskryminujących.
- Sieć we wszelkich materiałach graficznych używa niestereotypowych przedstawień, zwłaszcza kobiet, mężczyzn oraz osób starszych. Sieć w materiałach graficz-

SIEĆ DZIAŁAMY RAZEM

nych przedstawia osoby różnorodne (np. w różnym wieku, o różnych poziomach sprawności, o różnym statusie społeczno-ekonomicznym) oraz w niestereotypowych rolach (np. kobiety w ciałach decyzyjnych).

Lista sprawdzająca:

Czy Sieć upublicznia informacje na temat swoich równościowych standardów, wyjaśniając, że równość wszystkich bez względu na jakąkolwiek cechę, jest dla Sieci ważną wartością?	TAK / NIE
Czy w materiałach pisanych i drukowanych Sieci używany jest równościowy język, stosowane są żeńskie końcówki?	TAK / NIE
Czy w materiałach graficznych Sieci ukazywane są kobiety i mężczyźni w różnych rolach, w różnym wieku, w różnym stopniu sprawności? Czy w materiałach graficznych Sieci nie są publikowane przedstawienia stereotypowe lub deprecjonujące kogokolwiek?	TAK / NIE

Małgorzata Dymowska, Marta Rawłuszko