

**Dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa. O edukacji antydyskryminacyjnej w organizacjach opowiada Małgorzata Dymowska z Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.**

**Izabela Mójta: Na ile ocenia Pani potrzebę edukacji antydyskryminacyjnej wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych? Czy członkowie organizacji chętnie uczestniczą w szkoleniach w tym zakresie?**

**Małgorzata Dymowska, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej:**

Edukacja antydyskryminacyjna zorientowana jest na rozwijanie fachowej wiedzy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, budowanie praktycznych umiejętności oraz kształtowanie równościowych postaw. A ponieważ nie uczymy się tego w szkole czy na uczelni, potrzeba podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych jest wciąż aktualna, co więcej, dotyczy także osób i instytucji zajmujących się pomaganiem, wspieraniem, aktywizowaniem etc. osób i grup doświadczających dyskryminacji czy wykluczenia. Cały czas jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia. Większa obecność edukacji antydyskryminacyjnej we wszelkich działaniach edukacyjnych jest bardzo ważna i pilna.

O zainteresowaniu edukacją antydyskryminacyjną może świadczyć fakt, że w koordynowanej przez TEA [Koalicji na rzecz Edukacji Antydyskryminacyjnej](#) - dobrowolnym porozumieniu organizacji pozarządowych, partnerów społecznych oraz grup nieformalnych działających na rzecz edukacji i równości - jest dziś 55 organizacji członkowskich, małych i dużych, z 18 miejscowości w całej Polsce, zajmujących się różnymi rzeczami. Przykładowo, na ostatnim spotkaniu Koalicji mieliśmy wykład i dyskusję nt. edukacji włączającej i sytuacji osób z niepełnosprawnością w polskim systemie edukacji.

Edukacja antydyskryminacyjna jest odpowiedzią na nierówne traktowanie ze względu m.in. na płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny. Nierówne traktowanie ze względu na wymienione cechy jest faktem, a edukacja antydyskryminacyjna jest reakcją na ten stan rzeczy. Co ważne, **edukacja antydyskryminacyjna opiera się na założeniu, że dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa i wszyscy, bez względu na to, czy doświadczają tych zjawisk osobiście czy nie, powinni im aktywnie przeciwdziałać.** Konsekwencje dyskryminacji ponosi nie tylko osoba dyskryminowana, ale również całe społeczeństwo. Dlatego założeniem edukacji antydyskryminacyjnej jest adresowanie działań do jak najszerszego kręgu odbiorców i odbiorczyń, w tym także do organizacji pozarządowych zajmujących się wspieraniem osób i grup szczególnie narażonych na dyskryminację i wykluczenie.

Prof. Irena Lipowicz, Rzecznik Praw Obywatelskich [w liście do MEN](#) dobitnie wskazuje na zobowiązania rządu w obszarze edukacji, upomina się o edukację antydyskryminacyjną oraz podkreśla, że Polska powinna intensyfikować wysiłki na rzecz zwalczania stereotypów w edukacji. Tego rodzaju stanowiska, jak wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich, podkreślające rolę i znaczenie edukacji antydyskryminacyjnej, odwołujące się do konkretnych przepisów prawnych, niezwykle mocno wspierają starania nie tylko indywidualnych nauczycieli i nauczycielek, organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych działających na rzecz pogłębienia wymiaru

antydiskryminacyjnego edukacji formalnej w Polsce – ale także wszystkich organizacji prowadzących działania na rzecz grup mniejszościowych w Polsce.

**IM: W powszechnym rozumieniu mówi się o przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy, gdzie wyraźnie widać jej skutki - niższe wynagrodzenia czy zwalnianie kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Z jakimi problemami mierzą się pracownicy i działacze organizacji pozarządowych?**

**MD:** Nie istnieją ogólnopolskie badania ani zagregowane dane dotyczące tego, czy w sektorze organizacji pozarządowych (jeśli traktujemy je jako sektor pracodawców) istnieją dyskryminacyjne praktyki lub w jakim stopniu organizacje kierują się zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, kształtowaniu warunków pracy lub dostępu do dóbr i usług przez nie oferowanych. Z [analizy Małgorzaty Borowskiej](#), dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w sektorze pozarządowym (a więc biorącym „pod lupę” jedynie kryterium płci), przygotowanych na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wynika, że kobiety stanowią większość, ale wśród pracowników i wolontariuszy. Mniej jest ich wśród członków i władz. W trzecim sektorze istnieje podział na branże sfeminizowane i zmaskulinizowane. Odzwierciedlają one podział branż na męskie i kobiece na „ogólnym” rynku pracy. Organizacje, w których przeważają albo dominują kobiety, zajmują się: ochroną zdrowia, pomocą społeczną i edukacją. W tych organizacjach pracownice i wolontariuszki stanowią zdecydowaną większość (ok. 70%). W przypadku sektora pozarządowego nie można mówić o branżach zmaskulinizowanych, występujących na tradycyjnym rynku pracy (jak budownictwo czy zawody inżynierskie), jednak można wyróżnić organizacje zajmujące się turystyką, sportem i hobby jako liczebnie zdominowane przez mężczyzn. Mężczyźni dominują tam nie tylko wśród władz i członków, ale także wśród pracowników, którzy stanowią tam 64%. Zebrane dane pozwalają stwierdzić, że **w trzecim sektorze pojawiają się te same zjawiska dotyczące udziału i roli kobiet, co na rynku pracy i w innych sektorach, czyli prywatnym i publicznym.** Można z dużym prawdopodobieństwem powiedzieć, że sytuacja w organizacjach nie odbiega od sytuacji małych i średnich firm oraz publicznych instytucji. *„W sektorze pozarządowym są odzwierciedlone dyskryminujące zjawiska pochodzące z rynku pracy i – szerzej – ze sfery z życia publicznego”* - twierdzi M. Borowska.

Kwestia przeciwdziałania dyskryminacji dotyczy nie tylko wewnętrznej struktury organizacji, ale także usług świadczonych przez organizacje na zewnątrz, swoim „grupom docelowym”. Organizacje pozarządowe to przecież podmioty, które występują w interesie tak swoich członkiń i członków, jak i całych grup społecznych. Działają na rzecz korzystnej dla nich społecznie zmiany. Dlatego powinny dążyć do tego, aby zmiana ta była rzeczywiście korzystna „dla wszystkich”.

Jest już sporo narzędzi, które mogą nam pomóc w zbadaniu, na ile jesteśmy wrażliwi na kwestie równego dostępu oferowanych przez nas „dóbr i usług”, czy w równym stopniu propagujemy i dostarczamy swoje usługi wśród kobiet i mężczyzn, osób z niepełnosprawnościami, o różnym statusie materialnym, pochodzeniu etnicznym, wieku etc.

Czasem, przy organizacji festynu, pikniku, szkolenia, konferencji, spotkania tzw. otwartego „dla wszystkich” wystarczy zadać sobie jedno pytanie „kogo tu nie ma i dlaczego?”, przedstawiciele i przedstawicielki jakich grup? Czy zrobiliśmy rzeczywiście wszystko co w naszej mocy, żeby zapewnić równy dostęp do imprezy/ wydarzenia?

Narzędzia, które poniżej polecam (w przypisie), to pewien „standard maksimum” dostosowania i dostępności, nierzadko wymagający pieniędzy, dodatkowego nakładu pracy i zaangażowania (a

jeszcze częściej przekonania, że warto), ale z całą pewnością może być inspiracją, jeśli nie od razu do działania, to do refleksji czy przegadania w gronie organizacji - co jest możliwe dla nas, co nam się podoba, co może zadziałać w taki właśnie sposób, że na kolejny piknik sportowo-rekreacyjny przyjdzie pan Jan Kowalski ze swoją córką z niepełnosprawnością intelektualną, albo pani Maria Nowak, G/głucha, posługująca się Polskim Językiem Migowym.

Dziękuję za rozmowę.

Polecamy:

- **Narzędzie Zarządzania Rozwojem Organizacji** - Stowarzyszenie BORIS (<http://srv2boris.home.pl/narzedzia/>)
- **Narzędzie równościowego monitoringu działania edukacyjnego** – „Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe”, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej
- **„Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych”** – Lambda Warszawa
- **„Polityka równości w samorządzie. Standardy wdrożenia i system pomiaru. Podręcznik”** – Fundacja Feminoteka, PTPA oraz <http://jst.jstrownoscwsamorzadzie.pl/> (dostęp z dnia 11 marca 2015)

.