

Drużyna Środy

Autor tekstu: **Artur Chłudziński**

W sierpniu 2006 roku miałem okazję odbyć praktyki studenckie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. W tym celu skontaktowałem się z ministerstwem telefonicznie, przesłałem wymagane dokumenty drogą elektroniczną, ustaliłem termin praktyk i tak trafiłem do Departamentu do Spraw Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji.

Ku mojemu pozytywnemu zaskoczeniu okazało się, że pracują tam praktycznie sami młodzi ludzie. Jak później wyjaśniła mi sekretarka pani minister Kluzik-Rostkowskiej, była to ekipa wcześniejszych współpracowników pani Magdaleny Środy — po likwidacji jej urzędu przez rząd Kazimierza Marcinkiewicza, powołano w to miejsce wspomniany wyżej departament w MPiPs. Podsekretarz Stanu, która przejęła obowiązki oraz siedzibę po minister Środzie, przyjęła do pracy również jej zespół.

Korzystając z okazji, postanowiłem porozmawiać z p.o. dyrektora departamentu, panią Bereniką Anders, która jest absolwentką wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz współpracowniczką Stowarzyszenia Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”.

Departament ma bardzo zróżnicowaną działalność — w jego ramach funkcjonują trzy obszary działania: kobiety, przeciwdziałanie dyskryminacji oraz rodzina, przy czym, pod pojęciem „rodzina” kryje się każdy jej rodzaj, a więc także konkubinaty, rodziny niepełne, a także rodziny zastępcze oraz inne formy opieki nad dziećmi — wszystko to dotyczy tak naprawdę bezpośrednio rodziny.

Obszar „kobiet” obejmuje przemoc wobec nich, działalność na rzecz nie dyskryminowania kobiet np. na rynku pracy, a także wyrównanie wieku emerytalnego itd., itd., a więc wszystko to, co jest związane z kobietami.

Przeciwdziałanie dyskryminacji natomiast, to obszar najslabiej zdefiniowany: nie ma bowiem żadnego rozporządzenia, które rozdzielałoby kompetencje między departament w ministerstwie pracy i departament, który zajmuje się podobną problematyką w MSWiA. Z tego tytułu rodzi się wiele kłopotów czysto formalnych, dlatego że wyłączono z działalności departamentu dyskryminację ze względów etnicznych, ale tak naprawdę nigdzie nie jest to powiedziane — wywodzi się to z ustaw, natomiast nie ma jednego dokumentu, który by to oceniał.

Nie da się również oddzielić rasizmu od kwestii etnicznych - wszystkie dyrektywy unijne mówią o pochodzeniu etnicznym i rasie jako o jednym zglobalizowanym problemie.

Problem istnieje również z dyskryminacją na tle rasistowskim — nie przyznaje się do niej MSWiA, a departament skarży się na braki kadrowe. Właśnie to braki kadrowe są największym problemem tego departamentu. W Hiszpanii sam Instytut ds. Kobiet liczy 150 osób, tutaj jego odpowiednik, czyli departament pani Anders ma kobiety, rodzinę i przeciwdziałanie dyskryminacji, i liczy... 15 osób.

Kolejną kwestią jest brak regulacji prawnych dotyczących skutecznego podziału kwalifikacji zadań, którymi zajmujemy się departament. Istnieje również problem wyodrębnienia jednostki, która będzie zajmowała się tylko i wyłącznie rodziną.

Pytałem panią Berenikę również o słynną już rezolucję Parlamentu Europejskiego potępiająca szerzące się zjawiska rasizmu i nietolerancji, czy słusznie wymieniła Polskę jako jeden z krajów dotkniętych tym problemem?

Jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie nie ma. Według szefowej departamentu w Polsce tak naprawdę nie ma rasizmu. Jeżeli zdarzają się takie przypadki, to dane statystyczne, dane policyjne, sprawy sądowe wskazują, że jest to problem marginalny w Polsce.

Z drugiej jednak strony trzeba sobie zdawać sprawę, że w Polsce jest głęboko zakorzeniona na przykład niechęć do Żydów i takie antysemityczne postawy. Niewielu ludzi wie również, jak dużą mniejszość azjatycką mamy w Polsce.

Nie ma jednak samych przestępstw na tle rasistowskim — one są bardzo rzadkie, marginalne. To, co jest dużym problemem w Polsce, to mniejszość romska, ale to wynika z odrębności kulturowych i tego, że Polska chyba nie bardzo ma pomysł jak dotrzeć do Romów.

Sama wypowiedź PE była jednak zbyt daleko idąca w ocenie Anders. Wrzucanie Polski

obok Belgii i Francji jest jej zdaniem nadużyciem.

Jeśli chodzi o dyskryminację, to dowiedziałem się, że w istocie można mówić o pięciu lub sześciu jej rodzajach. Pierwszy to dyskryminacja ze względu na płeć — i tutaj departament — ze względu na swoje usytuowanie w MPIPS — idzie po takiej linii jak wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, dlatego że — mimo głębokich protestów kobiet mających na celu utrzymanie obecnego *status quo* — taka sytuacja wcale nie jest korzystna dla kobiet, ale żeby im to uświadomić potrzebna jest dobra kampania informacyjna i dużo czasu. Wyrównywanie płac, walka z takimi zjawiskami jak szklany sufit, lepka podłoga i ruchome schody. Tutaj departament nie dość, że podejmuje akcje współfinansowane ze środków unijnych, to oprócz tego próbuje prowadzić jakieś kampanie informacyjne.

W czasie moich praktyk pracownicy departamentu byli w trakcie przygotowywania dla ONZ-u uzupełnienia do CEDAW-u, czyli „Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet” — departament był jednostką wiodącą i przygotowywał raport w tej sprawie, który będzie przedstawiony na forum ONZ-u najprawdopodobniej na początku przyszłego roku.

Jeżeli chodzi o osoby starsze, dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność to jest Biuro Rzecznika ds. Osób Niepełnosprawnych, więc nie bardzo możemy wchodzić im w kompetencje, ale na bazie ogólnej współpracy Departamentu z Biurem ma miejsce — mówi moja rozmówczyni.

W sprawach związanych z dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne i rasę, dyskryminację ze względu na religię i światopogląd oraz dyskryminację ze względu na orientację seksualną, prowadzimy na dzień dzisiejszy dwie duże rzeczy. Pierwsza to środki, które mamy zagwarantowane jako departament na konkursy dla organizacji pozarządowych, a druga rzecz to przygotowanie do opracowania strategii na przyszły rok, który jest ogłoszony przez UE „Rokiem równych szans dla wszystkich” — tutaj jesteśmy wyłonionym narodowym ciałem koordynującym. To są największe rzeczy, które robimy, natomiast niezależnie od wszystkiego współpracujemy z NGO's [organizacjami pozarządowymi — przyp. A. Ch.], jeździmy na sympozja, seminaria, przeglądamy akty prawne, które do nas przychodzą w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji, a oprócz tego jeszcze odpowiadamy na interwencje — za to odpowiedzialny jest pan Grzegorz Wrona, który sam, z własnej inicjatywy, jako prawnik, odpowiada na interwencje obywateli — dodaje Anders.

Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy wychodzi w dwóch obszarach. W pierwszym obszarze, czyli stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn, i to rzutuje na rynek pracy, pracodawcy mniej chętnie zatrudniają kobiety licząc się z tym, że pójdą w pewnym momencie na urlop macierzyński, albo, co gorsze, również wychowawczy w dalszej kolejności.

Problem jest jednak szerszy, bo kobiety są lepiej wykształcone, a mimo tego zarabiają, według najnowszych badań, około 30% mniej od mężczyzn za takie samo stanowisko. Poza tym kobiety awansują tylko do pewnego momentu, a potem dalszy awans jest im już uniemożliwiany — słynne zjawisko szklanego sufitu, lepkiej podłogi, czyli bazowego awansowania, wszyscy wokół pną się wyżej, a kobieta stoi w miejscu, no i ruchome schody, czyli zjawisko polegające na tym, że ludzie przyjęci w tym samym czasie, awansują szybciej od niej, są kierowani na więcej szkoleń, itp., itd.

Tutaj działalność departamentu polega bardziej na kampaniach informacyjnych prowadzonych z EFS-u [Europejski Fundusz Społeczny], na szkoleniach, próbach zaktywizowania kobiet biernych zawodowo, poszukujących pracy albo powracających na rynek pracy.

Departament ma dosyć dobre relacje z organizacjami pozarządowymi - to wiąże się jeszcze z ubiegłą kadencją, bo to, że powstał Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (który został zlikwidowany przez rząd Kazimierza Marcinkiewicza), było pokłosiem dużej interwencji organizacji pozarządowych, głównie kobiecych. Teraz wcielony został w strukturę organizacyjną Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ale *de facto* to, zadania, nie uległy zmianie.

Departament dysponuje również swoimi funduszami, które przyznaje wybranym przez siebie organizacjom pozarządowym, one pod jego auspicjami organizują różne działania — to gwarantuje, że pewne działania będą miały charakter ciągły i będą prowadzone.

Z praktyk powróciłem bogatszy o doświadczenie pracy w ministerstwie, wiedzę na temat działalności departamentu oraz „duchowo umocniony”, że nawet pod rządami koalicji, którą raczej ciężko podejrzewać o przywiązywanie szczególnej wagi do takiej tematyki jak problemy

kobiet, czy dyskryminacja, istnieją jednak departamenty i ludzie, którym wspomniana tematyka leży na sercu.

Artur Chludziński

Ur. 1982. Absolwent Wydziału Politologii UMCS w Lublinie, były redaktor naczelny serwisu Ateista.pl, z zainteresowania dziennikarz i publicysta. Publikacje m.in. w: Dziś, Forum Klubowe, Polformance oraz Faktach i Mitach. Dwukrotnie uczestniczył w programie "Debata" Kamila Durczoka w TVP1 oraz w audycji "Duchowa strona życia" w radiu TOK FM. Był kandydatem do Sejmu w 2005 roku z ramienia Zielonych2004.

[Strona www autora](#)



[Pokaż inne teksty autora](#)

(Publikacja: 31-10-2006)

[Oryginał..](http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,5093) (<http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,5093>)

Contents Copyright © 2000-2008 by Mariusz Agnosiewicz

Programming Copyright © 2001-2008 Michał Przech

Autorem tej witryny jest Michał Przech, zwany niżej Autorem.

Właścicielem witryny są Mariusz Agnosiewicz oraz Autor.

Żadna część niniejszych opracowań nie może być wykorzystywana w celach komercyjnych, bez uprzedniej pisemnej zgody Właściciela, który zastrzega sobie niniejszym wszelkie prawa, przewidziane

w przepisach szczególnych, oraz zgodnie z prawem cywilnym i handlowym, w szczególności z tytułu praw autorskich, wynalazczych, znaków towarowych do tej witryny i jakiegokolwiek ich części.

Wszystkie strony tego serwisu, wliczając w to strukturę podkatalogów, skrypty JavaScript oraz inne programy komputerowe, zostały wytworzone i są administrowane przez Autora. Stanowią one wyłączną własność Właściciela. Właściciel zastrzega sobie prawo do okresowych modyfikacji zawartości tej witryny oraz opisu niniejszych Praw Autorskich bez uprzedniego powiadomienia. Jeżeli nie akceptujesz tej polityki możesz nie odwiedzać tej witryny i nie korzystać z jej zasobów.

Informacje zawarte na tej witrynie przeznaczone są do użytku prywatnego osób odwiedzających te strony. Można je pobierać, drukować i przeglądać jedynie w celach informacyjnych, bez czerpania z tego tytułu korzyści finansowych lub pobierania wynagrodzenia w dowolnej formie. Modyfikacja zawartości stron oraz skryptów jest zabroniona. Niniejszym udziela się zgody na swobodne kopiowanie dokumentów serwisu Racjonalista.pl tak w formie elektronicznej, jak i drukowanej, w celach innych niż handlowe, z zachowaniem tej informacji.

Plik PDF, który czytasz, może być rozpowszechniany jedynie w formie oryginalnej, w jakiej występuje na witrynie. **Plik ten nie może być traktowany jako oficjalna lub oryginalna wersja tekstu, jaki zawiera.**

Treść tego zapisu stosuje się do wersji zarówno polsko jak i angielskojęzycznych serwisu pod domenami Racjonalista.pl, TheRationalist.eu.org oraz Neutrum.eu.org.

Wszelkie pytania prosimy kierować do redakcja@racjonalista.pl