Dyskryminacja

„Dyskryminacja jest formą przemocy. Odbiera ludziom głos i poczucie wartości.”

Desmond Tutu

Słowa Desmonda Tutu o dyskryminacji dobrze oddają konsekwencje tego negatywnego zjawiska. Zacznijmy jednak od początku. Jednym z podstawowych praw człowieka jest **prawo do równego traktowania*.** Oznacza to, że wszystkie osoby – niezależnie od tego, kim są, skąd pochodzą, czy mają niepełnosprawność, jakim językiem mówią, albo jaką religię wyznają (lub czy są ateistkami i ateistami) – **powinny być traktowane jednakowo.**

*Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, art. 7

Kino nie dla wszystkich

Traktowanie kogoś gorzej z powodu tego, kim jest, nazywamy dyskryminacją.

Wyobraź sobie sytuację, w której osoba poruszająca się na wózku przychodzi na seans filmowy do kina. Niestety, aby dostać się na salę kinową, trzeba pokonać kilka schodów. Kino nie ma rampy ani windy. Czy opisana sytuacja jest dyskryminacją? Tak – osoba poruszająca się na wózku nie ma w praktyce takiej samej możliwości skorzystania z oferty kulturalnej jak osoby, które poruszają się samodzielnie. To przykład **dyskryminacji bezpośredniej**, czyli takiej, w której gorsze traktowanie wynika z posiadania przez kogoś określonej cechy chronionej.

W tym przypadku tą cechą jest stopień sprawności. Możesz się zastanawiać, jakie są inne cechy chronione. Ich katalogi różnią się w zależności od przepisów, ale do podstawowych należą: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, religia i wyznanie.

Zastanów się chwilę, co łączy wymienione wyżej cechy. Czy widzisz podobieństwa?

W uproszczeniu można powiedzieć, że cechy chronione to te, z którymi się rodzimy (np. płeć, pochodzenie etniczne, rasa) lub na które nie mamy wpływu, albo mamy na nie ograniczony wpływ (np. niepełnosprawność, religia, wyznanie).

No dobrze, ale czy każda taka cecha jest chroniona? Weźmy np. piegi albo kolor włosów, dlaczego te cechy nie są chronione?

Odpowiedź jest prosta, te cechy nie są chronione, ponieważ to, czy ktoś ma piegi lub jakiś konkretny kolor włosów, nie doprowadza (lub dzieje się to bardzo rzadko) do gorszego traktowania tych osób. Prawodawcy, określając cechy chronione najczęściej sięgają po lekcje z historii. Które grupy były lub są prześladowane lub gorzej traktowane przez to kim są? Na tej podstawie tworzy się katalogi cech chronionych, aby objąć dodatkową ochroną te grupy osób, które doświadczały nierównego traktowania.

Kto otrzyma awans?

Mówiliśmy już o dyskryminacji bezpośredniej, a co z **dyskryminacją pośrednią**?

Przeczytaj przykład dyskryminacji pośredniej i spróbuj ją zdefiniować.

W firmie zajmującej się logistyką polityka awansowa zakłada, że do awansu konieczny jest rozwój zawodowy i regularne uczestnictwo w kursach oraz szkoleniach organizowanych przez firmę. Szkolenia te odbywają się jednak zawsze w godzinach popołudniowych, przez co rzadko uczestniczą w nich kobiety opiekujące się dziećmi. W konsekwencji w firmie częściej awansują mężczyźni. W tym przykładzie firma nie dyskryminuje kobiet bezpośrednio – polityka awansów formalnie jest taka sama dla wszystkich osób zatrudnionych. **Ale czy rzeczywiście wszyscy mają równe szanse?** Organizowanie szkoleń wyłącznie popołudniami w praktyce bardzo utrudnia udział konkretnej grupy osób pracowniczych.

Zobaczmy, jak definiuje się dyskryminację pośrednią.

Dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka prowadzi do niekorzystnej sytuacji osób posiadających określoną cechę chronioną*. W naszym przykładzie, cechą chronioną jest płeć.

*Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania Art. 3 pkt 2

Ale ja nie chciałem/łam!

Część z Was może się zastanawiać, czy te przykłady na pewno mówią o dyskryminacji? Przecież ani kierownictwo kina, ani kadra kierownicza firmy logistycznej nie chciała nikogo dyskryminować. Nie zrobili tego specjalnie. W kinie zwyczajnie zabrakło funduszy na zbudowanie rampy. W firmie nikt po prostu nie przewidział, że organizacja szkoleń po południu może mieć taki skutek.

Otóż to, czy dana sytuacja jest dyskryminacją, czy nie, nie decydują intencje, ale konsekwencje, jakie sytuacja miała dla osoby lub grupy*. Liczą się więc skutki działania, a nie zamiary. Co jednak ważne, dyskryminacji może przeciwdziałać każdy/każda z nas.

*Kodeks pracy, art. 183a § 4, „Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego działania (…) występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje (…).”

Zapoznaj się z 5 prostymi krokami, które możesz podjąć, aby przeciwdziałać dyskryminacji:

1.Edukuj się, bądź ciekawa/ciekawy innych, zwłaszcza osób, z którymi nie masz do czynienia na co dzień.

2. Pytaj, nie zakładaj, że wiesz lepiej, jak wygląda życie i doświadczenia osób z innych grup społecznych. Aby naprawdę kogoś zrozumieć, należałoby wejść w czyjeś przysłowiowe buty. Skoro to jednak jest niemożliwe, rozmawiaj, pytaj, oglądaj filmy, czytaj książki o innych grupach społecznych.

3. Edukuj się o tym, czym są uprzedzenia, stereotypy, dyskryminacja. Gdy zrozumiesz, jaki jest mechanizm działania tych zjawisk, łatwiej Ci będzie je zidentyfikować.

4. Weryfikuj źródła informacji. Żyjemy w czasach, w których bardzo łatwo, „złapać” się na tzw. fake czy dezinformację. Niestety te negatywne zjawiska bardzo często dotyczą grup mniejszościowych i łatwo uwierzyć w nieprawdziwą informację, która w stereotypowy sposób przedstawia jakąś grupę społeczną.

5. Sprawdzaj, jak robią to inni. Chcesz wprowadzić politykę antydyskryminacyjną u siebie w pracy albo przeprowadzić działanie antydyskryminacyjne, a może

zastanawiasz się jak zadbać o równe traktowanie w projekcie? Inspiruj się dobrymi przykładami i praktykami innych organizacji i firm.

Dyskryminacja, prawa człowieka czy równe traktowanie mogą Ci się wydawać abstrakcyjnymi terminami, ale pamiętajmy, że dotyczą każdego i każdej z nas w życiu codziennym, w szkole, pracy czy w przestrzeni publicznej.

O takim właśnie codziennym i powszechnym wymiarze praw człowieka mówiła Eleonora Roosevelt:

„Gdzie ostatecznie zaczynają się powszechne prawa człowieka? W małych miejscach, blisko domu – tak blisko i tak małych, że nie widać ich na żadnej mapie świata. […] Jeśli te prawa nie mają tam znaczenia, nigdzie nie mają znaczenia.”

Adres URL źródła: https://rowne.wzp.pl/wiedza-i-badania/feminizm-intersekcjonalny-2/