

Beata Maciejewska

**JAK PISAĆ I MÓWIĆ O DYSKRYMINACJI
PORADNIK DLA MEDIÓW**

Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”
Mkuszewo 2007

Beata Maciejewska
JAK PISAĆ I MÓWIĆ O DYSKRYMINACJI. PORADNIK DLA MEDIÓW

Redakcja

Anna Kamińska

Korekta

Iwona Żołdak – Stryjska

Wydanie I, nakład 150 egzemplarzy

© Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”

Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”

Mikuszewo 23, 62-302 Miłosław

www.mikuszewo.pl

ISBN 978-83-60858-12-7

Wydawnictwo zostało sfinansowane ze środków Wspólnoty Europejskiej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich 2007.

Wspólnota Europejska oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie ponoszą żadnej odpowiedzialności w związku z informacjami znajdującymi się w tej publikacji.



2007 — Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich

Wydawnictwo powstało w ramach projektu Galeria Tolerancji realizowanego przez Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo” w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla wszystkich 2007.



www.galeriatolerancji.org.pl

Spis treści

1. Wstęp	7
2. ABC równości	9
3. Jak pisać, żeby nie dyskryminować	15
Dziennikarstwo wrażliwe na płeć	21
Dziennikarstwo wrażliwe na niepełnosprawność i zdrowie	28
Dziennikarstwo wrażliwe na orientację psychoseksualną	31
Dziennikarstwo wrażliwe na mniejszości narodowe i etniczne	33
Dziennikarstwo wrażliwe na osoby starsze	34
4. Dobre praktyki	36
5. Prawodawstwo równościowe na szczeblu unijnym i krajowym	39
Równość w Unii Europejskiej	39
Równość w Polsce	43
Źródła	48

1. Wstęp

Unia Europejska od lat czyni starania by wszyscy mieszkańcy i mieszkanki Europy mieli równe prawa i równe szanse. I robi to skutecznie: tworzeniu unijnego prawodawstwa równościowego – będącego dziś najbardziej nowoczesnym na świecie - towarzyszą wielorakie inicjatywy, których celem jest realne funkcjonowanie tego prawa w społeczeństwie. Rzeczywista równość nie zależy bowiem wyłącznie od zapisów prawnych, ale od tego, czy tych zapisów przestrzegamy. A to z kolei od wielu bardzo złożonych nieformalnych czynników, jak tradycja, wychowanie, przekonania.

W tym dążeniu do równości szczególną rolę odgrywają media. Posiadają one niezwykle silny zasięg oddziaływania i wpływ na odbiorców, a co za tym idzie - stanowią jedno z najważniejszych narzędzi do wprowadzania w praktyce równości i niedyskryminacji. Media mogą łamać istniejące stereotypy i niwelować uprzedzenia, prowadzić społeczną debatę na temat grup słabo reprezentowanych, tworzyć klimat sprzyjający promowaniu różnorodności i szacunku wobec odmiennych postaw. Potrzebujemy równościowych mediów, aby wszyscy obywatele i obywatelki czuli się pełnoprawnymi uczestnikami i uczestniczkami życia społecznego, kulturalnego, politycznego, gospodarczego i obywatelskiego niezależnie od swoich przekonań, płci, rasy, koloru skóry, wyznania, orientacji seksualnej, stanu posiadania itd.

Oddajemy w Państwa ręce poradnik, który ma pomóc w promowaniu różnorodności i równości w Państwa redakcjach, tak, żeby powstające w nich teksty, czy audycje były wolne od uprzedzeń i krzywdzących określone grupy społeczne stereotypów. Prezentujemy najważniejsze terminy równościowe, pokazujemy w jaki sposób możemy uwrażliwić codzienny język komunikatów medialnych, na co warto zwrócić uwagę przy doborze tematów i uczestników audycji, a także przedstawiamy równościowe prawo polskie i unijne. Mamy nadzieję, iż materiał ten znajdzie swoje realne zastosowanie w czynieniu medialnego obrazu naszego społeczeństwa bardziej równym i różnorodnym.

2. ABC RÓWNOŚCI

Równość a równouprawnienie

Równouprawnienie jest terminem prawnym i oznacza po prostu **równość uprawnień przysługujących jakimś podmiotom**. Jest to proces prawnego zrównywania do tej pory nierównouprawnionych podmiotów prawnych w ramach danego systemu prawnego.

Tak rozumiane równouprawnienie jest już w szerokim zakresie zapewnione przez systemy prawne państw demokratycznych i nie trzeba dziś o nie specjalnie walczyć. Trudno przecież znaleźć zapisy w prawodawstwie państw demokratycznych, które nierówno traktowałyby ludzi, np. pozwalały głosować osobom tylko jednej płci lub przyznawały jednej grupie prawo do złego traktowania innej grupy itd. Jednak termin „równouprawnienie” oznacza tylko stan formalny: odpowiednie brzmienie przepisów prawa. Natomiast termin ten nie mówi nic na temat stanu faktycznego, np. realnej możliwości korzystania z zapisanych uprawnień.

Równouprawnienie jest często porównywane bądź mylone z równością bądź równym traktowaniem.

Równość jest terminem ogólniejszym, używanym np. przez politologów, filozofów. Oznacza **realną sytuację, w której możemy faktycznie korzystać z przysługujących nam równych praw**. Równość nie pojawia się automatycznie wraz z wprowadzeniem równouprawnienia. Faktyczne nierówności wynikają bowiem nie tylko z przepisów prawa, ale z nieformalnych czynników głęboko zakorzenionych w społeczeństwie, np.: tradycji, kulturowych nawyków i przekonań. Dlatego droga do realnej równości wiąże się z przeciwdziałaniem **stereotypom**, wynikających z nich **uprzedzeń i dyskryminacji** określonych grup społecznych i osób.

Stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja – definicje ogólne

Stereotyp (z greckiego *stereós* - stanowiący bryłę, stężały + *typos* - odbicie, obraz) to funkcjonujący w świadomości społecznej uproszczony, skrótowy i zabarwiony wartościująco obraz grup społecznych, osób, sytuacji, instytucji, utrwalony wielokrotnym powtarzaniem. Stereotyp sprawia, że identyczne cechy zostają przypisane wszystkim bez wyjątku członkom grupy, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi.

Najczęściej stereotypy budowane są w odniesieniu do grup etnicznych (np. stereotyp pracowitych Niemców, spokojnych Anglików), zawodowych (np. mądrego profesora, zorganizowanego menadżera), klasowych (np. stereotyp

ciemnego chłopca, miękkiego inteligenta) lub związanych z określoną płcią (np. stereotyp delikatnej kobiety czy głupiej blondynki). Stereotypy czynią ludzi ślepy na różnice między poszczególnymi jednostkami, co prowadzi do ignorowania niepowtarzalności i wyjątkowości konkretnych osób.

Stereotypy mogą prowadzić do narastania **uprzedzeń** czyli do postawy polegającej na odrzucaniu czegoś lub kogoś bez racjonalnych przesłanek. Upředzenie to wrogi bądź negatywny nastawienie dotyczące wyróżniającej się grupy ludzi, oparte wyłącznie na ich przynależności do tej grupy. Upředzenie występuje wówczas, gdy jednostka podejmuje ocenę, wyraża negatywny osąd bez wcześniejszego doświadczenia z daną osobą, czy zjawiskiem.

Upředzenia są często silnie zakorzenione i „odporne” na racjonalną argumentację. Podstawowymi źródłami powstawania upředzeń są: wychowanie i kultura, historia, negatywne doświadczenia osobiste oraz przekazy medialne.

Upředzenie może prowadzić do **dyskryminacji** czyli niesprawiedliwego, nierównego, krzywdzącego traktowania osób ze względu na jakąś cechę (np. płeć, wiek, orientację seksualną, status materialny, wyznanie, pochodzenie, poglądy lub niepełnosprawność itd.), polegającego na utrudnianiu dostępu do przysługujących im praw, przywilejów i zasobów społecznych. Co ciekawe – nie trzeba być nosicielem, czy nosicielką takiej obciążonej cechy – możemy być dyskryminowani tylko dlatego, że ktoś podejrzewa nas o jej posiadanie (np. o to, że jesteśmy osobami homoseksualnymi).

Dyskryminacja może przejawiać się w sposób jawny i wówczas mówimy o **dyskryminacji bezpośredniej**. Może ona jednak także przyjmować ukrytą formę, kiedy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki są niekorzystne dla pewnych grup i osób. Wówczas mamy do czynienia z **dyskryminacją pośrednią**. Niekiedy dyskryminacja ta jest tak „przezroczysta”, że dyskryminowane osoby nie zdają sobie z niej sprawy.

Przykłady dyskryminacji pośredniej:

- kobieta i mężczyzna zatrudnieni na tym stanowisku i wykonujący taką samą pracę otrzymują płace różnej wysokości;
- imigrant z Rumunii chce wynająć mieszkanie, jednak w trakcie jego oglądania, dowiaduje się od właściciela, że do podpisania umowy nie dojdzie, gdyż właściciel obawia się nieprzychylnych reakcji sąsiadów i tego, że mieszkanie zostanie zdemolowane.
- młoda kobieta ubiega się o pracę, ale nie zostaje przyjęta, gdyż pracodawca obawia się jej zajścia w ciążę;
- 55-letnia kobieta poruszająca się na wózku inwalidzkim zgłasza się na otwarty kurs komputerowy i nie zostaje przyjęta ze względu na swój wiek i niepełnosprawność;
- ogłoszenie typu: „Poszukujemy pań do pracy w muzeum”.

Przykłady dyskryminacji pośredniej:

- pracodawca poszukujący pracowników ustala regułę, że kandydaci nie mogą pochodzić z okolicy, w której mieści się firma. Tymczasem właśnie w tej okolicy zamieszkuje duża grupa Romów. Oznacza to, że potencjalni kandydaci z tej właśnie grupy etnicznej automatycznie tracą możliwość ubiegania się o pracę;
- kandydat do pracy na stanowisku księgowego jest zmuszany do napisania testu z języka angielskiego, choć znajomość tego języka nie jest wymagana na danym stanowisku;
- odmowa skierowania na szkolenie osoby w wieku przedemerytalnym, tłumaczona tym, że niedługo odchodzi ona z pracy i nie będzie korzyści ze szkolenia.
- firma przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne w pokoju na trzecim piętrze, w budynku bez windy, uniemożliwiając uczestnictwo osób poruszających się na wózkach inwalidzkich.

Rodzaje dyskryminacji i jej przykłady

ageizm (czyt: ejdżyzm) – dyskryminacja ze względu na wiek

- Ogłoszenie prasowe typu: „zatrudnimy młodą osobę do pracy w sekretariacie”;
- „To jest jakaś geriatryczna egzaltacja” – kandydat na posła Jacek Kurski (PiS) o profesorze Władysławie Bartoszewskim podczas kampanii wyborczej do parlamentu, październik 2007;
- Wyrażenie typu: „starzy ludzie są zacofani”.

antysemityzm - uprzedzenie względem osób pochodzenia żydowskiego

- Powiedzenia takie jak: „Ziemia poszła do Żyda”, „chciwy jak Żyd”, „żydzić”;
- „Kiedy przyszła władza sowiecka, Żydzi zostali jej sympatykami” – fragment artykułu z „Naszego Dziennika”.
- Rysowanie na murach gwiazd Dawida na szubienicach, napisy „Jude raus!”

atrakcjonizm - dyskryminacja ze względu na wygląd zewnętrzny

- Wyrażenie typu: „Zapraszamy do zabawy wszystkie piękne panie!”

handikapizm (ableizm) - dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

- Wypowiedź Janusza Korwina-Mikke podczas prawyborów we Wrześni w październiku 2007 r., że w klasach integracyjnych zdrowe dzieci przejmują schorzenia od chorych;
- Bariery architektoniczne utrudniające osobom niepełnosprawnym poruszanie się w przestrzeni publicznej, dostęp do urzędów itd.

homofobia - dyskryminacja ze względu na orientację seksualną.

- „Pedały do gazu, lesby do obozów pracy” (jedno z haseł przeciwników praw osób homoseksualnych skandowane podczas kontrmanifestacji równościowych);
- „Ja sobie takiej sytuacji nie wyobrażam. Dyrektor powinien taką osobę zwolnić z pracy, bo taka osoba nie może pracować z dziećmi” - wypowiedź wiceministra edukacji Mirosława Orzechowskiego w rządzie Jarosława Kaczyńskiego o osobach homoseksualnych zatrudnionych w oświacie, marzec 2007;
- „Wyobraźmy sobie szelmowskie uśmiechy dwóch pedofilów orientacji homoseksualnej, występujących o adopcję małego chłopczyka, w celu, oczywiście, wykazania troski o jego właściwe ‘wychowanie’” – fragment artykułu w gazecie „Nasza Polska”.

klasizm – dyskryminacja ze względu na stan posiadania

- Odmówienie osobie biednie ubranej możliwości przymierzenia drogiego ubrania w sklepie;
- Stwierdzenie typu: „bezrobotni to darmozjady, niech się lepiej do roboty wezmą a nie żyją z naszych podatków”.
- Opinia, że „wszyscy bogaci to złodzieje”

ksenofobia - dyskryminacja ze względu na pochodzenie i narodowość

- Hasła typu: „Polska tylko dla Polaków”;
- Powiedzenia w stylu „oszwabić”, „ocyganić”

rasizm – dyskryminacja ze względu na rasę (kolor skóry).

- Określenie typu: „brudny Czarnuch”;
- Odmowa wstępu osobie o odmiennym kolorze skóry do restauracji, kawiarni, dyskoteki, hotelu itd.

seksizm - dyskryminacja ze względu na płeć

- „Mężne serce w kształtnej piersi” – Premier Rządu RP Leszek Miller o posłance Jakubowskiej.
- „Panie otrzymały zgodnie z prawem wezwanie do opuszczenia kancelarii. Gdyby to byli mężczyźni, to już by ich tutaj dawno nie było” – premier Jarosław Kaczyński o pielęgniarkach protestujących pod Kancelarią Premiera w tzw. Białym Miasteczku, sierpień 2007 r.
- Zapowiedź podczas konferencji „a teraz prosimy o wystąpienie naszą uroczą prelegentkę”

TEST: Sprawdź czy informacja nie jest dyskryminująca

Oto lista pytań, które należy sobie zadać konstruując informację

Kto jest źródłem informacji?

- Jaka część informacji pochodzi ze źródeł rządowych i korporacyjnych?
- Jaka część informacji pochodzi od grup działających w interesie publicznym?
- Jaka część informacji pochodzi od kobiet?
- Jaka część informacji pochodzi od grup mniejszościowych?

Jakie inne źródła informacji możesz wprowadzić?

.....
.....

Z czyjego punktu widzenia relacjonowane są wydarzenia?

- Czyim interesom służy dana informacja?
- Czy ów interes pokrywa się z interesem rządzących?
- Czy ów interes pokrywa się z interesem korporacyjnym?
- Czy relacjonowane wydarzenie służy interesowi publicznemu? Kto reprezentuje ten interes?

Jakie inne punkty widzenia możesz zaprezentować?

.....
.....

Czy w wiadomościach pojawiają się podwójne standardy?

- Czy w wiadomościach występują podwójne standardy? Na przykład samotnych ojców traktuje się ze współczuciem ze względu na ich trudną sytuację, natomiast samotne matki prezentuje się jako osoby, które „zasłużyły sobie na swój los”.

Jak unikniesz podwójnych standardów?

.....
.....

Czy w wiadomościach pojawiają się stereotypy?

- W jaki sposób prezentowana jest dana grupa?
- Czy tej grupie zawsze przypisuje się te same, określone cechy?

Jak unikniesz stereotypów?

.....
.....

Czy język jest neutralny?

- Czy język jest na tyle neutralny, by nie manipulować ocenami opinii publicznej?
- Czy język jest na tyle neutralny, by odbiorcy mogli sformułować własne opinie?

Co zrobisz, by język był neutralny?

.....
.....

Czy dana informacja jest umieszczona w szerokim kontekście?

- Czy dana informacja umieszczona jest w odpowiednio szerokim kontekście, by odbiorcy mogli sformułować własne opinie/wyrobić sobie własne zdanie?

Co zrobisz, by kontekst był szerszy?

.....
.....

Czy materiał ilustracyjny odpowiada treści informacji?

- Czy materiał ilustracyjny odpowiada treści informacji?
- Czy materiał ilustracyjny nie powoduje, iż odbiorcy mogą odczytać treść informacji w odwrotny sposób?

Jaki materiał ilustracyjny wybrał(a)byś do tekstu?

.....
.....

3. JAK PISAĆ, ŻEBY NIE DYSKRYMINOWAĆ

Wprowadzenie

Media są w naszym życiu wszechobecne. Większość wolnego czasu ludzie „oddają” mediom: oglądają telewizję, słuchają radia, czytają prasę i „siedzą” w Internecie. Przekazy medialne mają wpływ na ich poglądy, opinie i wzory myślenia, a także na to, w jaki sposób postrzegają siebie i innych we wszelkich relacjach społecznych.

Obiegowe powiedzenie określa media jako „okno na świat”. Warto się jednak zastanowić, czy na to okno nie jest nałożony filtr, który nie pozwala dostrzec złożoności, różnorodności i wielowątkowości świata? Nadmiar informacji zmusza media do redagowania i dokonywania skrótów i w efekcie redakcyjne „miotły” wymiatają z przestrzeni medialnej niektórych ludzi, zjawiska społeczne i idee. Również założenia i wartości dziennikarzy i dziennikarek oraz decyzje producentów i ich zwierzchników mają wpływ na to, co i w jaki sposób zostanie przedstawione. Co zostanie wyemitowane w głównych wiadomościach, a co nie? Jakie wydarzenia staną się tematem dnia, a jakie zostaną przemilczane? Jakie opinie zostaną wypowiedziane, a jakie pominięte? Kto będzie uczestniczył w studyjnych dyskusjach, a kto zostanie wykluczony?

Media redukują świat nie tylko do określonych zjawisk - najczęściej związanych z polityką, konfliktami i katastrofami (*bad news is good news*), ale także ograniczają się do relacjonowania rzeczywistości z punktu widzenia wybranych grup lub kategorii społecznych. Nadmierna reprezentacja jednych odbywa się kosztem innych.

Przykładem niedoreprezentowanej grupy są kobiety, które stanowią 52 procent wszystkich ludzi na świecie, a w serwisach informacyjnych pojawiają się średnio czterokrotnie rzadziej niż mężczyźni. Frekwencją wystąpień medialnych w „newsach” prześcigają mężczyzn tylko w dwóch kategoriach: jako osoby zajmujące się domem (57 proc.) i studentki (51 proc.).

W polskich mediach marginalizacja dotyka też osób starszych. W kraju chlubiącym się tradycyjną kulturą, która z założenia otacza szacunkiem i opieką ludzi starych, osoby w podeszłym wieku zostały niemal wyparte z przekazów medialnych i reklamowych. Osoba starsza występuje głównie w jednej roli: biednego emeryta lub jako użytkownik protez zębowych w reklamach.

Podobnie rzecz ma się ze stereotypizacją. Wymieńmy tu osoby homoseksualne, które w wielu mediach prezentowane są w sposób homofoniczny, dyskredytujący i obraźliwy, otoczony atmosferą skandalu i tabu. Większość materiałów prasowych czy telewizyjnych na temat homoseksualności i praw osób homoseksualnych „ozdabianych” jest obrazkami obnażonych lub poprzebieranych i wymalowanych ekscentrycznych gejów (nawet w tym przypadku mamy do czynienia z pomijaniem kobiet). A przecież

osoby homoseksualne stanowią średnio pięć procent naszego społeczeństwa. Te dwa miliony Polaków i Polek pełni bardzo wiele różnych ról społecznych, ubiera się i żyje w taki sam sposób jak reszta społeczeństwa, dlaczego więc tak rzadko rzetelnie są prezentowani w mediach?

Media często wzmacniają w odbiorcach stereotypy i uprzedzenia, szczególnie wobec grup i osób, z którymi widzowie czy czytelniczki mają niewielki kontakt lub nie mają go wcale. Zjawisko takie można nazwać stygmatyzacją medialną. Przykładem takiego mechanizmu jest duża niechęć wobec Arabów, którzy są znani Polakom wyłącznie z przekazów o agresywnych i brutalnych konfliktach militarnych czy aktach terroryzmu. Niewiele wiemy o życiu codziennym zwykłych ludzi, o tradycjach, zdobyczach kultury czy atrakcjach turystycznych, gdyż wiadomości takie nie są uważane za „atrakcyjne” medialnie.

Równościowe media powinny kierować się zasadami, które umożliwią rzetelne i całościowe prezentowania społeczeństwa. Dlatego też, w przekazach medialnych warto:

- Odzwierciedlać i reprezentować wszystkie grupy społeczne, bez koncentrowania się wyłącznie na (przystojnych) mężczyznach w średnim wieku, którzy są przy władzy (na różnych szczeblach);
- Unikać krzywdzących stereotypów i uprzedzeń lecz zwracać uwagę na ich istnienie, gdy pojawiają się w dyskursie publicznym;
- Pozwolić ludziom mówić samym o sobie – oddać głos do tej pory „milczącym” grupom;
- Nie szufladkować ludzi, łamać utarte schematy. Rezygnować z pokazywania kobiet jako obiektów pożądania, matek, gospodyń domowych; ludzi niepełnosprawnych jako biernych ofiar, osób starszych jako nieaktywnych i schorowanych itd.

Rola języka w zwalczaniu dyskryminacji

Język wpływa na naszą zdolność zwracania uwagi na informację. Słowa są wskazówkami – kierują naszą uwagę w stronę określonych aspektów działania ludzi i sytuacji, w jakiej się znajdujemy. Język determinuje to, co widzimy w świecie oraz jak myślimy. Badania wykazują, że zmiana języka na bardziej przyjazny dla grup mniejszościowych, powoduje zmniejszenie poziomu uprzedzeń. Dlatego tak ważne jest, żeby dziennikarze i dziennikarki używali języka poprawnego politycznie, nie nacechowanego negatywnymi stereotypami oraz unikali określeń kategoryzowanych jako „język” lub „mowa nienawiści”.

International Centre for Human Rights (Interights) definiuje „**mowę nienawiści**” jako wypowiedzi słowne lub w jakiegokolwiek innej formie, które mają na celu poniżenie, znieważanie, pomówienie, rozbudzenie lub utrzymanie

nienawiści wobec pewnej osoby lub grupy osób. Nie klasyfikuje się jako mowy nienawiści obraźliwych wypowiedzi dotyczących takich aspektów, jak poglądy społeczne, polityczne, lecz obejmuje takie cechy, na które albo **wcale nie mamy wpływu**, albo ów **wpływ jest ograniczony**. W tym rozumieniu mowa nienawiści dotyczy na przykład takich cech, jak: kolor skóry, rasa, narodowość, przynależność etniczna, orientacja seksualna, wyznanie religijne lub bezwyznaniowość, ale także płeć, pochodzenie społeczne czy również niepełnosprawność.

W polskim kodeksie karnym, w artykule 257, znajduje się zapis ograniczający kategorię osób podlegających ochronie przed językiem nienawiści: „Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. Poza ochroną znajdują się tu kategorie osób obrażane ze względu na płeć, orientację seksualną czy wiek.

O ile większość mediów i osób publicznych nie pozwala sobie na mniej lub bardziej dyskryminujące stwierdzenia, dowcipy, czy obrazki w stosunku do osób niepełnosprawnych, kolorowych czy mniejszości etnicznych, to nadal jest niestety dość duże przyzwolenie na seksizm i homofobię – wyśmiewanie kobiet i osób homo- i bi-seksualnych zdarza się w najbardziej „poważnych” redakcjach. Protesty przeciwko takiemu stanowi rzeczy budzą opór i zarzuty o ograniczanie wolności słowa.

Tymczasem to właśnie media powinny kreować pozytywne zmiany i używać języka poprawnego politycznie. Idea poprawności politycznej jest ośmieszana i sprowadzana do absurdu, ale przecież każdą ideę można wyśmiać. Tymczasem poprawność polityczna to nic innego jak znajdowanie, tworzenie i używanie słów i wyrażeń, które próbują usunąć lub skompensować ślady seksizmu, rasizmu, dyskryminacji ze względu na wiek (ageizmu), heterocentryzmu lub jakichkolwiek innych potencjalnie uwłaczających znaczeń, które mogą obrażać jakąś grupę osób. Celem używania języka poprawnego jest próba wyeliminowania lub kompensowania dyskryminującego języka. Warto stosować się do kilku reguł:

- Unikaj etykietkowania ludzi i sprowadzania ich do jednej, naznaczonej pejoratywnie tożsamości – to pozbawia ludzi ich indywidualności i ich uprzedmiotawia, sprowadzając do pewnych kategorii (niepełnosprawni, homoseksualiści, grubasy).
- Unikaj stosowania jednej grupy jako standardu, wobec którego inni są oceniani. Kiedy przedstawiasz jedną grupę jako lepszą lub „normalną” i używasz tej grupy jako odniesienia dla innych, to Twój język staje się tendencyjny i może usprawiedliwiać dyskryminację.

- Bądź wrażliwy/a na terminy określające poszczególne grupy – stosuj się do ich preferencji i zaleceń co do tego, jak chcą być określani. Pamiętaj, że w zależności od kontekstu kulturowego, ale także czasu i miejsca – terminy te mogą się od siebie znacznie różnić.
- Daj innym prawo do decydowania, w jaki sposób chcą być określani/e – bądź otwarty na ten głos, nie zakładaj, że Twoje normy i założenia mają być punktem odniesienia.
- Bądź otwarty/a, słuchaj, w razie wątpliwości pytaj, w jaki sposób mówić o grupie, czy problemie.
- Twoje lenistwo lub nawyki i przyzwyczajenia nie są argumentem – język się zmienia i terminy do niedawna brzmiące „sztucznie i dziwnie”, dziś są pełnoprawnie stosowane.

ĆWICZENIE

Poniższe teksty pochodzą z polskich gazet. Gdybyś to Ty miał/a je napisać, w jaki sposób uczynił(a)byś je bardziej równościowymi? Zwróć uwagę na podkreślone wyrażenia i fragmenty. Czy uważasz, że są dyskryminujące? Dlaczego?

POMNIK BECKHAMA STANIE WŚRÓD GEJOWSKICH IKON

Ciekawe czy "Becksowi" będzie odpowiadało takie towarzystwo. Pomnik Davida Beckhama ma powstać na Old Compton Street w Londynie, która w przyszłości ma być usiana pomnikami gejowskich ikon. Anglik ma wielu wielbicieli, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

Wiadomo, że podobizna piłkarza stanie tuż obok Kylie Minogue, więc Beckham na początku nie powinien chyba narzekać - donosi serwis ciacha.net.

Ostatnio okazało się też, że "Becks" jest zawziętym pedantem. Nie znosi bałaganu w swoim domu. Lubi też wyreżać w obowiązkach żonę Victorie.

Piotr Kubicki

źródło: www.dziennik.pl

KAYAH: JESTEM RYCZĄCĄ CZTERDZIESTKĄ

Popularna wokalistka 5 listopada kończy 40 lat. Ale ona upływu czasu się nie boi. Wygląda coraz lepiej i ma coraz odważniejsze pomysły. Kayah to prawdziwy i niewyczerpany wulkan energii.

Śpiewa - już wkrótce ma się ukazać jej najnowsza płyta pt. "Skata", angażuje się w akcje na rzecz tolerancji, aktywnie wspiera Partię Kobiet, a do tego jest prężną szefową własnej firmy fonograficznej. "Lepiej żałować, że coś się zrobiło, niż wyrzucać sobie, że czegoś nie miało się odwagi zrobić" - mówi Kayah w wywiadach. "Nie chcę siedzieć cicho".

Rycząca czterdziestka

Katarzyna Rooijens, bo tak się naprawdę nazywa, dla wielu od lat jest ideałem twardej i przebojowej kobiety. W wywiadach zdradza, że dopiero niedawno zaczęła czuć się naprawdę dorosła. "Wreszcie czuję, że mam na swoim miejscu serce, duszę, ciało i rozum" - powiedziała w jednym z wywiadów. "Jestem ryczącą czterdziestolatką i ani myślę z czegoś przerygnąć". I konsekwentnie to założenie realizuje. Od kilku lat z sukcesem prowadzi firmę fonograficzną Kayax, która pomaga wylansować debiutantów, nagrywa płyty wykonawców niszowych oraz mało komercyjnych. Kayah nie boi się ryzyka, a kto ryzykuje - wygrywa. Dzięki tej skłonności jej

firma odniosła ogromny sukces, wydając płyty Krzysztofa Kiljańskiego, Zakopower czy Noviki. I chociaż, jak to w życiu, i tu zdarzają się porażki (ostatnio Kayax wydał płytę pt. "4 Boys and Gays" - Muzyka dla chłopaków i gejów, która wcale "nie chwyciła"), bilans wychodzi na plus. "Nigdy nie robiłam nic pod publiczność, dla kasy" - zapewnia Kasia dziennikarzy. "Staram się, by to, co robię, było szczere, od serca". (...) źródło: www.dziennik.pl

Wykorzystanie ilustracji i obrazów

Poza językiem, bardzo ważną rolę odgrywają kolorystyka i zdjęcia ilustrujące daną wiadomość. Europejska Konfederacja Organizacji Pomocy Humanitarnej i Rozwojowej CONCORDE przygotowała **Kodeks postępowania w sprawie obrazów i wiadomości (przesłań)** precyzujący uczciwe zasady przekazywania informacji wizualnych i tekstowych nt. krajów rozwijających się w taki sposób, aby nie naruszać godności i nie nadużywać wizerunku pokazywanych osób, częstokroć należących do najuboższych z ubogich na tym świecie. Zalecenia Kodeksu są uniwersalne i można je zastosować do przygotowywania materiałów tematy dotyczące różnych grup, dotykanych problemem wykluczenia i dyskryminacji.

CONCORDE zaleca, by wybór obrazów i wiadomości dokonywany był z zachowaniem najważniejszych zasad:

- Szacunku dla godności ludzi, o których mowa;
- Wiary w równość wszystkich ludzi;
- Poszanowania dla potrzeby promowania uczciwości, solidarności i sprawiedliwości.
- Media powinny dokonywać wyboru obrazów i wiadomości z zachowaniem wartości poszanowania równości, solidarności i sprawiedliwości;
- Prawdziwie przedstawiać wszelkie obrazy i sytuacje zarówno w bezpośrednim jak i w szerszym kontekście, dążąc do zwiększenia powszechnego zrozumienia realiów i złożoności procesu rozwoju;
- Unikać obrazów i wiadomości mogących szerzyć stereotypy, wywoływać sensacje lub dyskryminować ludzi, sytuacje lub miejsca;
- Wykorzystywać obrazy, wiadomości i badania jednostkowych przypadków z pełnym zrozumieniem, uczestnictwem i za zgodą zainteresowanych (lub ich rodziców lub opiekunów);
- Zagwarantować, że osoby, których sytuację przedstawiamy mają możliwość opowiedzenia o swojej historii osobiście;
- Ustalić i zanotować, czy osoby te zgadzają się na ujawnienie ich personaliów i twarzy i zawsze postępować zgodnie z ich życzeniem;
- Działać zgodnie z najwyższymi standardami w zakresie praw człowieka i ochrony osób słabszych.

- Działać zgodnie z najwyższymi standardami w zakresie praw dziecka zgodnie z zapisami Konwencji Praw Dziecka, ponieważ to właśnie dzieci są najczęściej przedstawiane.

Dziennikarstwo wrażliwe na płeć

Aby media odzwierciedlały społeczeństwo w sposób całościowy, z uwzględnieniem zróżnicowanych poglądów i opinii, podawana przez nas informacja powinna uwzględniać zarówno optykę kobiet, jak i mężczyzn. Kobiety powinny pracować na wszystkich szczeblach medialnych organizacji, zarówno na stanowiskach reporterskich, jak i decyzyjnych, choć oczywiście samo zwiększenie liczby kobiet w redakcji nie jest gwarancją informacji wrażliwej na płeć. Należy zmienić też samą naturę informacji – hierarchię tego, co uważamy za warte opublikowania oraz sposób, w jaki opisujemy rzeczywistość. Według raportu Światowego Projektu Monitorowania Mediów¹ (którego wyniki prezentujemy na końcu tego podrozdziału) kobiety wciąż są w mediach marginalizowane, prezentowane w stereotypowych rolach (np. świadka wydarzeń, ofiary, matki, obiektu pożądania, gwiazdy estrady itd.) Tymczasem osoby obu płci można „obsadzić” w różnych medialnych rolach, i w ten sposób niwelować stereotypy.

Równość w dostępie do mediów, ról społecznych i tematów

Nie marginalizuj poglądów kobiet

Kobiety stanowią 52 procent światowej populacji. Mimo to pojawiają się w mediach cztery razy rzadziej niż mężczyźni (średnio 21 proc. „tematów dnia” dotyczy kobiet, 79 proc. – mężczyzn).

¹ Największe na świecie badanie obecności kobiet i mężczyzn w mediach przeprowadzono w ramach Światowego Projektu Monitorowania Mediów (The Global Media Monitoring Projekt) - w roku 1995, 2000 i 2005. W 1995 i 2000 roku badaniu i analizie poddano wiadomości radiowe prasowe i telewizyjne, które pojawiły się w ciągu danego dnia w 70 krajach świata, w 2005 roku badanie objęło 76 krajów. Za każdym razem analizie poddano kilkanaście tysięcy newsów radiowych, telewizyjnych i prasowych. Ogłoszeniu raportu z projektu towarzyszyła trzytygodniowa kampania w 2006 roku skierowana do producentów, redaktorów, właścicieli mediów i dziennikarzy w celu zachęcenia ich do zrównoważonego, sprawiedliwego prezentowania kobiet i mężczyzn w codziennych serwisach informacyjnych.

Częściej sięgaj po wypowiedzi kobiet w tzw. „twardych” informacjach

Wykorzystuj głos kobiet nie tylko w „miękkich” tematach, jak doniesienia o życiu gwiazd, czy świecie artystycznym. Prezentuj kobiecy głos także w tzw. „twardych” informacjach np. materiałach dotyczących polityki i ekonomii.

Kobiety w roli rzeczniczek i ekspertek

Dopuszczaj do głosu ekspertki z danej dziedziny. Mając do wyboru mężczyznę i kobietę o podobnych kwalifikacjach i wiedzy, wybierz kobietę, by przełamać stereotypy.

Nie prezentuj w roli ofiar wyłącznie kobiet

Relacjonując sytuację, której poszkodowane są różne osoby (np. wypadek), nie prezentuj w roli ofiar wyłącznie kobiet.

Więcej kobiet w serwisach informacyjnych i więcej reporterek

Kobiety częściej niż mężczyźni pracują jako prezenterki telewizyjne czy radiowe. Są jednak w mniejszości jako osoby prowadzące wiadomości/redaktorki działów oraz reporterkę.

Twarde tematy dla dziennikarek

Dziennikarki nie muszą zajmować się głównie informacjami dotyczącymi spraw społecznych jak np. edukacją czy sprawami rodzinnymi, ale także tematami tzw. „twardymi” – czyli tymi, które uważane są powszechnie za poważne – np. dotyczącymi polityki i działań rządu.

Równościowy język

Dziennikarstwo wrażliwe na płęć kształtowane jest poprzez odpowiedni dobór źródeł informacji i kontekst oraz przez język, który jest dynamicznym narzędziem kształtującym stosunki społeczne. Aby osiągnąć rzeczywistą równość, kobiety i mężczyźni muszą być postrzegani i odbierani jako równi sobie. Oznacza to eliminację takiego języka, który wyklucza, obraża lub niewłaściwie prezentuje kobiety. Mechanizm dyskryminacji kobiet znajduje się w samej strukturze języka:

- Normą są określenia rodzaju męskiego, a rodzaj żeński jest uzupełnieniem lub dodatkiem
- Rodzaj męski ma znaczenie ogólne, normatywne, kobiety pozostają niewidoczne - istnieją tylko studenci, mieszkańcy, obywatele.
- Często porównanie kobiety do mężczyzny jest dowartościowaniem: "podjęła męską decyzję", "równy z niej chłop". Porównanie mężczyzny do kobiety jest negatywne: "plotkuje jak baba".

Odpowiedni dobór słów i ilustracji, wprowadzenie i regularne używanie nowych, równościowych terminów może być czynnikiem pozytywnej zmiany.

Używaj tej samej formuły w stosunku do kobiet i mężczyzn

Nie mów/pisz: „pan Kowalski i Katarzyna Klimek”, ale: „Jan Kowalski i Katarzyna Klimek” (używając w obu przypadkach imienia i nazwiska) lub: „pan Kowalski i pani Klimek” (używając w obu przypadkach formy grzecznościowej zamiast imion).

Przedstawiając kobietę powiedz, kim ona jest, a nie z kim jest

Unikaj identyfikowania kobiet jako żon, matek, wdów czy babć; prezentuj je bez kontekstu przynależności do mężczyzn. Nie mów/pisz: „Maria, małżonka Janusza Kowalskiego”, lecz: „Maria Kowalska, przedsiębiorczyni”.

W przypadku, gdy kobieta jest osobą towarzyszącą mężowi (np. prezydentowi), pisz: Jan Kowalski, prezydent i jego małżonka Maria Kowalska (używając nazwisk obojga osób). Niedopuszczalne jest używanie w stosunku do małżonki lub partnerki mężczyzny określeń w stylu: „mała dama”, „lepsza połowa”.

Używaj jednakowych sformułowań w stosunku do kobiet i mężczyzn

Nie używaj zwrotu: „Droży Panowie i nasze miłe damy” (...). Zamiast tego użyj zwrotu: „Droży Panowie i Drogie Panie”

Wychodź poza stereotypowe wyobrażenia o cechach i rolach płciowych

Nie pisz: „Maria i Janusz mają pełnoetatowe prace. Janusz pomaga Marii w opiece nad dziećmi”. Zamiast tego napisz: „Maria i Janusz mają pełnoetatowe prace. Dzielą się obowiązkami domowymi.”

Unikaj podwójnych standardów

Nie pisz: „Naukowcy często zaniedbują swoje żony i dzieci.”
Zamiast tego napisz: Naukowcy często zaniedbują swoje rodziny.

Stosuj język neutralny płciowo i żeńskie końcówki

Jednym ze światowych narzędzi wyrównywania szans i pozycji kobiet jest promowanie języka neutralnego pod względem płci. Ma to służyć „wprowadzeniu” kobiet do sfery publicznej, w której przez lata były nieobecne. Żeńskie określenia są powszechne, gdy dotyczą prac domowych czy niskopłatnych zawodów, np.: gospodyni domowa, sprzątaczką, pielęgniarką, przedszkolanka. Brakuje ich natomiast w prestiżowej sferze publicznej, przez

lata zarezerwowanej dla mężczyzn. „Dyrektor” czy „prezes” to dziś określenia, które wciąż powszechnie stosuje się zarówno w stosunku do kobiet jak i do mężczyzn, a nawet uznaje za neutralne płciowo, choć są one wyraźnym narzędziem marginalizacji kobiet.

Wiele kobiet uważa, że określanie ich mianem dyrektorki, kierowniczk, czy prezeski brzmi -jeśli nie niepoważnie - to przynajmniej mniej dumnie, niż ich męskie odpowiedniki. Ale jeszcze niedawno nie było wyrażenia posłanka (mieliśmy wyłącznie posłów), a teraz funkcjonuje ono w języku w naturalny sposób. Tak więc, to co dziś wydaje się sztuczne, jutro – przy konsekwentnym stosowaniu - stanie się czymś naturalnym. W języku hiszpańskim czy niemieckim z powodzeniem wprowadzono w ostatnich latach równościowy język, np. Angela Merkel nie jest nazywana kanclerzem, lecz kanclerką (die Kanzlerin).

W 1996 roku UNESCO² opublikowało kilkudziesięciostronnicowy słownik równościowy w języku angielskim i francuskim zawierający propozycje zwrotów i wyrazów, które nie dyskryminują kobiet. W języku angielskim zaproponowano m.in. zamiannę końcówki –man (człowiek, mężczyzna), w wyrazach typu spokeman (rzecznik), na końcówkę –person (osoba) lub stosowanie w stosunku do kobiet końcówki –woman (kobieta), np. w wyrazie spokewoman (rzeczniczka).

W języku polskim brak jest jednoznacznych wytycznych językowych co do reguły stosowania żeńskich końcówek. Powszechnie stosuje się końcówkę –ka np. nauczyciel-ka, jednak środowiska działające na rzecz kobiet postulują dodawanie końcówki –a, np. premier-a, ministr-a.

Aby wyrównywać w języku należy więc:

- Stosować jak najczęściej żeńskie określenia zawodów i funkcji: np. socjolożka, prezeska itd.
- Nie używać formy męskiej jako formy neutralnej, np. zamiast pisać „uczniowie szkoły podstawowej”, należy napisać „uczniowie i uczennice szkoły podstawowej”.
- Stosować formy neutralne płciowo, gdy tylko jest to możliwe np. „osoby uczestniczące w szkoleniu” zamiast „uczestnicy szkolenia”.

² W całości jest on opublikowany w językach angielskim i francuskim na stronie: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

KTO JEST TEMATEM DNIA WHO MAKES THE NEWS/	1995		2000		2005	
	% kobiety	% mężczyź ni	% kobiety	% mężczyź ni	% kobi	% mężcz
Tematy dnia						
ogółem:	17	83	18	82	21	79
Kategorie tematyczne:						
Gwiazdy, sztuka, sport	24	76	23	77	28	72
Problematyka społeczna i prawna	19	81	21	79	28	72
Zbrodnia i przemoc	21	79	18	82	22	78
Nauka i zdrowie	27	73	21	79	22	78
Ekonomia	10	90	18	82	20	80
Polityka i rząd	7	93	12	88	14	86
Role, w jakiej występują:						
„Głos ludu”	Brak danych		Brak danych		34	66
Osobiste doświadczenia	Brak danych		Brak danych		31	69
Naoczny świadek	Brak danych		Brak danych		30	70
Główna postać	Brak danych		Brak danych		23	77
Ekspert/ekspertka	Brak danych		Brak danych		17	83
Rzecznik/Rzeczniczka	Brak danych		Brak danych		14	86
Osoby będące „tematem dnia” przedstawione w roli ofiar	29	10	19	7	19	8
Reporterzy i reporterki oraz prezenterzy i prezenterki						
Prezenterzy i prezenterki	51	49	49	51	53	47
Reporterzy i reporterki	28	72	31	69	37	63
Reporterzy i reporterki, a temat wiadomości						
Gwiazdy, sztuka, sport	Brak danych		27	73	35	65
Problematyka społeczna i prawna	Brak danych		39	61	40	60
Zbrodnia i przemoc	Brak danych		29	71	33	67
Nauka i zdrowie	Brak danych		46	54	38	62
Ekonomia	Brak danych		35	65	43	57
Polityka i rząd	Brak danych		26	74	32	68
Odsetek „kobiecych” tematów w serwisach informacyjnych ze względu na płeć reporterki, reportera	Brak danych		24	18	25	20
Zawartość „tematów dnia”						
„Tematy dnia” koncentrujące się na kobietach	Brak danych		10		10	

„Tematy dnia” podważające stereotypy płci	Brak danych	Brak danych	3
„Tematy dnia” wzmacniające stereotypy płci	Brak danych	Brak danych	6
„Tematy dnia” koncentrujące się na (nie)równości płci	Brak danych	Brak danych	4

ĆWICZENIE

Agencja reklamowa przesłała do redakcji zdjęcia przedstawiające najnowsze modele sportowych samochodów. Na zdjęciach dominują długonogie modelki w strojach kąpielowych, stojące wokół samochodów. Co zrobisz jako osoba redagująca dział sportowy:

- opublikujesz zdjęcia jako ilustrację tekstu?
- opublikujesz tekst bez zdjęć?

Aby podjąć decyzję spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania:

- Czy kogoś zabraknie w informacji, jeśli nie wykorzystasz zdjęć?
- Czego dotyczy informacja - nowych modeli samochodów czy też modelek?
- Czy opublikowanie tekstu bez zdjęć, będzie dużą stratą z punktu widzenia czytelników i czytelniczek?

A następnie przeanalizuj publikację pod kątem następujących pytań:

- Kto jest źródłem informacji?
Odp.: Agencja reklamowa
- Z czyjego punktu widzenia relacjonowane są wydarzenia?
Odp.: Z punktu widzenia agencji reklamowej.
- Czy w informacji pojawiają się podwójne standardy?
Odp.: nie dotyczy
- Czy w informacji pojawiają się stereotypy?
Tak, jeśli opublikowana zostanie ilustracja przedstawiająca kobiety w roli przedmiotów seksualnych, „ozdobników” towarów luksusowych, których odbiorcami są głównie mężczyźni.
- Czy język jest neutralny?
Odp.: nie dotyczy
- Czy dana informacja jest umieszczona w szerokim kontekście?
Odp.: informacja powinna zawierać więcej informacji na temat sportowych samochodów.
- Czy materiał ilustracyjny odpowiada treści informacji?

Odp.: Jeśli tekst dotyczy samochodów, wówczas ilustracja nie pasuje do treści.

Decyzja: Tekst będzie koncentrował się na funkcjach samochodu i jego prezentacji na tle innych sportowych samochodów. Należy pozyskać zdjęcie samochodu bez modelek. Jeśli to nie będzie możliwe, nie należy wykorzystywać zdjęcia.

Dziennikarstwo wrażliwe na niepełnosprawność i zdrowie

Równość w dostępie do mediów, ról społecznych i tematów

Bądź rzecznikiem/rzeczniczką osób niepełnosprawnych

Pisząc o osobach niepełnosprawnych należy pamiętać, że posiadają one równe prawa, lecz nie posiadają równych szans społecznych. Media powinny więc występować w roli rzeczników osób niepełnosprawnych wobec samorządów i władz – pomagając w przełamywaniu barier architektonicznych i w dostępie do dóbr i zasobów publicznych.

Łam stereotypy

Działaj na rzecz aktywizacji i włączania osób niepełnosprawnych do społeczeństwa poprzez prezentowanie ich aktywności i życia w normalnych sytuacjach.

Unikaj współczucia i nadmiernej egzaltacji

Osoby niepełnosprawne nie wymagają od mediów współczucia czy nadmiernej egzaltacji, lecz równego traktowania. Nie należy używać określeń typu: „odważny” lub „niezwykły” w stosunku do osoby niepełnosprawnej, która w rzeczywistości nie robi niczego odważnego lub niezwykłego lecz normalnie funkcjonuje. Zastanów się, czy dana informacja byłaby interesująca, gdyby dotyczyła osoby pełnosprawnej.

Traktuj osoby niepełnosprawne poważnie

Rozmawiając z osobą niepełnosprawną zwracaj się bezpośrednio do niej, a nie do jej matki, ojca czy opiekuna.

Równościowy język

Wskazówki Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym dotyczące wizerunku osób niepełnosprawnych w mediach (wybór):

NIE PRZEDSTAWIAJCIE takich obrazów (fotografii, filmów) ludzi niepełnosprawnych intelektualnie, które ukazują ich jako:

- smutnych lub godnych pożałowania - *to jedynie utwierdza pogląd, że nie jest przyjemnie z nimi przebywać i nie ma sensu im pomagać;*
- źle ubranych i zaniedbanych - *to jedynie utwierdza pogląd, że uzasadnione jest, aby ich nie cenić i nie szanować, i że nie są to osoby, z którymi chciałoby się identyfikować;*
- samotnych lub odizolowanych od świata - *to jedynie utwierdza pogląd, że oni nie są częścią naszego świata; nie należą do naszej społeczności;*
- siedzących lub leżących beczynnym - *to jedynie utwierdza pogląd, że oni nic nie potrafią robić;*
- robiących coś niezrozumiałego lub pozbawionego godności (np. dorosła osoba grająca w dziecięcą grę, w łazience lub wc) - *to jedynie utwierdza pogląd, że to "wieczne dzieci"; że nie są w stanie być inni; że nie zasługują na szacunek;*
- w niecodziennym, nietypowym otoczeniu lub sytuacjach - *to jedynie utwierdza pogląd, że są to ludzie chorzy, wymagający szczególnych warunków, osoby całkowicie zależne, które np. same nie potrafią nic powiedzieć, zdecydować, którym jest wszystko obojętne itp.*

PRZEDSTAWIAJCIE ludzi niepełnosprawnych intelektualnie:

- jako szczęśliwych i zainteresowanych - *to sprawi, że inni najpierw pomyślą "to ktoś atrakcyjny", a dopiero później "choć jest upośledzony";*
- jako normalnie ubranych i zadbanych - *to sprawi, że inni łatwiej ich zidentyfikują jako "kogoś takiego jak ja" lub kogoś kogo znam;*
- w towarzystwie innych osób - *to sprawi, że inni uznają, że to ktoś, kto sprawia radość osobom z którymi przebywa;*
- w codziennym, zwyczajnym środowisku - *to sprawi, że inni pomyślą "oto ludzie, którzy robią takie same rzeczy, jak ja";*
- występujących w rolach społecznych właściwych dla wieku i płci - *to sprawi, że inni uznają, że w zasadzie oni się nie różnią od innych w tym wieku, że potrafią np. pracować czy uczyć się.*

Nie wystarczy pokazywać obraz negatywny i dopiero potem mówić lub pisać o jego alternatywie. Siła przekazu wizualnego jest zbyt duża. Odbiorcy

zapamiętają jedynie negatywne zdjęcia, potwierdzające ich głęboko zakorzenione lęki i uprzedzenia.

„Nie istnieje coś takiego, jak naturalny obraz osoby z upośledzeniem umysłowym. Dopóki nie sprawimy, że będzie on pozytywny, ludzie będą szukali potwierdzenia dla swych negatywnych przekonań - świadomie lub też nieświadomie”.

Słowa również są ważne!

Słowa nie są jedynie nośnikiem komunikatów przez nas zamierzonych. Mogą być również nośnikiem innych, bardziej subtelnych informacji, a ich efekt może być całkowicie różny od naszych intencji i oczekiwań.

- „upośledzeni umysłowo”, „umysłowo chorzy”, „nienormalni”, „opóźnieni” - takie określenia przypisują ich do grupy, która z reguły ma niski status społeczny. Zacierają indywidualność i wyzwalają przesady i lęki. Zamiast tego lepiej używać: "ludzie/osoby z niepełnosprawnością intelektualną" lub "z upośledzeniem umysłowym", "ludzie, którzy są niepełnosprawni intelektualnie".
- „pacjenci”, „podopieczni”, „klienci” - takie brzmiące profesjonalnie słowa potwierdzają przekonania, że mamy do czynienia z ludźmi wymagającymi "specjalnej terapii" i "specjalnego leczenia", gdyż są chorzy, całkowicie zależni od otoczenia i bezustannie korzystają z różnych świadczeń - medycznych, socjalnych itp. Lepiej jest pisać i mówić: "osoby, które tu mieszkają", "ludzie, którzy korzystają z tych usług" lub po prostu używać imion i nazwisk.
- „dzieci”, „dzieciaki”, „młodzież” - te określenia oraz używanie wyłącznie imion, często w formie zdrobnienia (Józio, Krzys, Danusia), są poprawne jedynie w odniesieniu do dzieci. Stosowane jednak w opisie ludzi dorosłych utwierdzają w przeświadczeniu, że to "wieczne dzieci". Lepiej jest posługiwać się wyrażeniami: "ludzie", "osoby", lub używać imion i nazwisk (pan Józef Kowalski, pani Danuta Nowak).

Słowa mogą być pozytywne i negatywne

Nośnikiem komunikatów o treści pozytywnej lub negatywnej może być sam sposób, w jaki dobieramy słowa. Jeżeli mówimy o tym, czego osoby z niepełnosprawnością intelektualną "nie potrafią", to potwierdzamy jedynie zakorzenione uprzedzenia. Jeżeli mówimy o tym, co "potrafią", to pomagamy odbiorcom w uświadomieniu sobie faktu, że ludzie z upośledzeniem umysłowym są jednostkami, które są wartościowe i które się rozwijają. Nie znaczy to, że powinniśmy stwarzać nierealistyczny obraz! Wcale im nie pomożemy, jeżeli będziemy przekazywać fałszywy obraz tego, co są w stanie osiągnąć. Oznacza to natomiast, że zawsze warto podkreślać informacje pozytywne.

Mówiąc o HIV i AIDS

Poza niepełnosprawnością (fizyczną czy intelektualną) stygmatyzacji podlegają też niektóre grupy osób chorych. „Dżuma XX wieku”, „przerażająca zaraza”, „grupy ryzyka”, „nositel HIV” – te i wiele innych określeń używa się do opisywania osób zakażonych wirusem HIV. Uważa się, że istnieje wręcz Aidsfobia, a media koncentrując się na podkreślaniu ryzyka i zagrożenia związanego z HIV, wzmacniają negatywne stereotypy i uprzedzenia dotyczące osób HIV pozytywnych. Zaleca się, żeby pisząc o osobach zakażonych HIV unikać słownictwa nacechowanego negatywnie, na rzecz zwrotów: „osoba HIV-plus”, „osoba seropozytywna”, „osoba pozytywna” lub „osoba żyjąca z HIV/AIDS”, gdy opisujemy kogoś, kto już zachorował.

Ważne jest, żeby przygotowując materiały o HIV/AIDS bazować na najnowszych badaniach i nie posługiwać się przestarzałymi informacjami na temat grup ryzyka, które wskazują osoby homoseksualne jako grupy zagrożone zakażeniem.

Istotne jest też prezentowanie problematyki związanej z tą chorobą w sposób mniej emocjonalny. Media powinny przedstawiać fakty i traktować AIDS w podobny sposób, jak inne przewlekłe schorzenia.

Dziennikarstwo wrażliwe na orientację psychoseksualną

Równość w dostępie do mediów, ról społecznych i tematów

Nie powielaj krzywdzących stereotypów

Lesbijki, geje oraz osoby biseksualne często są przedmiotem sensacji oraz agresywnej stereotypizacji. Niedopuszczalne jest powielanie, czy też wzmacnianie istniejących stereotypów i przedstawianie osób homoseksualnych wyłącznie w kategorii ich seksualizmu, rozpowszechnianie krzywdzących mitów, że osoby homoseksualne mają wiele przygodnych kontaktów seksualnych, molestują nieletnich, są źródłem AIDS, są nieszczęśliwe.

Orientacja seksualna to nie wszystko

Osoby homo- i bi-seksualne są najczęściej prezentowane wyłącznie pod kątem swojej orientacji seksualnej, która przecież jest jedynie jedną z wielu cech charakterystycznych danej osoby. Lesbijki, geje i osoby biseksualne, tak samo jak osoby heteroseksualne, pełnią w swoim życiu bardzo różne role społeczne,

prezentują różnorodne postawy i poglądy. Mają więc takie samo prawo jak większość, by prezentowany był ich pełny wizerunek.

Dostrzegaj seksualność

W sytuacji, gdy jest to istotne, należy bezpośrednio (a nie aluzyjnie) odwoływać się do mniejszościowej orientacji seksualnej sławnych osób, np. w materiałach biograficznych.

Dobieraj odpowiednie ilustracje do materiałów poświęconych tej tematyce

Kiedy robisz materiał o polskich marszach równości nie wybieraj do zilustrowania go, co bardziej szokujących obrazków z parad z ulic San Francisco czy Berlina.

Nie pokazuj lesbijek jako „męskich”, zaniedbanych kobiet, a wizerunku gejów nie sprowadzaj wyłącznie do wyestetyzowanych przesadnie mężczyzn.

Mów zarówno o gejach, jak i lesbijkach – pamiętaj, że osoby homoseksualne także mają płęć.

Równościowy język

W stosunku do osób należących do mniejszości seksualnych należy ze szczególną wrażliwością dobierać słownictwo. Niedopuszczalne jest stosowanie obraźliwych zwrotów, łączenie orientacji homoseksualnej z określeniami dewiacji, porównywanie jej do zbroczeń.

Mów:

gej, lesbijka, osoba homoseksualna, osoba biseksualna, homoseksualność, orientacja psychoseksualna.

Unikaj zwrotów:

homoseksualistka, homoseksualista;

Nie myl orientacji z preferencjami seksualnymi.

Nigdy nie używaj takich terminów jak:

Pederasta, leśba, ciota, pedał, homo, pedzio czy innych wulgaryzmów.

Nie mów o mężczyźnie homoseksualnym „zniewieściaty”, a o lesbijce „męska”.

Dziennikarstwo wrażliwe na mniejszości narodowe i etniczne

Równość w dostępie do mediów, ról społecznych i tematów

Nie powielaj stereotypów

Nie powielaj szkodliwych stereotypów na temat mniejszości narodowych i etnicznych. Przygotowując materiał medialny nie stosuj generalizacji, nie zadawaj pytań i nie formułuj wniosków, które mogą być z założenia obraźliwe.

Piętnuj dyskryminację

Wyrażaj stanowczy sprzeciw wobec zachowań krzywdzących mniejszości narodowe i etniczne – zarówno jako grupę, jak i pojedyncze jednostki. Piętnuj także dyskryminację strukturalną np. wobec Romów, którzy mają utrudniony dostęp do mieszkań, szkolnictwa, rynku pracy.

Nie marginalizuj

Nie opisuj osób należących do mniejszości narodowych i etnicznych jedynie z punktu widzenia ich narodowych świąt czy strojów. Pamiętaj, że tradycja i pochodzenie to nie wszystko. Każdy człowiek jest indywidualnością.

Równościowy język

Mniejszości a mowa nienawiści

W książce Sergiusza Kowalskiego i Magdaleny Tulli pt.: **Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści** (W.A.B. 2003) autorzy zanalizowali i zaprezentowali fragmenty z z pięciu polskich pism: "Naszego Dziennika", "Naszej Polski", "Głosu", "Najwyższego Czasu" i "Tygodnika Solidarność". Podstawowe wnioski wynikające z pracy badawczej autorów to:

- Mowa nienawiści dotyczy głównie Żydów – fragmenty antysemickie stanowią 71, 6 proc. zgromadzonych materiałów.
- Obok Żydów największym złem w omawianych pismach są: liberalizm, homoseksualizm i feminizm.
- Inne grupy narodowościowe, wobec których używa się w Polsce mowy nienawiści to: Niemcy (22,4%), Ukraińcy (5,2%), Białorusini (2,1%) , Litwini (1,9%).

Wybrane przykłady „mowy nienawiści” w polskich mediach:

- „Nasz Dziennik”: „Kiedy przysłała władza sowiecka, Żydzi zostali jej sympatykami (...).”

- „Najwyższy Czas”: „A to, że wśród lewicowej inteligencji jest tylu Żydów, to nie nasza wina. Niestety, jak się strzela do lewaków, to Żydzi padają pokotem. Ale co my jesteśmy winni?”.
- „Tygodnik Solidarność”: „Marzę również o tym, aby Żydzi, zamiast atakować Polaków przy każdej okazji, mówili o nich dobrze i zaczęli wreszcie pokutować za własne grzechy. Tylko tą drogą staną się naprawdę wielkimi i tylko tą drogą zbudują pojednanie.”

Dziennikarstwo wrażliwe na osoby starsze

Równość w dostępie do mediów, ról społecznych i tematów

Nie przedstawiaj osób starszych jednostronnie

Negatywne mity i stereotypy są podstawą dyskryminacji ze względu na wiek. Jednostronne prezentowanie osób starszych jako chorych, słabych, zależnych, bezproduktywnych i żyjących na marginesie społeczeństwa jest niesprawiedliwe i utrwała negatywny stosunek do starości, który funkcjonuje w społeczeństwie. Wiele osób starszych prowadzi satysfakcjonujące i aktywne życie zarobkowe, społeczne i seksualne. Prezentuj więc osoby starsze w całym spektrum ich działań, a nie tylko w kontekście emerytur, rent i zdrowia.

Podkreślaj szacunek i poważanie, autorytet: należy pokazywać znane osoby tak, aby młodzi mieli potrzebę zasięgnięcia rady osób starszych, podkreślać wartość doświadczenia; unikać śmieszności i protekcjonizmu; propagować szacunek; pokazywać mądrość osób starszych, a nie tylko choroby, dolegliwości i biedę; większy szacunek w reklamach; starsi jako mentorzy.

Wzmacniaj głos osób starszych

Staraj się aby bohaterowie twoich materiałów byli ludźmi w różnym wieku. Kryterium doboru osób do wystąpienia np. w programie lub tekście powinna być kompetencja w danym temacie, a nie dobry wygląd czy określony wiek.

Podawaj informację o wieku tylko wtedy, gdy jest to konieczne

Informacja o wieku danej osoby nie odzwierciedla jej zainteresowań, zdolności czy zajęć. Podawaj więc informację o wieku danej osoby wówczas, gdy rzeczywiście jest to uzasadnione.

Nie marginalizuj

Starsi mężczyźni stosunkowo często pojawiają się w mediach np. w roli ekspertów czy autorytetów. Natomiast starsze kobiety pokazywane są w mediach w bardzo ograniczony sposób: jako osoby, które opiekują się np. wnukami i wnuczkami lub osoby, którymi trzeba się opiekować. W ten sposób dochodzi do podwójnej dyskryminacji – ze względu na wiek i płeć.

Równościowy język

Język ma bardzo duży wpływ na podtrzymywanie i przełamywanie uprzedzeń i negatywnych stereotypów wobec osób starszych. Szczególnie, że współczesna cywilizacja, podtrzymująca kult młodości, jest pełna uprzedzeń i niechęci wobec starości. Odpowiedzialne media powinny więc z dużą uwagą podchodzić do słownictwa stosowanego wobec osób starszych.

4. DOBRE PRAKTYKI

Przykłady artykułów z różnych krajów europejskich nagrodzonych w konkursie o nagrodę dziennikarską „Za różnorodnością, przeciw dyskryminacji”

1. Hella Raidla, Estonia: „Prasa i osoby starsze” - Obszerna rozmowa na temat starszych ludzi w mediach, dotycząca przede wszystkim problemu ich marginalizacji. "Można odnieść wrażenie, że osoby starsze nie istnieją wokół nas, że są niewidoczne - przynajmniej dla masmediów. Gazety i magazyny prezentują nam marzenie o życiu, a nie prawdziwe życie" - mówi autorka rozmowy.

2. Jarkko Jokelainen i Samuli Leivonniemi, Finlandia: „Imigranci z Paryża i Helsinek mają ten sam problem - brak pracy”. Artykuł poszukujący podobieństw w sytuacji imigrantów mieszkających na obrzeżach Helsinek i Paryża. Tekst powstał na bazie kilkunastu rozmów przeprowadzonych z imigrantami w Finlandii. Ich wynikiem jest konstatacja, iż akty przemocy i rozboje we Paryżu i Helsinkach mają to samo podłoże: brak pracy i frustrację.

3. Helene Mullholland, Wielka Brytania: „Partnerzy zbrodni” Portret pary dwóch 70-letnich gejów prowadzących wspólne życie i ukrywających się przez lata ze swoim związkim. "Uderzyła mnie determinacja z jaką prowadzą swoje życie, bez cienia żalu wobec otaczającego ich społecznego chłodu.(...) Są zaprzeczeniem stereotypu gejowskiego stylu życia, jaki często prezentują media"- mówi autorka.

4. Eliška Bartova, Czechy: „Oskarżam” Reportaż prezentujący dyskryminację romskich dzieci w Czechach, napisany w oparciu o historię 18 romskich dzieci, u których stwierdzono niedorozwój umysłowy i skierowano do szkoły specjalnej. Matki skierowały pozew przeciwko państwu czeskiemu do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

5. Christian Schmitz, Niemcy: „Niepełnosprawni klerycy” Artykuł opisujący kulisy życia niepełnosprawnych kleryków w Niemczech: trudności, na jakie napotykają, problemy, z którymi muszą sobie radzić, zadania do jakich są delegowani.

6. Martin Langeder, Austria: „Constanze w eterze”. Reportaż o niewidomej

autorce programu radiowego. "Jej słuchaczy nie interesuje to czy jest niewidoma, czy nie. Liczy się tylko to, że Constanze Hill potrafi słuchać."

7. Thierry Denoël, Belgia: „Zatrudniłbyś ich?” Tekst badający przyczyny, dla których osoby tureckiego i afrykańskiego pochodzenia mają trudności ze znalezieniem pracy. Autor odkrywa, że kolor skóry jest, według pracodawców, nie do zaakceptowania przez klientów. "To takie proste" - mówi jeden z nich.

8. Ilona Matkovich, Węgry: „Zakorzeniona bieda wiąże ręce mieszkańcom wsi i Romom”. Prezentacja niewielkiej społeczności, żyjącej na Węgrzech w skrajnej biedzie. Dzieci nie przechodzą z klasy do klasy, żeby jak najdłużej być w szkole i dostawać darmowe posiłki. Na 106 osób w wieku produkcyjnym 17 ma pracę, w tym burmistrz, sekretarka, notariusz.

9. Laurits Nansen, Dania: „Szkoły prywatne, szkoły chrześcijańskie: NIE dla homoseksualnych nauczycieli”. Autor bada powody, dla których szkoły chrześcijańskie w Danii (cieszące się rosnącą popularnością) odmawiają zatrudnienia nauczycieli i nauczycielek deklarujących, że są gejami/lesbijkami. Szkoły te kierują się biblijnym przekonaniem, iż homoseksualizm jest złem, a lekcjach przestrzegają uczniów i uczennice przed seksem przedmałżeńskim, a teorię ewolucji Darwina prezentują jako wymysł nauki przeciwstawny prawdzie o stworzeniu świata przez istotę boską.

10. Ondru Braoó;, Słowacja: „Dyskryminacja dojrzałej bezrobotnej kobiety”. Historia dojrzałej kobiety, która straciła pracę i przez pół roku poszukiwać nie znalazła innej.

Równościowe tematy w polskich mediach – o czym się pisze, o czym można pisać

Wybrane tematy dotyczące równości, które ukazały się w mediach w drugiej połowie 2007 roku w polskich mediach:

1. **Kobiety wciąż zarabiają mniej** – Mieszkancki Unii zarabiają wciąż o około 15 proc. mniej, niż mężczyźni. Różnica bierze się przede wszystkim z różnych dla kobiet i mężczyzn stawek brutto za godzinę pracy. Komisja Europejska chce wyeliminować te różnice.
2. **Kobiety płacą wyższe oprocentowanie za kredyty.** Z danych zebranych przez sieć doradców finansowych A-Z Finanse wynika, że kobiety, starając

się o kredyt hipoteczny, dostają statystycznie mniej atrakcyjne warunki niż mężczyźni. Klientki uzyskiwały oprocentowanie od 0,2 proc. do 0,5 proc. wyższe niż mężczyźni.

3. **Mieszkają razem – są rodziną.** Historia mężczyzny z Chorzowa, któremu Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej odmówił prawa do zasiłku powołując się na fakt, iż mieszka on z innym mężczyzną. MOPS stwierdził, iż jest to związek partnerski, a pan Grzegorz jest na utrzymaniu przyjaciela.
4. **Nie ma gdzie родzić.** W związku z problemami służby zdrowia i brakiem miejsc na oddziałach położniczych w Warszawie coraz więcej kobiet ma problemy ze znalezieniem miejsca w szpitalu. Fundacja MaMa zorganizowała happening, podczas którego „zachęcała” przyszłe mamy, by родziły w Sejmie.
5. **Dyskryminacja ze względu na chorobę.** Utalentowany chłopiec dostał się do wymarzonej szkoły, ale nie został przyjęty, bo choruje na hemofilię - zaburzenie krzepnięcia krwi, objawiające się wylewami krwi do stawów, mięśni. Dyrektor szkoły uznał, że nie może wziąć odpowiedzialności za bezpieczeństwo chłopca w czasie zajęć.

Oto wybrane propozycje tematów, które można podjąć:

1. Alternatywne formy rodziny (np. homorodzina, konkubinat, inne.)
2. Dzieci ulicy. Reportaż.
3. Przedszkola na wsi - alternatywne formy wychowania przedszkolnego.
4. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako społeczność internetowa.
5. Czy osoby niepełnosprawne mają szanse pracować w mojej miejscowości? - cykl artykułów.
6. Czarny rynek pracy osób ze wschodu (obozы pracy, robotnicy budowlani, opiekunki).
7. Dyskryminacja w szkole - romskie dzieci.
8. Kobieta poszukująca pracy - reportaż. (Młoda kobieta z obrączką, młoda bez obrączki, starsza kobieta - która dostanie pracę?).
9. Zakaz wstępu - teren prywatny.
10. Miasto tylko dla samochodów?

5. Prawodawstwo równościowe na szczeblu unijnym i krajowym

Równość w Unii Europejskiej

Najważniejsze zapisy antydyskryminacyjne na szczeblu Unii Europejskiej

Zjednoczona Europa to nie tylko wspólny rynek, ale również wspólnota polityczna i społeczna. Dlatego równość obywateli i obywaterek, sprawiedliwość społeczna i poszanowanie praw człowieka są fundamentami Unii Europejskiej. W walce z dyskryminacją Unia przeszła długą i skuteczną drogą: początkowe ograniczenie się do zapewnienia równości głównie w sferze zawodowej, zostało zastąpione ideą równości szans we wszystkich sferach życia – m.in. społecznego, kulturowego, rodzinnego.

Najdłuższą historię w Unii Europejskiej mają działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Już **Traktat Rzymski** z 1957 roku w artykule nr 119 zobowiązywał państwa członkowskie do stosowania zasady równej płacy za tę samą pracę dla osób obojga płci.

Przełomowym w prawodawstwie europejskim był jednak **Traktat Amsterdamski** z 1997 roku (wszedł w życie 1 maja 1999 roku), który w artykule 13 przekazywał Wspólnocie kompetencje związane z podejmowaniem działań koniecznych do zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

W 2000 roku przyjęto **dwie dyrektywy delegalizujące dyskryminację**. (Przypomnijmy, że dyrektywy są aktami "twardego" prawa europejskiego, a to oznacza, że zawarte w nich zapisy są wiążące dla państw członkowskich. Prawo wynikające z dyrektyw musi więc zostać włączone do systemów prawnych państw członkowskich, a prawo danego kraju, które jest niezgodne z dyrektywami, musi być zmienione i do nich dostosowane.)

Pierwsza: **dyrektywa 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r.** wprowadza w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Dyrektywa ta chroni przed dyskryminacją m.in. w zatrudnieniu i kształceniu, opiece społecznej (w tym zabezpieczeniu społecznym i opiece zdrowotnej). Zapewnia m.in. wolność wstępowania i działania w organizacjach pracowników i pracodawców oraz korzystania i dostarczania dóbr i usług, w tym do zakwaterowania. Osobom, które uznają się za pokrzywdzone zapewnia prawo

do skargi oraz wprowadza ciężar dowodu – to strona pozwana musi udowodnić, że zasada równego traktowania nie została naruszona (nie ma domniemania niewinności). Nakazuje Państwu Członkowskim powołać specjalne organy działające na rzecz równego traktowania wszystkich osób.

Dругa **dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.** ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Wprowadza zasadę równego traktowania niezależnie od religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej w zatrudnieniu, kształceniu i przynależności do organizacji pracowników lub pracodawców. Zobowiązuje pracodawców do wprowadzenia usprawnień dla osób niepełnosprawnych, by umożliwić im dostęp do pracy, rozwoju zawodowego lub kształcenia.

Istotnym elementem dyrektyw jest **definicja wiktyimizacji oraz dyskryminacji**, w tym **podział na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią**.

Kolejnym bardzo ważnym, choć nie będącym jeszcze w mocy prawnej, dokumentem unijnym jest **Europejska Karta Praw Podstawowych** - uchwalona i podpisana podczas zjazdu Rady Europejskiej w Nicei w 2000 roku przez premierów rządów wszystkich państw Unii. Artykuły Karty poświęcone równości (art. 20-26) wprowadzają: zakaz wszelkiej dyskryminacji, poszanowanie różnorodności kulturowej, religijnej i językowej, równość płci, dozwoleń dyskryminacji pozytywnej, prawa dziecka, prawa osób starszych, integrację osób niepełnosprawnych. Szczególnie ciekawy jest artykuł 21 Karty, który **zakazuje dyskryminacji ze względu na wcześniej niewymieniane przesłanki**, w tym m.in.: cechy genetyczne, majątek, urodzenie, zasoby finansowe, opinie polityczne.

Prawodawstwo unijne i działania na rzecz równości płci

Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn stanowi oddzielną, realizowaną od kilkadziesiąt lat strategię Unii Europejskiej i jest jednym z najważniejszych priorytetów i powodów do dumy UE. Unijne prawodawstwo równościowe należy do najnowocześniejszych i najbardziej zaawansowanych na świecie, a polityka równości kobiet i mężczyzn jest jedną z czterech polityk horyzontalnych Unii Europejskiej (obok polityki ochrony środowiska, rozwoju społeczeństwa informacyjnego i zatrudnienia).

Najważniejszą wytyczną kształtującą obecną politykę w zakresie równości kobiet i mężczyzn jest tzw. zasada **gender mainstreaming**, czyli **włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki** (zasadę tę wprowadzono w opublikowanym przez Komisję Europejską dokumencie z 1996 roku pt. „*Włączenie problematyki równych szans do polityk unijnych i działań*

wspólnotowych”). Celem *gender mainstreaming* jest wyeliminowanie stereotypów płciowych i wprowadzenie trwałej zmiany w mentalności obywateli i obywaterek, zaś efektem - przemiana w strukturze rodziny, życia społecznego, praktyce działania instytucji, w organizacji pracy itd. w taki sposób, by osiągnięta została faktyczna i trwała równość kobiet i mężczyzn, czyli by byli oni/one równo traktowani. **Równe traktowanie** oznacza jednakowość traktowania kobiet i mężczyzn i brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przede wszystkim zaś w stosunkach pracy. Równe traktowanie oznacza nie tylko równą płacę za równą pracę (i pracę o tej samej wartości), ale także równe warunki pracy, równy dostęp do szkoleń i awansów. Inaczej mówiąc, równe traktowanie oznacza, że z płcią nie wiążą się ani szanse na osiągnięcie społecznie ważnych pozycji i dóbr, ani ryzyko społecznej marginalizacji, która może dotknąć jednostki.

Realizacja polityki *gender mainstreaming* powinna mieć miejsce nie tylko na szczeblu europejskim, ale także regionalnym, czy lokalnym (np. na poziomie gminy czy dzielnicy). Do rozwiązań zgodnych z *gender mainstreaming* zaliczyć można:

- **działania na rzecz ułatwienia kobietom powrotu na rynek pracy**

Z analiz wynika, że kobiety, które zrezygnowały z pracy i zdecydowały się na pełnoetatową pracę w domu i „wypadły” z płatnego rynku pracy mają poważne problemy z powrotem na ten rynek. Wszelkie działania (systemowe i doraźne) zmierzające do zmiany tej sytuacji służą osiągnięciu równości.

- **uwzględnienie potrzeb dziewcząt i chłopców przy planowaniu terenów czy miejsc służących uprawianiu sportu i rekreacji**

Zaprojektowanie terenów rekreacji w taki sposób, by nie było na nim jedynie boiska do gry w piłkę nożną (która jest domeną chłopców) ale także do piłki siatkowej, koszykówki itd.

- **uwzględnienie równości płci przy przyznawaniu funduszy strukturalnych**

Ważnym narzędziem w promocji równości płci są **fundusze strukturalne**, gdyż problematyka równouprawnienia płci jest jednym z istotnych zagadnień branych pod uwagę zarówno podczas programowania, wdrażania, monitoringu jak i ewaluacji rezultatów wykorzystania funduszy. Co więcej - wszystkie projektowane przepisy, programy i działania muszą być weryfikowane pod kątem równego udziału obu płci.

Kwestie równości płci regulują także **odrębne dyrektywy**. Do głównych z nich należą:

- Dyrektywa 75/117/EEC w sprawie równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości.
- Dyrektywa 76/207/EEC znowelizowana przez dyrektywę 2002/73/EC w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy.
- Dyrektywa 79/7/EEC i 86/378/EEC w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zabezpieczenia społecznego.
- Dyrektywa 86/316/EEC w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek.
- Dyrektywa 92/85/EEC w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży.
- Dyrektywa 96/34/EC w sprawie urlopu rodzicielskiego.
- Dyrektywa 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć - wprowadza specjalny mechanizm, który zdejmuje z ofiar dyskryminacji obowiązek udowodnienia przed sądem faktu zaistnienia dyskryminacji, a nakłada go na osobę pozwaną.
- Dyrektywa 2000/78/EC - ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy - zobowiązuje państwa do ustanowienia na poziomie centralnym urzędu, który jest odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równości płci w prawie i praktycznych działaniach państwa.
- Dyrektywa 2004/113/EC - wprowadza w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług; wejdzie w życie z końcem 2007 r.

Zapisy traktatów unijnych oraz dyrektyw wspierane są dodatkowymi działaniami, które – choć nie mają mocy wiążącej - wywierają istotny wpływ na rzeczywisty rozwój równości. Jednym z nich jest **Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn**, zwany w Unii Europejskiej potocznie „Mapą drogową” („A Roadmap for Equality between Women and Men”). Program ten wyszczególnia sześć priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci na lata 2006-2010:

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn;
- godzenie życia prywatnego i zawodowego;
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji;
- wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią;
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią;
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju.

Równość w Polsce

Najważniejsze zapisy antydyskryminacyjne

Najważniejszym dokumentem prawnym gwarantującym równość obywateli i obywaterek wobec prawa oraz podstawowe prawa człowieka jest **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** z dnia 2 kwietnia 1997 r. **Artykuł 30** Konstytucji RP stwierdza, że: „przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”. Z kolei **artykuł 32** zapewnia wszystkim prawo równego traktowania przez władze publiczne (ust.1) i zakazuje wszelkiej dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust.2).

Bardzo rozbudowanym, detalicznie określającym pojęcie dyskryminacji i przesłanki jej występowania oraz zakazującym dyskryminacji dokumentem jest **kodeks pracy**. Wybrane zapisy zawarte w rozdział II zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu” stwierdzają m.in.:

● pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

● równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio;

● za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (...) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn (...), którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za prace lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (...).

Obszary dyskryminacji wobec określonych grup społecznych w Polsce

Rasa i pochodzenie etniczne

Konstytucja RP chroni prawa mniejszości w kilku artykułach. Zakazuje m.in. istnienia partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swych programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszyzmu i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową (art.13). Z kolei w artykule 35 Konstytucja zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury, a także gwarantuje im prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Wiek

Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek dotyczy zarówno osób w młodym wieku, jak i osób starszych (np. w wieku przedemerytalnym). Dyskryminacja ze względu na wiek często pojawia się w kontekście granic aktywności zawodowej. Kodeks pracy zabrania uzależniania zatrudnienia od wieku, chyba że przepis prawa przewiduje wyraźne granice wiekowe dla zatrudnienia na danym stanowisku. Możliwe jest uzależnienie zatrudnienia jedynie od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Niepełnosprawność

Art. 69 Konstytucji RP mówi, że władze publiczne powinny udzielać osobom niepełnosprawnym zabezpieczenia egzystencji, przysposobienia do pracy oraz komunikacji społecznej.

Osoby niepełnosprawne podlegają też szczególnej ochronie w stosunkach zatrudnienia. Przepisy prawa pracy, a w szczególności *Kodeks Pracy* oraz *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* z 1997 r. przewidują przywileje dla niepełnosprawnych w celu wyrównywania ich szans przy zatrudnieniu.

Ponadto uchwalona przez Sejm (1 sierpnia 1997) **Karta Praw Osób Niepełnosprawnych** definiuje prawa osób niepełnosprawnych do niezależnego i samodzielnego, aktywnego i wolnego od przejawów dyskryminacji życia oraz zawiera katalog dziesięciu praw, wskazując tym samym najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania. Dokument podkreśla, że osoby niepełnosprawne mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji.

Religia, wyznanie, przekonania

Art. 53 Konstytucji RP mówi w ustępie 1: „Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii”. Zasada ta jest następnie rozwinięta: wolność religii obejmuje wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru oraz uzewnętrzniania indywidualnie lub z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii przez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie. Wolność religii obejmuje także posiadanie świątyni i innych miejsc kultu w zależności od potrzeb ludzi wierzących oraz prawo osób do korzystania z pomocy religijnej tam, gdzie się znajdują. Rodzice mają prawo do zapewnienia dzieciom wychowania i nauczania moralnego i religijnego zgodnie ze swoimi przekonaniem. Religia kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej może być przedmiotem nauczania w szkole, przy czym nie może być naruszona wolność sumienia i religii innych osób. Wolność uzewnętrzniania religii może być ograniczona jedynie w drodze ustawy i tylko wtedy, gdy jest to konieczne do ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności lub wolności i praw innych osób. Nikt nie może być zmuszany do uczestniczenia ani do nieuczestniczenia w praktykach religijnych. Nikt nie może być obowiązany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania.

Orientacja seksualna

Wg ustawodawstwa unijnego każdy człowiek ma prawo do zachowania swojej prywatności oraz samookreślenia się w sprawach orientacji seksualnej. W Polsce do niedawna brakowało zakazu dyskryminacji ze względu na tę przesłankę w życiu społecznym, a zwłaszcza w stosunkach zatrudnienia (prawie pracy). Od 2006 roku kodeks pracy zawiera wyraźnie sformułowany zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (w art. 11³).

Płeć

Dyskryminacja ze względu na płeć to uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci możliwości korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności.

Głównym dokumentem określającym działania na szczeblu krajowym na rzecz kobiet w Polsce jest **Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet**, będący rezultatem międzynarodowych zobowiązań Polski w stosunku do zaleceń i wniosków IV Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet - Pekin 95. Pierwszy etap wdrażania Programu rozpoczął się w 2000 roku, kolejny realizowany był w latach 2003-2005.

Strategicznym założeniem programu jest kompleksowe podejście do rozwiązywania problemów kobiet. Obejmując różne dziedziny życia społecznego i aktywności kobiet, program kierowany jest w pierwszym rzędzie - jako zadanie realizowane przez Rząd – do władz i urzędów centralnej i

terenowej administracji rządowej. Jednocześnie zakłada on współpracę z różnymi podmiotami, tj. PIP, PAIZ, KRRiT, RGSW, placówkami naukowo-badawczymi, organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego, centralami związków zawodowych oraz mediami. Inspiracją dla tej otwartej formuły dialogu społecznego jest europejski wzorzec zasady partnerstwa.

II etap Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet zawiera dziewięć rozdziałów problemowych, odpowiadających różnym sferom życia kobiet. Sfery te wskazane zostały przez ONZ w Platformie Działania oraz raporcie z 23. Specjalnej Sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w roku 2000 (Pekin + 5). Są to:

- prawa kobiet jako prawa człowieka;
- aktywność ekonomiczna kobiet;
- przemoc wobec kobiet;
- zdrowie kobiet;
- edukacja;
- udział kobiet we władzach publicznych i w procesie podejmowania decyzji;
- kobiety i środki masowego przekazu;
- współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi;
- strategie badawcze i system zbierania danych.

Wewnętrzna polityka równości - sprawdź, czy w Twojej redakcji nie występuje zjawisko dyskryminacji

Nierówności przy podziale pracy wykonywanej przez kobiety i mężczyzn

- Jaki jest odsetek kobiet i mężczyzn w twojej redakcji wśród osób pełniących najwyższe funkcje: kto zasiada w zarządzie, szefuje oddziałowi, kto stoi na czele redakcji? Czy widoczna jest tu dominacja jednej płci? Której?
- Jaki jest odsetek kobiet i mężczyzn wśród osób szefujących poszczególnym działom?
- Czy istnieją różnice przy przydzielaniu określonych tematów w Twojej redakcji, np. czy mężczyźni otrzymują tematy polityczne, a kobiety częściej zajmują się kulturą?
- Osoby jakiej płci wykonują w twojej redakcji najmniej prestiżowe i najgorzej płatne prace?

Ograniczenia w przydziale zadań dotyczące pewnych grup etnicznych

- Czy w Twojej redakcji pracują osoby z innych grup etnicznych? Na jakim stanowisku?

Automatyczne odrzucanie osób niepełnosprawnych bez rozważenia, jakie działania można zastosować, aby sprostać ich szczególnym potrzebom

- Czy w Twojej redakcji zatrudnione są osoby niepełnosprawne?
- Czy sam/sama widział(a)byś dla osoby niepełnosprawnej miejsce w redakcji? Na jakim stanowisku?
- Czy lokal Twojej redakcji dostosowany jest do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo?

Niewłaściwe traktowanie osób „niewygodnych” (np. z powodu religii lub orientacji seksualnej), które jako pierwsze pozbawiane są swoich praw lub usuwane z pracy

- Jaki jest stosunek szefostwa Twojej redakcji do gejów, lesbijek i osób należących do mniejszości religijnych?
- Czy zdarza się, że pewne „niewygodne” osoby są usuwane z pracy w Twojej redakcji? Jakie są Twoim zdaniem tego powody?

Ustalanie procedur i sposobów wykonywania pewnych prac tak, by wykluczyć z nich konkretne grupy osób

- Czy w Twojej redakcji stosuje się procedury wykluczające? Kto jest wykluczonym/wykluczoną?

Traktowanie stereotypowo określonych grup i osób, np. sugerowanie pozostałym, iż grupa nie spełnia oczekiwanych standardów pracy, co może negatywnie oddziaływać na wydajność pracy osób w tej grupie

- Czy takie przypadki zdarzają się w Twojej redakcji? W odniesieniu do jakich osób lub grup ludzi?

Źródła:

Centrum Badań Opinii Społecznej, badanie BS/74/2007

<http://unesdoc.unesco.org>

<http://www.disability.uk>

<http://www.niepelnosprawni.pl>

<http://www.rownosc.ngo.pl>

<http://www.wikipedia.pl>

Kodeks postępowania w sprawie obrazów i wiadomości (przestań), Europejska Konfederacja Organizacji Pomocy Humanitarnej i Rozwojowej CONCORDE

Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, W.A.B. 2003

Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek. Lambda Warszawa, 2005.

Redakcja Równości. Warsztaty dla mediów. Fundacja Przestrzenie Dialogu, Fundacja im. Friedricha Eberta – Przedstawicielstwo w Polsce, 2007.