

# Wiedza to podstawa równego traktowania

Rozmowa z Agnieszką Kowalską-Głowiak,  
Dyrektorką Wydziału Zdrowia Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego,  
Pełnomocniczką Wojewody Lubelskiego ds. Równego Traktowania od 5 marca 2015 r.

---

## **Anna Dryjańska: Jak została Pani Pełnomocniczką ds. Równego Traktowania?**

Agnieszka Kowalska-Głowiak: Objęcie tej funkcji zaproponował mi Wojewoda Lubelski, pan Wojciech Wilk. W pierwszej chwili nie byłam zachwycona tą perspektywą, gdyż Dyrektora Wydziału Zdrowia jest dalekie od tego, co robi Pełnomocnik. Ale po pewnym czasie pomyślałam sobie "dlaczego nie?". Potraktowałam tę propozycję jako dowód zaufania ze strony Wojewody. Poza tym lubię nowe wyzwania.

## **Czy mogłaby Pani oszacować jak dzieli Pani czas między kierowanie Wydziałem Zdrowia a obowiązki Pełnomocniczki?**

Gdybym miała szacować, to myślę, że 90 procent czasu poświęcam na obowiązki związane z kierowaniem Wydziałem Zdrowia. Łączenie tych funkcji jest wyzwaniem, ale pogodzenie obowiązków jest kwestią właściwej organizacji pracy.

## **Czy miała Pani wcześniej doświadczenia w dziedzinie równego traktowania?**

Z zawodu jestem radcą prawnym. Przez wiele lat zajmowałam się prawem pracy, w związku z tym znałam zagadnienia związane z równym traktowaniem na poziomie prawa pracy. Oczywiście jako Pełnomocniczka zdobywam nowe doświadczenia w tej dziedzinie, choćby dlatego, że współpracuję z działaczami na rzecz praw człowieka. Te doświadczenia stanowią bezcenny kapitał, który kiedyś może zaprocentować.

## **Czy spotkała się Pani z podważaniem sensu istnienia funkcji Pełnomocniczki w Urzędzie?**

Nie miałam takich sygnałów. Inna sprawa, że pewnie nie wszyscy w Urzędzie wiedzą o istnieniu funkcji Pełnomocniczki.

## **Dlaczego?**

To nic niezwykłego, Urząd zatrudnia kilkaset osób, nie wszyscy wiedzą o wszystkim.

## **Jak ocenia Pani wiedzę urzędników o równym traktowaniu?**

Latem przeprowadziliśmy w Urzędzie ankietę na ten temat, odpowiedzi udzieliła niemal połowa urzędników. Okazało się, że kwestie związane z równym traktowaniem są pracownikom co do zasady znane. Ankieta ujawniła jednak brak szczegółowej wiedzy urzędników. Dlatego powinny się odbyć szkolenia skierowane zarówno do urzędników niższego szczebla, jak i kadry kierowniczej. Optymizmem napawa fakt, że urzędnicy mają świadomość istnienia takiej dziedziny jak równe traktowanie. Gdyby ankietę przeprowadzono kilka lat temu to obawiam się, że świadomość byłaby znacznie mniejsza.

## **Czy urzędniczki i urzędnicy zwracają się do Pani o pomoc w przypadku dyskryminacji lub mobbingu?**

Jak dotąd jeszcze nikt nie zwrócił się do mnie w takiej sprawie, natomiast jestem zaangażowana w tworzenie wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących na terenie Urzędu, które dotyczą przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Przeciwdziałam tym zjawiskom w sposób systemowy.

## **Czy poza procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi nad którymi pracujecie państwo w Urzędzie są cele, których osiągnięcie sobie Pani postawiła?**

Jestem zwolenniczką zasady małych kroków, nie rzucam się na wielkie zadania, które byłyby trudne do realizacji z uwagi na brak budżetu i ustawowych kompetencji. Dużo czasu poświęcam na korespondencję i spotkania z organizacjami pozarządowymi po to, by dowiedzieć się co mogę zrobić bez wielkich nakładów finansowych czy innych zasobów.

## **Czy przez kilka miesięcy wykonywania obowiązków Pełnomocniczki dowiedziała się Pani czegoś nowego? Czy coś Panią zaskoczyło?**

Oczywiście. Mimo bogatego doświadczenia zawodowego ciągle dowiaduję się nowych rzeczy, bo wchodzę w zagadnienia, którymi wcześniej się nie zajmowałam. Moja najbardziej aktualna wiedza pochodzi z comiesięcznych spotkań z osobami i organizacjami działającymi na rzecz praw człowieka, zainicjowanych kilka miesięcy temu. Uczestniczą w nich pracownicy organizacji pozarządowych, pełnomocnicy ds. równego traktowania z innych instytucji, zwłaszcza ze służb mundurowych, pełnomocnik Prezydenta Miasta Lublin. Współpracuję z osobami, które długo poruszają się w dziedzinie równego traktowania, które sygnalizują jakimi kwestiami należy się zająć.

## **Na przykład?**

Ostatnio rozmawialiśmy o sytuacji cudzoziemców, szczególnie zagranicznych studentów, których jest wielu na lubelskich uczelniach. Policja i organizacje pozarządowe przedstawiły problemy związane z aklimatyzacją zagranicznych studentów w Lublinie, np. skomplikowane procedury w urzędach. Są to kwestie z którymi nie miałam do czynienia, bo nie pracowałam wcześniej ani z cudzoziemcami, ani ze studentami.

### **Czy te comiesięczne spotkania specjalistów ds. równego traktowania cieszą się popularnością?**

Tak, ze spotkania na spotkania przychodzi coraz więcej osób. Okazało się, że wymiana informacji i wspólne działanie są ludziom bardzo potrzebne, sami się zgłaszają do wygłaszania prezentacji na temat równego traktowania, inicjują dyskusje na tematy, które uważają za istotne. Spotkania wypełniają pewną lukę, bo dotąd w Lublinie brakowało miejsca, w którym można byłoby się spotkać, poznać i wspólnie działać. To nasz kapitał którego nie możemy zmarnować.

### **Czy istnieje przesłanka dyskryminacyjna, w związku z którą ma Pani najwięcej pracy?**

Nie dysponuję danymi statystycznymi, bo ich nie gromadzę. Głównym źródłem wiedzy na temat przypadków dyskryminacji są dla mnie inne osoby albo wewnętrzne dokumenty Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego. Gdy dowiaduję się, że występują problemy, to czasami mogę je rozwiązać w sposób prosty, nie wymagający wielkich nakładów, a czasami ich załatwienie wymagałoby zmian systemowych, co niestety przekracza moje kompetencje jako Pełnomocniczki.

### **Czy ma Pani narzędzia pozwalające na egzekwowanie zasady równego traktowania?**

Mam do dyspozycji wyłącznie rekomendacje, które nie są wiążące dla adresata. Innymi słowy, gdy widzę dyskryminację, to mogę wyłącznie zaapelować, by podmiot dyskryminujący przestał to robić i pokazać, jakie rozwiązania powinien wprowadzić, by to się nie powtórzyło.

### **Wydała już Pani jakieś rekomendacje?**

Jeszcze nie.

### **Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania nie ma budżetu. Jak wygląda sytuacja w Pani przypadku?**

Identycznie.

### **To jak Pani sobie radzi z wykonywaniem obowiązków Pełnomocniczki?**

Staram się działać w taki sposób, by wypełniać jak najwięcej obowiązków przypisanych do funkcji. Urząd ponosi drobne wydatki związane z funkcjonowaniem Pełnomocnika, na przykład papier do ksero czy tusz do drukarki, ale nie ma żadnych środków, które pozwoliłyby mi na podejmowanie działań o charakterze zinstytucjonalizowanym. Gdyby Pełnomocnik dysponował budżetem, działanie byłoby znacznie łatwiejsze. W tej sytuacji muszę szukać innych, alternatywnych metod.

### **Co by Pani zrobiła gdyby miała Pani budżet?**

Istnieje duża potrzeba uświadomienia ludziom tego, że ogóle istnieją zagadnienia związane z równym traktowaniem i jego naruszaniem. Wiedza jest podstawą działań w dziedzinie antidyskryminacji. Równe traktowanie zaczyna się od świadomości społecznej - inaczej

ludzie coś robią, choć nie powinni, albo przeciwnie, nie robią czegoś, choć powinni. Problem w tym, że ludzie dyskryminują i nawet o tym nie wiedzą! Gdybym miała budżet, to zaczęłabym od podnoszenia świadomości społecznej na temat równego traktowania.

### **Jak w Pani opinii jako prawniczki powinna być zaprojektowana funkcja Pełnomocniczki?**

Przede wszystkim funkcja Pełnomocnika ds. Równego Traktowania powinna posiadać umocowanie w przepisach prawa. Kompetencje powinny być jasno zdefiniowane, tak by było wiadomo, co Pełnomocnik może i jakimi narzędziami dysponuje, by wypełniać swoje obowiązki. Pełnomocnik powinien też dysponować budżetem proporcjonalnym do powierzonych zadań.

### **A co się stanie, jeśli funkcja Pełnomocniczki nie zostanie prawnie uregulowana?**

Wtedy w różnych urzędach będzie wypełniana w różny sposób, gdyż w każdym urzędzie jest specyficzne środowisko w którym Pełnomocnik funkcjonuje, a poza tym różnie zdefiniowane są obowiązki przypisane do tej funkcji. Paradoksalnie oznacza to, że nawet równe traktowanie będzie nierówne zależnie od województwa.

\*\*\*

### **AGNIESZKA KOWALSKA-GŁOWIAK**

*Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, ukończyła aplikację sądową, od 2006 roku radczyni prawna.*

*Od 1995 r. stale związana z administracją rządową, urzędnik służby cywilnej V stopnia, zajmowała się m.in. realizacją zadań kontrolnych wojewody, finansami publicznymi, dyscypliną finansów publicznych (w latach 1999 – 2005 Zastępca Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych przy Wojewodzie Lubelskim), zamówieniami publicznymi i prawem pracy ze szczególnym uwzględnieniem służby cywilnej. Aktualnie Dyrektor Wydziału Zdrowia Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, Przewodnicząca Wojewódzkiej Rady do Spraw Potrzeb Zdrowotnych dla województwa lubelskiego, a także radczyni prawna Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Lublinie.*

*Od 5.03.2015 r. Pełnomocniczka Wojewody Lubelskiego do Spraw Równego Traktowania*