

# Małymi krokami zmierzamy w stronę równości

*mówi Agnieszka Zawadzka, Pełnomocniczka Wojewody Mazowieckiego ds. Równego Traktowania oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych*

Pełni funkcję od 1 lipca 2014 r. Przez wiele lat zajmowała się mediacją, głównie rodzinną i międzykulturową, współpracowała ze służbami mundurowymi.

*Wywiad przeprowadziła Anna Dryjańska.*

---

## **W jakich okolicznościach w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim powstała funkcja Pełnomocniczki ds. Równego Traktowania oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych?**

Wcześniej zadania związane z równym traktowaniem i mniejszościami narodowymi były rozdzielone - zajmowały się nimi dwie osoby. Były to dodatkowe zadania dodane do zakresu obowiązków tych urzędników, przez co nie mogli poświęcać im całej uwagi. Wojewoda mazowiecki podjął decyzję, by połączyć te funkcje i powierzyć je osobie, która będzie zajmować się tylko i wyłącznie tymi zadaniami.

## **Jak objęła pani funkcję pełnomocniczki?**

Wojewoda szukał eksperta zewnętrznego, specjalizującego się w tematach związanych z równym traktowaniem i pracą w obszarze różnic kulturowych. Zostałam zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną, ponieważ moje dotychczasowe doświadczenie wpisywało się w oczekiwania odnośnie stanowiska pełnomocnika. Moja kandydatura została rozpatrzona pozytywnie.

## **Jaki jest zakres pani obowiązków w dziedzinie równego traktowania?**

Koordinuję, monitoruję i nadzoruję realizację Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016. Jestem w stałym kontakcie i współpracuję ze służbami wojewody, samorządami, organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami działającymi w tym obszarze.

Zajmuję się równym traktowaniem zarówno w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim, jak i na terenie województwa. W urzędzie rozbudowuję procedury antymobbingowe, i antydyskryminacyjne. Procedura antymobbingowa obowiązuje już od pewnego czasu, dlatego teraz tylko ją ulepszamy. Podejmuję inicjatywy edukacyjne zarówno wewnątrz urzędu, jak i w województwie, np. wygłaszam prelekcje o równym traktowaniu.

## **A na czym polegają pani obowiązki związane z mniejszościami narodowymi i etnicznymi?**

W tym przypadku obowiązuje nas odrębna ustawa, ale także jest to obszar równego traktowania. Moim zdaniem równe traktowanie jest kategorią nadrzędną, bo mniejszości narodowe i etniczne są narażone na dyskryminację i wykluczenie.

Jestem w stałym kontakcie z organizacjami mniejszości narodowych i etnicznych na terenie województwa. Uczestniczę w różnego rodzaju wydarzeniach mniejszości, pomagam w uzyskaniu patronatu wojewody ważnym inicjatywom kulturalnym.

Reaguję też na incydenty wymierzone w mniejszości. To do mnie trafiają skargi związane z dewastacją miejsc pamięci mniejszości narodowych i etnicznych. Do moich zadań należy wówczas pomoc, wsparcie i koordynacja działań służb. Mam stały kontakt z Komendą Stołeczną Policji i Komendą Wojewódzką Policji, z pełnomocnikami zajmującymi się prawami człowieka, z komendantami.

### **Jakie są pani cele jako pełnomocniczki?**

Przyjęłam strategię małych kroków. Duże zmiany bywają bardzo trudne do zaakceptowania, często łatwiej przeprowadzić je stopniowo. Może trwać to dłużej, ale dzięki temu zmiany są bardziej efektywne, gdyż ludzie mają czas na przystosowanie się. Moim celem jest wprowadzenie skutecznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w urzędzie w taki sposób, aby pracownicy w razie potrzeby nie wahali się z nich skorzystać.

Zależy mi na budowaniu zaufania pracowników do funkcji pełnomocnika i do mnie osobiście, żeby w razie problemu nie bali się przyjść i sprawdzić, czy to czego doświadczają wyczerpuje znamiona mobbingu lub dyskryminacji. To ważne, żebyśmy jako organizacja rozwiązywali sytuacje trudne na początkowym etapie.

Jednym z moich priorytetów jest też budowanie dobrych relacji z przedstawicielami mniejszości narodowych i etnicznych. Bardzo sobie cenię choćby kontakty z Romami. Często dostaję podziękowania i wyrazy uznania - to jest dla mnie wyznacznik sukcesu.

### **Jak wygląda typowy dzień pani pracy?**

W moim przypadku nie można mówić o typowym dniu pracy, gdyż jest bardzo dynamiczna ze względu na dużą różnorodność zadań. Bardzo lubię pracę z ludźmi, więc staram się wychodzić z urzędu, spotykać się z partnerami w ich siedzibach i w terenie.

Każdy dzień jest nietypowy, jestem w różnych miejscach, uczestniczę w wielu wydarzeniach, takich jak konferencje, uroczystości czy spotkania. Są oczywiście takie dni, kiedy jestem na miejscu w urzędzie. Wówczas m.in. analizuję dokumenty, tworzę rekomendacje zmian dla urzędu, zastanawiam się co jeszcze moglibyśmy zrobić.

### **Czy któraś przesłanka dyskryminacji dostarcza szczególnych wyzwań w pani działalności?**

Przeciwdziałanie dyskryminacji zawsze jest wyzwaniem, niezależnie od przesłanki. Moim priorytetem jest dostosowywanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych, przy czym mam na myśli zarówno niepełnosprawność ruchową, jak i trudności w komunikacji. Sprawdzam bariery w naszym urzędzie, a następnie razem z kierownictwem urzędu szukamy środków, żeby dostosowywać naszą siedzibę do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. Niestety nie jest to w pełni możliwe, gdyż urząd mieści się w

zabytkowym budynku, którego projekt nie uwzględniał dostępności. Robimy jednak co możemy, a jest to wyzwanie nie tylko finansowe, ale i architektoniczne.

### **Dużo skarg do pani wpływa?**

Niewiele, aczkolwiek mała liczba skarg nie oznacza braku problemu, lecz to, że przed nami duża praca związana z podnoszeniem świadomości społecznej. Pewnie nie wszyscy wiedzą, że w ogóle można takie zażalenia składać. Gdy ktoś się zgłasza, jesteśmy bardzo otwarci, organizujemy spotkanie, tak żeby wspólnie zastanowić się nad tym, co zrobić. Często okazuje się, że osoba skarżąca się nie wie, który urząd jest kompetentny w jej sprawie. Czasami postulaty kierowane do nas nie leżą w kompetencjach wojewody, wtedy takie spotkanie służy temu, by poinformować te osoby do kogo powinny się zwrócić.

### **Jakie zmiany związane z poprawą dostępności urzędu dla osób z niepełnosprawnościami udało się pani wprowadzić?**

Wymienię dwa projekty, z których jestem najbardziej dumna. Pierwszy dotyczy obszaru równego traktowania wewnątrz urzędu. Razem z Koalicją Karat opracowujemy procedury związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i dopracowujemy procedurę antymobbingową. Te działania wiążą się z szeroką działalnością edukacyjną wśród urzędników różnego szczebla. Ten projekt wymaga sporej elastyczności, współpracy i gotowości dyrekcji do wprowadzania zmian. Jestem bardzo zadowolona ze współpracy wewnątrz urzędu.

Drugi projekt, bliski mojemu sercu, to projekt we współpracy z Polskim Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. W ramach tej współpracy organizujemy treningi pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie szuka osób, które w urzędzie chciałyby wziąć udział w takim treningu oraz przygotowuje je do zdobywania kompetencji w realnym środowisku pracy. Stowarzyszenie przygotowuje też nas do zorganizowania takiego treningu.

Do tej pory w treningu pracy udział wzięło kilka osób. Cieszę się, że są chętni, że pracują w wydziałach i dostają konkretne zadania do wykonania. Dla jednej z osób, które ukończyły ten trening, zorganizowaliśmy staż finansowany z urzędu pracy. Najczęściej jest to pierwsza styczność osób niepełnosprawnych intelektualnie z prawdziwym środowiskiem pracy. Niestety, z reguły znają one jedynie dom i szkołę.

Mamy też szereg projektów realizowanych z innymi organizacjami, które zajmują się rehabilitacją osób z niepełnosprawnościami. W ramach tej współpracy organizujemy dla nich treningi pracy, praktyki i staże.

### **Jakie są pani wyzwania i sukcesy związane z równym traktowaniem w urzędzie?**

Mam nieco ułatwione zadanie, gdyż pierwsze kroki w kierunku równego traktowania wykonali moi poprzednicy. W urzędzie obowiązywała już procedura antymobbingowa, a pracownicy od dawna mieli dostęp do materiałów związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Nie zaczynałam więc od zera, mam na czym bazować.

Wyzwaniem jest przygotowanie zmian równościowych w takiej formie, by nie sparaliżowały pracy urzędu. Udało nam się nawiązać współpracę z Koalicją Karat i zbudować taką ofertę wsparcia dla urzędników, która jest skuteczna, da się łatwo zastosować i nie powoduje obciążenia dla urzędu. Tak gładkie wprowadzenie zmian to duży sukces pani Anny Czerwińskiej i innych ekspertów z Koalicji Karat, którzy mają doświadczenie w pracy z urzędami, znają realia i dzięki temu zaproponowali wykonalne rozwiązania. Czasami trudno uwierzyć w to, że duże zmiany da się wprowadzić w tak sprawny sposób. Karat wzięło na siebie pracę koncepcyjną i jest to jego duży sukces.

### **Czy może pani podać przykład takiej zmiany?**

Od października pracownicy urzędu będą dysponować gotowym formularzem zgłoszenia do procedury antymobbingowej czy antydyskryminacyjnej. Ważne jest, by w przypadku mobbingu lub dyskryminacji mieli go pod ręką, żeby nie musieli sami wymyślać podania, tylko mieli gotowe narzędzie. Taki formularz pełni równocześnie funkcję edukacyjną i pozwala sprawdzić, czy problem, z którym pracownik chce się zgłosić rzeczywiście może spełniać znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

### **Czy praca pełnomocniczki wygląda inaczej, niż pani sobie wyobrażała? Czy coś panią zaskoczyło?**

Oczywiście, że tak. Wywodzę się ze środowiska pozarządowego, w którym urzędnik jest postrzegany bardzo stereotypowo. Mimo początkowych rozmów z wojewodą Jackiem Kozłowskim, który mówił jak sobie wyobraża pełnienie tej funkcji, obawiałam się, że będę musiała wcielić się w rolę stereotypowej urzędniczki, która cały dzień siedzi za biurkiem i opracowuje procedury administracyjne, krótko mówiąc jest odizolowana od świata zewnętrznego.

Na szczęście okazało się, że tak nie jest. Jestem w stałym kontakcie z ludźmi, mogę reagować, sama tę pracę wykonuję i projektuję oczywiście reprezentując wojewodę i realizując zadania wojewody, również ustawowe. Pozytywnie zaskoczyło mnie to, że w urzędzie jest miejsce na tego typu pracę, na zaangażowanie i bezpośredni kontakt z ludźmi.

### **Jak brzmi misja pełnomocniczki w województwie mazowieckim?**

Misja pełnomocniczki wpisuje się w misję wojewody: być bliżej społeczeństwa, grup narażonych na wykluczenie. Lubię być blisko ludzi, lubię być w terenie, lubię widzieć na własne oczy rzeczy, o których mi mówią partnerzy. Na szczęście mam zielone światło i mogę to robić.

### **Jakie są pani mocne strony jako pełnomocniczki, a czego nadal się pani uczy?**

Pomaga mi otwartość na kontakt z ludźmi, otwarcie na inność, doświadczenie w pracy z osobami o różnym pochodzeniu kulturowym czy wyzwaniem zdrowotnym, jak osoby z niepełnosprawnościami. Mam spore doświadczenie z pracy z grupami narażonymi na wykluczenie, więc niewiele może mnie zaskoczyć, gdyż rozumiem sytuację, w jakiej znajdują się te osoby i to mi wiele ułatwia. Bardzo ważna jest też znajomość przepisów i ustaw, szeroka znajomość prawa z wielu różnych dziedzin - tego cały czas jeszcze się uczę.

**Na koniec pozwólmymy sobie na chwilę urzędowych marzeń. Jakie trzy zmiany związane z funkcją pełnomocniczki by pani wprowadziła, gdyby nie miała pani żadnych ograniczeń?**

Stworzyłabym biuro pełnomocniczki i zatrudniłabym dwóch pracowników. To pozwoliłoby mi realizować projekty związane z równym traktowaniem i dbać o interesy mniejszości narodowych i etnicznych na dużo większą skalę niż obecnie.

Marzy mi się, aby do funkcji pełnomocnika rządu ds. równego traktowania, ale i pełnomocników wojewodów, był przypisany konkretny budżet na realizację naszych zadań. Gdyby te dwa marzenia udało się spełnić, to byłoby naprawdę dobrze.

\*\*\*

**Agnieszka Zawadzka**

*Od 1 lipca 2014 r. Pełnomocniczka Wojewody Mazowieckiego ds. równego traktowania oraz mniejszości narodowych i etnicznych. Etnolożka, mediatorka, trenerka psychoedukacji. Od 2005 r. zawodowo zajmuje się prowadzeniem mediacji. Specjalizuje się w mediacji rodzinnej, międzykulturowej i karnej. Wieloletnia współpracowniczka Instytutu Spraw Publicznych, Ośrodka Badań nad Migracjami UW, zespołu Mediatorzy.pl, Straży Granicznej, Instytutu Spraw Międzynarodowych. Prowadzi szkolenia z rozwiązywania konfliktów, mediacji i komunikacji dla ekspertów mających w swojej pracy zawodowej kontakty międzykulturowe: dyplomatów, funkcjonariuszy Straży Granicznej, urzędników, prawników, nauczycieli, pracowników NGO, pracowników ośrodków dla uchodźców. Prowadziła warsztaty i szkolenia dla różnych grup narodowych przebywających w Polsce, m.in. Wietnamczyków, Czeczenów, Gruzinów, Ukraińców, Chińczyków. Autorka publikacji dotyczących tematyki budowania współpracy i rozwiązywania konfliktów na styku kultur.*