

**Mariola Jaromin**

*Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego*

## **Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu w polityce strukturalnej Unii Europejskiej na przykładzie wybranych działań**

*Ochrona podstawowych praw człowieka musi być praktyczna i efektywna, a nie teoretyczna i iluzoryczna*

– Europejski Trybunał Sprawiedliwości

### **1. Prawodawstwo unijne a kwestia poszanowania praw człowieka**

Integracja europejska już od najwcześniejszych etapów jej budowy oparta była na zasadach wolności, demokracji, szacunku dla rządów prawa, poszanowania praw człowieka. Zapisy te zostały zawarte m.in. w art. 13 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej ([www.europolityka.pl](http://www.europolityka.pl)):

Rada może – nie naruszając innych zapisów tego Traktatu i funkcjonując w ramach pełnomocnictw nadanych jej przez Wspólnotę, działając jednogłośnie na podstawie propozycji Komisji i po zasięgnięciu opinii Parlamentu Europejskiego – podjąć odpowiednie działania w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę czy pochodzenie etniczne, religię bądź wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

oraz dobitnie zaakcentowane w art. 6, 7, 11 i 49 Traktatu o Unii Europejskiej, który definiuje poszanowanie praw człowieka i fundamentalnych wolności jako cel Wspólnej Polityki Zagranicznej i Bezpieczeństwa. Założenia te kształtują także politykę wspólnotową w wymiarze ekonomicznym, finansowym i technicznym (Frąckiewicz, 2004).

Dokumentem potwierdzającym antydyskryminacyjną politykę UE może być Karta Praw Podstawowych, stanowiąca część Traktatu Konstytucyjnego, a więc nie mająca jeszcze charakteru wiążącego ([www.ce.uw.edu.pl](http://www.ce.uw.edu.pl)). Artykuł 21 (1) Karty głosi:

Zakazuje się jakiejkolwiek dyskryminacji z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religia lub wyznanie, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

Jako praktyczne uzupełnienie zapisów artykułu 13 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej, UE wprowadziła strategię zwalczania dyskryminacji, realizowaną na podstawie:

- Dyrektywy Rady 2000/43/WE, wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- Dyrektywy Rady 2000/78/WE, ustanawiającej warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy bez względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;
- Wspólnotowego Programu Działania (Decyzja 2000/750/We) w sprawie dyskryminacji wynikającej ze wszystkich powodów wymienionych w artykule 13 (poza płcią). Program ma pomóc w analizie i w ocenie stopnia i charakteru dyskryminacji w UE oraz skuteczności środków jej zwalczania; przyczynić się do podniesienia wydajności jednostek zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji; promować wiedzę na temat wartości i działań będących podstawą walki przeciwko dyskryminacji ([www.rownystatus.gov.pl](http://www.rownystatus.gov.pl)).

Dyrektywy zabraniają dyskryminacji ze strony osób fizycznych i prawnych w sektorze publicznym i prywatnym. Dyrektywy chronią przed dyskryminacją osoby fizyczne, ponadto Dyrektywa 2000/43/WE (The Race Directive) obejmuje ochroną także osoby prawne (jeśli są one dyskryminowane ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne swoich członków i jeśli takie działania pozostają w zgodzie z tradycją i praktyką w danym kraju).

Dyrektywy chronią wszystkie osoby przebywające na terenie UE przed dyskryminacją z któregośkolwiek z wyżej wymienionych powodów, niezależnie od narodowości tych osób. Dodatkowo Traktat UE gwarantuje prawo do swobody poruszania się pracowników po terytorium UE, zapewniające obywatelom Państw Członkowskich oraz ich rodzinom ochronę przeciwko dyskryminacji ze względu na narodowość. Istnieje też inne ustawodawstwo UE dotyczące praw niektórych obywateli krajów trzecich, mieszkających i pracujących w Państwach Członkowskich UE.

Dyrektywy zakładają, że całkowite zniesienie dyskryminacji wymaga nie tylko opracowania zestawu zakazów, ale też środków profilaktycznych oraz kompensujących pewne niekorzystne uwarunkowania danych grup społecznych (np. niepełnosprawność, płeć). Te tzw. *akcje pozytywne* mogą przyjmować formę szkoleń zawodowych dla osób pochodzących z takich grup, działań informacyjno-promocyjnych skierowanych do tych osób, kompleksowych programów wsparcia itd.

Proces transpozycji Dyrektyw wiąże się z nałożeniem na Państwa Członkowskie obowiązku ustalenia sankcji za naruszenie krajowego prawa dotyczącego zakazu dyskryminacji oraz obowiązku zapewnienia faktycznego, skutecznego i proporcjonalnego stosowania owych sankcji. Implementacja prawa antydyskryminacyjnego na grunt prawa krajowego nie może w żadnym przypadku doprowadzić do zmniejszenia ochrony praw grup narażonych na dyskryminację, gwarantowanych przez już funkcjonujące prawo krajowe. Jeśli Państwo będące członkiem UE, nie zadbało o właściwą transpozycję Dy-

rektywy na grunt prawa krajowego przed upływem wyznaczonego terminu, w postępowaniu antydyskryminacyjnym przed sądami krajowymi obowiązuje tzw. zasada „efektu bezpośredniego”, odnosząca się jednak wyłącznie do skarg skierowanych przeciwko organom publicznym. Osoba poszkodowana musi wykazać funkcjonalność i precyzyjność danego przepisu, w sposób uzasadniający jego zastosowanie przez sąd krajowy.

Jeśli dane państwo wyraziło zgodę na wykorzystywanie przez swoich obywateli międzynarodowych organów arbitrażowych czy mediacyjnych, zarówno jednostki, jak i grupy osób, mają prawo wnoszenia skarg do takich organów jak Europejski Trybunał Praw Człowieka, Komitet Praw Człowieka ONZ (na podstawie Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych), Komitet do Spraw Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej czy, powołany przez Radę Europy, Komitet Praw Socjalnych, działający na podstawie Europejskiej Karty Społecznej (Sutor, 2000, s. 233).

Dyrektywy mają także tak zwany „efekt pośredni” w odniesieniu do spraw sądowych pomiędzy osobami prywatnymi a jednostkami organizacyjnymi, wymuszający na sądach krajowych interpretację prawa krajowego zgodnie z przepisami stosownych Dyrektyw. Jeżeli Państwo nie włączy Dyrektywy do swojego porządku prawnego w wyznaczonym terminie, ponosi odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez to jednostce. Ostateczną decyzję o bezpośredniości lub pośredniości efektu danego przepisu Dyrektyw podejmuje Europejski Trybunał Sprawiedliwości – ETS ([www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)).

## **2. Zapisy w prawodawstwie polskim – próba realizacji postulatów UE w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu**

Przeniesienie wyżej wymienionych Dyrektyw (oraz oczywiście innych dokumentów prawnych o tej randze, które jednak nie stanowią przedmiotu niniejszego referatu) na grunt prawa polskiego było koniecznością w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej (Gorzelać, Krok, 2006, s. 48). Nie wprowadzono w związku z tym nowych aktów prawnych, ale dokonano stosownych zmian w istniejących lub opracowywanych aktach. Ogólny zakaz dyskryminacji wyrażony w art. 32 Konstytucji RP:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

jest więc uszczegóławiany w aktach prawnych niższego rzędu.

W wyniku przeniesienia przepisów dyrektyw nastąpiły liczne zmiany w prawodawstwie polskim (nie uniknięto tu błędów legislacyjnych, co jednak nie leży w przedmiocie zainteresowania niniejszego referatu), m.in.:

— wprowadzenie zasady równego traktowania do kodeksu pracy, wyrażonej np. w:

Art. 113. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze wzglę-

du na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna.

Art. 183a. § 1. 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

- wprowadzenie zakazu stosowania kryteriów odnoszących się do płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, narodowości, orientacji seksualnej, przekonań politycznych, wyznania religijnego i przynależności związkowej do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, np.:

Art. 10. [...] 2. Do zadań wojewody należy:

2) Ustalanie, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa, kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców; kryteria te nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową;

Art. 40. 1. Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, osób pobierających rentę szkoleniową i żołnierzy rezerwy w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, [...]

- uchwalenie ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym:

Art. 6. 1. Zabrania się dyskryminacji wynikającej z przynależności do mniejszości.

2. Organy władzy publicznej są obowiązane podejmować odpowiednie środki w celu:

- 1) Popierania pełnej i rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości, a osobami należącymi do większości;
- 2) Ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości lub przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości;
- 3) Umacniania dialogu międzykulturowego.

Stosunkowo ogólny charakter zapisów prawodawstwa polskiego wymaga jego uzupełnienia o gwarancje prawne niższego rzędu i zastosowania stosownych rozwiązań instytucjonalnych. Regulacje prawne w zakresie aktywnej polityki na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu kierują się ku decentralizacji zadań na rzecz samorządów i powiatów (uwzględnienie potrzeb lokalnych), uspołecznionej procedurze kreowania i realizowania zadań oraz regionalizacji ich koordynowania (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2006, s. 25).

### 3. Program PROGRESS 2007–2013

Wykluczenie społeczne jest złożonym i dynamicznym zjawiskiem, wymagającym nieustannej aktualizacji działań prewencyjnych. W ramach adaptacji schematów zabezpieczenia społecznego powstał program PROGRESS 2007–2013 ([www.eurodesk.pl](http://www.eurodesk.pl)), łączący pod jedną nazwą wiele antydyskryminacyjnych programów europejskich, których podstawowe założenia pozostaną w większości przypadków niezmienione. Progress zawiera pięć obszarów zadaniowych – zatrudnienie, ochrona socjalna i zapobieganie wykluczeniu społecznemu, warunki pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji i dywersyfikacja oraz równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Program uzupełnia Europejski Fundusz Społeczny oraz wsparcie finansowe przeznaczone na dialog społeczny, swobodny przepływ pracowników i studia społeczne. W ramach programu finansowane będą następujące rodzaje działań: analityczne (dane i informacje statystyczne; studia, analizy i badania, oceny i analizy wpływu, wspólne metodologie itd.), działania związane z wzajemnym uczeniem się, świadomością i upowszechnianiem, identyfikowaniem i promocją przykładów dobrej praktyki i działań związanych z monitorowaniem i oceną, działania wspierające główne podmioty (np. organizowanie grup roboczych urzędników krajowych, współpraca sieciowa między wyspecjalizowanymi organami na szczeblu europejskim).

Za optymalne i kompleksowe działania na rzecz przeciwdziałania marginalizacji można uznać takie posunięcia, które łączą zaangażowanie kompetentnych, świadomych i skutecznych zasobów ludzkich, współpracę z innymi jednostkami o zbliżonym lub komplementarnym charakterze działalności, doradztwo i podnoszenie świadomości – zarówno grupy docelowej, jak i ogółu społeczeństwa (Orłowska, Głodkowska, 2005, s. 127).

### 4. Przykłady wzorcowych działań

#### 4.1. Środowiskowy Program Psychoprofilaktyczny dla Dzieci i Młodzieży oraz ich Rodzin Zagrożonych Marginalizacją Społeczną

Przykładem takiej działalności może być „Środowiskowy Program Psychoprofilaktyczny dla Dzieci i Młodzieży oraz ich Rodzin Zagrożonych Marginalizacją Społeczną” realizowany przez Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Dom Aniołów Stróżów” w dzielnicy Katowice Załęże ([www.anioly24.pl/dom](http://www.anioly24.pl/dom)). Program był wdrażany pod kątem jego wartości terapeutycznej, edukacyjnej, kulturalnej i rekreacyjnej, przy jednoczesnym zaangażowaniu Poradni Rodzinnej.



Autorzy Programu, opierając się na diagnozie sytuacji w dzielnicy i wskazaniu najważniejszych działań profilaktycznych, opracowali katalog równorzędnych, wzajemnie powiązanych celów, w tym: wsparcie dzieci i młodzieży zagrożonych przestępczością, uzależnieniami i marginalizacją, tworzenie alternatywnych form spędzania wolnego czasu, przeciwdziałanie i zapobieganie patologii rodziny, patologii wychowania dzieci i młodzieży oraz wsparcie rodziny, szkoły i społeczności lokalnej w rozwiązywaniu problemów.

Działania te miały też rozwinąć potencjał Stowarzyszenia (posiadającego od 2005 r. status organizacji pożytku publicznego), m.in. poprzez szkolenia wolontariuszy i kadry w zakresie pracy środowiskowej z dziećmi i rodzinami dysfunkcyjnymi, propagowanie efektywnych modeli polityki społecznej, odpowiadających bieżącym potrzebom i problemom, środowiskowe formy pracy z dziećmi i rodzinami zagrożonymi marginalizacją oraz podnoszenie standardów świadczenia usług socjalnych.

Program obejmował pracę z podopiecznymi w różnych środowiskach, nie ograniczając się do tworzenia dla nich „azylów” w postaci świetlic terapeutycznych, ale dosłownie do nich wychodząc w ramach pracy ulicznej. Działania te przybierały następujące formy: ognisko wychowawcze dla dzieci w wieku przedszkolnym; świetlicę terapeutyczną dla dzieci w wieku 6–10 lat; świetlicę terapeutyczną dla dzieci w wieku 11–15 lat; pracę z rodzinami w ramach Poradni Rodzinnej; wspomnianą już pracę uliczną; pracę z całą społecznością lokalną oraz szkolenia własnego personelu i wolontariuszy z zakresu psychoprofilaktyki środowiskowej.

Nabór dzieci do poszczególnych jednostek opierał się na faktycznym rozeznaniu sytuacji danego dziecka i konsultacjach z pedagogami, dyrekcją placówek oświatowych, do których dzieci uczęszczały, pracownikami socjalnymi, rodzicami (bądź opiekunami prawnymi) oraz pracownikami instytucji zajmujących się szeroko rozumianą pomocą dzieciom i młodzieży.

Świetlice dla dzieci prowadziły zajęcia w około dwudziestoosobowych grupach rówieśników, co było zamierzonym elementem pracy psychokorekcyjnej oraz rozwoju umiejętności społecznych dzieci. Taka forma treningu społecznego, w połączeniu z in-

dywidualnymi programami wychowawczymi, dostosowanymi do potrzeb konkretnego dziecka, okazała się mieć wyjątkowo skuteczny charakter terapeutyczno-profilaktyczny.

Pracownicy Stowarzyszenia prowadzili w świetlicy terapię grupową z wykorzystaniem:

- zasady społeczności korekcyjnej (nauka konstruktywnego radzenia sobie z potencjalnymi trudnościami),
- treningu społecznego i zadaniowego (nauka konstruktywnych wzorów zachowań – estetyka, higiena, zdrowie, prowadzenie domu itp.),
- zajęć socjoterapeutycznych oraz edukacyjnych (integracja społeczna, empatia, poczucie odpowiedzialności),
- zajęć reedukacyjnych (nadrabianie zaległości szkolnych, podnoszenie samooceny),
- letnich i zimowych obozów terapeutycznych (trening społeczny, współdziałanie w grupie, samodzielność, rozwój fizyczny), stanowiących kontynuację pracy śródrocznej,
- pomocy socjalnej (zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych),
- grup aktywności turystycznej,
- indywidualnych spotkań z podopiecznymi,
- kulturoterapii.

W organizowane imprezy starano się angażować rodziców dzieci, wskazując im alternatywne sposoby wychowania i życia w rodzinie. Ze względu na trudną sytuację społeczną podopiecznych, duże znaczenie miało nie tylko wsparcie psychologiczne, ale także pomoc socjalna dla całych rodzin. Pracownicy Stowarzyszenia podejmowali się mediacji w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych, w stopniu nie naruszającym jednak poczucia wartości i odpowiedzialności rodziców. Duży nacisk kładziono na zachowanie zasady partnerstwa z rodzicami dzieci uczęszczających do świetlicy czy ogniska, udostępniając im informacje, wskazówki i stwarzając możliwość współorganizowania imprez i akcji w ramach Programu.

Zajęcia sportowe, artystyczne i kulturowe były prowadzone przez osoby posiadające kwalifikacje i umiejętności w danych dziedzinach, wraz z pedagogami ze Stowarzyszenia, dzięki czemu połączono funkcje wychowawcze, resocjalizacyjne i edukacyjne. Program przyniósł konkretne rezultaty w postaci:

- objęcia stałą opieką około 60 dzieci i młodzieży zaniedbanych wychowawczo, przejawiających zaburzenia emocjonalne, zagrożonych demoralizacją, przestępczością i uzależnieniami;
- objęcia opieką ponad 300 osób zagrożonych uzależnieniami i marginalizacją;
- poprawy funkcjonowania społeczno-rodzinnego u połowy spośród 60 rodzin znajdujących się w kryzysie, objętych Programem;
- objęcia opieką około 70 dzieci w wieku 7–15 lat w ramach pracy ulicznej;
- zabaw, zawodów sportowych oraz festynu dla społeczności lokalnej (uczestniczyło w nim około 250 osób);
- podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności 20 wolontariuszy oraz 11 pracowników Programu (specjalistyczne szkolenia, regularne spotkania superwizyjne i kliniczne);
- nawiązania bliskiej współpracy z instytucjami społecznymi i samorządem lokalnym w zakresie zintegrowanego systemu przeciwdziałania marginalizacji.

Ewaluacja Projektu po jego zakończeniu wykazała, iż przyniósł on poprawę funkcjonowania emocjonalnego i społecznego oraz kondycji fizycznej i stanu zdrowia pod-



opiecznych, zapewnił całodzienną opiekę wszystkim podopiecznym, którzy dotychczas spędzali większość swojego czasu na ulicach, podniósł efektywność wypełniania przez nich obowiązku szkolnego oraz funkcjonowanie rodzin podopiecznych.

Ponadto doświadczenia pracowników służb społecznych, nabyte podczas realizacji Projektu, będą miały przełożenie na ich dalszą pracę z osobami zagrożonymi marginalizacją, pozwalając na skuteczniejsze zapobieganie procesom ich degradacji społecznej.

Program Stowarzyszenia jest wart omówienia ze względu na jego wzorcowe przeprowadzenie, z zachowaniem następujących zasad:

- indywidualne podejście do podopiecznych, stworzenie im warunków do zrównoważonego rozwoju społecznego, emocjonalnego i psychicznego;
- objęcie Programem różnych sfer życia i aktywności – od kontaktów z psychologiem do sportów grupowych, pomocy w nauce itd. – całościowe wsparcie rozwoju (Białołęcka, Kawula, 2006, s. 92);
- monitoring pracy wolontariuszy i pracowników – bieżące usuwanie nieprawidłowości, błyskawiczne reagowanie na nieprzewidziane lub problemowe sytuacje, wsparcie merytoryczne zespołu;
- komplementarność z podobnymi programami wyższego rzędu (np. Miejski Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Program Wsparcia na rzecz Osób i Rodzin znajdujących się w Trudnej Sytuacji Życiowej i Wychowawczej w Województwie Śląskim) oraz ścisła współpraca z innymi jednostkami, pozwalająca na skuteczne wsparcie podopiecznych niezależnie od charakteru problemu;
- nacisk na działania profilaktyczne;
- partnerstwo z rodzicami, opiekunami i wychowawcami podopiecznych – pozwoliło na wzrost zainteresowania i poczucia odpowiedzialności za dziecko oraz przeciwdziałanie (przynajmniej częściowe) tworzeniu patologii i wyobcowania dzieci z własnego środowiska i rodziny;
- otwartość wobec społeczności lokalnej, angażowanie jej w działania w ramach Projektu (np. otwarte imprezy sportowe);
- realizacja Programu poprzedzona dogłębną diagnozą sytuacji i wytyczeniem priorytetowych obszarów działania.

#### **4.2. Enter@woman.pl**

Kompleksowość działań, jak również nacisk na ich faktyczne przełożenie na jakość życia uczestników projektu, to cechy wspólne Środowiskowego Programu Psychoprofilaktycznego oraz projektu Enter@woman.pl, realizowanego przez Górnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. Choć założenia, beneficjenci i sposoby realizacji tej inicjatywy są zgoła inne, łączy je zintegrowany system wsparcia, obejmujący zarówno doradztwo i pomoc psychologiczną, jak i praktyczne działania wspierające podopiecznych w rozwiązywaniu codziennych problemów życiowych, elementy profilaktyki oraz nacisk na indywidualizm i aktywizację społeczną.

Program Enter@woman.pl skierowany jest do kobiet bezrobotnych i poszukujących pracy, a także powracających na rynek pracy. Jego celem jest udzielenie im wsparcia szkoleniowo-doradczego na etapie określania swoich zainteresowań i możliwości zawo-



dowych, uzupełniania kwalifikacji oraz aktywnego poszukiwania pracy. Zintegrowane moduły w ramach Programu angażują kobiety, wymagając od nich samodzielności, wytrącając je z poczucia bezużyteczności i marazmu. Wymiar społeczny Programu umożliwia aktywne przeciwdziałanie marginalizacji i poczuciu wykluczenia, wskazując osoby znajdujące się w równie trudnej sytuacji życiowej i stawiającej im czoło. Wsparcie ze strony personelu, jak i pozostałych uczestników ma charakter profilaktyczny i terapeutyczny.

Całość Projektu obejmuje szkolenia w zakresie stosowania narzędzi informatycznych w pracy, w połączeniu z konkretnymi zagadnieniami biznesowymi, merytorycznych szkoleń z zakresu pracy biurowej, obsługi sprzętu komputerowego i marketingu oraz warsztaty psychologiczne motywacji i autoprezentacji, połączone z kreacją wizurunku i wizażem ([www.garr.com.pl](http://www.garr.com.pl)). Uwieńczeniem Projektu jest etap doradztwa zawodowego, porządkujący nabytą wiedzę i konfrontujący ją z możliwościami podjęcia pracy zawodowej.

Niezwykle istotne jest przeprowadzenie beneficjentek Projektu przez cały proces powrotu do aktywności społecznej i zawodowej. Zapewnia to większą skuteczność przeprowadzonych działań, dokonanie ich pełnej ewaluacji oraz zapobiega poczuciu osamotnienia i zniechęceniu. Wsparcie psychologiczne pozwala uczestniczkom przezwyciężyć dotychczasowe bariery (często typowo charakterologiczne) i odzyskać status i poczucie pełnoprawnego członka społeczeństwa.

Potrzeba zapewnienia maksymalnej skuteczności Projektu wpłynęła zarówno na kryteria wyboru jego uczestniczek, jak i zasady rekrutacji. Grupa beneficjentek została zawężona do osób o podobnych doświadczeniach i sytuacji życiowej. Udział w Projekcie mogły wziąć wyłącznie mieszkanki Śląska, bezrobotne i poszukujące pracy, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy lub przebywające na urlopie wychowawczym.

Z kolei rekrutacja do Projektu miała charakter cykliczny. Po dokonaniu starannej weryfikacji nadesłanych zgłoszeń dokonywano wstępnej selekcji kandydatek. O ostatecznym wyborze decydowały osobiste spotkania z potencjalnymi uczestniczkami, co pozwalało na zakwalifikowanie osób faktycznie potrzebujących takiego rodzaju wsparcia.

Ze względu na trudną sytuację materialną większości uczestniczek Projektu, nie ponosiły one żadnych kosztów z nim związanych. Było to możliwe dzięki pozyskaniu środków w ramach działania *1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet* Priorytetu I Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny.

#### **4.3. Kobieta aktywna – Kobieta pracująca**

Jeszcze dalej idącą pomoc dla grona beneficjentów zapewniono w ramach projektu „Kobieta aktywna – Kobieta pracująca” ([www.cpsa.com.pl](http://www.cpsa.com.pl)). Projekt skierowany jest do kobiet bezrobotnych i poszukujących pracy, biernych zawodowo, o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach, chcących powrócić na rynek pracy lub rozpocząć własną działalność gospodarczą. Podobnie jak w przypadku inicjatywy Enter@woman.pl, zawężono grupę beneficjentek – tutaj do mieszanek powiatów bieruńsko-lęczyńskiego i pszczyńskiego.

Trwająca obecnie już druga tura tego Projektu cieszy się ogromnym zainteresowaniem Instytucja realizująca ten Projekt, tj. Centrum Przedsiębiorczości S.A. w Woli, za-

pewnia jego uczestniczkom bezpłatne: doradztwo zawodowe, psychologiczne i prawne; szkolenia i kursy podnoszące i aktualizujące kwalifikacje zawodowe oraz praktykę zawodową w miejscu pracy. Część uczestniczek, które przedstawią najbardziej kreatywny i przemyślany biznesplan, otrzymuje jednorazową dotację na podjęcie działalności gospodarczej.

Po dokonaniu diagnozy potrzeb rynkowych i potencjału zawodowego potencjalnych beneficjentek, wybrano moduły szkoleniowe, przygotowujące do pracy w konkretnych zawodach, m.in. „Pracownik administracyjno-biurowy”, „Kucharka – Kelnerka”. Uczestniczki Projektu zdobywają fachową wiedzę w zakresie poruszania się po rynku pracy, podnoszą lub aktualizują swoje kwalifikacje zawodowe, nabierają doświadczenia zawodowego oraz, co nie mniej ważne dla tego grona, podnoszą poziom samooceny i zaufania we własne możliwości.

Autorzy tego Projektu skupili się na aktywnej polityce rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej jego beneficjentek. Objęto je kompleksowym systemem pomocy zarówno merytorycznej, jak i psychologicznej. Grupa docelowa obejmowała kobiety wymagające wsparcia w procesie integracji oraz reintegracji zawodowej, często pozbawione podstawowych wiadomości i umiejętności funkcjonowania na rynku pracy, ale także mocno odczuwające swoją bezradność i wątpliwe we własne siły.

Pełne dofinansowanie Projektu było możliwe dzięki pozyskaniu środków z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006. Autorzy Projektu poszli jednak jeszcze dalej: analiza sytuacji grupy docelowej wykazała, że dla wielu kobiet problemem mogą być nawet koszty transportu do Centrum lub wywiązanie się ze swoich obowiązków rodzinnych. Dlatego też zdecydowano się na refundację kosztów dojazdu na zajęcia, a uczestniczkom, które samotnie wychowują co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia lub samotnie opiekują się osobą zależną, sfinansowano koszty opieki poniesione w związku z uczestnictwem w Projekcie.

Omówione powyżej działania to przykłady sprawnego wykorzystania dostępnych środków i posiadanego potencjału (przede wszystkim kapitału ludzkiego). Istotne jest określenie swojego zakresu działalności i przeprowadzanie kontroli umiejętności, ponieważ niewiele instytucji dysponuje wystarczającymi umiejętnościami i zasobami, aby samodzielnie udzielać kompletnego wsparcia danej grupie. Świadomość swoich realnych możliwości prowadzi do współpracy z innymi jednostkami, co przekłada się na wielopłaszczyznowe inicjatywy, eliminujące niekompetentne działania lub wręcz ich zaniechanie.

## 5. Podsumowanie

Wykluczenie społeczne wymaga prowadzenia całego szeregu działań prewencyjnych, mających raczej charakter długofalowych programów niż jednorazowych akcji. Osoby, które są objęte takimi działaniami, potrzebują doradztwa zawodowego, prawnego, psychologicznego, społecznego itd. Nierzadko rolą realizatorów projektów jest uświadomienie danej osobie jej możliwości działania, zagrożeń przed nią stojących czy choćby jej faktycznego statusu prawnego (Frąckiewicz, 2004, s. 116).

Odpowiedzialność za prowadzone działania i udzielone instrukcje wymaga, aby w przypadku braku znajomości danej dziedziny kierować podopiecznego do bardziej kompetentnej instytucji. Ponadto sam kontakt z podopiecznym wymaga dużej dawki powściągliwości i nieingerowania w jego sferę osobistą.

Podmiotowa relacja z osobą objętą wsparciem jest sprawą o zasadniczym znaczeniu. Relacja ta wymaga uwzględnienia i poszanowania emocji i wrażliwości takiej osoby – w przeciwnym razie może dojść do izolacji i obojętności wobec działań realizatora projektu (brak poczucia faktycznego uczestnictwa w nim i niskie zaangażowanie). Wsparcie powinno przecież uwzględniać oczekiwania podopiecznego, dotyczące podejmowania określonych działań, obejmując: systemy pomocy, realizowane przez wykwalifikowanych doradców, dostarczanie informacji w prostym i dostępnym dla podopiecznych języku, udzielanie specjalistycznych informacji i porad na temat najbardziej właściwych mechanizmów działania, podejmowanie czasem niesformalizowanych prób załatwiania sprawy czy pośredniczenie i nawiązywanie kontaktów z organami państwowymi.

Sama możliwość korzystania ze wsparcia instytucjonalnego czy finansowego świadczanego przez odpowiednie instrumenty Unii Europejskiej, w niewielkim stopniu przesądza o skuteczności prowadzonych działań. Długofalowe rezultaty działań i faktyczna poprawa jakości życia danej grupy czy nawet osoby zależą także w równej mierze od zastosowania niekonwencjonalnych czasem rozwiązań, skonstruowanych na miarę problemów, partnerstwa zarówno z podmiotem działań, jak i organami mogącymi uzupełnić daną działalność oraz dogłębnej znajomości dylematów i trudności, które należy przezwyciężyć w ramach realizowanych projektów.

Inicjatywy zmierzające do całościowej poprawy jakości życia danej grupy, oferujące konkretne, kompleksowe usługi dla wyraźnie sprecyzowanych odbiorców, choć nie gwarantują sukcesu, w większym stopniu pozwalają go oczekiwać. Brak gotowych, uniwersalnych rozwiązań, ponieważ każdy rodzaj sytuacji rodzącej niebezpieczeństwo wykluczenia charakteryzuje się swoistą specyfiką (Podoski, Turnowiecki, 2003, s. 139).

## Bibliografia

- Białobrzeska, K., Kawula, S. (2006). *Wykluczenie i marginalizacja społeczna: wokół problemów diagnostycznych i reintegracji psychospołecznej*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
- Frąckiewicz, L. (2004). *Wykluczenie, rewitalizacja, spójność społeczna: praca zbiorowa*. Warszawa: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.
- Gorzela, G., Krok, K. (2006). *Nowe granice Unii Europejskiej: współpraca czy wykluczenie?* Warszawa: Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW – Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (2006). *Program Operacyjny Kapitał Ludzki – Projekt*. Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Orłowska, M., Głodkowska, J. (2005). *Skazani na wykluczenie*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.

Podolski, K., Turnowiecki, W. (2003). *Polityka społeczna*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Sutor, J. (2000). *Immunitety i przywileje Rady Europy i Wspólnot Europejskich*. Warszawa: Ośrodek Informacji Rady Europy. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego.

[www.anioly24.pl/dom](http://www.anioly24.pl/dom)

[www.ce.uw.edu.pl](http://www.ce.uw.edu.pl)

[www.cpsa.com.pl](http://www.cpsa.com.pl)

[www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

[www.eurodesk.pl](http://www.eurodesk.pl)

[www.europolityka.pl](http://www.europolityka.pl)

[www.garr.com.pl](http://www.garr.com.pl)

[www.rownystatus.gov.pl](http://www.rownystatus.gov.pl)

## Streszczenie

Przedmiotem referatu będzie omówienie działań Komisji Europejskiej zmierzających ku przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu oraz miejsca polityki równych szans w poszerzonej Unii Europejskiej. Przedstawione zostaną podstawy prawne działań służących poprawie jakości życia społeczeństwa oraz gwarantujące równość w dostępie do nich. Ponadto omówione zostaną rodzaje projektów, które mogą liczyć na wsparcie instytucjonalne, organizacyjne i finansowe UE. Marginalizacja danych grup społecznych stanowi istotny element Europejskiego Funduszu Społecznego i wynikających z niego osi priorytetowych. Jednak także inne inicjatywy i fundusze, nawet o typowo inwestycyjnym, infrastrukturalnym charakterze, zmierzają do długofalowego podniesienia jakości życia i przeciwdziałaniu wykluczeniu jakiegokolwiek części społeczności europejskiej. Kapitał ludzki i spójność społeczna całej Unii to podstawa aktywności jej jednostek. W referacie przedstawione zostaną konkretne inicjatywy podejmowane na terenie województwa śląskiego, które miały zapobiec marginalizacji. Referat będzie próbą odpowiedzi na pytanie o przesłanki powstania tych projektów, ich faktyczne rezultaty oraz kwestie problemowe (jakie elementy są niezbędne dla wszystkich projektów w celu przełożenia się na istotną poprawę jakości życia beneficjentów) itd. Często pomniejsza się znaczenie współudziału samych zainteresowanych, tj. osób, dla których stworzone zostały projekty, od samego ich zarania oraz zrozumienia ich przesłanek, które zamiast być danej grupie narzucone, powinny wypływać z jej faktycznych potrzeb. Partnerski stosunek do grupy docelowej, zamiast przedmiotowego narzucania jej „najlepszych rozwiązań”, wydaje się kluczem do sukcesu.