

PAKIET EDUKACYJNY

RÓWNOŚĆ

DYSKRYMINACJA

OTWARTOŚĆ

KSENOFOBIA

TOLERANCJA

UPRZEDZENIA

GODNOŚĆ

PONIŻENIE

RÓŻNORODNOŚĆ

RASIZM

PATRIOTYZM

NACJONALIZM

ZROZUMIENIE

ANTYSEMITYZM

INTEGRACJA

WYKLUCZENIE

PRAWO

BEZPRAWIE

BRATERSTWO

NIENAWIŚĆ

EDUKACJA

ANALFABETYZM

ROZWÓJ

UBÓSTWO

ANTY DYSKRYMINACJA



WYDAWNICTWA CODN



Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Sekretariat Pełnomocnika Rządu
Ds. Równego Statusu
Kobiet i Mężczyzn
Al. Ujazdowskie 1/3
00-573 Warszawa
tel. (22) 520-08-31
fax (22) 520-04-51
www.rownystatus.gov.pl
e-mail: rownystatus@kprm.gov.pl

Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
Al. Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. (22) 621-30-31, 345-37-70
fax (22) 621-48-00
www.codn.edu.pl
e-mail: codn@codn.edu.pl

Instytut Praw Człowieka
im. Ludwiga Boltzmann
Institut für Menschenrechte
Hessgasse 1
A-1010 Wiedeń, Austria
www.univie.ac.at/bim

Konsultacja merytoryczna: Dariusz Grzemny, Wojciech Hermeliński, Katarzyna Koszewska, Joanna Malarczyk, Izabela Podsiadło-Dacewicz, Jolanta Rejniak, Dominika Sadowska, Piotr Skrzypczak, Marek Tulipan

Redakcja merytoryczna: Izabela Podsiadło-Dacewicz
Redakcja językowa: Hanna Ochynowska, Halina Zalewska
Redakcja prowadząca: Joanna Gospodarczyk
Opracowanie graficzne: Agnieszka Czyżowska-Nyka

Publikacja sfinansowana z funduszy Unii Europejskiej

© Copyright by Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005
Wydanie I

ISBN 83-87958-77-8

Druk: Orthdruk



SPIS TREŚCI

Słowo wstępne — dr hab. Magdalena Środa	5
<hr/>	
Wstęp ekspertów austriackich	7
<hr/>	
Wstęp do wydania polskiego	9
<hr/>	
Jak pracować z pakietem?	15
Kompetencje trenera	15
Opis metod zastosowanych w pakiecie	23
Wskazówki dla trenerów	32
<hr/>	
Struktura szkolenia	41
Kontrakt grupowy	43
• Zasady współpracy	
Postrzeganie samego siebie	47
• Opowieść o imionach	
• Fragmenty mojej tożsamości	
Tożsamość grupy	53
• Targowisko cech	
• Co lubię w mojej grupie?	
• Co masz na myśli?	
Postrzeganie innych	60
• Ranking	
• Pierwsze wrażenia	
• Opowieści dziwnej treści	
• Albatros	

Wpływ uprzedzeń	71
<ul style="list-style-type: none"> • Wizualna biografia • Jestem za, a nawet przeciw! • Torba przeznaczenia • Nigdy więcej • Porozmawiajmy o seksie 	
Definicja dyskryminacji	89
<ul style="list-style-type: none"> • Definicja dyskryminacji • Cztery pozycje • Maszyna dyskryminacji • Dyskryminacja — ćwiczenie z odgrywaniem ról • Przybysz z innej planety • Pozycje wyjściowe • Studia przypadków 	
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Podstawowe informacje na temat dyskryminacji	111
Czym jest dyskryminacja — definicja	111
Jak rozpoznawać dyskryminację — przejawy i formy	112
Co zrobić w przypadku dyskryminacji — ochrona prawna i instytucjonalna	114
Pytania i odpowiedzi dotyczące dyskryminacji	117
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Słowniczek terminów	125
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Bibliografia	129
Literatura polecana w języku angielskim i niemieckim	129
Literatura polecana w języku polskim	130
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Propozycja formularza aplikacyjnego do udziału w szkoleniach	131
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Propozycja ankiety ewaluacyjnej dla uczestników szkolenia	134
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	
Spis materiałów zamieszczonych na CD	136
<hr style="border-top: 1px dashed #000;"/>	



SŁOWO WSTĘPNE

dr hab. Magdalena Środa



WSTĘP EKSPERTÓW AUSTRIACKICH

Pakiet edukacyjny „Antydyskryminacja” powstał podczas projektu twinningowego „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej w Polsce”, prowadzonego wspólnie przez reprezentującego polskie władze Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn i austriackiego partnera — Instytut Praw Człowieka im. Ludwiga Boltzmanna (Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights) w ramach programu wzmocnienia instytucjonalnego PHARE 2002. Głównym celem austriackich i polskich trenerów — autorów pakietu było stworzenie materiałów, które mogłyby wesprzeć merytorycznie i metodycznie realizację szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Polscy trenerzy zdobyli odpowiednie doświadczenie, znają zagadnienia dotyczące dyskryminacji oraz specyfikę pracy z różnymi grupami docelowymi. Byli również odpowiedzialni za rozwijanie zawartych w pakiecie treści, wprowadzanie odpowiednich zmian i adaptowanie procedur w zależności od potrzeb wymienionych grup docelowych.

Pakiet może być przydatny w pracy z różnymi grupami odbiorców dorosłych i młodzieżowych. Zawiera nie tylko propozycję programu jednego szkolenia czy warsztatu, ale także pogłębione informacje na temat dyskryminacji. Jego celem jest rozpowszechnienie zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji i zainteresowanie tym problemem trenerów, którym bliska jest tematyka praw człowieka i edukacja obywatelska. Publikacja nie zawiera odpowiedzi na wszystkie pytania, ma jedynie inspirować i zachęcać do działań na rzecz promowania tolerancji i przeciwdziałania dyskryminacji.

W pakiecie wykorzystano wiedzę i doświadczenie austriackiej organizacji pozarządowej ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus Arbeit), której członkami są austriaccy autorzy części warsztatowej: Jasmine Böhm, Volker Frey, Dieter Schindlauer, Katrin Wladasch. Współautorami wersji polskojęzycznej są: Dariusz Grzemny (Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA z Głogowa), Izabela Podsiadło-Dacewicz (Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli), Dominika Sadowska (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji) oraz Piotr Skrzypczak (Amnesty International Polska). Specjalne podziękowania należą się panu Albinowi Dearingowi (doradca przedakcesyjny w projekcie „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej w Polsce”) — za pomoc i cierpliwość, oraz pani Annie Szymańskiej (Mazowiecki Urząd Pracy), panu Łukaszowi Bojarskiemu (Helsińska Fundacja Praw Człowieka), panu Karlowi-Heinza Grundböck (Instytut Praw Człowieka im. Ludwiga Boltzmanna w Wiedniu) i Rafaelowi Polo Guardo (hiszpański Urzędu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji) — za cenne uwagi i wskazówki.

Podziękowania należą się również polskim trenerom, którzy wykonali znakomitą pracę podczas pierwszych szkoleń przeprowadzanych w 2004 r. Są to członkowie powstałego w ramach projektu zespołu trenerskiego: Dagmara Baraniewska, Barbara Benyskiewicz, Jadwiga Gałka, Izabela Podsiadło-Dacewicz, Urszula Sierżant, Anna Szymańska, Agata Teutsch, Anna Wesołowska, Dariusz

Grzemny, Wojciech Hermeliński, Piotr Knut, Jarosław Ruszewski, Waldemar Sokołowski, Rafał Tazbir. Mamy nadzieję, że pakiet okaże się przydatny w pracy trenerskiej i będzie dobrze służył trenerom zainteresowanym poszerzeniem własnej oferty edukacyjnej o zagadnienia związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Życzymy powodzenia.

Warszawa, luty 2004 r.

Jasmine Böhm
Volker Frey
Dieter Schindlauer
Katrin Wladasch



WSTĘP DO WYDANIA POLSKIEGO

Projekt twinningowy „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej w Polsce” realizowany w ramach programu wzmocnienia instytucjonalnego PHARE 2002 był pionierskim, niezwykle wartościowym przedsięwzięciem, które może zainicjować wiele działań legislacyjnych oraz edukacyjnych związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji w Polsce.

Polska w okresie dynamicznej transformacji politycznej, gospodarczej i społecznej jest szczególnie narażona na różnego rodzaju rasistowskie i ksenofobiczne formy zachowań.

Przemiany ekonomiczne i społeczne, szersze otwarcie Polski na świat zewnętrzny poprzez wejście do Unii Europejskiej, stanowią duże wyzwanie i wymagają odpowiednich działań w celu powstrzymania potencjalnego nasilania się postaw nietolerancji, które często wiążą się z narastającymi napięciami społecznymi, napływem imigrantów, poczuciem zagrożenia bezrobociem i przestępczością.

Zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną stanowi zarówno pogwałcenie zasad demokracji i praw człowieka, jak i naruszenie regulacji Unii Europejskiej. Obowiązkiem demokratycznych rządów jest podejmowanie odpowiednich działań zmierzających do przeciwdziałania narastającemu w całej Europie problemowi rasizmu i ksenofobii. Respektowanie zasady tolerancji przez państwo gwarantuje prawo do odmienności, która wynika z naturalnych, indywidualnych różnic między ludźmi. Granice tolerancji wyznaczają jednak prawa drugiego człowieka, tolerancja bowiem nie może godzić w dobro innego człowieka.

Dyskryminacja może przyjmować różne formy i może występować w każdym miejscu. Wszelkie przejawy dyskryminacji mają wspólną cechę — pociągają za sobą traktowanie ludzi w nierówny sposób z różnych przyczyn, co w rezultacie doprowadza do pozbawienia ich równych szans i równego traktowania. Dotyka to bardzo głęboko całe społeczeństwo. Dlatego tak ogromne znaczenie ma przeciwdziałanie dyskryminacji i regulacje prawne związane z działaniami antydyskryminacyjnymi.

Wiadomo jednak, że rasizm i ksenofobia to nie tylko problemy natury legislacyjnej, to postawy, które rodzą się w ludzkich umysłach i sercach. Należy wobec nich stosować przede wszystkim odpowiednią politykę społeczną poprzez edukację szkolną, integrację międzykulturową, przełamywanie uprzedzeń i stereotypów. Szacunek dla różnorodności można budować na otwartości, uznaniu godności i równości wszystkich ludzi, wiedzy i komunikacji.

Taką rolę może spełniać między innymi opracowany przez trenerów austriackich i polskich państw edukacyjny „Antydyskryminacja”. Dostarcza on wiedzę przydatną do prowadzenia szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania polityki równego traktowania.

Szkolenia i treningi antydyskryminacyjne realizowane na podstawie pakietu mogą być prowadzone z różnymi grupami zawodowymi dorosłych — pracownikami administracji publicznej, resortu sprawiedliwości, instytucji edukacyjnych, organizacji pozarządowych oraz mediów. Adresatem może być również młodzież ze środowisk ponadgimnazjalnych i akademickich.

Propozycje ćwiczeń i część wykładowa (dotycząca definicji i podstawowych informacji na temat dyskryminacji) przygotowane są do realizacji około 40 godzin szkolenia, które może mieć charakter jednorazowy — kilkudniowy lub cykliczny — obejmujący 2–3 spotkania.

Niezwykle istotne jest, aby trenerzy, którzy podejmą się prowadzenia treningów antydyskryminacyjnych mieli nie tylko motywację do pracy w tym obszarze, ale byli również bardzo solidnie przygotowani merytorycznie i metodycznie, aby byli przekonani do zasadności i celowości proponowanych podczas szkolenia ćwiczeń i wiedzieli, co chcą osiągnąć, do jakiego celu zmierzają wspólnie z grupą. Wskazane jest, aby mieli już doświadczenie związane z prowadzeniem treningów poszerzania świadomości, potrafili wybrać i dostosować metody pracy do kontekstu sytuacyjnego, fazy rozwoju grupy, środowiska, kompetencji i wartości. Praca taka powinna być objęta superwizją i ewaluacją, które stwarzają trenerowi możliwość rozwoju i doskonalenia warsztatu pracy.

Pakiet nie zawiera odpowiedzi na wszystkie pytania. Tych odpowiedzi odbiorcy często powinni poszukiwać sami, ponieważ są one związane z rzeczywistością historyczno-kulturową, a także uwarunkowane sposobem rozwiązywania problemów osobistych i rodzinnych. Stwarza to uczestnikom możliwość rozwijania własnej świadomości oraz lepszego poznawania siebie w procesie kształtowania postaw antydyskryminacyjnych.

Autorom scenariuszy zawartych w pakiecie nie tylko zależy na przekazywaniu wiedzy i praktycznych umiejętności, ale przede wszystkim na rozwijaniu wrażliwości antydyskryminacyjnej, kształtowaniu postaw szacunku i zrozumienia dla drugiego człowieka bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, przekonania, wiek, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną i inne.

Ogromną zaletą tej publikacji jest to, że nie zawiera gotowego harmonogramu jednego szkolenia, lecz obszerny materiał edukacyjny w formie scenariuszy zajęć, wykładów i wskazówek metodycznych. Można je w różny sposób wykorzystywać w zależności od odbiorców (ich potrzeb, atmosfery panującej w grupie) oraz czasu przeznaczanego na szkolenie. Dzięki temu możliwe jest rozwijanie niektórych tematów, uzupełnianie — zgodnie z potrzebami grup docelowych. Pakiet może również zainspirować trenerów do stworzenia nowych materiałów.

Praca nad stereotypami i uprzedzeniami jest bardzo trudna. Aby poznać i zrozumieć innych trzeba najpierw poznać siebie, własną motywację i ograniczenia.

Stereotypy i uprzedzenia wpływają na nasze uczucia, sposób myślenia i działania. Trudno jest nie oceniać innych, trudno też jest odsłaniać przed innymi swoje stereotypy i uprzedzenia. Uświadomienie sobie własnego stereotypowego postrzegania innych, myślenia i działania jest często procesem bolesnym, ale koniecznym, jeśli będziemy chcieli to zmienić.

Uprzedzenia, główne źródło stereotypów, są postawą. To nasze myśli, wiedza na temat jakiejś grupy osób, nasze uczucia, emocje, to również konkretne działania, które podejmujemy reprezentując określoną postawę. Dlatego tak istotna jest praca nad zmianą sposobu myślenia o innych.

Bez tego etapu nie można — kierując się różnymi przesłankami — przejść do pracy nad zmianą zachowań dyskryminujących różne grupy.

Konstrukcja pakietu edukacyjnego „Antydyskryminacja” uwzględnia te potrzeby, opiera się na wykorzystywaniu podczas szkoleń aktywnych metod pracy z grupą, dużej ilości ćwiczeń umożliwiających uczenie się poprzez doświadczanie, przeżywanie, odkrywanie i zrozumienie.

Zawarte w części wstępnej wskazówki, jak prowadzić szkolenia na temat zwalczania dyskryminacji, podkreślenie znaczenia informacji zwrotnej w procesie uczenia się oraz zasad prowadzenia dyskusji grupowej, stanowią istotne metodyczne wprowadzenie. Umiejętności te są niezbędnym elementem warsztatu trenera prowadzącego zajęcia poświęcone zwalczaniu dyskryminacji, rasizmu i ksenofobii. Zawarte w niniejszym pakiecie materiały mają za zadanie skłonić uczestników do refleksji nad naturą uprzedzeń, przyczynami dyskryminacji, motywami ludzkich zachowań.

Propozycje ćwiczeń ułożone są w logiczny ciąg myślowy. Obejmują następujące komponenty:

Rozbudzenie własnej świadomości: postrzeganie samego siebie



tożsamość grupowa — postrzeganie grup, których jestem członkiem, do których przynależę



postrzeganie innych grup



wpływ uprzedzeń i stereotypów w postrzeganiu ludzkiej różnorodności



Wiedza:

definicje dyskryminacji,

instrumenty ochrony przed dyskryminacją



Działania:

przeciwdziałanie dyskryminacji,

ochrona przed skutkami dyskryminacji,

reagowanie na przejawy dyskryminacji,

stosowanie strategii antydyskryminacyjnych.

Wszystkie propozycje ćwiczeń są rzetelnie opracowane, mają określone cele, opisane metody pracy oraz dokładne instrukcje ich realizacji, zawierają także potrzebne materiały pomocnicze (karty zadań), które są umieszczone na końcu scenariuszy zajęć.

Podczas realizacji szkoleń związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji bardzo ważne jest przedstawienie podstawowych definicji i zagadnień prawnych, które nie tylko przyczynią się do poszerzenia wiedzy uczestników, ale również mogą mieć znaczący wpływ na podejmowane przez nich działania i prezentowane postawy.

Ta część szkolenia stanowi głównie zbiór definicji i teorii. Nie musi jednak być realizowana jako zwarty blok tematyczny. Może być potraktowana jako materiał pomocniczy do krótkich wykładów wprowadzających lub podsumowujących poszczególne etapy szkolenia, czy ćwiczenia.

Bardzo przydatne, na tym etapie zajęć, mogą się okazać dokumenty dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji¹, ulotki zawierające podstawowe informacje oraz plakat antydyskryminacyjny „Kształtowanie postaw tolerancji wobec różnorodności”². Słowniczek i zalecana literatura w języku polskim umieszczone na końcu publikacji stanowią, wraz z wymienionymi materiałami, zaplecze merytoryczne do realizacji krótkich wykładów, które powinny być ważnym komponentem każdego szkolenia antydyskryminacyjnego. Wiedza z zakresu implementacji założeń polityki antydyskryminacyjnej (koncepcji, metod, instrumentów prawnych chroniących przed dyskryminacją, wiktymizacją i mobbingiem), umożliwi bardziej skuteczne działania, gwarantujące równe szanse oraz dialog społeczny w sytuacjach konfliktowych.

Pakiet nie tylko dostarcza wiedzy i wyznacza pewne kierunki pracy nad zmianą stereotypów i uprzedzeń wobec określonych grup i jednostek, ale także poprzez odpowiednie ćwiczenia, umożliwia osobiste doświadczenie uczuć osób narażonych na dyskryminację, identyfikowanie ukrytych, opartych na stereotypach i uprzedzeniach, przekazach o innych grupach narażonych na dyskryminację. Podkreśla konieczność posiadania przez trenera nie tylko wiedzy, ale również umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Autorzy pakietu zwracają szczególną uwagę na wspomaganie rozwoju osobistego, samoobserwację, autorefleksję, samoświadomość, samoocenę, tożsamość osobistą i tożsamość społeczną oraz uświadomienie sobie własnych problemów emocjonalnych związanych z dyskryminacją.

Szkolenia i treningi antydyskryminacyjne mogą stać się istotnym elementem kampanii na temat zwalczania dyskryminacji, rasizmu i ksenofobii, a w konsekwencji prowadzić do pozytywnych działań nakierowanych na przeciwdziałanie przejawom tych zjawisk. Każdy z nas może bowiem zetknąć się z nierównym traktowaniem w pracy, w urzędzie, czy też w jakimś innym miejscu publicznym.

Nikogo nie można traktować gorzej tylko dlatego, że reprezentuje inną grupę społeczną, ma inny kolor skóry, jest członkiem mniejszości etnicznej, wyznaje inną religię, ma odmienne poglądy, jest w zaawansowanym wieku, itd.

Zajęcia te podkreślają wyjątkowość ludzkiego doświadczenia. To, czego uczestnicy doświadcniają w kontekście społecznym — na skutek różnych interakcji — jest czymś wyjątkowym i niepowtarzalnym. Tak naprawdę tyle wiemy o sobie, na ile sprawdziliśmy się w konkretnych sytuacjach.

Niepowtarzalność ludzkiej myśli i działania są świadectwem ogromnej złożoności umysłu. Zdolność do autorefleksji wpływa na budowanie pewnych struktur naszego myślenia. Trudno określić, co jest obiektywne, a co subiektywne. To, co jest naprawdę ważne — dzieje się między ludźmi i dzięki procesowi myślenia, zdolności do refleksji oraz umiejętności przeciwstawiania się naciskowi zewnętrznemu mamy bardzo duży wpływ na to, jak będą kształtować się nasze

¹ Patrz płyta CD: „Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” — materiały źródłowe

² Konkurs na plakat zorganizowany przez Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Plakaty dostępne na stronie internetowej www.rownystatus.gov.pl

relacje z ludźmi, nasz stosunek do nich, poziom akceptacji i tolerancji. Dzieląc ludzi na „my” i „oni” umacniamy swoje poczucie tożsamości z grupą, z którą się identyfikujemy. „Innych” przyjmujemy przez pryzmat własnych i społecznych doświadczeń. Tworzymy sobie w konkretnej rzeczywistości pewien obraz. To, co zobaczymy, w dużej mierze zależy od tego co chcemy zobaczyć.

Zgodnie z teorią *efektu Ascha: ulegania wbrew świadectwu zmysłów*³ sądy społeczne — to, co sądzymy też o „innych” — są odzwierciedleniem gry myśli i uczuć, oddziaływania innych osób oraz czynników zewnętrznych. Tworzą one w naszym umyśle niepowtarzalną całość, której nie można sprowadzić do sumy elementów składowych.

Na grupę „mniejszościową” — gorszą pada „światło latarki” i wzmacnia uwagę, która może się rozszerzać lub zawężyć, przyczyniając się do wzajemnego zrozumienia i akceptacji, bądź odrzucenia i segregacji. Zakładając, że chcemy zmienić innych, nie zmieniając nic w sobie skazujemy się na porażkę, bo jak twierdzi Wiliam Jones „Największe odkrycie moich czasów to prawda, iż człowiek może zmienić siebie, zmieniając swój stosunek do świata”.

Mamy nadzieję, że niniejszy pakiet będzie taką latarką i okaże się przydatny i pomocny nie tylko w prowadzeniu szkoleń na temat przeciwdziałania dyskryminacji, ale również wzbogaci wewnętrznie tych, którzy się zetkną z problemem i zainspiruje ich do pracy i działań, a przez to przyczyni się do kształtowania postaw szacunku i zrozumienia dla ludzkiej różnorodności.

Izabela Podsiadło-Dacewicz

³ P. G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 591–592



JAK PRACOWAĆ Z PAKIETEM?

KOMPETENCJE TRENERA

Słowo **trener** ma różne znaczenia i wywołuje różne skojarzenia. Ma to wpływ na oczekiwania i wymagania, jakie mogą mieć wobec niego uczestnicy szkoleń. Definicja dobrego trenera jest oczywiście dość subiektywna i zależy od indywidualnych doświadczeń, preferowanych stylów uczenia się, wyznawanych przez niego wartości oraz wielu innych czynników. Trenerowi stawia się wysokie wymagania. Każdy trener powinien mieć świadomość tego, co może zaoferować innym, jakie ma ograniczenia i jak podchodzi do oczekiwań innych osób. Powinien zdawać sobie sprawę ze swoich możliwości i umieć ocenić konsekwencje swojego zachowania dla procesu szkolenia i jego uczestników.

Trener powinien niewątpliwie posiadać takie kompetencje, które powiązane z wyznawanymi przez niego wartościami i motywami jego postępowania mają istotny wpływ na cały proces szkolenia.

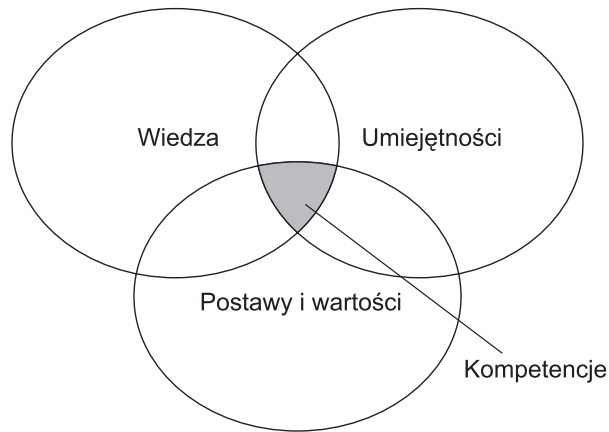
Dla trenera uczenie się i rozwój oznacza konieczność uczenia się przez całe życie, a zatem ciągłe kształcenie się, wyszukiwanie odpowiednich ofert szkoleniowych oraz systematyczne aktualizowanie wiedzy i umiejętności oraz śledzenie dyskusji o tematyce edukacyjnej.

Kompetencje są więc czynnikiem w największym stopniu decydującym o sposobie pracy trenera, determinują jej jakość.

Kompetencje można zdefiniować jako wszystkie związane z pracą cechy osobowości oraz wiedzę, umiejętności i wartości, na których bazuje dana osoba, aby dobrze wykonać powierzoną jej pracę⁴.

⁴ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna i Dom Wydawniczy ABC, Karków 2000, s. 241, 242

Schemat kompetencji można przedstawić w następujący sposób:



Rozpatrując powyższe elementy, które składają się na kompetencje, można stwierdzić, iż:

- **wiedza** umożliwia rozumienie rzeczywistości,
- **umiejętności** warunkują efektywne działania,
- **cechy osobiste, wartości i postawy** wspomagają jakość działania i nadają mu indywidualny charakter.

Na wykonywanie zadań związanych z pełnieniem roli trenera prowadzącego zajęcia na temat antydyskryminacji ma wpływ wiele czynników społecznych, kulturowych, organizacyjnych. One decydują o jego funkcjonowaniu na różnych poziomach. Warto spojrzeć na kompetencje trenera właśnie przez pryzmat kilku podstawowych poziomów. Oto one⁵:

- **Intrapersonalny** — odnosi się do doświadczeń, wiedzy, umiejętności, przekonań, wartości, oczekiwań, cech osobowościowych jednostki.
- **Interpersonalny** — związany jest z bezpośrednimi relacjami z ludźmi.
- **Grupowy** — sposób funkcjonowania grup społecznych, w tym przypadku głównie grupy edukacyjnej.
- **Institutionalny** — instytucje rządowe, samorządowe, pozarządowe (w tym instytucje edukacyjne), z którymi związana jest działalność edukacyjna.
- **Społeczny** — uwarunkowania społeczno-polityczne i ekonomiczne zarówno lokalne, jak i globalne.

Wszystkie te poziomy zależą od siebie, mają charakter dwustronny (wzajemny), dynamiczny i dialektyczny⁶. Wpływają one na pracę trenera i jego sposób pełnienia roli, gdyż kształtują środowisko, w którym działa.

Jeżeli spojrzymy na kompetencje trenera w kontekście społecznego funkcjonowania, możemy wówczas wyróżnić kilka ich kategorii:

- z poziomem intrapersonalnym wiążą się **kompetencje osobiste**

⁵ A. Brzezińska, *Społeczna psychologia rozwoju*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 208

⁶ Tamże, s. 205

Związane są z cechami osobowościowymi, wartościami wyznawanymi przez jednostkę, zasadami postępowania, normami, obrazem własnej osoby i oczekiwaniami stawianymi wobec siebie jako trenera.

- z poziomem grupowym i interpersonalnym — **kompetencje interpersonalne**

W tym przypadku istotne są wiedza i umiejętności wpływające na relacje interpersonalne zarówno w kontakcie indywidualnym, jak i w grupie szkoleniowej.

- z poziomem instytucjonalnym — **kompetencje instytucjonalne**

Kompetencje instytucjonalne to wiedza i umiejętności związane ze współdziałaniem z instytucjami lokalnymi i globalnymi o charakterze edukacyjnym.

- z poziomem społecznym — **kompetencje społeczne**

Nowe tendencje w edukacji to czynniki kształtujące potrzeby i określające kierunki działań trenera; dlatego wiedza na ich temat oraz umiejętność wykorzystania zdobytych informacji w praktyce są niezbędne.

Wymiar zawodowy — odnoszący się wprost do zadań, jakie wykonuje trener, czyli najogólniej mówiąc do uczenia innych — określa **kompetencje dydaktyczne** trenera; składają się na nie wiedza i umiejętności specjalistyczne (merytoryczne) związane ze specyfiką tematyki, która jest przedmiotem szkoleń oraz dydaktyczne, niezbędne do efektywnego i skutecznego kierowania procesem uczenia się innych.

W szkoleniach antydyskryminacyjnych najważniejszą rolę odgrywają dwa rodzaje kompetencji: kompetencje osobiste i interpersonalne.

KOMPETENCJE OSOBISTE

Każda osoba preferuje określone sposoby postępowania, zachowania. Ma to swoje odniesienie do funkcjonowania jednostki w różnych grupach społecznych, rodzinnych, towarzyskich, również w życiu zawodowym.

Kompetencje osobiste to zarówno **cechy osobiste, wartości i postawy**, jak też wiedza i umiejętności.

► Cechy osobiste i postawy

Pożądane cechy osobiste i postawy osób, które prowadzą szkolenia i treningi antydyskryminacyjne — to:

- **otwartość** — gotowość do poznawania siebie, do autorefleksji oraz do dzielenia się swoimi przeżyciami, myślami, chęć zgłębiania doświadczeń innych, ich systemów wartości, stylów życia bez narzucania własnej wizji świata (otwartość na innych), gotowość do korzystania z różnych form wsparcia zawodowego, w tym z konsultacji i doradztwa;
- **tolerancja** — uznanie prawa do odmienności, **szacunek** dla różnych od naszych preferencji i wartości, własnego sposobu przeżywania świata, tempa rozwoju osobistego i zawodowego itp.;

- **empatia** — wrażliwość i zdolność współodczuwania, rozumienia przeżyć i odczuć drugiego człowieka;
- **cierpliwość** — wiąże się ze świadomością tego, że efekty własnej pracy często nie przychodzą natychmiast i mogą być odroczone w czasie;
- **odwaga** — rozumiana jako zdolność do działania zgodnego z własnymi zasadami i przekonaniami, gotowość do okazywania słabości, przyznawania się do błędów i przyjmowania uwag krytycznych;
- **szacunek dla innych** — uwzględnianie dobra innych, ich potrzeb i oczekiwań;
- **stabilność uczuciowa** — zachowanie równowagi emocjonalnej w różnych sytuacjach, nie poddawanie się zakłócającemu wpływowi silnych i zmiennych emocji lub nastrojów;
- **odpowiedzialność** — wypełnianie w sposób jak najbardziej kompetentny swojej roli, poddawanie refleksji, ocenie własnych działań w celu realizowania zadań tak, by zadowalały odbiorców szkoleń, w razie potrzeby weryfikowanie pomysłów, doskonalenie warsztatu pracy;
- **asertywność** — umiejętność wyrażania własnych opinii, mówienia o swoich uczuciach bez urażania i obrażania innych oraz świadomość własnych praw, ale także przyznawanie ich innym osobom;
- **ciekawość i pomysłowość** — zdolność do twórczego i spontanicznego reagowania na bieżącą sytuację, do poszukiwania nowych rozwiązań i eksperymentowania;
- **poczucie humoru** — pozwala nabrać dystansu do własnych trudności; czasami stosowane w celu złagodzenia trudnych sytuacji.

► Wiedza i umiejętności

Wiedza w aspekcie kompetencji osobistych trenera dotyczy znajomości siebie; swoich mocnych i słabych stron, własnego stylu uczenia się, motywów i celów swoich działań, sposobów funkcjonowania w różnych sytuacjach społecznych, własnych potrzeb i możliwości osobistego i profesjonalnego rozwoju.

Warunkiem zdobycia możliwie pełnej wiedzy o sobie jest posiadanie następujących umiejętności:

- **umiejętność samooceny** — pozwala na dokonywanie autorefleksji, która pomaga zdefiniować istotne wartości życiowe, określać poziom swoich kompetencji w danym momencie rozwoju zawodowego, zauważać sukcesy, porażki i wskazać ich źródła, w efekcie podjąć odpowiednie decyzje dotyczące własnego rozwoju i stylu pracy;
- **umiejętność świadomego doskonalenia się** — samokształcenie i samodoskonalenie to niezbędny element rozwoju osobistego i zawodowego trenera; z tym wiąże się między innymi umiejętność docierania do różnych źródeł, umożliwiających doskonalenie i korzystania z nich adekwatnie do aktualnych potrzeb;
- **umiejętność stosowania zdobytych kompetencji w praktyce** — sam fakt zdobywania wiedzy i doskonalenia umiejętności nie gwarantuje, że zostaną one wykorzystane w praktyce, aby tak się stało, konieczna jest umiejętność pozwalająca je zastosować w praktyce; wiąże

się to z koniecznością dokonywania modyfikacji, często również ze zmianą dotychczasowych przyzwyczajeń, nawyków, przekonań;

- **umiejętności wprowadzania zmian** — trener powinien umieć dokonywać analizy sytuacji zawodowej w jakiej działa i na bieżąco wprowadzać konieczne zmiany; celem jest twórcze podejście do stawianych przed nim wyzwań edukacyjnych i zaspokajanie potrzeb społecznych w tym zakresie;
- **umiejętność dbania o swoją kondycję psychiczną i fizyczną** — praca trenera wymaga dużego zaangażowania i uwagi, obfituje w sytuacje trudne, wynikające z faktu, że pracuje się z grupą ludzi o różnych potrzebach i preferencjach, przy tym gratyfikacja za włożony wysiłek jest zazwyczaj odroczone w czasie. Dużą rolę odgrywa umiejętność dbania o kondycję psychiczną i fizyczną. Przydatna jest podstawowa wiedza na temat stresu, jego źródeł, rodzajów, objawów oraz sposobów radzenia sobie z nim.

KOMPETENCJE INTERPERSONALNE

Trener prowadzi działania edukacyjne w kontekście społecznym: ma do czynienia z grupą osób — odbiorców jego działań. Dlatego, aby efektywnie wykonywał swoje zadanie, niezbędna jest mu wiedza na temat specyfiki pracy z grupą szkoleniową oraz umiejętności pozwalające na tworzenie środowiska wspierającego uczenie się, w tym nawiązywanie i utrzymywanie kontaktu z uczestnikami szkoleń, wykorzystywanie potencjału grupy do realizacji celów szkoleń. **Powinien więc posiadać** następujące umiejętności:

- **diagnozowanie i uwzględnianie potrzeb indywidualnych i grupowych**
Praca z grupą to godzenie interesów różnych stron.
By proces uczenia się w grupie był jak najbardziej efektywny, należy zadbać o zaspokojenie potrzeb poszczególnych uczestników oraz grupy jako całości. Stąd konieczność posiadania zdolności organizacyjnych, ustalania zasad, które będą obowiązywały zarówno każdego uczestnika zajęć, jak i samego trenera (np. poprzez zawieranie kontraktu).
- **określanie faz procesu grupowego**
Trener powinien uważnie obserwować procesy zachodzące w grupie. Grupa rozwija się, przechodzi różne fazy, dlatego istotna jest umiejętność dostosowania stylu pracy do poszczególnych faz.
- **umiejętność skutecznego i efektywnego komunikowania się**
Ważnym aspektem związanym z pracą z innymi osobami jest komunikacja interpersonalna. Trener powinien posiadać wiedzę na temat procesu komunikacji i umiejętności wykorzystywania jej w pracy szkoleniowej. W dużej mierze bowiem efektywność prowadzenia działań edukacyjnych w grupie zależy od zdolności trenera do skutecznego komunikowania się z innymi, wpływania na kształtowanie dobrych relacji interpersonalnych oraz od pomagania grupie w efektywnym wykonywaniu jej zadań.
- **udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych**
Informacje zwrotne mają duży wpływ na jakość i efektywność komunikacji w czasie szkoleń oraz na proces uczenia się uczestników szkolenia. Mogą wpływać motywująco lub wręcz

przeciwnie, zniechęcać do podejmowania przez grupę kolejnych zadań.

Informacje zwrotne pozwalają na bardziej efektywne śledzenie przebiegu procesu uczenia się. Dzięki nim trener może sprawdzić, czy przekaz jest zrozumiały, wyjaśnić wątpliwości, niejasności.

— **umiejętność diagnozowania i rozwiązywania konfliktów**

W toku pracy z grupą szkoleniową mogą pojawiać się konflikty. Trener powinien umieć rozpoznawać rodzaje konfliktów, dostrzegać ich źródła i znać metody rozwiązywania. Wszystko po to, aby konflikty nie wpływały hamująco na przebieg procesu uczenia się w grupie.

Od działań podjętych przez trenera zależy, czy ulegnie on eskalacji, złagodzeniu lub rozwiązaniu. Dlatego ważne jest, aby trener umiał dostosować metody rozwiązania konfliktu do określonej sytuacji. Oczywiście najbardziej pożądanym działaniem jest dążenie do rozwiązania konfliktu zaistniałego w grupie szkoleniowej. Nie zawsze jednak jest to możliwe. Czasami konieczne jest ograniczenie się jedynie do kontrolowania konfliktu, czyli podejmowania działań zmierzających do łagodzenia objawów (np. poprzez wyjaśnienie stronom, jak konflikt wpływa na innych, np.: czują się urażeni, nie pracują efektywnie) oraz udzielanie wsparcia poszczególnym stronom.

Istnieje wiele modeli eskalacji konfliktu. Z wszystkich wynika, że konflikt narasta przechodząc przez kolejne fazy, które są zgodne z pewną logiką, oraz że potrzebne są świadome działania w celu uniknięcia narastania konfliktu. Jeśli więc dochodzi do konfliktu, nie ma możliwości jego zażegnania tylko przez pozostawienie go własnemu biegowi w nadziei, że sam wygaśnie.

Jednym z najbardziej znanych modeli eskalacji konfliktu jest propozycja stworzona przez Friedricha Glasla⁷:

Faza 1: Zaostrzenie

Różnice w poglądach na określone tematy sprawiają, że obydwie strony konfliktu są odporne na próby ich pogodzenia. Interesy i opinie krystalizują się w określone stanowiska, które ulegają zaostrzeniu, natomiast ponowne próby przezwyciężenia trudności nie prowadzą do żadnych rozwiązań. Próba interakcji z drugą stroną przynosi rozczarowania i jest postrzegana jako strata czasu i energii. Jednakże osoby zaangażowane w konflikt ciągle wierzą, że napięcia można zniwelować przez rozmowę i nadal są zmotywowane do podjęcia próby zażegnania konfliktu. Na tym etapie strony nie są jeszcze tak bardzo radykalne w swoich poglądach.

Faza 2: Debata

Stanowiska obydwu stron stają się bardziej radykalne i wyraźnie przez nie określone, to sprawia, że są przygotowane do konfrontacji swoich poglądów. Sposoby myślenia, odczuwania i pragnienia polaryzują się, co doprowadza do postrzegania rzeczywistości w kolorze białym lub czarnym. Dyskusja nie koncentruje się już tylko na określeniu tego, kto ma rację, ale na tym, kto jest bardziej skuteczny w promowaniu swojego stanowiska. Konflikt rozwija się w swego rodzaju rywalizację, w której każda strona sądzi, że rację pozostają po jej stronie i chce to pokazać i udowodnić.

Nadal jednak istnieje przekonanie, że rozmowa może rozładować sytuację i pomóc w rozwiązaniu konfliktu oraz, że każda ze stron ma prawo do zaprezentowania swojego zdania.

⁷ F. Glasl, *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*, Bern: Paul Haupt Verlag 1997.

Faza 3: Działania zamiast słów

Rozmowa nie jest już brana pod uwagę i postrzegana jako środek pomocny w rozwiązywaniu konfliktu. Stanowisko strony przeciwnej staje się faktem, którego nie można zmienić. Zanika empatia i zrozumienie dla innych punktów widzenia. Wszystko, co zostaje zwerbalizowane nie jest wiarygodne. W konsekwencji taka postawa doprowadza do podjęcia działań i zastosowania komunikacji niewerbalnej. Pojawiają się fantazje i spekulacje na temat tego, co myśli druga strona. Stereotypowe wyobrażenia stają się samospełniającą się przepowiednią⁸. Wzrasta niebezpieczeństwo nadinterpretacji.

Faza 4: Wyobrażenia

Strony ciągle zbierają negatywne wyobrażenia o innych i konstruują swoje stanowiska. Te wyobrażenia są stereotypowe, stałe i bardzo odporne na zmianę, która mogłaby się dokonać po uzyskaniu nowych informacji. Strony są pewne siebie i dokładnie wiedzą, czego oczekiwać od przeciwnika. Presja, aby zachowywać się zgodnie z ustalonymi stereotypami doprowadza do swoistego „odgrywania ról”, gdzie obie strony odczuwają, że ich zachowanie jest reakcją na działania i intencje przeciwnika. Ginie poczucie odpowiedzialności za konflikt, a sam konflikt staje się walką, w której nie liczą się już osiągnięte wcześniej rezultaty. W tej fazie obie strony starają się pozyskiwać swoich zwolenników.

Faza 5: Utrata twarzy

Walka przyjmuje charakter publiczny i ma na celu pozbawienie innej osoby lub pewnej grupy ludzi jej statusu w społeczeństwie. Pojawiają się bezpośrednie ataki w towarzystwie innych osób. Konflikt staje się bardzo wyraźny i jest postrzegany jako wynik konsekwentnej i niemoralnej strategii stosowanej przez drugą stronę od samego początku. Wyobrażenia i stanowiska reprezentowane przez strony nie są już definiowane w kategoriach nadrzędności i podrzędności, ale w kategoriach „diabeł” i „anioł”.

Faza 6: Strategie zastraszania

Groźby artykułowane przez każdą ze stron (ich celem jest wyeliminowanie przeciwnika), i reakcje na nie doprowadzają do utworzenia swoistego błędnego koła. Groźby przyjmują formułę ultimatum, a przeciwnik zmuszany jest do podjęcia decyzji „albo-albo”. Konflikt wymyka się spod kontroli i staje się całkowicie irracjonalny.

— **rozpoznawanie ról grupowych**

W każdym zespole znajdują się osoby pełniące określone role. Literatura przedmiotu wymienia różne klasyfikacje ról.

Wiedza na ten temat może ułatwić trenerowi rozpoznawanie ról przyjmowanych w grupie i adekwatne reagowanie na określone zachowania — zapobieganie zachowaniom destruktywnym i wzmacnianie konstruktywnych (np. przez przydzielanie odpowiednich zadań).

— **budowanie atmosfery otwartości**

To przede wszystkim na trenerze spoczywa zadanie tworzenia atmosfery służącej otwartości i sprawnemu komunikowaniu się członków grupy. Sprzyja temu zachęcanie uczestników grupy do mówienia o obawach, trudnościach, oczekiwaniach.

— **budowanie poczucia odpowiedzialności**

Uczestnicy grupy powinni stopniowo zwiększać poczucie własnej odpowiedzialności za przebieg zajęć i proces własnego uczenia się oraz za rezultaty wykonywanych zadań.

— **odwoływanie się do wspólnych doświadczeń członków grupy**

Dzięki zwróceniu uwagi na te doświadczenia, które są udziałem wielu osób z grupy można łatwiej wypracować rozwiązanie problemu. To z kolei wzmacnia spójność grupy, pomaga efektywniej realizować stojące przed nią zadania.

⁸ Por. Słowniczek terminów, s. 125.

— **zapobieganie destrukcyjnym zachowaniom**

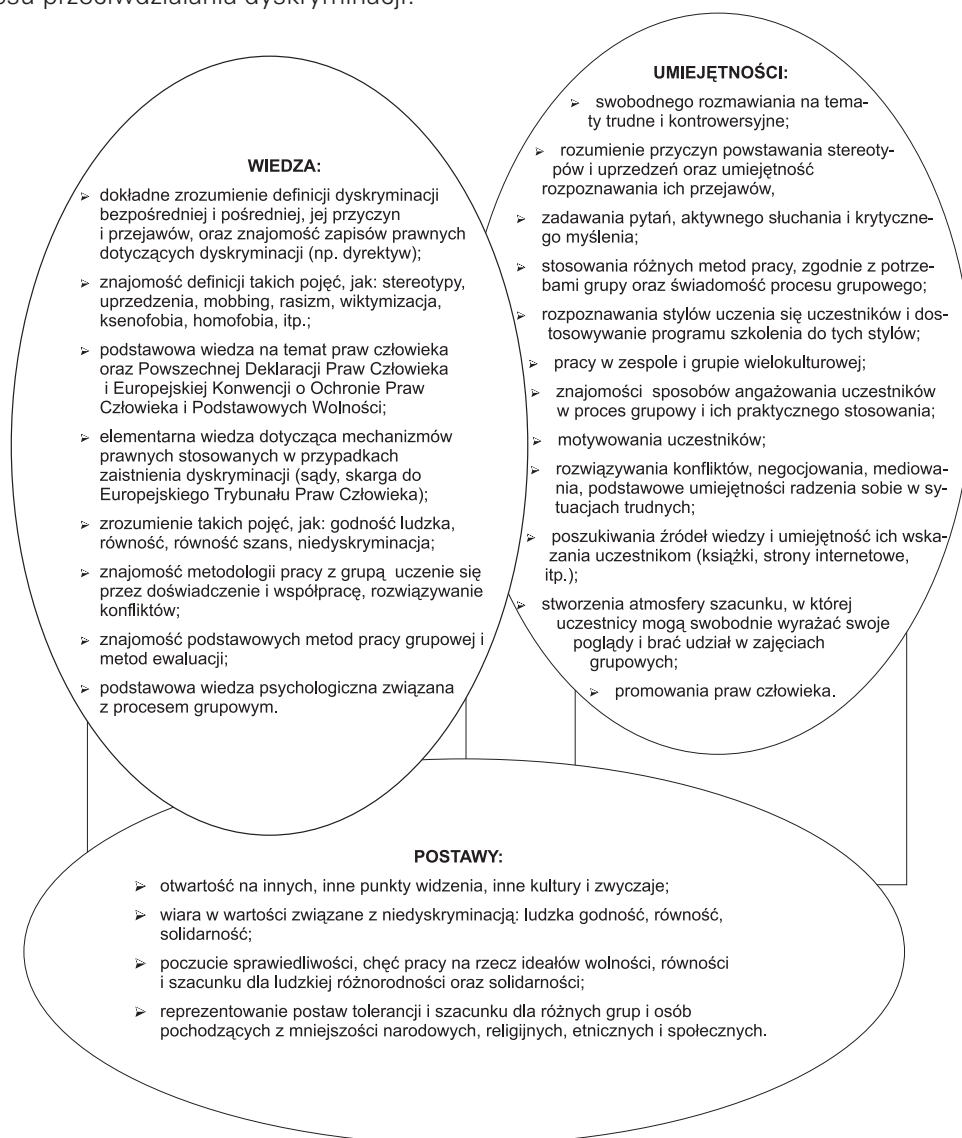
Trener powinien zarówno zapobiegać wszystkim zachowaniom dezorganizującym pracę grupy, jak i reagować na te, które prowadzą do konfliktów. Reakcje te powinna cechować stanowczość połączona z szacunkiem, co oznacza, iż nie należy zawstydzać, obrażać słowami, czy tonem głosu osób niewłaściwie zachowujących się, ale w sposób zdecydowany zwracać uwagę na nieprawidłowości w postępowaniu.

— **ocena przebiegu pracy grupy**

Trener powinien dostrzegać zmiany zachodzące w grupie zarówno te w relacjach interpersonalnych, jak i w przebiegu realizacji zadań. Powinien umieć diagnozować stan grupy i poziom wykonywania zadań, czyli na bieżąco monitorować przebieg szkolenia, docierać do źródeł trudności. Bardzo przydatne są tu informacje zwrotne od uczestników.

Trener podczas szkolenia „sprzedaje” siebie, przekazuje swoje indywidualne i zawodowe cechy, umiejętności, wartości, zdolności, zainteresowania i emocje. Nie należy zapominać o tym, że prowadzenie działalności edukacyjnej to ogromny wysiłek.

Podsumowując przedstawiamy kompetencje, które powinien mieć trener prowadzący szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji:



Nie jest to z pewnością lista wyczerpująca całkowicie zagadnienie kompetencji, czy prezentująca definitywne wymagania, które stawia się trenerowi. Trener, oprócz tego, że planuje i realizuje program szkolenia, pomaga rozpoznać potrzeby edukacyjne uczestników, ułatwia proces uczenia się, jest także sam **osobą uczącą się**. Próbuje bowiem dostosować swój styl uczenia się do grupy, ocenia własne umiejętności, wiedzę i postawy oraz potrzeby grupy, aktywnie poszukuje możliwości uczenia się w celu podnoszenia własnych kwalifikacji oraz wykorzystuje doświadczenia szkoleniowe jako sytuację uczenia się, jak radzić sobie z porażką oraz sukcesem.

Pytania do przemyślenia:

1. Czy rasista może być dobrym trenerem w czasie szkoleń związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji?
2. Czy sam/a dyskryminuję innych? Jeśli tak, to czy mogę być trenerem szkoleń antydyskryminacyjnych?

Źródło:

Poradnik edukatora, red. M. Owczarz, Wyd. CODN, Warszawa 2005

OPIS METOD ZASTOSOWANYCH W PAKIECIE

Jeśli chcemy, by zajęcia były ciekawe, warto stawiać przed uczestnikami wyzwania, stwarzać im sytuacje edukacyjne, w których będą mogli podejmować decyzje i poszukiwać innowacyjnych rozwiązań.

Obecnie jedną z najbardziej efektywnych form uczenia się są zajęcia warsztatowe, podczas których wykłady przeplatają się z zajęciami wykorzystującymi aktywne metody pracy.

Metoda to zaplanowane działanie, które tworzy ramy dla określonej części programu szkolenia. Dobór metod powinien być zgodny z wizją i celami szkolenia oraz leżącymi u jego podłoża wartościami. Wybór metody to nie wymyślenie zajęć wypełniających czas — to filozofia uczenia się poprzez doświadczenie. Wymaga od trenera wiedzy na temat metodyki, umiejętności planowania i monitorowania.

Wprowadzając daną metodę trener przedstawia uczestnikom cały proces planowania szkolenia i to on ma wpływ na to, czy określona metoda sprawdzi się w praktyce. Wybierając daną metodę pracy trener powinien wiedzieć:

- czy wybrana metoda jest zgodna z wartościami, treścią i celami szkolenia,
- czy jest w stanie zastosować wybraną metodę,
- czy poradzi sobie z efektami ćwiczenia,
- czy wybrana metoda wymaga od uczestników określonych zdolności i umiejętności,
- czy w tej metodzie przewidziany jest czas i miejsce na analizę odczuć i myśli uczestników,
- jakiego poziomu zaufania i znajomości w grupie wymaga wybrana metoda,

- czy metoda przyczynia się do budowania grupy, czy generuje problemy,
- jakiego rodzaju aktywności wymaga od uczestników,
- jaki rodzaj komunikacji stymuluje w grupie,
- w jaki sposób wybrana metoda może przyczynić się do odkrycia nowych punktów widzenia i stać się źródłem nowych spostrzeżeń,
- czy trener dysponuje niezbędnymi materiałami i odpowiednią ilością czasu.

Warto pamiętać o tym, że niektóre osoby czasem nie chcą uczestniczyć w pewnego rodzaju ćwiczeniach, należy to uszanować. Uczenie się oznacza zmiany, a to może wywoływać różne emocje i poczucie dyskomfortu.

Metoda ma pomagać, ma być skuteczna, adekwatna do programu szkolenia oraz potrzeb i preferencji uczestników. Udana praca grupowa powinna być zorientowana zadaniowo. Konieczne jest konkretne pytanie, które wymaga odpowiedzi, lub jasno postawiony problem, który wymaga rozwiązania.

W pakiecie zaproponowano różne metody pracy, które mogą być pomocne w realizacji poszczególnych etapów treningu antydyskryminacyjnego. Poniżej znaczenie pewnych terminów i zasady stosowania poszczególnych metod.

► **Burza mózgów**

Burza mózgów to metoda pozwalająca na wprowadzenie do nowego tematu, zachęcenie do kreatywności i szybkie wygenerowanie wielu pomysłów. Może być wykorzystana do rozwiązania konkretnego problemu lub do poszukiwania odpowiedzi na postawione pytania.

Przed przeprowadzeniem ćwiczenia należy:

- zdecydować, jaki temat będzie przedmiotem burzy mózgów, i sformułować ten temat jako pytanie, na które istnieje wiele możliwych odpowiedzi,
- zapisać pytanie tak, aby było widoczne i czytelne dla wszystkich uczestników,
- zaprosić uczestników do podzielenia się swoimi pomysłami na forum grupy,
- na bieżąco spisywać pomysły, by wszyscy mogli je widzieć, (na przykład na tablicy). Powinny to być pojedyncze słowa lub krótkie frazy,
- zakończyć burzę mózgów, kiedy zostaną wyczerpane wszystkie pomysły i nie będą zgłaszane nowe propozycje,
- omówić wspólnie z uczestnikami zapisane propozycje, zwracając uwagę na cele ćwiczenia.

Warto pamiętać również o tym, żeby:

- zapisywać KAŻDĄ nową propozycję. Często twórcze i abstrakcyjne propozycje są najbardziej przydatne i interesujące!
- nie komentować ani nie oceniać tego, co zostało napisane, aż do końca sesji. Nie powinno się też powtarzać pomysłów, które już zostały wymienione,

- zachęcać wszystkich do włączenia się w generowanie pomysłów,
- podsuwać swoje pomysły, tylko w celu zachęcenia grupy do aktywności i kreatywności,
- prosić o wyjaśnienie, jeżeli propozycja jest niejasna — najlepiej podczas omawiania lub w trakcie zapisywania.

► **Pisanie na ścianie**

To również forma burzy mózgów. Uczestnicy spisują swoje pomysły na małych karteczkach papieru (najlepiej samoprzylepnych) i przyklejają je do ściany. Zaletą tej metody jest to, że uczestnicy mogą najpierw skupić się w ciszy, zanim znajdą się pod wpływem pomysłów innych. Karteczki mogą być przenoszone przez trenera w inne miejsca, grupowane i porządkowane w zależności od potrzeb.

► **Dyskusja**

Dyskusja jest metodą, która polega na wymianie opinii i poglądów jej uczestników. Powinna mieć swoją strukturę, która uwzględnia takie elementy, jak:

Faza początkowa:

- sprecyzowanie tematu i celu,
- zaznajomienie uczestników z ramami czasowymi i regułami,
- wprowadzenie (pytanie, informacja).

Faza porządkująca:

- pilnowanie głównego wątku oraz reguł,
- przestrzeganie dyscypliny czasowej,
- podsumowanie kolejnych etapów dyskusji,
- formułowanie i wyjaśnianie pytań.

Faza końcowa:

- zasygnalizowanie końca dyskusji,
- wyliczenie spraw nie załatwionych i otwartych,
- przekazanie informacji zwrotnej i podsumowanie.

Dyskusja nie służy wymianie informacji, a przedstawianiu poglądów. Dobrze poprowadzona dyskusja rozwija umiejętności formułowania i prezentowania różnych argumentów, krytycznego myślenia, dystansu wobec własnych poglądów. Polecana jest wtedy, gdy:

- poruszane zagadnienia nie posiadają jednoznacznego rozwiązania — dyskusja pozwala skonfrontować rozmaite stanowiska i ukazać możliwości różnych rozwiązań lub podejmowania różnych decyzji;
- poruszane zagadnienia są szczególnie trudne i złożone, dyskusja pozwala wówczas ujawnić w czym tkwią trudności;

- poruszane zagadnienia wywołują kontrowersyjne opinie i sądy.

Może zdarzyć się, że dyskusja wymknie się spod kontroli, będzie prowadzona nie na temat lub wyzwoli u uczestników bardzo silne emocje, które uniemożliwią jej kontynuowanie.

Dlatego niezwykle istotne jest, jeszcze przed przystąpieniem do dyskusji, sformułowanie co będzie jej przedmiotem. Pomocne mogą się też okazać ustalone wspólnie z grupą i spisane zasady prowadzenia dyskusji, uwzględniające takie czynniki jak czas i aktywność poszczególnych uczestników. Ważne jest, aby wzięto również pod uwagę sposób komunikowania się w grupie i wzajemne relacje w jakich pozostają uczestnicy:

- wypowiedzanie się na temat;
- zadawanie pytań otwartych;
- nieprzerywanie;
- wysłuchiwanie argumentów drugiej strony;
- obalanie argumentów, nieatakowanie osób;
- niemonopolizowanie dyskusji przez jedną lub kilka osób;
- niedyskutowanie o wartościach;
- nieobrażanie, nieośmieszanie, niekrytykowanie osób.

26

Dla osoby prowadzącej ćwiczenie i uczestników dyskusje są dobrą metodą by zgłębić i przeanalizować zagadnienia oraz odkryć jakie mają zdanie na ich temat. W przeprowadzeniu dyskusji może pomóc wykorzystanie wcześniej przygotowanych danych, plakatów i studiów przypadków. Trener może zainicjować dyskusję pytaniem otwartym: „Co myślicie o...?”.

Dyskusja jest niezbędna w procesie edukacji na rzecz praw człowieka, tolerancji, czy przeciwdziałania dyskryminacji. Trener powinien zwracać szczególną uwagę na zapewnienie każdemu uczestnikowi grupy aktywnego udziału w zajęciach. Należy używać języka zrozumiałego dla grupy i objaśniać słowa i terminy, których uczestnicy mogą nie znać.

Prowadzący powinien nie tylko zachęcać uczestników do prezentowania swoich opinii, ale również zapewnić równowagę między aspektami globalnymi i lokalnymi w dyskusji, aby uczestnicy postrzegali zagadnienie jako bezpośrednio związane z ich życiem.

Bywa, że dyskusja nie przebiega zgodnie z założeniami prowadzącego. Warto wtedy poznać tego przyczyny. Może być na przykład tak, że temat już się wyczerpał albo budzi on zbyt duże emocje. W takiej sytuacji trener powinien zdecydować, czy stymulować dyskusję dodatkowymi pytaniami, czy zmienić podejście, czy też przejść do innego ćwiczenia. Nie jest tak, że to właśnie prowadzący musi dostarczyć odpowiedzi na pytania czy rozwiązać wątpliwości uczestników. Grupa sama powinna poszukiwać odpowiedzi, słuchając swoich wypowiedzi i dzieląc się wrażeniami. Oczywiście uczestnicy mogą poprosić trenera o opinię czy radę, ale to grupa powinna podejmować decyzje.

► Akwarium

Ta forma dyskusji pomaga przeprowadzić dyskusję na kontrowersyjny temat. Stwarza także możliwość zabrania głosu każdemu z uczestników.

Przy zastosowaniu tej techniki dyskusji uczestnicy siedzą w półokręgu. W środku powinny być ustawione trzy krzesła dla rozmówców. Pozostali uczestnicy pełnią rolę obserwatorów.

Dwóch ochotników siada w „akwarium” i rozpoczynają rozmowę z trenerem.

W momencie, kiedy któryś z obserwatorów chce przyłączyć się do dyskusji, podchodzi do jednej z osób siedzących na środku i klepie ją delikatnie po ramieniu. Jest to sygnał, żeby zamienić się miejscami. W tym momencie rozmówca staje się obserwatorem i zajmuje miejsce na krześle w półokręgu.

► Brzęczące grupy

To metoda skuteczna wtedy, kiedy pracuje się z grupą mało aktywną. Trener może poprosić, by uczestnicy dyskutowali na określone tematy w parach lub małych zespołach przez kilka minut i potem podzielili się pomysłami z resztą grupy. Atmosfera będzie „brzęczeć” od rozmów, a uczestnicy będą aż „brzęczeć” od pomysłów.

► Praca w małych grupach

Praca w małych grupach różni się znacznie od pracy z całą grupą. To metoda, która zachęca wszystkich do uczestnictwa i pomaga rozwijać współpracę zespołową. Liczebność małej grupy będzie zależała od praktycznych czynników, np. od tego, ilu uczestników bierze udział w zajęciach i jak dużo mają miejsca. Małą grupę mogą tworzyć 2–3 osoby, ale grupy pracują najlepiej, kiedy liczą 6–8 osób. Praca w małych grupach może trwać przez 15 minut, godzinę albo cały dzień — w zależności od tego, jakim zadaniem będzie się zajmować.

Trener może na przykład sformułować zadanie w formie problemu, który trzeba rozwiązać, albo pytania, na które trzeba odpowiedzieć. Aby mieć pewność, że uczestnicy nie zapomną brzmienia postawionego problemu, najlepiej przygotować wcześniej odpowiednie kartki. Mogą znaleźć się na nich także dodatkowe pytania pomagające w dyskusji.

► Ranking

Ta metoda sprawdza się, kiedy trener chce zainicjować dyskusję na konkretny temat. Musi przygotować jeden zestaw kart ze stwierdzeniami dla każdej grupy. W każdym zestawie powinno znajdować się kilka kart. Na każdej z nich powinno być zapisane jedno zdanie, stwierdzenie, cecha. Grupy mają za zadanie wymienić na ich temat uwagi, a potem uszeregować je według hierarchii ważności. Ranking opiera się na założeniu, że zawsze najmniej jest poglądów skrajnych, czyli w tym wypadku przez wszystkich akceptowanych lub przez wszystkich uznawanych za mało istotne, a najwięcej takich, co do których nie mamy zdecydowanej opinii. Zależnie od liczby elementów do uszeregowania ranking może wyglądać różnie, ale trzeba pamiętać o zachowaniu właściwych proporcji. Najważniejsze stwierdzenie powinno być umieszczone na samej górze,

drugie co do ważności zaraz pod nim i tak aż do najmniej istotnego, umieszczonego na samym dole.

► **Elementy dramy — wchodzenie w role**

Drama jest formą improwizacji, którą opiera się na określonym temacie zawierającym konflikt. Zjawisko konfliktu potęguje stosowny nastrój i atmosferę, co w naturalny sposób stwarza możliwości przeżywania. W dramie wykorzystuje się zmysły, wyobraźnię, ruch, mowę. Najbardziej istotne jest w niej autentyczne przeżycie emocji odgrywanej postaci. Drama nie jest inscenizacją, ani teatrem, ale jest działaniem w fikcyjnej sytuacji, budowaniem doświadczeń w zaaranżowanej przez trenera rzeczywistości. W dramie nie ma publiczności, wszyscy biorą w niej udział. Całą uwagę kierujemy w dramie na cel, którym jest zrozumienie cudzych przeżyć i emocji, nieważne są zaś uzdolnienia aktorskie uczestników.

Drama przyczynia się do bogatego rozwoju wewnętrznego uczestników, uczy koncentracji na sobie i innych, wykorzystuje zmysły, rozwija kreatywność, dodaje pewności siebie i pobudza inwencję.

Przykładowe zagadnienia, nad którymi można pracować metodą dramy:

- problemy różnego typu segregacji i dyskryminacji ludzi,
- przemoc i agresja,
- rasizm,
- brak tolerancji,
- spotkania i rozmowy w sprawie uzyskania pracy,
- różne formy sprzeciwów wobec władz (strajki, demonstracje, pikety).

► **Scenki z podziałem na role**

Scenka, to krótkie przedstawienie przygotowane przez uczestników, zawierające w sobie elementy dramy, stwarzające możliwości uczestniczenia i przeżywania zaaranżowanych sytuacji. Wykorzystuje zmysły, wyobraźnię, ruch, mowę. Najbardziej istotne jest autentyczne przeżycie emocji odgrywanej postaci w fikcyjnej sytuacji. Ma na celu przybliżenie uczestnikom nieznanym im sytuacji życiowych, okoliczności czy wydarzeń. Uczestnicy przy odgrywaniu scenki opierają się na własnych doświadczeniach. Scenki z podziałem na role mogą ułatwić zrozumienie sytuacji, zachęcić do empatii dla tych, którzy są w nie zaangażowani.

Wartość scenek polega na tym, że odwołują się do prawdziwych sytuacji z codziennego życia. Mogą poruszać zagadnienia, na które nie ma łatwych odpowiedzi, na przykład problem dobrego bądź złego zachowania bohatera.

Aby jeszcze lepiej zgłębić temat, można poprosić uczestników o zamienienie się rolami.

Scenki z podziałem na role muszą być wykorzystywane z wyczuciem.

Trener powinien pamiętać o tym, że:

- uczestnicy muszą mieć czas na wyjście z roli po zakończeniu scenki;
- wszyscy muszą szanować uczucia innych i strukturę społeczną grupy. Na przykład realizatorzy scenki na temat osób niepełnosprawnych powinni brać pod uwagę to, że niektórzy z uczestników sami mogą być niepełnosprawni (mogą to być niewidoczne niepełnosprawności) albo mogą mieć krewnych czy bliskich przyjaciół, którzy są niepełnosprawni. Osoby te nie mogą czuć się zranione czy zmarginalizowane, nie wolno też wywierać presji i zmuszać ich do wyjawienia jakichś szczegółów z prywatnego życia. Jeżeli taka sytuacja zdarzy się podczas szkolenia, trener powinien potraktować to poważnie i szybko zareagować — przeprosić, podjąć temat na nowo, a zaistniałą sytuacją omówić wykorzystując swoje doświadczenie edukacyjne;
- scenki mogą uruchomić stereotypy. Scenki z podziałem na role odzwierciedlają to, co uczestniczący w nich myślą o innych ludziach.

Trener, jeśli zauważy, że w wypowiedziach i zachowaniu pojawiają stereotypy, powinien podczas omówienia ćwiczenia zapytać uczestników: „Czy sądzicie, że ludzie, których graliście naprawdę tacy są?” oraz „Skąd zaczerpnęliście informacje, na podstawie których zagraliście bohatera w określony sposób?”.

Dobrze jest pamiętać o tym, aby uczestnicy byli świadomi potrzeby krytycznej oceny informacji, na podstawie których kształtują sobie obraz otaczającego ich świata.

► **Zajmowanie pozycji**

Metoda ta pozwala uczestnikom osobiście doświadczyć i zauważyć niedostrzegane wcześniej różnice pomiędzy nimi. Przed wykorzystaniem tej metody warto dokładnie przedstawić całość ćwiczenia tak, aby nikt nie został postawiony w sytuacji dla niego kłopotliwej, zmuszającej go do odpowiedzi na intymne pytania. Niezwykle ważne jest, aby stworzyć uczestnikom możliwość bezpiecznego wycofania się z ćwiczenia.

► **Gry dydaktyczne**

Gra to zabawa, prowadzona według ściśle określonych zasad postępowania, zwanych najczęściej regułami. Gra jest grą dydaktyczną, jeśli dzięki niej daje się zrealizować założony cel dydaktyczno-wychowawczy (wg Okonia).

Gry pozwalają na kształtowanie szeregu umiejętności uniwersalnych, uczą respektowania reguł, przeżywania porażek i zwycięstw, logicznego myślenia i wybierania właściwych strategii. Uczą współdziałania i każdemu uczestnikowi gry zapewniają aktywność. Dobrze zaprojektowane gry kształtują wiele umiejętności poznawczych i społecznych: rozwiązywania problemów, analizy wiedzy pod kątem jej przydatności do rozwiązania problemu, prowadzenia dyskusji i negocjacji, obserwowania skutków podjętej decyzji, dokonywania korekt w zmieniających się warunkach decyzyjnych.

Wiele odmian gier dydaktycznych i mało precyzyjne kryteria podziału powodują, że systematyka gier nie jest jednoznaczna.

J. L. Taylor wydzielił następujące grupy gier:

- gry problemowe (ang. *case studies*), zawierające szczegółowy opis dobranych celowo sytuacji problemowych, które następnie stanowią dla uczestników materiał do analizy,
- gry problemowo-dyskusyjne (incydentalne) — ich uczestnicy rozwijają postawiony problem w toku wymiany poglądów,
- gry dyskusyjne, w których uczestnicy grają role hipotetyczne i konfrontują swoje strategie w sposób werbalny,
- gry symulacyjne, w których uczestnicy współdziałają ze światem modelowym za pomocą ścisłych reguł,
- gry sprawdzające, skonstruowane tak, aby możliwe było zbadanie reakcji uczestników na prawdopodobne sytuacje oraz stworzenie im sytuacji do podejmowania decyzji,
- gry komputerowe, stanowiące specyficzną odmianę gier symulacyjnych, w których model rzeczywistości tworzony jest przez program komputerowy.

► Gry psychologiczne

Zgodnie z kryterium celu rozróżnia się następujące rodzaje gier psychologicznych:

- służące rozwojowi społecznemu,
- służące rozwojowi osobistemu,
- kształtujące koncentrację,
- wprowadzające w środowisko.

Szczególną rolę w grach psychologicznych odgrywa interakcja pomiędzy pojedynczymi uczestnikami lub grupami, dążącymi do określonego celu.

► Symulacja

Symulacja stanowi odzwierciedlenie sytuacji potencjalnie realnej. Uczestnikom daje możliwość przeżycia zdarzeń, zastanowienia się nad tym co się stało i co mogłoby się stać, gdyby zostały podjęte inne decyzje. Ideą symulacji jest doskonalenie konkretnych życiowych umiejętności. W symulacji można wypróbować różne zachowania i różne możliwe rozwiązania problemów. Można uczyć się na własnych błędach i to na dodatek w bezpiecznej sytuacji ćwiczeniowej, w której pozostali członkowie grupy pomagają zrozumieć zaistniałe zjawiska. Ich doświadczenia i myśli mogą stać się impulsem do spojrzenia na znaną sprawę w nowym świetle i z nowej perspektywy. W efekcie można podjąć nowe decyzje i przyjąć nowe rozwiązania. W ćwiczeniu można przecież nieudane zachowania poddać korekcie.

► Studium przypadku — (ang. *case study*)

Metoda polegająca na analizie przedstawionego opisu zdarzenia, przypadku, zawierającego jakiś problem. Celem analizy jest uzyskanie, na podstawie jednostkowych zdarzeń, szerszej wiedzy

pozwalającej na zrozumienie jakiegoś zjawiska, czy procesu oraz grupowa analiza możliwych rozwiązań danego problemu.

Do opisu przypadku mogą być wykorzystane akty prawne, artykuły prasowe, wywiady prezentowane na wideo lub taśmie magnetofonowej, filmy dokumentalne, audycje radiowe, dane statystyczne, rysunki satyryczne, fotografie, pamiętniki, literatura. Materiał powinien być zaprezentowany w formie zrozumiałej, przystosowanej do pracy indywidualnej lub grupowej.

Sytuacja musi być realistyczna i dość złożona, by sygnalizowała możliwość wielu rozwiązań.

Metoda stwarza zespół okoliczności oparty na prawdziwych wydarzeniach i pozwala na zastosowanie wiedzy i umiejętności w praktyce.

Metoda studium przypadku ma kilka faz:

- poznanie opisu przypadku — rozumienia sytuacji, czyli tego, co się zdarzyło, wyjaśnienie trudnych pojęć, nazw i terminów,
- diagnoza i sformułowanie problemów, ustalenie jakiego problemu zasadniczego dotyczy to zdarzenie, jakie są jego przyczyny,
- propozycje rozwiązań problemu,
- prognozowanie następstw i konsekwencji rozwiązań,
- dyskusja nad przyjętymi rozwiązaniami i wybór rozwiązania optymalnego.

Podstawowymi zaletami tej metody jest stymulowanie aktywności uczestników przez konieczność pracy w grupie, wymiany poglądów, wypracowanie wspólnych rozwiązań; kształtowanie zdolności samodzielnego myślenia, zastosowania zasad teoretycznych do rozstrzygnięcia konkretnych problemów, wyrabianie nawyku krytycznej analizy treści zawartych w materiale .

► **Obrazki i fotografie**

Artyści mawiają: „Obraz jest wart tyle, co tysiąc słów”. Wizualne wyobrażenia są narzędziami mającymi dużą moc zarówno w zakresie dostarczania informacji, jak i rozbudzania zainteresowań. Trener powinien pamiętać o tym, że rysowanie jest również ważną formą wyrażania siebie i komunikacji, nie tylko dla tych, którzy preferują wizualny styl myślenia, ale również dla tych, którzy są słabsi w komunikacji werbalnej.

Wskazówki dla uczestników do stworzenia kolekcji obrazków:

- Obrazki są tak wszechstronnym narzędziem, że zgromadzenie własnego zbioru może być dużym ułatwieniem dla osób prowadzących ćwiczenie. Obrazki można gromadzić korzystając z licznych źródeł, na przykład gazet, magazynów, plakatów, ulotek biur podróży, pocztówek lub kartek świątecznych.
- Wytnijcie obrazek, umieśćcie go na papierze i przykryjcie przezroczystą, samoprzylepną folią, aby utworzone przez was plansze były trwałe, ładne i łatwe w użyciu. Wasz zbiór będzie zestawem, jeżeli wszystkie plansze będą tego samego rozmiaru. Idealny rozmiar to A4, ale może to być również A5.

- Dobry pomysł to ponumerowanie wszystkich obrazków na odwrocie i zanotowanie (w innym miejscu, dla własnej wygody) źródła, oryginalnego tytułu i innych użytecznych informacji. W ten sposób uczestnicy będą reagować wyłącznie na sam obrazek i nie będą skupiać uwagi na zbędnych informacjach.
- Wybierając obrazki, szukajcie różnorodności. Uwzględnijcie takie kwestie, jak płeć, rasa, sprawność i niepełnosprawność, wiek, narodowość i kultura, również subkultury. Postarajcie się mieć zestaw obrazków dotyczący Północy, Południa, Wschodu i Zachodu, różnych środowisk naturalnych i kulturowych. Zwróćcie też uwagę, jakie wrażenie robią pojedyncze obrazki ze względu na swój rozmiar i kolor. By nie przekłamać odbioru obrazka, starajcie się tak je dobierać, żeby wasza kolekcja była względnie jednorodna.

► Prasa, radio, telewizja i internet

Media są niezawodnym źródłem materiału do dyskusji. Dyskutowanie o treści jakiegoś przekazu i o sposobie jej przedstawienia, analizowanie uprzedzeń i stereotypów zawsze jest ciekawym zajęciem.

Źródło:

Klimowicz A., *Metody aktywizujące w pracy z dorosłymi* (w:) *Poradnik edukatora*, red. M. Owczarz, Wyd. CODN, Warszawa 2005

Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą, CODN i Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży Szansa, Warszawa 2005

Stosowanie aktywizujących metod nauczania, red. E. Grala, Społeczne Towarzystwo Oświatowe, Kraków 2005

WSKAZÓWKI DLA TRENERÓW

► Praktyczne wskazówki dla trenerów prowadzących warsztaty dotyczące dyskryminacji

Szkolenie to najczęściej krótkoterminowy, planowany proces uczenia się, w czasie którego uczestnicy zdobywają wiedzę i doświadczenie związane z jakąś dziedziną. Nie jest to jednak definicja wyczerpująca w całości istotę tego zjawiska. To jak definiujemy szkolenie zależy od wielu czynników — czasu, kontekstu, potrzeb szkoleniowych uczestników, itp.

Pakiet edukacyjny „Antydyskryminacja” koncentruje się przede wszystkim na tematyce i kontekście społecznym. Ma to znaczący wpływ na rozumienie procesu szkoleniowego dotyczącego zagadnień związanych z dyskryminacją i wymaga konkretnych kompetencji i doświadczenia ze strony osób, które będą trenerami właśnie w tej dziedzinie.

Jakie cechy ma szkolenie dotyczące dyskryminacji?

- związane jest z konkretną problematyką, zakładającą określone cele edukacyjne dotyczące zjawiska dyskryminacji, poszerzania świadomości, przeciwdziałania dyskryminacji, likwidowania stereotypów i uprzedzeń w stosunku do różnych grup i osób reprezentujących mniejszości narodowe, kulturowe i społeczne;
- dotyczy zwiększania kompetencji uczestników (wiedzy, umiejętności i postaw) w zakresie problematyki antydyskryminacyjnej;
- zakłada stosowanie różnorodnych metod, opartych na uczeniu się przez doświadczenie, współpracę i rozwiązywanie problemów;
- oparte jest na pełnym zaangażowaniu uczestników i trenerów w cały proces szkoleniowy, od planowania szkolenia po jego ewaluację — proces uczenia się polega na interakcjach pomiędzy samymi uczestnikami oraz uczestnikami i trenerami;
- jest modyfikowalne, ponieważ zakłada wpływ uczestników na tworzenie programu i dostosowywanie go do ich potrzeb;
- traktuje obecne doświadczenia uczestników oraz ich kompetencje jako punkt wyjścia do dyskusji i dalszej pracy;
- wykorzystuje ćwiczenia, które zachęcają uczestników do podejmowania określonych działań w ich środowisku i społeczności;
- skupia się na promowaniu tolerancji, niedyskryminacji, ludzkiej różnorodności i praw człowieka.

Wiele z wymienionych powyżej cech szkolenia dotyczącego zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji pokrywa się z cechami innych szkoleń, są jednak wśród nich takie, które wyraźnie je odróżniają. Jedną z nich jest zwiększanie kompetencji uczestników w zakresie problematyki antydyskryminacyjnej. Kompetencje należy rozumieć w tym przypadku jako wypadkową wiedzy, umiejętności, postaw i wartości. Oznacza to, iż podczas szkolenia chcemy przekazać wiedzę dotyczącą dyskryminacji, jej postaci i przejawów, sposobów jej rozpoznawania oraz aspektów prawnych dotyczących jej przeciwdziałania. Umiejętności są także niezwykle ważne. Chcemy bowiem, by uczestnicy umieli rozpoznawać zjawiska dyskryminacji, by wiedzieli co zrobić, gdy mają z nią do czynienia oraz potrafili przekazać zdobytą wiedzę innym. Bardzo istotne jest także kształtowanie postaw. Chcemy, aby uczestnicy szkolenia, jako osoby zaangażowane w przeciwdziałanie dyskryminacji, sami byli tolerancyjni, doceniali wartość ludzkiej różnorodności i szanowali prawa innych ludzi.

Oto kilka wskazówek, które mogą pomóc trenerom w prowadzeniu szkoleń antydyskryminacyjnych:

- Zarówno trener, jak i uczestnicy są zobligowani do przestrzegania pewnych zasad ułatwiających pracę w grupie. W tym celu warto wspólnie z uczestnikami ustalić takie zasady (zobacz: ćwiczenie „Zasady współpracy”).
- Na początku szkolenia zawsze należy poznać oczekiwania uczestników i pozwolić im zorientować się w planowanym przebiegu szkolenia, przedstawiając tematy, które będą poruszane

danego dnia. Nie należy jednak wręczać szczegółowego planu zajęć. Ze względu na charakter szkolenia należy zachować możliwość zmiany rozkładu zajęć, a być może również niektórych ćwiczeń, w zależności od przebiegu zajęć w danej grupie i potrzeb uczestników.

- Trener powinien mieć uporządkowany plan dnia, ułożony według zamierzonych celów. Nie należy jednak rygorystycznie podporządkowywać się takim planom — często konieczne jest ich modyfikowanie zależnie od przebiegu procesu szkoleniowego (z zachowaniem jednak celów danego planu).
- Trener nie powinien przerywać ożywionych dyskusji tylko po to, by przestrzegać ustalonego czasu — takie dyskusje mogą ułatwiać zrozumienie tematu.
- Trener powinien prowadzić warsztaty w taki sposób, aby uczestnicy koncentrowali się na zagadnieniach istotnych dla tematyki szkolenia. Jego zadaniem jest podtrzymywanie tematu dyskusji, ale nie tłumaczenie i narzucanie uczestnikom, na czym mają się koncentrować. Lepszym sposobem skłonienia grupy do refleksji jest zadawanie pytań, które pomogą sprowadzić dyskusję na wytyczone tory.
- Trener powinien w jak największym stopniu wykorzystywać wiedzę, umiejętności, doświadczenia i możliwości uczestników. Zdecydowanie ułatwia to pracę, zajęcia będą ciekawsze, a uczestnicy poczują się docenieni. Samo zaś szkolenie będzie dla nich bardziej efektywne, jeśli będą mogli odnieść zdobytą wiedzę do własnych doświadczeń.
- Trener powinien osobiście prezentować pozytywne zachowania, które mogą być wzorcem dla uczestników. Traktować wszystkich z szacunkiem. Dawać każdemu czas na wypowiedź i umożliwić uczestniczenie w dyskusji.
- Wiarygodność i autentyczność trenera są niezwykle istotne, zwłaszcza w czasie prowadzenia szkoleń poszerzających świadomość uczestników na dany temat. Trener powinien wierzyć w to co mówi i starać się stosować to we własnym życiu!
- Ludziom łatwiej mówić o sprawach, które nie są dla nich emocjonalnie obciążające ani nie ingerują zbyt mocno w wyznawane wartości i poglądy. Trener powinien bardzo uważnie i z dużą empatią słuchać, o czym się mówi chętnie, a o czym nie, co stanowi tabu.
- Trener powinien zachęcać uczestników do swobodnego wypowiadania wszystkich opinii.
- Ludzie uczą się najlepiej, jeśli nie dostają gotowych odpowiedzi, ale sami ich poszukują i formułują oraz uzyskują informacje zwrotne. Trener powinien unikać podawania gotowych odpowiedzi, a raczej starać się wesprzeć grupę w poszukiwaniu własnych odpowiedzi na pytania i omawiane kwestie.
- Trener nie powinien wydawać sądów na temat opinii przedstawionych przez uczestników. Jeśli ktoś powie coś bardzo dziwnego lub kontrowersyjnego, powinien zachęcić uczestników do dyskusji, na przykład pytając o ich opinie na temat tego, co zostało powiedziane. Trener nie powinien tolerować osobistych ataków na siebie lub innych uczestników. W takich sytuacjach trzeba zdecydowanie reagować i interweniować.
- Trener powinien dyskutować z uczestnikami na temat pojawiających się w grupie konfliktów. Wykorzystywać je jako przykłady radzenia sobie z ludzką różnorodnością, pytać o podłoże

konkretnych opinii i poglądów. Często poglądy nie są przeciwstawne, a po prostu odmienne — poznając je, można się wiele nauczyć od innych.

- Każde ćwiczenie wymaga bardzo dokładnego omówienia i ewaluacji, jest to bowiem istotny element procesu uczenia się. Można wykorzystać pytania proponowane w poszczególnych ćwiczeniach lub wymyślić własne, w zależności od zakładanych celów i potrzeb grupy.
- Należy pamiętać, że niektóre ćwiczenia, jak gry symulacyjne czy odgrywanie ról, wymagają tzw. odczarowania, czyli wyprowadzenia uczestników z ról. Po zakończonym ćwiczeniu trzeba poświęcić trochę czasu na to, aby uczestnicy nabrali dystansu do swojej roli — po to, by mogli omówić ćwiczenie już z własnej perspektywy. Trener może zaproponować np. krótkie ćwiczenie fizyczne, a na zakończenie powiedzieć: „Nie jesteście już w swoich rolach! Teraz jesteście znów sobą!”
- Jeśli trener decyduje się na wykonanie jakiegoś ćwiczenia z grupą, powinien je bardzo dokładnie przeczytać i przeanalizować, żeby mieć pewność, że dobrze je poprowadzi. Powinien również sprawdzić czy ćwiczenie jest zgodne z zakładanymi celami szkolenia.
- Trener nie może zapomnieć o informacjach zwrotnych. Stanowią one bardzo istotną część treningu, gdyż można się z nich wiele dowiedzieć. Informacje zwrotne powinny być przekazywane zarówno przez uczestników, jak i przez trenera. Nadawca i odbiorca informacji zwrotnej powinni pamiętać o tym, że informacja zwrotna, aby być efektywna i konstruktywna powinna być pożądana przez odbiorcę.

Kryteria skutecznych informacji zwrotnych

Informacja zwrotna wyraża myśli, uczucia, postawy nadawcy w odniesieniu do konkretnych zachowań odbiorcy. Jest informacją o nadawcy, a nie o odbiorcy i ma status opinii, a nie orzeczenia o faktach. Zaczyna się od „**Ja**”: Ja czuję, Ja jestem ... (nazwa uczucia), gdy ... (opis konkretnego zachowania, konkretnej sytuacji).

Dla tych, którzy udzielają informacji zwrotnych:

— Opisz zaobserwowane zachowania

Skuteczne informacje zwrotne opisują zaobserwowane działania bez przypisywania im szczególnych znaczeń. Informacje zwrotne są opisem, a nie osądem.

— Nie bój się wyrażać emocji

Dobra informacja zwrotna mówi innej osobie o emocjach, które wzbudziło w tobie jej zachowanie czy działanie. Emocje te jednak powinny dotyczyć jedynie zachowania, a nie osoby, bez względu na to czy jest to złość, frustracja, zakłopotanie czy zdenerwowanie.

— Okazuj szacunek

Przekazuj informacje zwrotne w sposób pełen szacunku. Nie rań uczuć innych osób.

— Bądź konstruktywny/a

Powiedz, co można zrobić inaczej. Pokaż inne możliwości.

— Zwracaj uwagę na czas

Spróbuj udzielać informacji zwrotnych bezpośrednio po wydarzeniu, o którym mówisz. Daj sobie jednak trochę czasu na przemyślenie i wyciszenie, nie działaj pod wpływem silnych emocji.

Słuchanie informacji zwrotnych może być czasem niezbyt przyjemne. Jeśli ich wysłuchujesz, pomyśl:

— Czy aktywnie słuchasz opisu swoich zachowań czy działań?

— Czy nie krytykujesz osoby przekazującej ci komunikaty zwrotne, tylko po to, aby się bronić lub uzasadnić swoje błędy?

— Czy starannie rozważasz to, o czym jest mowa?

— Czy próbujesz spojrzeć na siebie z dystansu?

— Czy rozważasz pozytywne i negatywne strony zaproponowanych rozwiązań?

— Czy dziękujesz za informacje zwrotne?

► Kilka trudnych pytań i ważnych odpowiedzi

Poniżej znajduje się lista pytań dotyczących sytuacji problemowych, które mogą wydarzyć się w czasie szkolenia. Pod każdym pytaniem umieszczone są odpowiedzi zawierające propozycje wyjścia z tych sytuacji. Nie są to jednak idealne rozwiązania dla wszystkich. Czasami sytuacje problemowe wymagają natychmiastowych działań, często bardzo radykalnych i kontrowersyjnych. Trener powinien być przygotowany na takie sytuacje.

Co zrobić, gdy jedna z osób dominuje w czasie dyskusji, a inni nie mogą w niej uczestniczyć?

Spróbuj zaangażować innych w dyskusję, kierując pytania bezpośrednio do nich. Możesz też zapytać, czy ktoś ma odmienne zdanie na dany temat. Jeśli osoba ta swoją aktywnością zaburza innym uczestnikom proces uczenia się, warto z nią porozmawiać na osobności.

Co robić, gdy niektórzy uczestnicy w ogóle się nie wypowiadają i nie biorą udziału w zajęciach?

Pamiętajcie, że może to być tylko wasze subiektywne wrażenie. W czasie szkolenia spotkacie się nie tylko z osobami, które są naturalnymi liderami i nie boją się wypowiadać publicznie, ale także z osobami, które są nieśmiałe. Niektórym ludziom łatwiej wyrazić swoje zdanie, gdy mają trochę czasu na przemyślenie własnego stanowiska. Możesz im w tym pomóc, dając więcej czasu na pracę w małych grupach czy refleksję indywidualną przed samą dyskusją. Będą mieć wtedy możliwość zapisania swoich przemyśleń.

Co zrobić, gdy cała grupa nie uczestniczy w dyskusji?

To znak, że coś jest nie tak — albo niezbyt jasno przekazałeś/aś instrukcje, albo poruszyłeś/aś temat tabu. Spytaj uczestników o przyczynę ich milczenia. Jeśli to skutek niejasno przekazanych instrukcji, przekaż je ponownie i przeprosz za błąd. Czasami może to być również sygnał, że grupa jest zmęczona i warto pomyśleć o krótkiej przerwie.

Jak reagować, gdy cała grupa wyraża tylko jedną opinię na określony temat, który jest kontrowersyjny?

Przede wszystkim, nie zawsze to, co wydaje się kontrowersyjne dla ciebie, jest kontrowersyjne dla uczestników. Gdy jednak czujesz, że grupa, z różnych powodów boi się wyrażać swoje zdanie, spytaj, czy wszyscy zgadzają się z tą opinią. Jeśli to nie pomoże, możesz przedstawić w formie krótkiego wprowadzenia inną opinię i podać przykłady. Następnie spytaj uczestników, co o nich myślą.

Co zrobić, gdy pojawiają się uogólnienia i błędne informacje na temat omawianych zjawisk czy grup?

Najpierw spytaj, czy ktoś ma odmienne zdanie na dany temat. Jeśli wszyscy się zgadzają, przedstaw fakty, które przeczą tym uogólnieniom czy błędnym informacjom, a następnie spytaj, z jakich źródeł informacji korzystali uczestnicy.

Jak reagować w przypadku konfliktu powstałego w grupie z powodu różnicy poglądów?

Pamiętaj, że nie zawsze będziesz w stanie je od razu rozwiązać. W niektórych przypadkach wystarczy uświadomić uczestnikom, że nie można znaleźć rozwiązania danego problemu w czasie jednej dyskusji. Powieś w widocznym dla wszystkich miejscu jeden duży arkusz papieru i napisz na nim słowo PARKING. Zapisz pojawiające się problemy. Poinformuj uczestników, że mogą zanotować tu wszystko, co wymaga wyjaśnienia czy rozwiązania. Zagadnienia te zostaną wyjaśnione na końcu szkolenia. Jeśli na kartce pojawią się zapisy, pamiętaj, że musisz do nich wrócić

na zakończenie warsztatów. Zaplanuj zatem odpowiednią ilość czasu na ich wyjaśnienie, aby zamknąć dyskusję. Poproś grupę, aby skoncentrowała się na omawianym zagadnieniu, a nie na konflikcie. W pewnych sytuacjach potrzebne może być przeprowadzenie z kimś indywidualnej rozmowy. Jeśli uważasz, że istnieje taka konieczność, zaproponuj rozmowę w czasie przerwy.

Co zrobić, gdy uczestnicy prowadzą rozmowy na boku i przeszkadzają innym?

Najpierw poproś o ciszę. Możesz też przestać mówić. Uczestnicy szybko zorientują się, że zachowują się niestosownie. Zwykle to wystarcza, aby przestali rozmawiać. Jeśli jednak zlekceważą twoją prośbę, powiedz im, że są tu po to, aby zajmować się pewnym zagadnieniem/tematem. Rozmawiając, zabierają czas innym, którzy przyszli na szkolenie w określonym celu.

Jak sobie radzić, gdy jeden z uczestników cały czas atakuje trenera podczas pracy grupowej?

Staraj się być uprzejmy/a. Spytaj innych uczestników o zdanie, jeśli zauważysz, że to zachowanie także ich irytuje. W żadnym wypadku nie próbuj atakować tej osoby, ponieważ będzie to sygnał dla innych, że ci, którzy nie podzielają twojego zdania, nie są przez ciebie traktowani z szacunkiem. Czasami też lepiej zrobić krótką przerwę i porozmawiać z tą osobą w cztery oczy.

Co zrobić, jeśli ćwiczenie jest realizowane zgodnie z waszymi założeniami?

Powodem może być to, iż wybór ćwiczenia nie był trafny, nie odpowiadało ono potrzebom uczestników. Jako trener podjąłeś decyzję, aby je wykonać, kierowałeś się konkretnymi intencjami. Jeśli ćwiczenie nie wychodzi, należy spróbować odpowiednio je zmodyfikować i przeprowadzić do końca. W czasie omawiania ćwiczenia i ewaluacji należy poruszyć tę kwestię i spytać uczestników dlaczego, ich zdaniem, ćwiczenia nie można było zrealizować zgodnie z planem. Warto pamiętać, że wiele ćwiczeń interaktywnych pozwala uczestnikom na popuszczenie wodzy fantazji, co może prowadzić do rezultatów niezgodnych z zakładanymi przez was. Nie należy jednak ograniczać kreatywności uczestników, a gdy widzicie, że ćwiczenie nie jest realizowane zgodnie z waszymi założeniami, należy próbować odpowiednio ukierunkować tok myślenia uczestników.

Jak zareagować, kiedy podczas dyskusji pojawiają się uogólnienie, stereotypy?

Bywa, że w czasie dyskusji o uprzedzeniach i stereotypach możesz usłyszeć następujące stwierdzenia: „Jeśli aż tylu ludzi tak myśli, to musi w tym tkwić ziarno prawdy”, „Wiem, że to stereotyp, ale w gazetach można znaleźć wiele opisów przypadków, które go potwierdzają”.

Oto kilka argumentów, których możesz użyć, aby poradzić sobie z takimi stwierdzeniami:

- Stereotypy są bardzo powszechne w społeczeństwie. Wystarczy pięć minut, aby podać wiele przykładów stereotypów.
- Stereotypy przekazywane są przez media i w procesie wychowania.
- Nawet jeśli świadomie nie myślimy o stereotypach, to i tak na nas wpływają.
- Stereotypy są z reguły negatywne. Najczęściej najpierw zauważamy to, co negatywne.
- Jeśli ktoś nie pasuje do stereotypu, to zamiast zakwestionować zasadność stereotypu, myślimy, że to raczej wyjątek potwierdzający regułę.

- Wszyscy jesteśmy narażeni na negatywne stereotypowe postrzeganie przez innych.
- Postępujemy ciągle tak, aby utwierdzić się w naszym negatywnym postrzeganiu innych, nie zakładając, że mogą mieć dobre intencje.
- Musimy ciągle poszerzać świadomość, żeby stereotypy nie wpływały na nasz sposób postrzegania innych.

Problemy zdarzają się wszędzie. Pamiętaj jednak, że często humor jest najlepszym sposobem przełamywania lodów; pokazuje także, że nie traktujesz swojej roli śmiertelnie poważnie i podchodzisz do siebie z pewnym dystansem.

W tym treningu celem nie jest realizacja wszystkich ćwiczeń zgodnie z planem, nie wszystko musi się udać, najważniejsze są wnioski i refleksje, które mają służyć indywidualnemu rozwojowi każdego uczestnika, rozbudzać jego świadomość dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji.



STRUKTURA SZKOLENIA

Szkolenie realizowane na podstawie ćwiczeń zawartych w pakiecie ma charakter treningu rozbudzania własnej świadomości w obszarze dyskryminacji. Opiera się na uczeniu przez doświadczanie, przeżywanie, poznawanie, odkrywanie. Jego głównym celem jest refleksja nad naturą uprzedzeń, przyczynami dyskryminacji, motywami ludzkich zachowań.

Materiał z ćwiczeniami podzielony jest na pięć części:

▶ 1. Postrzeganie samego siebie

Uwaga uczestników koncentruje się na własnej tożsamości i postrzeganiu samego siebie. Ma to na celu uświadomienie uczestnikom, jak złożona jest nasza tożsamość i co ma wpływ na jej kształtowanie. Istotne jest, aby wiedzieć, gdzie są nasze korzenie, gdyż pomaga nam to lepiej zrozumieć innych ludzi i to, jak oni siebie postrzegają.

W czasie tej części szkolenia uczestnicy zdają sobie nagle sprawę, że w historii ich rodziny zdarzały się migracje, nawet jeśli były to tylko przenosiny do miasta któregoś z jej członków, który opuszczał rodzinną wieś, np. po zawarciu związku małżeńskiego.

▶ 2. Tożsamość grupy

Refleksja na temat aspektów własnej tożsamości poprzez skoncentrowanie się na pozytywnych i negatywnych uprzedzeniach dotyczących grup, których jest się członkiem. Bywa, że jest to pierwsze doświadczenie dla uczestników, w czasie którego odczują jak stereotypowe postrzeganie ich przez innych może być niewygodne i nieprzyjemne.

Ma to także na celu budowanie poczucia dumy wynikającej z przynależności do różnych grup.

▶ 3. Postrzeganie innych

Analiza zjawiska postrzegania innych poprzez ćwiczenia, które pozwalają na ujawnienie swoich uprzedzeń i stereotypów w stosunku do poszczególnych osób czy grup. Ćwiczenia te dotyczą wyobrażeń, historii, które tworzymy, analizując swoją tożsamość, pochodzenie społeczne i kulturowe. Ma to na celu uświadomienie, że wypowiedzi na temat różnych ludzi mówią więcej o nas samych niż o innych.

▶ 4. Wpływ uprzedzeń

Refleksja nad uprzedzeniami, w celu zrozumienia zagadnień związanych z ludzką różnorodnością i kształtowaniem postaw tolerancji i empatii. Ta część treningu jest bardzo trudna, ponieważ

trener poprzez ćwiczenia stara się pokazać uczestnikom, że myślenie w sposób stereotypowy nie jest czymś złym, dopóki ktoś nie postępuje lub nie zachowuje się wobec innych ludzi według tych stereotypów. Trener powinien tak kierować procesem, aby uczestnicy zdali sobie sprawę ze swojego stereotypowego myślenia i chcieli to myślenie zmienić.

► 5. Definicja dyskryminacji

Istotne jest w pracy z niektórymi grupami by przed rozpoczęciem części treningowej szkolenia wspólnie ustalić definicję dyskryminacji i zachowań antydyskryminacyjnych. Należy wtedy wykonać tę część treningu na początku szkolenia. Jeśli natomiast trener będzie chciał wykorzystać ją do sprawdzenia zdobytej przez uczestników wiedzy i ich poziomu wrażliwości na poruszaną tematykę, należy tę część wykonać pod koniec szkolenia.

JAK PROWADZIĆ ĆWICZENIA?

Szkolenie służące pogłębieniu świadomości jest poświęcone przede wszystkim ćwiczeniom, a tylko w niewielkiej części zajęciom teoretycznym. Ćwiczenia praktyczne są podstawą aktywnego uczenia się w czasie warsztatów. To właśnie w czasie ich wykonywania ludzie zdają sobie sprawę z ludzkiej różnorodności, a zdobyta w ten sposób wiedza na długo zostaje w pamięci.

Bardzo istotną kwestią w prowadzeniu warsztatów jest dostosowanie proponowanego materiału do potrzeb uczestników i atmosfery w grupie. Trener powinien wypracować sobie własny sposób korzystania z proponowanych ćwiczeń w czasie szkolenia.

Zaleca się dokonywanie adaptacji ćwiczeń i ich treści do potrzeb grupy czy poruszanej w danym momencie tematyki. Propozycje takich zmian znajdują się również w scenariuszach. Być może propozycje będą inspiracją dla trenerów.

Zawarte w pakiecie ćwiczenia warto potraktować jako sugestie, a nie doskonałe rozwiązania, które sprawdzają się w każdej sytuacji.

Niektóre ćwiczenia pasują do różnych modułów szkolenia. Dzięki temu można pominąć pewne części zajęć, skupić się na jakimś konkretnym zagadnieniu, jeśli na przykład szkolenie zaplanowane jest tylko na pół, a nie cały dzień albo ma charakter cykliczny i stwarza szansę na kolejne spotkanie z tą grupą. Najważniejsze jednak, żeby trener zdawał sobie sprawę, dlaczego chce wykonać dane ćwiczenie i jaki jest jego cel, czyli co chce osiągnąć.

Proponujemy również ćwiczenia zawierające materiały pomocnicze w postaci kart zadań. Modyfikując je należy pamiętać, by uwzględnić te zmiany w kartach zadań.

KONTRAKT GRUPOWY

W tej części znajdziecie propozycję krótkiego ćwiczenia, które pomoże wam w zawarciu kontraktu z grupą. Warto taki kontrakt zawrzeć na początku szkolenia, tłumacząc jednocześnie uczestnikom jego znaczenie. Nie jest to bowiem ćwiczenie ściśle związane z tematyką szkolenia. Pozwala jednak uporządkować i ustalić zasady pracy w grupie, które zaakceptują uczestnicy i trenerzy. Zasady te powinny być jasne dla wszystkich, realne i konkretne. Warto także zastanowić się wspólnie z grupą, jakie działania podejmiecie, jeśli jeden lub kilku uczestników nie zastosuje się do zasad wypracowanych wspólnie przez wszystkich. Ważne jest to, w jaki sposób będziecie rozwiązywać pojawiające się problemy czy konflikty. Sporządzony przez całą grupę kontrakt powinien być umieszczony podczas szkolenia w widocznym miejscu. W czasie tego ćwiczenia rola trenera nie skupia się tylko na ułatwianiu dyskusji. Powinien on/ona też aktywnie w nim uczestniczyć i proponować zasady, które zostaną przedyskutowane na forum grupy.



ZASADY WSPÓŁPRACY

Cele

- wypracowanie zasad współpracy w grupie,
- kształtowanie postaw szacunku wobec innych,
- kształtowanie umiejętności prezentowania własnego zdania, dyskusji i negocjowania.

Czas

10 minut

Materiały

arkusz papieru i markery

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca w dużej grupie, burza mózgów

► Przebieg zajęć

Na dużym arkuszu papieru napisz wyraźnie słowo „zasady” w następujący sposób:

Z
A
S
A
D
Y

Następnie poproś uczestników o zaproponowanie zasad, które powinny obowiązywać w grupie w czasie całego szkolenia, aby ułatwić współpracę. Zapisuj propozycje na arkuszu, wykorzystując słowo „zasady” jak hasło w krzyżówce. Jeśli zatem ktoś zaproponuje SZACUNEK, zapisz SZ przed literą A w słowie ZASADY i CUNEK po tej literze. Litery z wyrazu „zasady” mogą znajdować się na początku zaproponowanych przez uczestników wyrazów, na końcu lub w środku. Jeśli pojawi się słowo, które nie zawiera jakiegś litery z wyrazu „zasady”, np. y lub z, zapisz je z boku kartki.

Zapytaj uczestników, dlaczego wybrali te właśnie słowa (zasady) i poproś o wyjaśnienie ich znaczenia, aby wszyscy je rozumieli i interpretowali jednoznacznie. Warto zwrócić uwagę na znaczenie poszczególnych zapisów w kontekście zachowań, np. szacunek na poziomie zachowań może oznaczać, że nie przerywam innym, kiedy mówią; nie wyśmiewam, kiedy nie zgadzam się z jakąś opinią, itp.

Powiedz, że te zasady należy uważać za kontrakt między wszystkimi uczestnikami zajęć, i że obowiązują one także trenerów.

Nie zapomnij zapytać uczestników, czy akceptują wszystkie spisane zasady. Możesz zaproponować, aby każdy złożył na wspólnie stworzonym kontrakcie swój podpis na znak akceptacji i odpowiedzialności.

► **Dodatkowe informacje**

Na tej liście powinny znaleźć się takie zasady jak: szacunek, otwartość, jedna osoba mówi — inni słuchają itp. Jeśli nie zostaną one zaproponowane przez uczestników, możesz to zrobić sam/a.

Dodaj także następujące zasady:

- używamy komunikatów „ja” — każdy uczestnik mówi za siebie, a nie „my”, „ludzie mówią” czy „wszyscy wiedzą”,
- „stop” — uczestnicy mają prawo do odmowy udziału w ćwiczeniu lub wycofania się z niego, jeśli poczują się wyjątkowo niezręcznie,
- PARKING — arkusz papieru, na którym można zapisywać pojawiające się wątpliwości czy pytania; te wszystkie kwestie spróbujecie rozwiązać wspólnie pod koniec szkolenia.

Zamiast wyrazu „zasady” możesz zaproponować inny.

POSTRZEGANIE SAMEGO SIEBIE

Ćwiczenia, zaproponowane w tej części pozwolą uczestnikom na wzajemne poznanie się oraz ułatwią zainicjowanie dyskusji na temat dyskryminacji. Można je przeprowadzić także z grupą, która dobrze zna się. Pozwalają one bowiem na poszerzenie informacji na temat osób, o których już dużo wiemy.

„Opowieść o imionach” wymaga od uczestników opowiedzenia krótkiej historyjki na temat swojego imienia lub nazwiska, jego pochodzenia lub znaczenia oraz określenia stosunku do własnego imienia (lubię, nie lubię). Warto zachęcać uczestników do powiedzenia o sobie tego, co sami chcą przekazać o sobie innym. Jest to ćwiczenie łatwe i często bardzo zabawne. Trener również powinien wziąć udział w tym ćwiczeniu.

Ćwiczenie „Fragmenty mojej tożsamości” wymaga od uczestników koncentracji i czasu na zastanowienie się nad różnymi aspektami własnej tożsamości. Ćwiczenie to pomaga zidentyfikować grupy, do których przynależymy lub których częścią się czujemy, np. identyfikujemy się z nimi z powodu wspólnie wyznawanych wartości. Może być też formą wprowadzenia do tematyki dyskryminacji. Ćwiczenie to wymaga uwagi i pewnej ostrożności. Należy zadbać o to, aby uczestnicy mieli możliwość mówienia i pisania tylko o tym, o czym sami chcą mówić publicznie. Trener powinien ułatwiać dyskusję i kontrolować czas. Nie jest zatem wskazane, aby osoby prowadzące szkolenie brały w nim udział jako uczestnicy.



OPOWIEŚĆ O IMIONACH

Cele

- wzajemne poznanie się,
- rozwijanie umiejętności prezentacji i wypowiedzania się na forum,
- rozpoznawanie powiązań pomiędzy własnym imieniem a tożsamością,
- refleksja nad znaczeniem imienia, jego wpływem na życie i funkcjonowanie społeczne,
- rozpoznawanie różnorodności w ramach grupy (np. narodowość, pochodzenie społeczne).

Czas

zależny od liczby uczestników, np. 30 minut dla 20 uczestników

Materiały

papierowa taśma klejąca lub identyfikatory (do zapisania imienia)

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca w dużej grupie

► Przebieg zajęć

Poproś uczestników, aby napisali na kawałku papierowej taśmy klejącej lub na identyfikatorze swoje imię (może być też nazwisko lub przezwisko, jeśli chcą) i umieścili taśmę lub identyfikator w widocznym miejscu na ubraniu.

Następnie poproś, by każdy kolejno przedstawił jakąś historię związaną ze swoim imieniem.

Jeśli trener chce przedstawić sposób prezentacji — może rozpocząć.

Uczestnicy mogą zdecydować, czy chcą mówić o swoim imieniu, czy nazwisku, czy o jednym i drugim.

W razie konieczności możesz to ułatwić, zadając następujące pytania:

- Dlaczego rodzice wybrali to imię dla ciebie?
- Skąd pochodzi twoje imię?
- Czy lubisz swoje imię?
- Czy jest to imię, które otrzymałeś/otrzymałaś przy urodzeniu? Jeśli nie, to w jaki sposób ci je nadano?

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja

Gdy wszyscy już się przedstawią, możesz rozpocząć dyskusję, zadając pytania:

- Czy to ćwiczenie jest powiązane z tematyką naszego szkolenia? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- Co imię może nam powiedzieć o czyjejś tożsamości czy pochodzeniu?
- Co imiona mówią nam na temat świadomości kulturowej czy sytuacji pokolenia?
- Co imiona mogą nam powiedzieć o społeczeństwie w kontekście symbolicznym lub politycznym?
- Dlaczego pewne imiona lubimy, a innych nie? Czy ma wpływ na postrzeganie samego siebie, identyfikację z pewnymi grupami czy pochodze kulturowe?

► Dodatkowe informacje

„Imię własne człowieka jest najwierniejszym towarzyszem od kolebki aż do grobu, wyrazem tak często w rodzinie wymawianym, pełnym uroku dla kochanki, pełnym uczucia najgłębszej miłości dla matki, jest wreszcie monogramem i pieczęcią osoby, powierzoną cechą narodowości, echem pewnych idei i sympatii”. — Zygmunt Gloger⁹

Ludzie nadają nazwy sobie i otaczającemu światu od początku jego istnienia. To, co nienazwane nie istnieje w ludzkiej świadomości. W różnych epokach i kulturach wybór imienia często uzasadniany jest poglądami magiczno — religijnymi, konkretnymi przesłankami, cechami charakterologicznymi, patronatem odpowiedniego świętego, itp.

Imię stanowi o istocie osoby, która je otrzymuje. Magiczny lub psychiczny związek imienia z naszym „ja” sprawia, że staje się ono częścią nas samych.

Znajomość imion nie tylko umożliwia nam odróżnienie konkretnych osób w tłumie innych, ale również staje się elementem klasyfikacji i porządkowania świata w zależności od czynników kulturowych, społecznych i ekonomicznych.

Źródło:

Ulrich S. (red.), *Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2000

⁹ M. Buchowski, *Nienazwane nie istnieje*, w czas.: „Charaktery”, nr 7, 2005



FRAGMENTY MOJEJ TOŻSAMOŚCI

Cele

- wzajemne poznanie się,
- refleksja na temat własnej identyfikacji z różnymi grupami i postrzegania samego siebie.
- wyjaśnienie, czym jest tożsamość i co się na nią składa,
- kształtowanie postaw otwartości i tolerancji.

Czas

30–40 minut

Materiały

karta zadań — materiał pomocniczy nr 1

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca indywidualna, praca w grupach (wariantowo), praca w dużej grupie

► Przebieg zajęć

Na początku wyjaśnij, że ćwiczenie to dotyczy identyfikacji uczestników z różnymi grupami. Następnie rozdaj karty zadań. Poinformuj uczestników, że karty nie będą zbierane.

► Część 1 (praca indywidualna; 10 min)

Poproś uczestników o napisanie swojego imienia na środku karty zadań, pomiędzy narysowanymi pięcioma polami. Następnie poleć, aby w pięć pustych pól wpisali nazwy grup, z którymi się utożsamiają lub czują, że do nich należą.

Poproś, aby wykonali to ćwiczenie spontanicznie, bez zastanawiania się. Zaznacz, że zawsze mogą zmienić wpisane nazwy później, po zakończeniu ćwiczenia.

Jeśli uczestnicy spytają cię o przykład, możesz podsunąć kilka pomysłów, np. grupy zawodowe, religijne, narodowe itp. Uważaj, gdy będziesz podawać przykłady, możesz bowiem zasugerować uczestnikom odpowiedzi i w ten sposób ograniczyć ich inwencję.

Poproś, aby każdy podkreślił grupę, która w danej chwili wydaje mu się najważniejsza.

► Część 2 — wariantowo (praca w grupach; 10 min)

Poproś uczestników, aby dobrali się w pary i przedstawili sobie nawzajem grupy, które reprezentują, a także zastanowili się, czy odpowiada im przynależność do tych grup. Przeznacz na to 10 minut.

▶ Część 3 (praca w dużej grupie; 10 min)

Wytlumacz uczestnikom, na czym będzie polegała ta część ćwiczenia.

Powiedz, że za chwilę będziesz odczytywać nazwy pewnych kategorii. Jeśli wyczytana przez ciebie kategoria odpowiada grupie zapisanej przez uczestnika na karcie zadań, to osoba ta powinna wstać. W czasie tej części ćwiczenia nie można rozmawiać, należy tylko obserwować sytuację.

Powiedz uczestnikom, że mogą nie wstawać, jeżeli nie chcą upubliczniać swoich wyborów.

Po przeczytaniu przez ciebie pierwszej kategorii i powstaniu uczestników identyfikujących się z nią, poproś by ci, dla których ta kategoria jest najważniejsza, pozostali w pozycji stojącej — reszta siada. Po kilku sekundach wszyscy siadają, podajesz następną kategorię i powtarzasz tę samą procedurę. Upewnij się, że wszyscy siedzą, zanim przeczytasz następne hasło. Nie spiesz się! Jeśli okaże się, że przy pewnych kategoriach nikt nie wstaje, nie wyczytuj od razu następnej, ale pomilcz przez kilka sekund.

Proponowane kategorie:

- religia
- pochodzenie
- płeć
- orientacja seksualna
- zawód
- wiek
- status społeczny
- hobby, czas wolny
- rodzina
- przyjaciele
- szkoła, uniwersytet
- sport
- działalność charytatywna
- orientacja polityczna
- sąsiedztwo, dom
- język
- mniejszości
- muzyka i sztuka
- zwyczaje żywieniowe (np. wegetarianizm)

Kategorie mogą być dobrane w zależności od potrzeb. Podana lista jest tylko propozycją.

Możesz ją uzupełnić lub stworzyć inną.

Po wykorzystaniu listy zaproponowanych kategorii poproś uczestników o dodanie innych, których nie wymieniłeś, a być może pojawiły się w ich kartach zadań lub wydają się im istotne. Wprowadzając nowe kategorie realizuj ćwiczenie w ten sam sposób jak poprzednio.

▶ Część 4 — omówienie ćwiczenia i ewaluacja (5–10 min)

Omów ćwiczenie z uczestnikami i zapytaj o ich wrażenia.

Proponowane pytania:

- Czy coś sprawiało wam trudność w czasie wykonywania tego ćwiczenia?
- Jak się czuliście, gdy staliście sami, a jak kiedy stali prawie wszyscy?
- Co czuliście, gdy siedzieliście sami (lub prawie sami), podczas gdy inni stali?
- Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat innych osób w grupie? Czy coś was zaskoczyło?
- Czy są jakieś grupy, przy których trudniej jest stać bądź siedzieć?
- Czy zależy to od tego, czy lubi się przynależność do danej grupy?
- Czy odkryliście w czasie tego ćwiczenia, że nie pomyśleliście o różnych grupach, do których należycie? Jaki jest tego powód? Czy miało to wpływ na wasze samopoczucie?
- W czasie ćwiczenia nie mieliście szansy wyjaśnienia, dlaczego wstawaliście. Czy nie mieliście wrażenia, że znajdujecie się w niezręcznej dla was sytuacji?
- Czym jest tożsamość? Czy można ją jednoznacznie zdefiniować? Jak kształtuje się tożsamość człowieka? Co ma na to wpływ?

► **Dodatkowe informacje**

W ćwiczeniu ważne jest, żeby zwrócić uwagę na to, że tożsamość oznacza przynależność do wielu grup (dlatego symbolicznie składa się z fragmentów). Powinno się podkreślić fakt, że nie mamy świadomości tego, że należymy do pewnych grup, bo przynależność do nich wydaje nam się oczywista (np. kolor skóry, płeć, pochodzenie). Pokazanie, że każdy w różnych sytuacjach identyfikuje się z różnymi grupami i że nikt nie jest wyłącznie kimś, np. kobietą, Romem, nauczycielem czy policjantem, uświadamia nam, że ludzi nie da się określić jedynie na podstawie płci, narodowości, wyznania czy wykonywanego zawodu.

Pytanie: Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat innych osób w grupie? — może prowadzić do nadinterpretacji czy stereotypowego postrzegania innych. Wytłumacz uczestnikom, że fakt, że ktoś wstał po wyczytaniu kategorii „orientacja seksualna” niekoniecznie oznacza, że osoba ta jest orientacji homoseksualnej. Może to równie dobrze oznaczać, że ktoś zdefiniował siebie jako osobę heteroseksualną. Wstanie po wyczytaniu kategorii „religia” czy „orientacja polityczna” może oznaczać, że osoba zdefiniowała siebie jako ateistę czy kogoś niezainteresowanego polityką, itp.

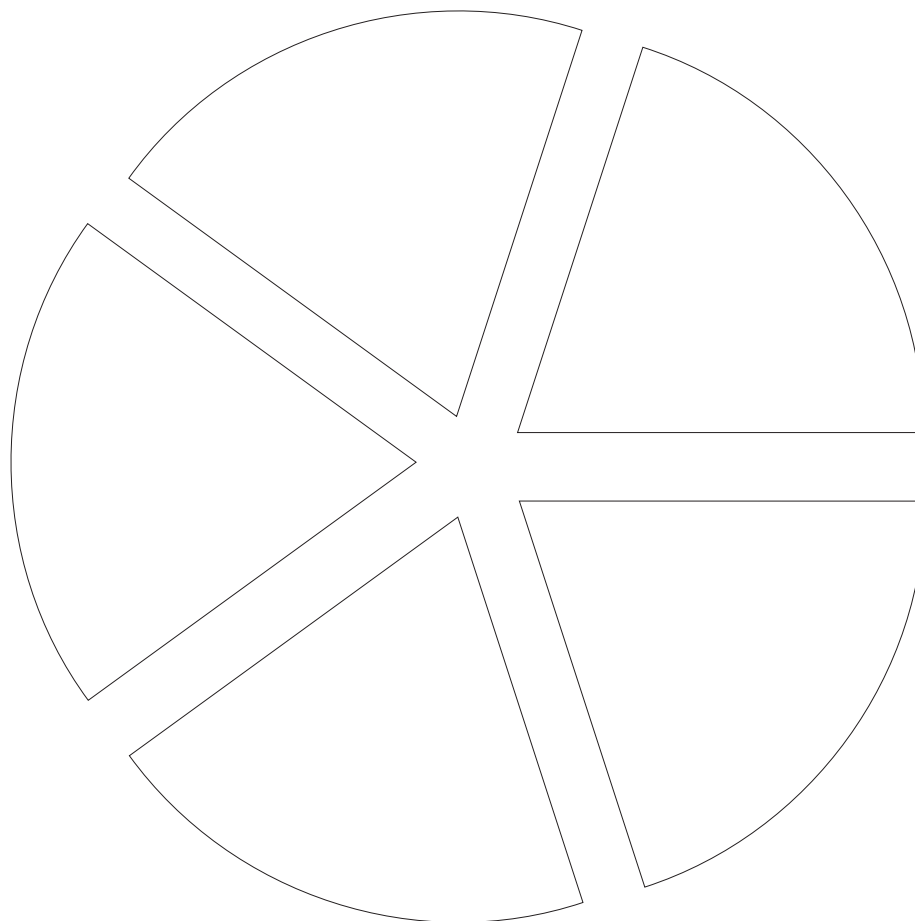
Jeśli podczas ćwiczenia, na którymś jego etapie, pojawi się śmiech, żarty, uwagi — trener powinien zareagować i zapytać, co się dzieje, co jest przyczyną takiego zachowania. Należy wyjaśnić, że ćwiczenie odwołuje się do naszych wartości, dotyczy grup i osób, które są w naszym życiu ważne. Tego typu reakcje mogą być bardzo przykre, mogą także powodować spadek poczucia bezpieczeństwa i otwartości w grupie.

Materiał pomocniczy nr 1

FRAGMENTY MOJEJ TOŻSAMOŚCI

Karta zadań

Wpisz swoje imię na środku niżej przedstawionego koła. Następnie w pięciu zaznaczonych polach umieść nazwy grup, z którymi się identyfikujesz.



TOŻSAMOŚĆ GRUPY

Scenariusze proponowane w tej części pakietu pozwalają na rozpoczęcie dyskusji na temat stereotypów, źródeł i przyczyn ich powstawania, a także ich konsekwencji w życiu codziennym i relacjach międzyludzkich. Są one także naturalną kontynuacją tematyki rozpoczętej w części „Postrzeganie samego siebie”. Pozwolą uczestnikom na bliższe i dokładne przyjrzenie się grupom, z którymi sami się utożsamiają i identyfikują oraz doprowadzą do refleksji na temat tego, jak postrzegamy innych. Proponowane ćwiczenia mają charakter interaktywny i wykorzystują głównie pracę w parach.

Scenariusz „Targowisko cech” jest zaprezentowany jako osobny, ale powinien być wykonany zaraz po „Fragmentach mojej tożsamości”, opisanych w poprzedniej części. Trener, który zdecydował się na wykonanie proponowanych w tej części ćwiczeń, powinien skupiać się na dokładnym przekazaniu instrukcji, nie jest natomiast wskazany jego bezpośredni udział.



TARGOWISKO CECH

Zaleca się zrealizowanie tego scenariusza bezpośrednio po „Fragmentach mojej tożsamości”.

Cele

- analiza zjawiska etykietowania z powodu przynależności do danej grupy,
- refleksja na temat stereotypowego postrzegania różnych grup i ich przedstawicieli,
- refleksja na temat własnej tożsamości,
- doświadczenie etykietowania z powodu przynależności do jakiejś grupy.

Czas

20–30 minut

Materiały

papier, papierowa taśma klejąca lub papierowe etykiety, długopisy, kosz na śmieci

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca indywidualna, dyskusja w dużej grupie

► Przebieg zajęć

► Część 1 (praca indywidualna; 5–10 min)

Poproś uczestników, aby wybrali jedną grupę, którą zapisali na karcie zadań w ćwiczeniu „Fragmenty mojej tożsamości”. Następnie powiedz, aby napisali 5 pozytywnych i 5 negatywnych cech tej grupy, zwykle przypisywanych jej przez społeczeństwo.

Następnie poproś uczestników, aby wybrali jedną cechę, która według nich jest najbardziej krępująca bądź krzywdząca jednostkę. Powiedz, aby napisali tę cechę na kawałku papierowej taśmy klejącej lub etykietce i przykleili ją sobie do ubrania.

Podkreśl, że przyklejenie etykiety może wywoływać poczucie dyskomfortu, jest to jednak istotny element ćwiczenia.

► Część 2 (spacer; 10 min)

Następnie poproś uczestników, aby stanęli na środku sali i wzięli udział w „targowisku cech”, w czasie którego będą mieli okazję poznać innych ludzi, którzy noszą różne etykiety.

Uczestnicy powinni swobodnie poruszać się po sali i czytać etykiety. Mogą także pytać o przynależność do grupy i prosić o krótkie uzasadnienie wyboru.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja grupowa; 5–10 min)

Poproś uczestników, aby zakończyli spacer i ponownie zajęli swoje miejsca.

Powiedz, że mogą już zdjąć etykiety. Zaprosz ich do dyskusji prosząc o odpowiedzi na poniższe pytania:

- Jak się czuliście chodząc po sali z etykietką przyklejoną do ubrania?
- Co miało wpływ na wasze samopoczucie?
- Która część ćwiczenia była dla was najtrudniejsza?
- Na czym, waszym zdaniem, polega zjawisko etykietowania?
- Jakie mogą być konsekwencje etykietowania ludzi?
- Czy w swoim życiu doświadczyliście etykietowania? Jak się wtedy czuliście?
- Czy sami posługujecie się „etykietami”, by określić innych ludzi? W czym to jest pomocne?

► **Dodatkowe informacje**

Przyklejona etykiетка mogła uruchomić stereotypowe myślenie i postrzeganie innych uczestników przez pryzmat stereotypów. Niektórzy uczestnicy mogą wymagać wsparcia — zadbaj o nich. Możesz na zakończenie dyskusji podsumowującej ćwiczenie wprowadzić element „odczarowania grupy”. Na środku sali postaw kosz na śmieci. Poinformuj, że uczestnicy, którzy źle czuli się ze swoimi etykietami mogą się ich pozbyć, wrzucając je do kosza. Każdy, kto chce to zrobić — wychodzi na środek, wyrzuca etykietkę komentując, dlaczego dana cecha mu się nie podoba. Po zakończonym ćwiczeniu możesz demonstracyjnie wynieść kosz.

Definicje stereotypu i etykietowania znajdziesz w zamieszczonym na końcu publikacji słowniczku.



CO LUBIĘ W MOJEJ GRUPIE?

Cele

- refleksja na temat tożsamości grupowej,
- rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania,
- rozwijanie poczucia przynależności do danej grupy.

Czas

20–30 minut

Miejsce

duża sala, miejsce do pracy w parach

Metody

praca w parach, dyskusja w dużej grupie

▶ Przebieg zajęć

▶ Część 1 (praca w parach; 5 min)

Poproś uczestników, żeby dobrali się w pary. Zaproponuj, aby każdy dokonał wyboru i chwilę zastanowił się nad grupą społeczną, z którą się identyfikuje (można odwołać się do „Fragmentów mojej tożsamości”).

Następnie poinformuj, że każdy uczestnik powinien przedstawić swojemu koledze z pary, dlaczego jest dumny z przynależności do wybranej przez siebie grupy. Druga osoba słucha w milczeniu.

Po upływie dwóch minut następuje zamiana ról.

▶ Część 2 (praca w parach; 5 min)

Druga runda przebiega podobnie, ale tym razem zadaniem osób w parach jest podzielenie się swoimi przemyśleniami o tym, czego nie lubią w wybranej przez siebie grupie.

Po upływie dwóch minut następuje zmiana ról.

▶ Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja w dużej grupie; 10 min)

Zaproś uczestników do dyskusji, wykorzystaj zaproponowane poniżej pytania:

- Czy trudno było mówić o swojej tożsamości grupowej?
- Czy łatwiej było mówić o pozytywnych, czy o negatywnych aspektach przynależności do danej grupy?
- Jakie grupy wybraliście? Dlaczego?

- Co składa się na tożsamość grupową?
- Co sprawia, że ludzie czują się dumni z przynależności do grupy? Dlaczego niektórzy ludzie nie przyznają się do swojej tożsamości grupowej?



CO MASZ NA MYŚLI?

Cele

- refleksja na temat stereotypów i uprzedzeń oraz ich wpływu na relacje z innymi ludźmi,
- analiza własnych stereotypów i uprzedzeń,
- kształtowanie postaw szacunku i tolerancji w stosunku do różnych grup mniejszościowych.

Czas

20–30 minut (w zależności od wielkości grupy)

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca w parach; dyskusja w dużej grupie

► Przebieg zajęć

Poproś uczestników, żeby dobrali się w pary. Jedna osoba w parze będzie osobą A, a druga osobą B.

Osoby w parze wybierają dwie grupy społeczne, do których nie należą, ale które w jakiś sposób związane są z ich życiem.

Niczego uczestnikom nie sugeruj, pozwól im na samodzielne przemyślenia i dokonanie indywidualnych wyborów.

W razie problemów możesz podsunąć następujące propozycje:

- kobieta/mężczyzna
- osoba o orientacji homoseksualnej/osoba o orientacji heteroseksualnej
- Rom
- bezrobotny/a
- osoba ubiegająca się o status uchodźcy
- przestępca
- osoba żyjąca z HIV
- osoba uzależniona od narkotyków
- osoba uzależniona od alkoholu
- osoba niepełnosprawna na wózku inwalidzkim

— biały/czarnoskóry

— imigrant

Przykładowo: jeśli w parze są dwie kobiety narodowości polskiej — osoba A może wybrać „mężczyznę”, a osoba B „imigranta”.

Osoba B wypowiada słowo „imigrant”, a osoba A mówi wszystko, co przychodzi jej na myśl i jest związane z tą grupą społeczną. Po dwóch minutach osoba A mówi „mężczyzna”, a osoba B przedstawia swoje skojarzenia na temat tej grupy.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja**

Poproś uczestników o zajęcie miejsc. Przedyskutuj rezultaty pracy w parach.

Zapytaj uczestników:

- Czy poddali swoje wypowiedzi autocenzurze albo próbowali to zrobić?
- Jaki charakter miały ich skojarzenia i jakie emocje one wzbudzały?
- Co to są uprzedzenia? Jak powstają? Jakie są ich konsekwencje?
- Czy w swoim najbliższym otoczeniu spotykają się z uprzedzeniami? Czego one dotyczą i jaki mają charakter?
- Czy możliwe jest pozbycie się uprzedzeń? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- Jakie działania należy podjąć, aby uniknąć negatywnych konsekwencji uprzedzeń i stereotypowego postrzegania innych ludzi i grup?
- Jaki jest związek między uprzedzeniami a dyskryminacją?

Podkreśl, że stereotypy są nieprawdziwe, ale pewna część społeczeństwa może je podzielać, co w konsekwencji prowadzi do nierównego traktowania osób.

POSTRZEGANIE INNYCH

Ta część zawiera scenariusze, które pozwalają na dokładną analizę i skłaniają do refleksji nad pojęciami „stereotypy” i „uprzedzenia”.

„Ranking” dotyczy nie tylko stereotypów wobec mniejszości narodowych, pozwala także zbadać istniejące stereotypy w stosunku np. do mniejszości społecznych.

Scenariusz „Pierwsze wrażenia” oraz „Opowieści dziwnej treści” umożliwiają przyjrzenie się roli języka i komunikatów słownych w kształtowaniu naszego obrazu świata. Chociaż stereotypy mogą przyjmować bardzo różne formy — werbalne i niewerbalne, to jednak język jest najistotniejszym sposobem ich komunikowania, definiowania i oceny. Każdy z nas bowiem dorastając uczy się, przyswaja pewien zasób pojęć i słów, które odzwierciedlają stereotypy funkcjonujące w naszym najbliższym otoczeniu. Ostatni scenariusz, proponowany w tym bloku — „Albatros”, wymaga pełnego zaangażowania trenerów. Wykorzystuje on bowiem metodę dramy, w której scenka odgrywana jest przez trenerów, a nie jak to zazwyczaj bywa przez uczestników. Uczestnicy tym razem są wyłącznie obserwatorami, którzy dopiero po przedstawieniu scenki, włączają się aktywnie do dyskusji.



RANKING

Cele

- uświadomienie sobie własnych i społecznych sympatii i uprzedzeń w odniesieniu do różnych grup i narodowości,
- refleksja nad stereotypami dotyczącymi różnych grup społecznych,
- analiza wpływu stereotypów i uprzedzeń na nasze życie i relacje z innymi ludźmi.

Czas

45 minut

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Materiały

karta zadań — materiał pomocniczy nr 1
 tablica z listą narodowości lub grup, czerwony i zielony papier samoprzylepny (najlepiej w kształcie kółek)

Metody

praca indywidualna, praca w dużej grupie, ranking

▶ Przebieg zajęć

▶ Część 1 (praca indywidualna; 10 min)

Rozdaj uczestnikom karty zadań (materiał pomocniczy nr 1).

Poproś, aby przeczytali dokładnie wymienione nazwy grup i spróbowali je uszeregować. W pierwszej kolumnie należy umieścić grupy według stopnia sympatii, a w drugiej według stopnia niechęci.

Możesz poprosić, aby uczestnicy spróbowali dokonać rankingu wszystkich grup lub wybrali pięć ich zdaniem najważniejszych do każdej z kolumn.

▶ Część 2 (dyskusja; 10–20 min)

Przedstaw, spisana na dużym arkuszu papieru lub tablicy, listę rankingową (tę samą, którą otrzymali uczestnicy w kartach zadań). Poproś, aby każdy z uczestników podszedł do niej i przykleił zieloną kartkę samoprzylepną przy narodowości, do której odczuwa największą sympatię, a czerwoną przy narodowości, do której odczuwa niechęć.

Poproś, żeby każdy uzasadnił swój wybór.

▶ Część 3 — wariantowo (praca indywidualna i dyskusja; 20 min)

Zgodnie z procedurą zaproponowaną w części 2 poproś uczestników, aby wybrali z listy grupę, z którą mogliby zamieszkać w jednym domu czy bloku, oraz grupę, której nie chcieliby mieć w swoim najbliższym otoczeniu.

Wybierając grupę, z którą są gotowi zamieszkać, uczestnicy są w miarę tolerancyjni. Natomiast przy wyborze grupy, której nie chcieliby mieć w swoim najbliższym otoczeniu, często pojawiają się różne uprzedzenia.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja; 10–15 min)

Zaznacz na liście grupy, które otrzymały najwięcej zielonych i czerwonych karteczek.

Zaproś uczestników do krótkiej dyskusji. Zapytaj:

- Czy trudno było przeprowadzić ranking? Dlaczego tak/nie?
- Czym się kierowałeś/aś dokonując wyboru?
- W której kolumnie i na którym miejscu znajduje się twoja narodowość lub grupa z którą się identyfikujesz?
- W jaki sposób powstają pozytywne i negatywne stereotypy i jak są wzmacniane, co sprawia że się nasilają?
- Czy stereotypy są potrzebne w naszym codziennym życiu?

► **Dodatkowe informacje**

W dyskusji podsumowującej ćwiczenie możesz wykorzystać informacje o stereotypach zawarte w rozdziale 4.3 — „Wskazówki dla trenerów”.

Zdarza się, że uczestnicy niechętnie wykonują ranking grup, nie chcą kategoryzować czy oceniać. Możesz im powiedzieć, że uczestnicząc w tym ćwiczeniu nie muszą być politycznie poprawni, chodzi raczej o to, żeby byli spontaniczni i szczerzy w deklarowaniu swoich sympatii i antypatii.

Ćwiczenie to może ujawnić wiele stereotypów w grupie. Nie komentuj wyboru uczestników ani ich uzasadnień. Uczestnicy powinni czuć, że mają swobodę wypowiedzenia opinii.

Uświadom im, że nikt nie jest wolny od stereotypów i uprzedzeń. Ważne jest, aby je sobie uświadomić, zrozumieć ich powody i podjąć działania, które mogą pomóc w zmianie postaw. Stereotypy i uprzedzenia nie powinny determinować naszych zachowań i postrzegania innych.

Źródło:

Rademacher H., Wilhelm M., *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen*, Verlag für Wissenschaft und Bildung, Berlin, 1991, s. 214–216.

Materiał pomocniczy nr 1**RANKING**

Karta zadań

Do których z poniżej wymienionych grup odczuwasz sympatię, a do których niechęć?

Spróbuj uszeregować niżej przedstawione grupy: w pierwszej kolumnie rozpoczynając od „1” (najbardziej lubiana grupa), w drugiej kolumnie podobnie — rozpoczynając od „1” (najmniej lubiana grupa).

	sympatia	niechęć
Afrykańczycy		
Austriacy		
Brytyjczycy		
Buddyści		
Biznesmeni (kobiety i mężczyźni)		
Urzednicy państwowi		
Komuniści		
Francuzi		
Niemcy		
Osoby z HIV		
Osoby homoseksualne		
Mężczyźni		
Polacy		
Żołnierze zawodowi		
Romowie		
Rosjanie		
Turcy		
Amerykanie		
Ukraińcy		
Wietnamczycy		
Kobiety		



PIERWSZE WRAŻENIA

Cele

- analiza stereotypów i uprzedzeń wobec różnych grup społecznych,
- refleksja nad tym, jak stereotypy wpływają na życie ludzi, do których się odnoszą,
- kształtowanie postaw zrozumienia i tolerancji.

Czas

30 minut

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Materiały

tablica lub duży arkusz papieru z nazwami grup

Metody

praca indywidualna, praca w grupach, dyskusja

▶ Przebieg zajęć

▶ Część 1 (praca indywidualna, 10 min)

Powiedz grupie, że za chwilę pokażesz na tablicy nazwy różnych grup społecznych.

Zadaniem uczestników będzie zapisanie na kartce papieru sześciu przymiotników (trzech określających cechy pozytywne i trzech określających cechy negatywne), które według nich najlepiej charakteryzują przedstawiane grupy.

Niektórym uczestnikom ocenianie innych, pod kątem pewnych cech, może sprawiać trudności. Możesz im powiedzieć (podobnie jak w ćwiczeniu „Ranking”), że i tym razem nie muszą być „politycznie poprawni”, chodzi raczej o to, by byli spontaniczni i szczerzy w swoich odczuciach.

Następnie przeczytaj nazwy grup, one również powinny być zapisane na tablicy lub dużym arkuszu papieru i umieszczone w widocznym dla wszystkich miejscu.

Proponowane grupy:

- osoby niepełnosprawne
- Europejczycy
- nauczyciele
- Romowie
- mężczyźni
- artyści

- homoseksualiści
- ludzie starsi
- Rosjanie
- Ukraińcy
- blondynki/blondyni
- menedżerowie
- politycy
- studenci
- buddyści
- Żydzi

Zadbaj także o to, by uczestnicy mieli odpowiednią ilość czasu na zapisanie cech.

► Część 2 (praca w grupach; 15 min)

Poproś uczestników, aby stworzyli 3–5-osobowe grupy i podzielili się swoimi uwagami na temat cech przypisywanych różnym grupom oraz wspólnie zastanowili się jak powstają stereotypy.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja; 15 min)

Porozmawiajcie o rezultatach dyskusji w małych grupach. Podkreśl, że stereotypy często nie mają odniesienia do rzeczywistości, nawet jeśli akceptuje je duża część społeczeństwa.

Stereotypy to powszechnie przyjmowane negatywne założenia dotyczące jakiejś grupy ludzi. Są one tworzone i wzmacniane przez media, wychowanie i edukację oraz politykę.

Proponowane pytania do dyskusji:

- Czy ćwiczenie sprawiało wam trudności? Jeśli tak, to dlaczego?
- Czy trudno było znaleźć stereotypy dotyczące jakichś grup?
- Jak się czuliście, gdy słyszeliście negatywne określenia grup, do których sami należycie?
- W jaki sposób stereotypy wpływają na życie ludzi, do których się odnoszą?
- Czy trudno postrzegać członków jakichś grup jako osoby indywidualne?

(Pomyślcie o waszych reakcjach, gdy zdaliście sobie sprawę, że ktoś nie szanuje was jako jednostek w społeczeństwie).

- Co możesz zrobić, aby przeciwdziałać własnym stereotypom i uprzedzeniom?

Zwróć uwagę na to, jak ważne jest przeciwdziałanie etykietowaniu ludzi i poproś uczestników o przykłady dotyczące zwalczania stereotypów i dyskryminacji wynikającej z etykietowania.

Źródło:

Lambert J., Myers S., *50 Activities for Diversity Training*, Human Resource Development Press, Inc., Amherst — Massachusetts, 1994, s. 59–61.



OPOWIEŚCI DZIWNEJ TREŚCI

Cele

- omówienie roli i znaczenia języka w kontaktach międzyludzkich,
- analiza wpływu czynników kulturowych na kształtowanie się języka,
- uświadomienie, w jaki sposób różne komunikaty (pisemne i ustne) wpływają na sposób postrzegania różnych grup.

Czas

30 minut

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Materiały

tablica

Metody

praca w grupach, dyskusja

► Przebieg zajęć

Poproś uczestników, aby przypomnieli sobie i podali przykłady piosenek, przysłów, powiedzeń, historyjek i opowieści, które dotyczą różnych grup lub mniejszości.

Możesz też zaproponować skupienie się na konkretnych cechach, np. płci biologicznej i tożsamości kulturowej płci (*gender*) lub cech charakterystycznych dla jednej grupy.

Jeśli zdecydujesz się na drugą opcję, efektem ćwiczenia będzie lista grup, z którymi związanych jest najwięcej stereotypów. Przykładowo: większość opowieści czy powiedzeń może dotyczyć Romów, którzy stereotypowo postrzegani są jako lenie i oszuści.

Przykłady podawane przez uczestników zapisuj na tablicy. Następnie zapytaj uczestników, jak te historyjki są zwykle interpretowane.

Zwróć uwagę grupy na fakt, że tego typu opowieści i porzekadła mają na nas wpływ i na długo kształtują nasz sposób postrzegania innych.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja

Zaproś grupę do dyskusji. Wykorzystaj zaproponowane poniżej pytania:

- Jakie stereotypy utrwalane są w przedstawionych powiedzeniach czy opowieściach?
- Jak wpływają one na sposób postrzegania grup, do których się odnoszą?

- Jakie grupy są szczególnie ulubionym tematem tego typu opowieści? Co to oznacza?
- Jakie stereotypy pojawiają się w tych powiedzeniach i opowieściach? Jak wpływają one na nasze zachowanie?
- Jaki wpływ ma przytaczanie tego typu powiedzeń w podręcznikach szkolnych czy cytowanie ich w czasie lekcji?
- Jakie działania można podjąć, aby takie powiedzenia i historyjki skutecznie ignorować lub usunąć z naszego życia ?
- Jak reagujecie, gdy w waszej obecności ktoś opowiada rasistowskie czy dyskryminacyjne dowcipy lub historyjki?

Źródło:

Lambert J., Myers S., *50 Activities for Diversity Training*, Human Resource Development Press, Inc., Amherst — Massachusetts, 1994, s. 255–257



ALBATROS

Cele

- omówienie roli kultury i pochodzenia kulturowego w kształtowaniu wizerunku własnego i innych ludzi,
- uświadomienie konsekwencji postrzegania innych przez tzw. okulary kulturowe,
- refleksja nad różnicami kulturowymi i ich wpływem na relacje między ludźmi,
- kształtowanie postaw zrozumienia i tolerancji w stosunku do innych.

Czas

40 minut

Materiały

miska z orzeszkami ziemnymi

Miejsce

sala, krzesła ustawione w kręgu, jedno krzesło w środku

Metody

odgrywanie ról (przez trenerów, najlepiej kobietę i mężczyznę), dyskusja

► Przebieg zajęć

Uczestnicy siedzą na ustawionych w kręgu krzesłach. W środku kręgu znajduje się puste krzesło.

Powiedz uczestnikom, aby wyobrazili sobie, że przyjechali z wizytą studyjną na wyspę Albatros i za chwilę będą mieli szansę poznać mieszkańców wyspy (granych przez trenerów).

Poinformuj, że razem z drugim trenerem wyjdiesz z sali na 2–3 minuty, aby przygotować się do krótkiej inscenizacji.

► Część 1 (odgrywanie ról przez trenerów; 5 min)

Trenerzy (kobieta i mężczyzna) odgrywają role mieszkańców wyspy.

Wchodzą na salę, cały czas mruczając pod nosem jakąś monotonną melodię. Mężczyzna powinien mieć na nogach buty, kobieta powinna być boso. Wchodzą do kręgu. Kobieta idzie w pewnej odległości za mężczyzną i niesie miskę z orzeszkami ziemnymi, którą kładzie pod pustym krzesłem. Oboje spacerują, pozdrawiają siedzących delikatnym ukłonem, podchodzą do uczestników, chwytają ich za obie stopy i stawiają je na podłodze. Chodzi o to, żeby wszyscy siedzący w kręgu, obiema stopami dotykali podłogi. Mężczyzna (trener) dotyka tylko mężczyzn, a kobieta (trener) — przedstawicieli obojga płci.

Wszystkie czynności wykonują w milczeniu, w komunikacji między sobą i uczestnikami wykorzystują niewerbalne formy przekazu (kontakt wzrokowy, potakiwanie, dotyk, mruczenie).

Następnie mężczyzna siada na krześle, a kobieta klęka przy nim na podłodze. Kobieta bierze miskę z orzeszkami i częstuje mężczyznę. On bierze orzeszki i zjada kilka, głośno mlaskając. Potem mężczyzna daje miskę z orzeszkami kobiecie i ona zaczyna jeść. Po posiłku mężczyzna kładzie swoją rękę na szyi kobiety, a ona trzy razy schyla się i dotyka czołem podłogi.

Po kilku sekundach oboje wstają, skłaniają się lekko uczestnikom, tak jakby ich pozdrawiali, i wychodzą z sali w ten sam sposób, jak weszli.

► Część 2 (dyskusja; 10–15 min)

Poproś uczestników, aby opisali to, co przed chwilą zobaczyli. Zadaj kilka pytań, które zainicjują krótką dyskusję.

— Co możecie powiedzieć o kulturze panującej na wyspie Albatros?

— Czy chcielibyście tam mieszkać?

— Jak wyglądałoby na tej wyspie wasze życie jako kobiety lub mężczyzny?

► Część 3 (rozwiązanie; 5–10 min)

Po zakończeniu dyskusji na temat kultury panującej na Albatrosie opowiedz uczestnikom, jak naprawdę wygląda życie na tej wyspie.

► **O mieszkańcach wyspy Albatros**

Ludzie na wyspie Albatros są bardzo spokojni i szczęśliwi. Największym bóstwem jest Matka Ziemia, która otaczana jest najwyższą czcią. Kontakt z ziemią uważany jest za duży przywilej. Zadbanie o to, aby goście dotykali stopami ziemi, jest więc wyrazem ogromnego szacunku. Dzięki temu mogą bowiem czerpać energię kosmiczną z wnętrza ziemi.

Kobiety na wyspie są płcią uprzywilejowaną, ponieważ to one dają życie, tak jak Matka Ziemia.

Mężczyźni muszą zawsze iść w pewnej odległości przed kobietą, aby ochronić ją przed potencjalnym niebezpieczeństwem (np. przed wężami).

Mężczyźni zawsze muszą spróbować jedzenia, zanim zacznie jeść kobieta.

Kobiety — w przeciwieństwie do mężczyzn — mają przywilej siedzenia na ziemi, aby być blisko Matki Ziemi.

Zgodnie z wyspiarskim rytuałem mężczyźni mogą doświadczać intensywniejszego kontaktu z ziemią poprzez położenie dłoni na szyi kobiety, podczas gdy ona dotyka czołem ziemi. Tylko w ten sposób mężczyźni mogą pobierać kosmiczną energię płynącą z Matki Ziemi. Rytuał ten kobieta może zaferować mężczyźnie, gdy darzy go szczególnym szacunkiem.

Poza tym rytuałem mężczyźni nie mogą dotykać kobiet bez ich pozwolenia.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (10–15 min)

Po przedstawieniu opisu kultury na wyspie Albatros rozpocznij dyskusję z uczestnikami:

Proponowane pytania do dyskusji:

— W jaki sposób wasze doświadczenie kulturowe wpłynęło na postrzeganie kultury na wyspie?

- Jakie czynniki mają wpływ na naszą percepcję rzeczywistości, postrzeganie innych ludzi?
- Czy sprawy dla ciebie istotne (np. bycie wyemancypowaną kobietą) miały wpływ na interpretację kultury na wyspie?
- Czy doświadczyliście już kiedyś takiej sytuacji, gdy fałszywie, niezgodnie z rzeczywistością interpretowaliście pewne fakty?
- Czy po wysłuchaniu opowieści o życiu na Albatrosie ktoś zmienił zdanie dotyczące chęci zamieszkania na tej wyspie?
- Wyobraźcie sobie, że jesteście mieszkańcami tej wyspy. Czy próbowalibyście coś na niej zmienić? Jeśli tak, to co?
- Dlaczego łatwiej jest nam zaakceptować niektóre praktyki kulturowe, a inne trudniej?
- Czy znacie jakieś praktyki kulturowe, które są według was, brutalne bądź niehumanitarne?
- Czy powinny być zakazane?

► **Dodatkowe informacje**

Czasem dyskutanci zbyt mocno akcentują kwestię nierówności płci. Staraj się wtedy pokierować rozmową tak, by uczestnicy skupili się na głównym temacie, podkreślając wpływ pochodzenia kulturowego na postrzeganie innych. Zwróć uwagę na to, jak nasze pochodzenie kulturowe wpływa na interpretację rzeczywistości osadzonej w innej kulturze, wartościach i normach.

Ćwiczenie to nie powinno przekonywać, że wszystkie konflikty czy nieporozumienia można wytłumaczyć różnicami kulturowymi, a tylko pomóc zrozumieć, że na nasz sposób postrzegania i komunikowania się wpływają różne czynniki.

Źródło:

Ulrich S., *Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2000

WPŁYW UPREDZEŃ

Jednym z celów szkolenia antydyskryminacyjnego jest zrozumienie jak powstają uprzedzenia i jakie są ich konsekwencje w relacjach społecznych. Scenariusze zawarte w tej części pozwalają na refleksję i dyskusję wokół tych kwestii. Wykorzystywane są w nich różne metody pracy z grupą: zorganizowana dyskusja („Jestem za, a nawet przeciw!”, „Porozmawiajmy o seksie”), ćwiczenie symulacyjne („Torba przeznaczenia”), praca z obrazkami („Wizualna biografia”) oraz praca w parach i małych grupach („Nigdy więcej”). Proponowane ćwiczenia pozwalają na dość dużą aktywność i ingerencję w interpretację tematu ze strony trenera. Można je bowiem bardzo łatwo i szybko modyfikować i dostosowywać do potrzeb grupy. Jest to niezwykle istotne w kontekście budowania atmosfery otwartości i autentyczności w pracy z konkretnym zespołem. Dzięki temu trener w sytuacji, gdy grupa nie radzi sobie z pewnymi uprzedzeniami i stereotypami dotyczącymi np. mniejszości narodowych, ma możliwość zwrócenia uwagi na ten właśnie aspekt i bardziej szczegółowego zajęcia się konkretną problematyką.

Ćwiczenia proponowane w tej części pozwalają na dyskusję i doświadczenie, czym jest efekt pierwszego wrażenia i jakie są jego konsekwencje, często prowadzące do uogólnień i rodzenia się uprzedzeń. Sprzyjają rozwijaniu empatii u uczestników w stosunku do różnych grup społecznych, ułatwiają zrozumienie trudnych tematów i dyskusję na tematy tabu.

Trener powinien podczas ćwiczeń być bardzo uważny i skupić się na ich prowadzeniu oraz na bieżąco monitorować ich przebieg. Niektóre z nich mogą bowiem wywoływać wiele kontrowersji lub bardzo gorących dyskusji.



WIZUALNA BIOGRAFIA

Cele

- zrozumienie, na czym polega efekt pierwszego wrażenia i jaki wpływ ma na powstawanie stereotypów i uprzedzeń,
- uświadomienie jaki wpływ mają stereotypy na postrzeganie innych ludzi (nawet tych, których osobiście nie znamy),
- analiza, czym są i jak powstają uprzedzenia.

Czas

45 minut

Materiały

dwa różne zdjęcia tej samej osoby (materiał pomocniczy nr 1) lub zdjęcia różnych ludzi wycięte z czasopism
karta zadań (materiał pomocniczy nr 2)

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca indywidualna, dyskusja

► Przebieg zajęć

► Część 1 (praca indywidualna; 10 min)

Pokaż uczestnikom przygotowane przez siebie zdjęcia i poproś, żeby każdy wybrał jedno. Nie informuj na razie o tym, czy wizerunek przedstawiają. Rozdaj karty zadań (materiał pomocniczy nr 2). Następnie poproś uczestników, by spróbowali sobie wyobrazić kim jest osoba przedstawiona na zdjęciu i spróbowali stworzyć jej biografię odpowiadając na pytania znajdujące się w karcie zadań.

► Część 2 (20 min)

Poproś uczestników, aby przedstawili przygotowane przez siebie biografie. Podsumowując zwróć uwagę na to, że to, co myślimy o innych, często mówi więcej o nas samych niż o nich.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja; 15 min)

Zaproś uczestników do dyskusji na temat powstawania uprzedzeń. Zapytaj:

- Jakie cechy wpłynęły na wasze opisy osób przedstawionych na fotografiach?
- Czy pierwsze wrażenia są ważne? Jaki mają wpływ na nasz stosunek do innych ludzi? Czy przy kolejnych kontaktach z daną osobą lub grupą łatwo je później weryfikować?

— Jaki wpływ mają na nas stereotypy i uprzedzenia? Jak funkcjonują? Jakie są lub mogą być ich konsekwencje?

► **Dodatkowe informacje**

Definicje efektu pierwszego wrażenia, stereotypu i uprzedzenia znajdziesz w Słowniczku umieszczonym na końcu pakietu.

Materiał pomocniczy nr 1

Zdjęcia przedstawiają dwa wizerunki Dietera Schindlauerera — współautora pakietu



Materiał pomocniczy nr 2**WIZUALNA BIOGRAFIA**

Karta zadań

Kim jest osoba, na którą patrzysz?

Jaki jest jej zawód?

Jakie życie prowadzi?

Czy ta osoba jest szczęśliwa, czy nie?

Z podanej poniżej listy wybierz cechy, które najlepiej opisują tę osobę:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> zasadnicza | <input type="checkbox"/> chłodna |
| <input type="checkbox"/> opanowana | <input type="checkbox"/> niebezpieczna |
| <input type="checkbox"/> uległa | <input type="checkbox"/> trzeźwo myśląca |
| <input type="checkbox"/> ambitna | <input type="checkbox"/> spokojna |
| <input type="checkbox"/> chętna do pomocy | <input type="checkbox"/> rozrywkowa |
| <input type="checkbox"/> towarzyska | <input type="checkbox"/> szczęśliwa |
| <input type="checkbox"/> inteligentna | <input type="checkbox"/> poważna |
| <input type="checkbox"/> głupia | <input type="checkbox"/> niegodna zaufania |
| <input type="checkbox"/> godna zaufania | <input type="checkbox"/> samotna |
| <input type="checkbox"/> uczuciowa | <input type="checkbox"/> nieopanowana |
| <input type="checkbox"/> nieszkodliwa | <input type="checkbox"/> dominująca |
| <input type="checkbox"/> pozbawiona ambicji | <input type="checkbox"/> marzycielska |
| <input type="checkbox"/> agresywna | <input type="checkbox"/> egoistyczna |
| <input type="checkbox"/> pełna energii | <input type="checkbox"/> dziecinna |
| <input type="checkbox"/> rozrzepana | <input type="checkbox"/> odnosząca sukcesy |



JESTEM ZA, A NAWET PRZECIW

Cele

- refleksja na temat własnych opinii, wartości i postaw,
- zwiększenie świadomości własnych praw,
- ćwiczenie umiejętności dyskusji, słuchania innych i prezentacji własnych opinii,
- poszukiwanie sposobów rozwiązania kontrowersyjnych problemów.

Czas

30–90 minut (w zależności od ilości stwierdzeń)

Materiały

papierowa taśma klejąca, plansze (kartki) ze stwierdzeniami

Miejsce

sala

Do przeprowadzenia tego scenariusza potrzebujesz dość dużo miejsca, najlepiej dużej sali bez mebli, którą odpowiednio przygotuj przed zajęciami. Podziel salę na dwie części, przyklejając na środku papierową taśmę klejącą tworzącą linię podziału. Na przeciwległych ścianach powieś kartki: na jednej z napisem „Zgadzam się”, a na drugiej „Nie zgadzam się”.

Metody

dyskusja

► Przebieg zajęć

Sala została podzielona papierową taśmą na dwie części.

Wytłumacz grupie, że linia ta oznacza granicę pomiędzy częścią „Zgadzam się” i częścią „Nie zgadzam się” (wyraźnie wskazują na to kartki znajdujące się na przeciwległych ścianach sali).

Poinformuj grupę, że za chwilę przeczytasz różnego rodzaju stwierdzenia, które będziesz również prezentował na planszach (na każdej planszy powinno być czytelnie zapisane tylko jedno stwierdzenie).

Po przeczytaniu określonego stwierdzenia wszyscy uczestnicy biorący udział w ćwiczeniu powinni indywidualnie zdecydować, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, czy nie, i przejść na właściwą stronę.

Powiedz wyraźnie, że każdy musi zająć jakieś miejsce; jeśli ktoś nie jest pewien swojego zdania lub nie wie, jaką pozycję zająć, może stanąć na papierowej linii lub tuż obok niej. Osoby pewne swojego zdania powinny stanąć jak najbliżej ściany z odpowiedzią potwierdzającą ich

stanowisko w odniesieniu do prezentowanego stwierdzenia. Odległość w jakiej staną od ściany lub papierowej linii będzie odzwierciedlać stopień jednoznaczności ich opinii lub dylematy, które uniemożliwiają im zajęcie zdecydowanego stanowiska.

Podczas tej części ćwiczenia uczestnikom nie wolno rozmawiać ze sobą i zadawać pytań.

Po odczytaniu każdego ze stwierdzeń uczestnicy powinni znaleźć dla siebie miejsce w zaaranżowanej w sali przestrzeni i stanąć po jednej ze stron lub na środku. Po przeczytaniu każdego stwierdzenia i zajęciu miejsc, poproś uczestników o uzasadnienie swojej decyzji związanej z zajęciem stanowiska w prezentowanej kwestii.

Jeśli w czasie prezentacji kogoś przekonają argumenty przedstawione przez inne osoby, może zmienić swoją pozycję.

Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest przekonywanie innych do swojej racji, czy dyskusja o faktach historycznych lub społecznych, ale raczej próba wyrażenia własnego zdania.

Propozycje stwierdzeń:

- Białorusini/Ukraińcy przebywający w Polsce to w większości kryminaliści;
- Romowie są oporni na zmiany;
- Wietnamczycy są bardzo mili, ale nie chciałbym/chciałabym, aby któryś z nich był moim sąsiadem;
- Asymilacja jest potrzebna, aby integracja się udała;
- Stereotypy są potrzebne w naszym codziennym życiu;
- Im więcej mamy kontaktu z imigrantami, tym mniej mamy uprzedzeń;
- W Polsce lepiej być czarnoskórym niż homoseksualistą;
- Mniejszości nie potrzebują specjalnych praw, potrzebują równego traktowania;
- Imigranci przybywający do Polski powinni obowiązkowo uczyć się języka polskiego;
- Miłość może rozwiązać każdy problem.

Listę odczytywanych stwierdzeń warto zakończyć jednym lub dwoma, które nie wywołują silnej polaryzacji stanowisk, np. miłość może rozwiązać każdy problem.

► Porozumienie

Jeśli zauważysz, że niektóre stwierdzenia wzbudzają wiele kontrowersji, możesz przeprowadzić ćwiczenie polegające na próbie osiągnięcia porozumienia. Wybierz kontrowersyjne stwierdzenia i podziel uczestników na mniejsze grupy. Liczba grup powinna być równa liczbie wybranych stwierdzeń.

Każda grupa dostaje jedno stwierdzenie i ma za zadanie tak je przeformułować, aby wszyscy członkowie grupy zgodzili się z jego brzmieniem. Przeznacz na to ok. 15 minut.

Po zakończonym ćwiczeniu poproś poszczególne grupy o odczytanie wypracowanych stwierdzeń. Członków pozostałych grup poproś o informacje zwrotne i komentarz do prezentowanych stwierdzeń.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja**

Proponowane pytania:

- Czy były stwierdzenia wobec których trudno zająć jednoznaczne stanowisko? Co było przyczyną?
- Czy trudno było zaakceptować, różniący się od naszego, punkt widzenia kogoś innego? Jak można sobie radzić w takich sytuacjach?
- Czy były podejmowane próby przekonywania innych do swojego stanowiska? W jaki sposób się to odbywało?
- Jakich argumentów używano uzasadniając zajmowane stanowiska?
- Czy w prezentowanych opiniach pojawiały się stereotypy? Jakie?
- Czy istotne jest, byśmy zawsze byli zgodni co do pewnych definicji lub opinii na temat dyskryminacji i praw człowieka?

► **Dodatkowe informacje**

Prezentowane stwierdzenia powinny być w jakimś stopniu kontrowersyjne i niejednoznaczne. Dobrze by były dostosowane do tematu szkolenia, grupy odbiorców i czasu przeznaczony na realizację ćwiczenia.

Jako trener nie powinieneś dyskutować z uczestnikami, mogą bowiem zacząć zadawać ci pytania dotyczące stwierdzeń i pytać o definicje pojawiających się terminów czy słów. Twoim zadaniem podczas realizacji ćwiczenia jest tylko pokazanie plansz, odczytanie stwierdzeń oraz pilnowanie porządku dyskusji.



TORBA PRZEZNACZENIA

Cele

- spojrzenie na otaczającą rzeczywistość z punktu widzenia osoby dyskryminowanej,
- refleksja na temat sytuacji społecznej osób dyskryminowanych,
- wzrost zrozumienia dla ludzkiej różnorodności,
- rozbudzenie empatii w stosunku do grup dyskryminowanych,

Czas

45 minut

Materiały

„Karty przeznaczenia” — materiał pomocniczy nr 1

karta zadań — materiał pomocniczy nr 2

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg, miejsce do pracy w mniejszych grupach

Metody

praca indywidualna, praca w grupach, drama, dyskusja

► Przebieg zajęć

W czasie tych zajęć uczestnicy powinni spróbować spojrzeć na otaczającą rzeczywistość z innego punktu widzenia. Ćwiczenie wymaga umiejętności wyobrażenia sobie normalnych sytuacji życiowych w warunkach, które różnią się od rzeczywistości uczestników.

Przed przystąpieniem do realizacji przygotuj „Karty przeznaczenia” (materiał pomocniczy nr 1)

Każdą cechę zapisz na osobnej, małej karteczce.

► Część 1 (praca indywidualna; 15 min)

Włóż „Karty przeznaczenia” do nieprzezroczystej torby i dokładnie je wymieszaj. Każdy uczestnik wyjmuje jedną kartę. Poproś uczestników, by zapoznali się ze swoimi kartami, ale nie pokazywali ich innym.

Następnie poproś, aby postarali się wyobrazić sobie, że cecha zapisana na karcie przeznaczenia, którą wybrali, staje się od jutrzejszego ranka częścią ich tożsamości (jeśli ktoś wybrał cechę, która go dotyczy, powinien wymienić kartę).

Ważne, by powiedzieć uczestnikom, że cecha zapisana na karcie staje się częścią ich dotychczasowej tożsamości. Wszystko inne w ich życiu pozostanie bez zmian.

Rozdaj uczestnikom karty zadań (materiał pomocniczy nr 2) i poproś, żeby odpowiedzieli na zadane tam pytania, patrząc na nie z nowego punktu widzenia — z perspektywy cechy, która znajdowała się na wybranej przez nich „Karcie przeznaczenia”.

► **Część 2 (praca w grupach; 20 min)**

Po zakończeniu przez uczestników pracy indywidualnej z kartami zadań poproś, żeby stworzyli 4–5-osobowe grupy i podzielili się swoimi nowymi odczuciami oraz przedstawili odpowiedzi na pytania umieszczone w karcie zadań. Poinformuj uczestników, że na spotkanie i rozmowę w mniejszych grupach mają 20 minut.

Przed przystąpieniem do omówienia ćwiczenia „odczaruj grupę” — wyraźnie zaznacz, że każdy z uczestników wraca do swojej tożsamości, cecha z karty przeznaczenia przestaje go dotyczyć.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (dyskusja; 10 min)

Ćwiczenie powinno się zakończyć krótką dyskusją, w czasie której można zadać następujące pytania:

- Czy trudno było wyobrazić sobie własne życie zmienione przez jedną cechę z „Karty przeznaczenia”? Jak duża była to zmiana?
- W jaki sposób konstruowaliście swoje wyobrażenia?
- Na które z pytań zapisanych w karcie zadań najtrudniej było udzielić odpowiedzi? Dlaczego?
- Czy niektóre cechy z „Karty przeznaczenia” trudniej było zaakceptować niż inne?
- Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat ludzi, patrząc na nich z nowego punktu widzenia — z perspektywy nowej cechy, która stała się częścią waszej tożsamości? Czy spowodowało to zmianę waszej opinii na temat tych ludzi lub grup?
- Czym jest tolerancja? Jakie są jej granice?

► **Dodatkowe informacje**

Zwróć szczególną uwagę na pojawiające się w czasie dyskusji stereotypy. Jeśli je zauważysz, omów je z uczestnikami.

Celem tego ćwiczenia nie jest ustalenie, kto wylosował najtrudniejszą do zaakceptowania cechę, lecz spojrzenia na dyskryminowane grupy mniejszościowe z perspektywy wybranych cech, które mogą zdeterminować czyjeś życie i zdecydować o czymś przeznaczeniu. Ćwiczenie to pokazuje również, że dyskryminacja jest często skutkiem strachu i niewiedzy i może mieć przykre konsekwencje.

Materiał pomocniczy nr 1

PROPOZYCJE „KART PRZEZNACZENIA”

- kobieta/mężczyzna (zamiana płci)
- osoba homoseksualna
- osoba heteroseksualna
- dziecko
- Rom
- Rosjanin
- muzułmanin
- buddysta
- Chińczyk
- osoba bez pracy
- bezdomny
- osoba starająca się o status uchodźcy
- kryminalista
- osoba zakażona HIV
- osoba uzależniona od narkotyków
- osoba uzależniona od alkoholu
- osoba niepełnosprawna, poruszająca się na wózku inwalidzkim
- biały/czarnoskóry
- imigrant

Materiał pomocniczy nr 2**TORBA PRZEZNACZENIA**

Karta zadań

Wyobraź sobie, że budzisz się jutro rano, a cecha przedstawiona na kartce staje się częścią twojej tożsamości. Wszystko inne pozostaje bez zmian.

Wyobraź sobie, jak mogłoby teraz wyglądać twoje życie i jak mogłoby się potoczyć. Pomyśl o tym co musiałbyś/musiłabyś zmienić i jak inni zareagowaliby na tę zmianę.

Spróbuj wyczerpująco i uczciwie odpowiedzieć na podane poniżej pytania:

Jak zmieniłoby się twoje życie z twoją nową tożsamością? Wymień przynajmniej pięć zmian.

Czy i jak zmieniłyby się twoje postawy lub zachowanie?

Spróbuj przewidzieć, jak inni zareagowaliby na twoją nową tożsamość. Rozważ w szczególności reakcje twojej rodziny, przyjaciół, kolegów z pracy i reszty społeczeństwa.

Czy uważasz, że twoja pozycja w pracy i społeczeństwie byłaby wyższa czy niższa?

Czy jest coś, co jako nowa osoba mógłbyś/mogłabyś zaoferować społeczeństwu; coś, czego nie byłeś/byłaś w stanie zaoferować wcześniej?

Czy oczekujesz/potrzebujesz czegoś od innych; czegoś, czego nie potrzebowałeś/potrzebowałaś wcześniej?

Czy będzie ci łatwiej, czy trudniej mieszkać w wybranym przez siebie miejscu w porównaniu z sytuacją, której doświadczałeś/doświadczałaś wcześniej?

Czy myślisz, że mógłbyś/mogłabyś być szczęśliwy/a w swoim nowym życiu?



NIGDY WIĘCEJ

Cele

- refleksja nad naturą ludzkich uprzedzeń i ich wpływie na relacje między-
ludzkie,
- wzrost zrozumienia dla ludzkiej różnorodności.

Czas

20–30 minut (w zależności od wielkości grupy)

Miejsce

sala, krzesła ustawione w krąg

Metody

praca w grupach, dyskusja

► Przebieg zajęć

Powiedz uczestnikom, żeby dobrali się w pary.

Poproś, by każdy pomyślał o grupie, z którą się identyfikuje (można odwołać się do ćwiczenia „Fragmenty mojej tożsamości”). Niczego nie sugeruj. W razie problemów możesz podsunąć następujące propozycje:

- kobieta/mężczyzna
- osoba homoseksualna/osoba heteroseksualna
- Rom
- osoba bez pracy
- pracownik socjalny
- Polak
- osoba starająca się o status uchodźcy
- osoba zakażona HIV
- osoba uzależniona od narkotyków
- osoba uzależniona od alkoholu
- osoba niepełnosprawna, poruszająca się na wózku inwalidzkim
- biały/czarnoskóry
- imigrant

Dla przykładu: jeśli w parze są dwie Polki, jedna może wybrać „kobietę” (osoba A), a druga „Polkę” (osoba B).

Osoba A ma dwie minuty na to, aby powiedzieć osobie B, czego nie chciałaby już nigdy więcej usłyszeć na temat grupy, z którą się identyfikuje. Każde zdanie powinno się rozpoczynać od słów: „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że... (np. kobiety są całkowicie zależne od mężczyzn)”.

Następnie osoba B robi dokładnie to samo, wypowiadając się na temat wybranej przez siebie grupy, np. „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że ... (np. Polacy kradną samochody)”.

Poproś uczestników, aby każda osoba w parze wypowiadała się przez dwie minuty.

W swoich wypowiedziach uczestnicy mogą przedstawiać swoje lub zasłyszane opinie, z którymi niekoniecznie się muszą się zgadzać.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja**

Ćwiczenie zakończ krótką dyskusją podsumowującą refleksje uczestników.

Proponowane pytania do dyskusji:

- Jakie grupy wybraliście?
- Jakie stereotypy przychodziły wam do głowy?
- Czy cenzurowaliście własne myśli lub wypowiedzi?
- Czy wymienialiście opinie, z którymi sami spotkaliście się w codziennym życiu?
- Jakie emocje towarzyszyły wam podczas rozmowy w parach?
- Jak odbieramy uprzedzenia innych w stosunku do nas?
- Jak nasze uprzedzenia wpływają na stosunki z innymi?



POROZMAWIAJMY O SEKSIE

Cele

- analiza zagadnień i praw związanych z ludzką seksualnością i orientacją seksualną,
- analiza różnych postaw wobec ludzkiej seksualności,
- refleksja nad własną seksualnością,
- refleksja nad normami powszechnie obowiązującymi w społeczeństwie,
- przełamywanie nieśmiałości/lęku związanego z publicznym wypowiedaniem się na tematy związane z ludzką seksualnością,
- promowanie wartości tolerancji i empatii.

Czas

60–80 minut

Materiały

3 krzesła, tablica, markery, małe kartki papieru, długopisy, kapelusz lub jakiś pojemnik

Miejsce

sala — na tyle duża, żeby uczestnicy mogli poruszać się swobodnie, krzesła ustawione w półokrąg

Metody

burz mózgów, dyskusja — technika „akwarium”

► Przebieg zajęć

Dokonaj krótkiego wprowadzenia. Wytlumacz, że wolność od dyskryminacji wynikającej z orientacji seksualnej jest podstawowym prawem człowieka, chronionym przez prawo w większości państw europejskich. Ćwiczenie to stwarza szansę na przyjrzenie się różnym postawom dotyczącym seksualności, a w szczególności orientacji homoseksualnej.

► Część 1 (burza mózgów, praca indywidualna, 10 min)

Zrób małą „rozgrzewkę” wprowadzając burzę mózgów na temat słynnych ludzi, którzy otwarcie mówili o swojej seksualności.

Rozdaj uczestnikom małe kartki papieru oraz długopisy i poproś, aby napisali na nich pytania dotyczące homoseksualizmu lub seksualności. Następnie poproś o wrzucenie karteczek do kapelusza. Pytania powinny być zadane anonimowo. Wytlumacz, że ćwiczenie ma na celu przyjrzenie się postawom wobec ludzkiej seksualności, a w szczególności orientacji homoseksualnej.

Każdy ma prawo do wyrażenia własnych opinii, zarówno tych konwencjonalnych, jak i takich, które stanowią wyzwanie dla ogólnie przyjętych norm obowiązujących w społeczeństwie.

► Część 2 („akwarium”, 20–40 min)

Krzeseła powinny być ustawione w półokrąg. Na środku sali należy umieścić trzy krzesła, które będą przeznaczone dla trzech rozmówców i będą stanowiły tzw. akwarium. Pozostali uczestnicy będą pełnić rolę obserwatorów.

Powiedz grupie, że rozpoczniesz ćwiczenie zapraszając dwóch ochotników, którzy usiądą obok ciebie w „akwarium” i przyłączą się do rozmowy z tobą. Pozostali uczestnicy słuchają rozmowy. Jeśli w którymś momencie, ktoś z obserwatorów będzie chciał przyłączyć się do rozmowy, może to zrobić, zamieniając się miejscami z jednym z rozmówców (w „akwarium” mogą przebywać tylko trzy osoby). Obserwator powinien podejść do rozmówcy, którego chce wymienić, klepnąć go delikatnie po ramieniu i usiąść na jego miejscu. W tym momencie dotychczasowy rozmówca staje się obserwatorem — powinien wstać, zwolnić miejsce w „akwarium” i usiąść w półokręgu.

Zachęcaj ludzi do wyrażania nie tylko swoich opinii, ale także tych, z którymi się zetknęli, a sami niekoniecznie je podzielają. W ten sposób w dyskusji mogą pojawić się różne kontrowersyjne, „niepoprawne politycznie” i niewyobrażalne opinie. Pozwoli to na przedyskutowanie poruszanych zagadnień z różnych punktów widzenia.

Przypomnij uczestnikom, że zabronione są opinie krzywdzące i obrażające innych.

Poproś jedną osobę z grupy o wybranie jednej karteczki z kapelusza i przedstawienie jej treści. Rozpocznij dyskusję na temat zapisany na karteczce z dwoma ochotnikami zaproszonymi do „akwarium”. Powinna ona toczyć się do momentu wyczerpania tematu.

Następnie poproś kolejnych ochotników do „akwarium” i podobnie jak wcześniej poproś kogoś z grupy o wybranie jednej karteczki z kapelusza i przedstawienie jej treści. Dyskusja powinna przebiegać według takich samych zasad jak poprzednio.

Liczba pytań, które będą podstawą dyskusji powinna zależeć od możliwości czasowych i zainteresowań uczestników.

Po zakończeniu dyskusji w „akwarium”, przed rozpoczęciem omówienia ćwiczenia i ewaluacją, zrób krótką przerwę, aby uczestnicy mogli „wyjść z ról”. Jest to szczególnie istotne wówczas, gdy dyskusja była gorąca.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (dyskusja; 10–20 min)

Zapytaj uczestników, jak się czuli będąc w rolach rozmówców i obserwatorów. Następnie omówcie wspólnie różne opinie, które zostały wyrażone w czasie dyskusji w „akwarium” oraz to, czego uczestnicy nauczyli się w czasie ćwiczenia.

Proponowane pytania do dyskusji:

- Czy kogoś zaszokowały lub zdziwiły opinie, które się pojawiły? Jakie to były opinie? Dlaczego?
- Czy ludzie w twoim środowisku są otwarci, gdy mowa o ludzkiej seksualności?
- Czy któreś grupy są bardziej otwarte niż inne? Dlaczego?

- Jakie czynniki kształtują rozwój naszej seksualności?
- Z jakich źródeł informacji korzystają ludzie poszukując wiadomości na temat ludzkiej seksualności?
- Czy wasze postawy wobec seksualności różnią się od tych, które prezentują wasi rodzice czy dziadkowie? Jeśli tak, jakie są te różnice? Z czego one wynikają?
- W niektórych krajach prawo i presja społeczna wyraźnie stoją w sprzeczności z prawem każdej jednostki do szacunku i godności, do decydowania o wyborze partnera oraz o zawarciu związku małżeńskiego itp. Jak można rozwiązać te problemy?

► **Dodatkowe informacje**

Środowisko oraz kontekst społeczny mogą mieć bardzo istotny wpływ na przebieg ćwiczenia, dlatego też bardzo ważne jest dostosowanie tego ćwiczenia do potrzeb grupy, z którą będzie realizowane.

Wy sami, jako osoby prowadzące ćwiczenie, powinniście zastanowić się nad wartościami i przekonaniami, które wyznajecie, które wyznaje wasza rodzina oraz inni ludzie. Wartości te odzwierciedlone są bowiem we wszystkim, co robicie lub mówicie oraz w tym, czego nie robicie lub nie mówicie.

Ważne jest, żebyście zdali sobie sprawę z własnych wartości i uprzedzeń, i zrozumieli, dlaczego reprezentujecie taką postawę. Uczestnicy w trakcie ćwiczenia mogą zadawać różne pytania, zastanawiać się nad tym, z jakiego „źródła” pochodzą reprezentowane przez nich wartości. Powinieneś być przygotowany/a na udzielenie odpowiedzi na pytania, które mogą się pojawić. Oto niektóre z najczęściej zadawanych pytań i poruszanych kwestii:

- Co to jest homoseksualizm?
- Jakie są różnice pomiędzy heteroseksualistami, homoseksualistami i biseksualistami?
- Czy homoseksualizm jest chorobą?
- Jak człowiek staje się homoseksualistą?
- Co z ryzykiem zachorowania na AIDS?

Są to pytania, które wymagają od trenera rzetelnej wiedzy opartej na badaniach i obiektywnych danych, odpowiedzi nie powinny prezentować subiektywnych opinii i stanowisk.

Twoja rola podczas ćwiczenia jest bardzo ważna i polega między innymi na tym, by nim odpowiednio pokierować. Dobrze jest zacząć dyskusję w „akwariu” z udziałem dwóch osób współprowadzących ćwiczenie. Dla przykładu: jedna osoba może rozpocząć w następujący sposób: „Słyszałeś, że Piotr niedawno oświadczył, że jest gejem?” Druga osoba może odpowiedzieć: „Nigdy bym nie pomyślał. Przecież on nie wygląda jak gej”. W ten sposób stworzycie wrażenie, że dyskusja dotyczy waszego wspólnego przyjaciela, czyli waszego życia, a nie stanowi teoretycznych rozważań na jakiś temat. Pomaga to także w otwarciu dyskusji na temat tego, co ludzie wiedzą o homoseksualizmie oraz jaką reprezentują postawę wobec tego zjawiska. Po chwili, zgodnie z zasadami dyskusji w „akwariu”, ktoś z obserwatorów może zastąpić jednego z prowadzących, itd. Pozwoli to na przejście i poprowadzenie dyskusji przez uczestników.

Trener powinien jednak przez cały czas czuwać i brać aktywny udział w ćwiczeniu, wchodząc na przemian w rolę obserwatora lub rozmówcy. W ten sposób będzie mógł delikatnie kierować dyskusją, modelować poruszanie nowych zagadnień, problemów w „akwarium” oraz decydować o odsunięciu od dyskusji uczestnika, który nie respektuje przyjętych zasad.

W celu usprawnienia przebiegu ćwiczenia i lepszego kontrolowania czasu można wprowadzić zasadę, że określony punkt widzenia może pojawić się tylko raz podczas dyskusji w „akwarium”. Pozwoli to uniknąć powtarzania popularnych uprzedzeń i skupiania się tylko na kilku wybranych aspektach tematu.

► Orientacja seksualna

*Orientacja seksualna jest to trwała skłonność do odczuwania emocjonalnego, uczuciowego i seksualnego pociągu wobec określonej płci*¹⁰.

O ludziach odczuwających pociąg do odmiennej płci mówi się, że mają orientację heteroseksualną. Natomiast tych, których pociągają osoby tej samej płci, określa się mianem osób o orientacji homoseksualnej. Granice między hetero — , bi — i homoseksualnością są płynne. Orientacja seksualna tworzy continuum, które przebiega od wyłącznej homoseksualności do wyłącznej heteroseksualności. Osoby biseksualne mogą doświadczać pociągu seksualnego, uczuciowego i emocjonalnego do osób obojga płci. Osoby o orientacji homoseksualnej nazywane są często gejami (mężczyźni) lub lesbijkami (kobiety).

Orientacja seksualna to coś zupełnie innego niż zachowanie seksualne, ponieważ odnosi się do uczuć i pojmowania samego siebie. Ludzie mogą wyrażać swoją orientację seksualną w zachowaniach seksualnych lub jej nie wyrażać. Można powstrzymać się od pewnych zachowań, a do innych zmuszać, jednak sama zmiana zachowań nie oznacza zmiany orientacji seksualnej, pozostaje ona wciąż ta sama.

Istnieje wiele teorii wyjaśniających pochodzenie orientacji seksualnej. Naukowcy są dziś zgodni co do tego, że orientacja seksualna jest wynikiem złożonej interakcji czynników natury biologicznej, środowiskowej i poznawczej. Istnieje prawdopodobnie wiele przyczyn rozwoju określonej orientacji seksualnej.

U większości ludzi orientacja seksualna kształtuje się bardzo wcześnie. Ostatnio pojawiają się dowody sugerujące, że biologia, włączając w to czynniki genetyczne i wrodzone czynniki hormonalne, odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu ludzkiej seksualności.

Nikt nie wybiera sobie, jaką będzie miał orientację seksualną — po prostu ujawnia się ona w pewnym momencie życia. Z większości badań naukowych wynika, że osoby o innej niż heteroseksualna orientacji stanowią około 5% populacji.

Psychologowie, psychiatrzy i inni specjaliści są zgodni co do tego, że homoseksualizm nie jest chorobą. Największe i najbardziej prestiżowe organizacje naukowe ds. zdrowia¹¹ odrzuciły medyczny model homoseksualizmu, który został zdemaskowany jako oparty na moralnym wartościowaniu i wadliwych metodologicznie dowodach empirycznych¹² i uznały wszystkie orientacje

¹⁰ American Psychological Association, 1998; American Psychiatric Association, 2000

¹¹ Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne, Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne

¹² Gonsiorek 1991; Silverstein 1991; Haldeman 1991

seksualne za naturalne warianty ludzkiej seksualności, z których żaden nie jest ani lepszy, ani gorszy.

W 1973 r. Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne uznało znaczenie nowych badań i wykreśliło homoseksualizm z listy chorób i zaburzeń psychicznych. Dwa lata później Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne poparło tę decyzję. W 1991 roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) podjęła decyzję o usunięciu homoseksualizmu z międzynarodowej klasyfikacji chorób i zaburzeń.

Niektóre osoby o orientacji homoseksualnej lub biseksualnej mogą próbować poszukiwać terapii, która zmieniłaby ich orientację seksualną. Robią to czasami pod presją rodziny lub grup religijnych. Nie jest to jednak choroba. Pomoc psychologa czy psychiatry w takich przypadkach polega przede wszystkim na wsparciu w procesie tzw. wychodzenia z ukrycia (ang. *coming out*) i radzenia sobie z uprzedzeniami.

Osoby homoseksualne i biseksualne odczuwają często strach, czują, że są inne i osamotnione. Obawiają się odtrącenia przez rodzinę, przyjaciół, kolegów z pracy i współwyznawców. W zależności od rodziny i miejsca, w jakim żyją, przynależności religijnej, bywa, że często są narażone na szkodliwe skutki uprzedzeń i stereotypów — dyskryminację, agresję i przemoc.

Badania przeprowadzone w Kalifornii w połowie lat dziewięćdziesiątych pokazały, że około 1/4 badanych gejów i 1/5 lesbijek było ofiarami przestępstw z nienawiści — z powodu orientacji seksualnej.

Psychologowie uważają, że postawy negatywne w stosunku do osób homoseksualnych wynikają z uprzedzeń, które nie mają poparcia w doświadczeniu — tylko w stereotypach funkcjonujących w społeczeństwie.

Badania pokazują, że ludzie, którzy mają pozytywny stosunek do osób homoseksualnych i biseksualnych znają dobrze (przyjaźnią się lub razem pracują) przynajmniej jedną osobę homoseksualną.

Edukacja na temat orientacji seksualnej i homoseksualizmu może znacznie zmniejszać uprzedzenia do osób homoseksualnych. Właściwa edukacja o homoseksualizmie jest niezwykle ważna, szczególnie dla młodych ludzi, którzy odkrywają swoją seksualność i próbują ją zrozumieć, bez względu na to, czy jest to orientacja homoseksualna, heteroseksualna czy biseksualna. Argumenty, że edukacja na temat homoseksualizmu może ukształtować lub zmienić czyjąś orientację na homoseksualną, nie mają żadnego uzasadnienia.

Źródło:

Compass — A manual on Human Rights Education with Young People, Council of Europe 2002; *Kompas — edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, CODN, Warszawa 2005; <http://www.apa.org/pubinfo/answers.html>

DEFINICJA DYSKRYMINACJI

Zrozumienie definicji dyskryminacji jest elementem kluczowym w każdym szkoleniu antydyskryminacyjnym. Warto zatem przed przystąpieniem do wykonania ćwiczeń przedstawionych w tej części, przeczytać informacje na temat dyskryminacji¹³. Może bowiem pojawić się wiele pytań stawianych przez uczestników. Scenariusze umieszczone w tej części pozwolą grupie na wypracowanie definicji dyskryminacji oraz przedyskutowanie różnych problemów związanych z jej tworzeniem.

„Drzewo dyskryminacji” to propozycja, która zmobilizuje uczestników do zastanowienia się zarówno nad przyczynami dyskryminacji, jak i jej przejawami. W scenariuszu „Cztery pozycje”, uczestnicy będą mieć szansę odwołania się do własnych doświadczeń, przeżyć, zachowań związanych z różnymi przejawami dyskryminacji. Dla wielu uczestników może to być bardzo silne przeżycie. Kolejne ćwiczenie „Maszyna dyskryminacji” jest również bardzo kontrowersyjne, ale pozwala uczestnikom na osobiste doświadczenie — „na własnej skórze”, jak powstaje dyskryminacja. Decydując się na przeprowadzenie tego ćwiczenia, trener powinien być przygotowany na różne reakcje ze strony grupy, nawet na te bardzo negatywne.

Kolejny scenariusz, zaproponowany w tej części, wykorzystuje metodę dramy w przedstawieniu przez uczestników własnych doświadczeń z dyskryminacją.

W tej części znajdują się również dwie propozycje, odnoszące się do zagadnienia dyskryminacji strukturalnej i instytucjonalnej. Czasami trenerzy mają problemy, jak aktywnie zaangażować uczestników w dyskusję na temat tego zjawiska, stanowi ona bowiem taki rodzaj dyskryminacji, który jest często niezauważalny.

Scenariusz „Pozycje wyjściowe” to propozycja bardzo angażująca emocjonalnie uczestników, gdyż dotyczy ich prywatnego życia. Pozwala jednak na bardzo rzeczową analizę zagadnienia równych szans. Trener prowadzący to ćwiczenie, powinien być bardzo ostrożny i uważnie obserwować, co dzieje się w grupie. Wskazana jest znajomość grupy i jej członków, ponieważ poczucie bezpieczeństwa i zaufanie do innych mają tu duże znaczenie. Trener powinien również wziąć pod uwagę modyfikację zawartych w ćwiczeniu zagadnień, być może nawet z części z nich zrezygnować. Nie należy bać się zrealizowania tego scenariusza z grupą. Choć ma charakter bardzo osobisty, dostarcza dużo materiału do dyskusji.

Druga propozycja „Przybysz z obcej planety” pozwoli uczestnikom na analizę procesu wzmocnienia stereotypów przez społeczeństwo i media. Może ona posłużyć także do omówienia roli mediów, ich wiarygodności i solidności w kształtowaniu obrazu świata.

Realizacja ćwiczeń zawartych w tej części wymaga od trenera wysokich umiejętności komunikacyjnych i kompetencji psychologicznych. Decyzja o ich realizacji to decyzja o gotowości do zmierzenia się z ludzkimi emocjami, być może złością, smutkiem, żalem. To także świadomość własnych możliwości. Uczestnicy powinni mieć poczucie „domknięcia” sesji, nic nie powinno pozostać rozpoczęte i niedopowiedziane.

Efektom tych ćwiczeń ma być rozwój i wzrost świadomości, a nie blokada i wzbudzenie poczucia winy.

¹³ Znajdują się one na CD dołączonym do pakietu oraz w rozdziale „Podstawowe informacje na temat dyskryminacji”



DEFINICJA DYSKRYMINACJI

Cele

- refleksja nad przyczynami i skutkami dyskryminacji,
- analiza „błędnego koła dyskryminacji”,
- refleksja nad znaczeniem słowa „dyskryminacja”,
- stworzenie definicji dyskryminacji,
- prezentacja różnych definicji dyskryminacji.

Czas

30–60 minut (w zależności od wielkości grupy)

Materiały

tablica lub duże arkusze papieru, markery

Miejsce

duża sala

Metody

burza mózgów, praca w grupach, dyskusja

▶ Przebieg zajęć

▶ Część 1 (praca w dużej grupie; 15 min)

Narysuj na tablicy lub dużym arkuszu papieru drzewo, a na jego pniu napisz słowo „dyskryminacja”. Zaproponuj uczestnikom burzę mózgów dotyczącą przyczyn i skutków dyskryminacji. Uczestnicy powinni sprecyzować, czy podawana przez nich propozycja jest przyczyną czy skutkiem dyskryminacji.

Zapisz propozycje uczestników na rysunku — przyczyny jako korzenie, a skutki jako gałęzie.

Po zakończonej burzy mózgów odwróć kartkę z rysunkiem drzewa o 180 stopni. Uczestnicy mogą się teraz przekonać, że działa to także w odwrotną stronę: skutki dyskryminacji stają się często przyczyną nowych przejawów dyskryminacji.

Oznacza to, że dyskryminacja stanowi swego rodzaju błędne koło, z którego osobie, będącej ofiarą dyskryminacji, bardzo trudno się wydostać.

▶ Część 2 (praca w grupach; 20 min)

Podziel uczestników na 4–5-osobowe grupy.

Zadaniem każdej grupy jest stworzenie definicji słowa dyskryminacja. Definicja powinna odzwierciedlać opinie wszystkich członków grupy (nawet gdy są różnice zdań).

Grupy mają 20 minut na przedyskutowanie definicji i zapisanie ich na tablicy lub dużych arkuszach papieru.

► Część 3 (prezentacje; 10–20 min, w zależności od wielkości grupy)

Wszystkie grupy prezentują wypracowane przez siebie definicje dyskryminacji. Po każdej prezentacji następuje dyskusja nad zaproponowaną definicją.

Złożoność i długość dyskusji oraz zaangażowanie w nią trenerów, zależą przede wszystkim od tego, jakie zagadnienia będą poruszane w czasie warsztatu i jakie informacje na temat dyskryminacji planujecie przekazać uczestnikom podczas całego szkolenia.

► **Wariantowo**

Jeśli chcesz, po dyskusji możesz zaprezentować definicje wypracowane przez ekspertów — naukowców lub prawników (znajdziesz je na CD oraz w słowniczku). Zwróć uwagę na formę przekazu, by nie rozczarować uczestników, ponieważ niektórzy mogą pomyśleć, że oznacza to, że ich definicje są błędne. Zwykle definicje przygotowane przez uczestników są poprawnie sformułowane i nie odbiegają od tych, które zostały wypracowane przez ekspertów.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (dyskusja)

Proponowane pytania do dyskusji:

- Czy mieliście trudności z rozróżnieniem co jest przyczyną, a co skutkiem dyskryminacji?
- Jakie są przyczyny powstawania „błędnego koła dyskryminacji”?
- Co może zrobić ofiara dyskryminacji, żeby wydostać się z „błędnego koła dyskryminacji”?
- Czy mieliście jakieś trudności ze sformułowaniem definicji dyskryminacji? Czego one dotyczyły?
- Jakie kwestie braлиście pod uwagę przy konstruowaniu definicji dyskryminacji?
- Jak przebiegała praca w grupach?
- Jak radziliście sobie z różnicą zdań?
- Jak przebiegał proces negocjacji przy ustalaniu grupowej definicji dyskryminacji?



CZTERY POZYCJE

Cele

- refleksja na temat różnych aspektów dyskryminacji,
- refleksja na temat tego, że każdy może stać się sprawcą lub ofiarą dyskryminacji,
- refleksja dotycząca roli świadka dyskryminacji,
- zebranie i analiza różnych przypadków dyskryminacji,
- przygotowanie do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji.

Czas

45–60 minut

Materiały

karta zadań — materiał pomocniczy nr 1
tablica lub duży arkusz papieru

Miejsce

duża sala z miejscami do pracy w mniejszych grupach

Metody

praca w grupach, dyskusja

▶ Przebieg zajęć

Scenariusz ten odwołuje się do osobistych doświadczeń uczestników związanych z dyskryminacją i brakiem równości.

▶ Część 1 (praca indywidualna; 15 min)

Poproś uczestników, aby indywidualnie wypełnili karty zadań. Powiedz, że wypełnione karty nie będą zbierane po zakończeniu ćwiczenia, a informacje w nich zawarte pozostaną tylko do ich dyspozycji — jako materiał pomocniczy do dyskusji w grupach.

▶ Wariantowo

Możesz zapytać uczestników, czy chcieli zachować się inaczej w opisanych przez nich sytuacjach; jeśli tak, to jak?

▶ Część 2 (praca w grupach; 20 min)

Podziel uczestników na 4–5osobowe zespoły. Poproś, aby podzielili się z innymi informacjami, które napisali na kartkach.

▶ Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (dyskusja; 10–20 min)

Zainicjuj dyskusję. Poproś uczestników, by opowiedzieli o problemach, które mieli przy odpowiadaniu na pytania w karcie zadań oraz o powtarzających się sytuacjach, opisanych przez nich.

Proponowane pytania do dyskusji:

- Czy przedstawione przez was sytuacje powtarzały się u innych osób?
- Jakie emocje towarzyszyły wam, kiedy przedstawialiście swoje odpowiedzi z karty zadań innym członkom grupy?
- Czy łatwiej/trudniej było opisać rolę sprawcy czy ofiary?
- Jakie okoliczności wpłynęły na to, że będąc świadkiem dyskryminacji, podjąłeś decyzję o przeciwstawieniu się lub też nie zareagowałeś na akt dyskryminacji?
- Jaka jest rola świadka dyskryminacji?
- Co to jest odwaga cywilna? Jakie ma ona znaczenie w kontekście społecznym?

► **Dodatkowe informacje**

W sytuacji, kiedy jesteśmy świadkami dyskryminacji często zadajemy sobie pytanie:

Jak poradzić sobie ze złym zachowaniem innych, jeśli nie mamy odwagi zachować się w sposób, w jaki chciałbym/chciałabym się zachować?

Na to pytanie nie ma jednej prostej odpowiedzi. Jest to zawsze osobista decyzja każdej osoby, uwarunkowana wieloma czynnikami — czujemy się zakłopotani, nie chcemy wtrącać się w prywatne sprawy innych ludzi, obawiamy się, że agresja zostanie skierowana na nas, itp. Każdy odpowiada za swoje własne czyny i słowa. Warto jednak pamiętać o tym, że jeśli ktoś działa wbrew prawu karnemu, zawsze mamy prawo do interwencji. Pogwałcenie prawa karnego (okaleczenie lub poważna zniewaga) sprawia, że sprawa prywatna staje się publiczna.

Istnieje wiele powodów, dla których warto podjąć decyzję o działaniu, na przykład:

- będziesz dobrym przykładem — jeśli ktoś wyraża sprzeciw, wiele osób zaczyna robić to samo,
- jeśli sprawca zauważy sprzeciw, może zmienić swoje zachowanie,
- sami możemy znaleźć się kiedyś w sytuacji ofiary i będziemy potrzebować pomocy innych.

Interwencja, podjęcie działania często wymaga dużej odwagi cywilnej. Zrozumiałe i całkiem racjonalne jest, że w wielu sytuacjach człowiek czuje się wystraszony. Ale nawet jeśli nie mamy odwagi zaangażować się bezpośrednio, możemy:

- wołać o pomoc,
- zadzwonić po policję,
- poprosić inną osobę — świadka, aby razem z nami spróbował pomóc.

Może się zdarzyć, że mamy wątpliwości co do tego, czy znieważona osoba nas potrzebuje. W takich sytuacjach należy po prostu zapytać czy można w czymś pomóc.

W większości sytuacji jednak doskonale wyczuwamy, że ktoś potrzebuje naszego wsparcia.

Materiał pomocniczy nr 1

CZTERY PROPOZYCJE

Karta zadań

Opisz swoje doświadczenia.

Czy dziś zachowałbyś/zachowałabyś się inaczej? Jeśli tak, to dlaczego i w jaki sposób?

<p>Opisz jedną sytuację, w której poczułeś/poczułaś się dyskryminowany/a lub potraktowany/a niesprawiedliwie przez inną osobę.</p>	<p>Opisz jedną sytuację, w której ty zachowałeś/zachowałaś się dyskryminująco w stosunku do innej osoby.</p>
<p>Opisz jedną sytuację, w której byłeś/byłaś świadkiem aktu dyskryminacji i nic nie zrobiłeś/zrobiłaś, aby temu zapobiec czy przeciwdziałać.</p>	<p>Opisz jedną sytuację, w której byłeś/byłaś świadkiem aktu dyskryminacji i przeciwstawiłeś/przeciwstawiłaś się temu.</p>



MASZYNA DYSKRYMINACJI

Cele

- doświadczenie dyskryminacji i stygmatyzacji z powodu określonej cechy,
- refleksja nad mechanizmami powstawania systemu dyskryminacyjnego,
- uświadomienie, że powody dyskryminacji mogą być wybrane bardzo arbitralnie.

Czas

60 minut

Miejsce

sala przygotowana do pracy w grupach

Metody

elementy dramy — eksperyment psychologiczny

► Przebieg zajęć

► Część 1 (przygotowanie; 5–10 min)

Ćwiczenie najlepiej przeprowadzić w momencie, gdy diskutowany jest problem przyczyn dyskryminacji. Nie mów uczestnikom, że jest to kolejne ćwiczenie, włącz się w dyskusję, zapytaj — czy słyszeli o ostatnich, bardzo interesujących badaniach dotyczących dyskryminacji. Powiedz, że chętnie się z nimi podzielisz informacjami na ten temat. Aby to lepiej zrozumieć, zaproponuj im udział w pewnym eksperymencie, którego przebieg i rezultaty będą odwoływać się do wyników badań, które przedstawiś.

Poproś uczestników, aby złożyli obie dłonie splatając palce. Zapytaj ich, który kciuk mają na górze — kciuk lewej, czy prawej ręki? Następnie zapytaj, czy wydaje im się to istotne, który kciuk jest na górze.

Zwykle uczestnicy są zdziwieni i uważają, że to bez znaczenia, że ewentualną przyczyną może być lateralizacja.

Poinformuj ich, że jest to częścią ich „kultury osobistej”. Aby to bardziej podkreślić, poproś, aby złożyli ręce, kładąc drugi kciuk na górze. Zwracają wtedy uwagę na to, że czują się dziwnie i nieswojo.

► Część 2 (podział; 5 min)

Poproś uczestników, aby najpierw osoby z prawym kciukiem na górze podniosły ręce, a następnie zrobiły to samo osoby z lewym kciukiem na górze. Poproś, aby obie grupy usiadły osobno: osoby

„lewokciukowe” po twojej lewej stronie, a „prawokciukowe” po prawej. Szybko i dyskretnie przelicz uczestników w obu grupach, aby zorientować się, która grupa stanowi mniejszość.

Wyraźnie zaznacz, że jedna grupa stanowi większość. Następnie, wskazując na mniejszość, powiedz: *Ci tutaj składają ręce inaczej niż pozostałe osoby w grupie. Coś zatem jest nie tak. Czy ciągle uważacie, że nie ma to żadnego znaczenia?*

Uczestnicy na tym etapie zazwyczaj nadal twierdzą, że nie ma to znaczenia.

► Część 3 (dyskryminacja; 20 min)

Przedstaw im następującą historię: *Faktycznie jest to bardzo dziwne i do niedawna sądzono, że nie ma to kompletnie żadnego znaczenia. W Stanach Zjednoczonych zrobiono jednak badania, które dowodzą czegoś zupełnie innego. Badania przeprowadzone w 200 amerykańskich więzieniach pokazują, że około 80% więźniów płci męskiej ma lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w mniejszości) kciuk na górze po złożeniu rąk. Ta znacząca liczba spowodowała bardzo duże zainteresowanie uczonych tym zagadnieniem i postanowili oni kontynuować badania. Od tego czasu zebrano już dość dużo danych na ten temat. Okazało się, na przykład, że w badaniach przeprowadzonych w 100 najlepszych przedsiębiorstwach amerykańskich, niewiarygodna liczba — bo aż 96% osób, których lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w większości) kciuk jest na górze — to pracownicy najwyższego szczebla kierowniczego.*

Po tej informacji uczestnicy zwykle zaczynają ci wierzyć. Grupa, która jest w większości, zaczyna czuć się swobodnie i bardzo dobrze, a grupa mniejszościowa zaczyna wierzyć w zły omen i zaczyna kwestionować wiarygodność badań.

Można kontynuować opowieść jeszcze przez parę minut, mówiąc np., że *osoby z prawym/lewym kciukiem na górze częściej używają przemocy, mają niepowodzenia w szkole, częściej zdradzają swoich partnerów, łatwiej uzależniają się od alkoholu i narkotyków, itp.*

Powyższe argumenty powinny zawsze dotyczyć grupy, która jest w mniejszości. Nie należy przesadzać, ponieważ osoby z grupy mniejszościowej mogą naprawdę poczuć się źle w czasie ćwiczenia.

Jeśli do tej pory w grupie nie rozgorzała dyskusja — to zapytaj uczestników, co o tym sądzą oraz jakie jest ich zdanie na temat tego, że *w niektórych lepszych amerykańskich przedsiębiorstwach specjaliści ds. zasobów ludzkich przy rekrutacji nowych pracowników biorą pod uwagę, który kciuk znajduje się na górze po złożeniu rąk.*

W większości przypadków grupa mniejszościowa zaczyna w tym momencie kwestionować to, co zostało powiedziane i twierdzi, że całe te badania to oszustwo i kłamstwa.

Natomiast grupa większościowa zazwyczaj nie przejawia żadnego oporu — osoby należące do tej grupy zwykle zaczynają czuć się bardzo dobrze z powodu tego, że znaleźli się po „właściwej” stronie sali. Pojawiają się komentarze, które potwierdzają ich „wyższość”, np., że rzeczywiście coś w tym jest, że to bardzo ciekawe, że tym z grupy mniejszościowej od początku „źle patrzyło z oczu”, byli jacyś tacy inni — no a teraz już wiadomo, co może być tego przyczyną.

Postaraj się prowadzić ćwiczenie jeszcze przez 5–10 minut — modelując dyskusję. Następnie wyjaśnij uczestnikom, że wszystko, co powiedziałaś/eś o znaczeniu układania kciuków jest totalną nieprawdą.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (20–25 min)

Omówienie ćwiczenia stanowi bardzo ważną jego część. Zaproś uczestników do dyskusji. Zapytaj o ich odczucia i wrażenia. Sytuacja, którą zaaranżowałaś/eś była manipulacją, mogą pojawić się różne emocje, poczucie wykorzystania, nadużycia zaufania.

Uczestnicy czasami sprzeciwiają się pomysłowi rezygnacji z systemu, który dla nich stworzyłaś/eś, wyrażają złość i zdenerwowanie. Osoby z grupy większościowej niechętnie opuszczają swoją uprzywilejowaną pozycję, ale także grupie mniejszościowej nie jest łatwo uwierzyć w tak proste rozwiązanie.

Przeznacz na omówienie ćwiczenia ok. 30 minut i często powtarzaj, że nie ma powodu wierzyć w to, że sposób układania kciuków ma jakiegokolwiek znaczenie dla charakteru człowieka.

W dyskusji z uczestnikami porusz kwestie stworzonego przez siebie systemu różnicowania i dyskryminacji oraz odczuć, które towarzyszyły im w czasie ćwiczenia.

Powiedz, że dzięki udziałowi w tym eksperymencie mieli szansę dowiedzenia się czegoś nowego o sobie samych. W tym przypadku było to na początku coś całkowicie nieistotnego — sposób ułożenia rąk, które zawsze składamy tak samo, a próba złożenia ich w inny sposób wywołuje poczucie dyskomfortu. Ten fakt spowodował, że zaczęli ci wierzyć i mogłaś/eś kontynuować ćwiczenie.

Następnie uczestnicy dowiedzieli się, że fakt składania rąk w określony sposób ma związek z „kulturą osobistą” i powoli zaczęli się przekonywać, że być może ma to jakiś związek z ich życiem.

W celu stworzenia systemu, który można nazwać „ostrym apartheidem”, nadużyłaś/eś również wiarygodności „amerykańskich naukowców”. Chcąc to wzmocnić, rozdzieliłaś/eś nawet grupy wizualnie.

Jeśli grupa większościowa nie wyrażała żadnego sprzeciwu w czasie ćwiczenia — zwróć na to uwagę. Podkreśl również, że grupa mniejszościowa jest, w tym ćwiczeniu, zawsze na przegranej pozycji. Może bardzo mocno odczuwać brak akceptacji i odrzucenie przez innych (tzn. tych znajdujących się w większości).

W czasie omawiania ćwiczenia możesz wykorzystać następujące pytania:

- Jak czuliście się podczas ćwiczenia? Czy wasze odczucia zmieniały się?
- Jak czuliście się będąc w mniejszości/większości?
- Czy ktoś z was od początku do końca nie wierzył w zasadność „amerykańskich badań”? Czy wyraziliście swój sprzeciw?
- Czy czuliście się manipulowani?

- Jak powstawał mechanizm dyskryminacji?
- Czy ludzie wierzą w fakty naukowe, nawet jeśli są one dla nich niekorzystne? Czy ma to wpływ na postrzeganie innych?
- Niektórzy twierdzą, że dyskryminacja jest efektem długotrwałego procesu popartego faktami naukowymi, wychowaniem itp. Czy zgadzacie się z tym twierdzeniem?
- Dlaczego dyskryminujemy innych? Czy można uzasadnić podejmowanie działań dyskryminacyjnych?

Na zakończenie zwróć uwagę grupy na to, że stworzenie sytuacji dyskryminacji zajęło ci tylko kilka minut, a systemy dyskryminacji ze względu na np. kolor skóry czy orientację seksualną funkcjonują w społeczeństwach od wieków.



DYSKRYMINACJA: ĆWICZENIE Z ODGRYWANIEM RÓL

Cele

- analiza różnych przypadków dyskryminacji,
- poznanie różnych sposobów rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją,
- rozwijanie umiejętności prezentowania własnych opinii,
- rozwijanie umiejętności twórczego myślenia przy poszukiwaniu rozwiązań problemów związanych z dyskryminacją.

Czas

60–100 minut (w zależności od wielkości grupy)

Miejsce

duża sala z miejscem do pracy w grupach i odegrania scenek

Metody

praca w grupach, odgrywanie ról, dyskusja

► Przebieg zajęć

► Część 1 (praca w grupach; 30–40 min)

Podziel uczestników na grupy 4–5 osobowe grupy i poinformuj, że zadaniem wszystkich jest zastanowienie się nad przypadkami dyskryminacji, których sami doświadczyli lub o których słyszeli (mogą odwołać się do kart zadań ze scenariusza „Cztery pozycje”). Następnie uczestnicy powinni wybrać najbardziej interesujący lub charakterystyczny przypadek w swojej grupie i przygotować na jego podstawie scenkę. Scenka powinna zawierać przynajmniej jedną propozycję rozwiązania przedstawianej sytuacji i powinni w niej brać udział wszyscy członkowie grupy.

► Część 2 (prezentacje scenek i dyskusja; 30–60 min)

Poproś, aby grupy zaprezentowały przygotowane przez siebie scenki. Po każdej prezentacji omów z uczestnikami scenkę, zainicjuj krótką dyskusję na temat przedstawionej sytuacji, ról: ofiary i sprawcy oraz potencjalnego świadka, a także zaproponowanego rozwiązania.

► Wariantowo:

Ćwiczenie to można zmodyfikować i zaproponować osobom z widowni wejście na scenę i zastąpienie jednego z bohaterów — ofiary lub świadka — w celu poszukiwania lepszego lub innego rozwiązania pokazanej sytuacji.

Proponując takie rozwiązanie trener powinien pamiętać, aby w danym momencie pozwolić na taką zamianę tylko jednej osobie. Osoba, która chce wejść na scenę powinna krzyknąć „Stop”, a po zajęciu przez nią miejsca na scenie trener powinien dać znak do kontynuowania scenki poprzez krzyknięcie „Start”. Taka modyfikacja jest bardzo skuteczna, ale zabiera dużo czasu, ponieważ trzeba powtarzać scenkę kilka razy, aby dać szansę każdemu, kto będzie chciał uczestniczyć w ćwiczeniu.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (dyskusja)

Proponowane pytania do dyskusji:

- Czy przedstawione scenki rzeczywiście ukazywały przykłady dyskryminacji?
- Jakie formy może przybierać dyskryminacja?
- Co sądzicie na temat przedstawionych rozwiązań konkretnych problemów związanych z różnymi sytuacjami dyskryminacji? Czy są to propozycje realistyczne?



PRZYBYSZ Z INNEJ PLANETY

Cele

- zwiększenie świadomości na temat sposobu tworzenia i wzmocnienia stereotypów,
- stworzenie możliwości krytycznego spojrzenia na społeczeństwo, w którym żyjemy,
- refleksja nad rolą mediów w naszym życiu i siłą ich oddziaływania.

Czas

60 minut

Materiały

karta zadań — materiał pomocniczy nr 1
 czasopisma (biznesowe lub z modą — z dużą ilością ilustracji) — po jednym na grupę
 tablica lub duże arkusze papieru

Metody

praca w grupach, dyskusja

► **Przebieg zajęć**

► Część 1 (praca w grupach, 20 min)

Przeczytaj instrukcję umieszczoną w karcie zadań, a następnie daj każdej grupie kartę zadań oraz jedno czasopismo. Poproś aby rezultaty swojej pracy zapisali na tablicy (lub dużym arkuszu papieru). W prezentacji mogą wykorzystać również różne ilustracje i przygotować kolaże. Uczestnicy mają na to 20 minut.

► Część 2 (dyskusja; 15–25 min)

Poproś uczestników, aby pokazali swoje prezentacje. Jakie poczynili obserwacje?

Zwróć uwagę na stwierdzenia typu:

- Większość z nich to mężczyźni o białym kolorze skóry, w wieku około 40 lat, noszący okulary (szczególnie w czasopismach biznesowych)
- Kobiety mają na sobie mniej ubrań.
- Kobiety pomagają mężczyznom.
- Mężczyźni o innym kolorze skóry pomagają mężczyznom.
- Niewielu tu ludzi o innym kolorze skóry.

- Nie ma osób niepełnosprawnych.
- Wszyscy ludzie są bardzo chudzi, wyglądają na zagłodzonych.
- Wszyscy są szczęśliwi i się uśmiechają (w czasopismach z modą).

Niektórzy uczestnicy mogą zakwalifikować przedmioty takie jak samochody, domy czy komputery do mieszkańców planety, ponieważ fotografie tychże pojawiają się bardzo często w czasopismach.

Niektóre z obserwacji mogą prowadzić do bardzo krytycznego spojrzenia na społeczeństwo, w którym żyjemy. Zachęć uczestników do uważnego przyjrzenia się reklamom oraz programom telewizyjnym, itp.

Jeśli okaże się, że interpretacje uczestników są twórcze i pełne fantazji, porozmawiaj z nimi o tym, w jaki sposób bardzo ograniczone dane mogą kształtować obraz społeczeństwa i to, że w większości przypadków obraz ten nie ma nic wspólnego z rzeczywistością.

► **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (15 min)

Omów ćwiczenie z uczestnikami i zapytaj o ich wrażenia.

Proponowane pytania:

- Czego dowiedzieliście się o własnym społeczeństwie?
- Które grupy dominują w społeczeństwie? Które grupy, obecne w realnym świecie, nie występują na obrazkach? Dlaczego?
- Czy jest jakaś wyraźna różnica w portretowaniu płci?
- Kto może mieć władzę? Co o tym świadczy?
- Czy są jakieś różnice w obrazach przez was stworzonych — zaczerpniętych z czasopism biznesowych i czasopism o modzie?
- Czy czasopisma te ukazują szeroki czy ograniczony obraz społeczeństwa?
- Czy czasopisma te przedstawiają realny obraz społeczeństwa?
- Jaki był według was cel tego ćwiczenia?

Źródło:

O'Mara J., *Diversity Activities and Training Designs*, Pfeiffer and Company, San Diego/California, 1994, s. 201–203.

Materiał pomocniczy nr 1**PRZYBYSZ Z INNEJ PLANETY**

Karta zadań

Jesteś przybyszem z innej planety.

Kwatera główna wysłała cię właśnie na nowo odkrytą planetę, zwaną Ziemia, w celu zebrania informacji demograficznych o tej planecie.

Niespodziewanie wylądowałeś w małej jaskini bez wyjścia, gdzie znalazłeś czasopismo leżące na ziemi. A więc jedynym źródłem informacji, jakie masz, jest właśnie to czasopismo.

Widzisz, że jest coś w nim napisane, ale nie jesteś w stanie przeczytać i zrozumieć dziwnych liter.

Skupiasz swoją uwagę tylko na zdjęciach w celu uzyskania jakichkolwiek informacji.

Na podstawie bardzo ograniczonych danych spróbuj przekazać wiadomości do kwatery głównej na następujące tematy:

Zaludnienie

Zróźnicowanie populacji

Czy istnieją jakieś gatunki lub grupy istot, które wydają się pełnić różne role czy zawody? Jakie to role i zawody? Jak te gatunki lub grupy wyglądają?

Jakie masz wyobrażenie o różnych gatunkach lub grupach istot zamieszkujących planetę?

Kto według ciebie ma władzę? Kto rządzi?

Inne obserwacje



POZYCJE WYJŚCIOWE

Cele

- analiza zagadnienia równych szans,
- zwrócenie uwagi na czynniki utrudniające osiągnięcie sukcesu życiowego,
- uświadomienie istnienia wielu czynników niezależnych od jednostki, a decydujących o jej pozycji i sukcesie życiowym.

Czas

40–60 minut

Materiały

tabela z listą cech — materiał pomocniczy nr 1

Miejsce

duża sala lub zajęcia na zewnątrz budynku

Metody

drama — zajmowanie pozycji

► Przebieg zajęć

Poproś uczestników, aby stanęli obok siebie w jednej linii i chwycili się za ręce. Następnie powiedz, że za chwilę będziesz wyczytywać różne kategorie wyodrębnione ze względu na posiadanie określonej cechy i poprosisz uczestników o wykonanie kroku do przodu lub do tyłu, zgodnie z twoimi instrukcjami. Uczestnicy powinni zrobić wszystko, aby nie przerwać łańcucha rąk.

Wyraźnie zaznacz, że uczestnicy mogą sami zdecydować o pozostaniu w miejscu, bez wykonywania kroku do przodu czy do tyłu, jeśli wymieniane przez ciebie kategorie są dla nich samych zbyt trudne emocjonalnie lub gdy nie chcą ujawnić pewnych faktów.

W niektórych przypadkach powinieneś nawet zrezygnować z niektórych kategorii, ponieważ mogą być one zbyt obciążające emocjonalnie dla uczestników (są one w tabeli zaznaczone kursywą). Na przykład mówienie o orientacji seksualnej w pewnych grupach może być tematem tabu. Pytania o przemoc w rodzinie lub uzależnienia mogą zdenerwować uczestników i doprowadzić do napiętej emocjonalnie sytuacji.

Rozpocznij odczytywanie kategorii:

Pochodzenie, cechy osobiste	Krok
Jesteś mężczyzną	do przodu
Jesteś kobietą	do tyłu
Urodziłeś/urodziłaś się w Polsce	do przodu
Twoi dziadkowie urodzili się w Polsce	do przodu
Twoim pierwszym językiem jest język polski	do przodu
Twoim pierwszym językiem nie jest język europejski	do tyłu
Pochodzisz ze wsi	do tyłu
Pochodzisz z dużego miasta	do przodu
Rodzina	
W twojej rodzinie było więcej niż troje dzieci	do tyłu
W twoim domu zawsze było wiele książek	do przodu
<i>Przynajmniej jedno z twoich rodziców ukończyło szkołę średnią</i>	<i>do przodu</i>
Przynajmniej jedno z twoich rodziców ukończyło studia	do przodu
Jesteś chrześcijaninem/chrześcijanką	do przodu
Jesteś Żydem/Żydówką	do tyłu
Jesteś ateistą/ateistką	do tyłu
Twoi rodzice są rozwiedzeni	do tyłu
<i>W twojej rodzinie występowały problemy z alkoholem i/lub narkotykami</i>	<i>do tyłu</i>
<i>W rodzinie był przypadek samobójstwa</i>	<i>do tyłu</i>
<i>W rodzinie występowała przemoc</i>	<i>do tyłu</i>
Sytuacja obecna	
Jesteś zamężna/zonaty	do przodu
Jesteś rozwiedziony/a	do tyłu
Nie masz stałego partnera/partnerki	do tyłu
Masz dzieci	do tyłu
Jesteś osobą heteroseksualną	do przodu
<i>Jesteś osobą homoseksualną</i>	<i>do tyłu</i>
<i>Jesteś osobą niepełnosprawną/chorujesz na jakąś przewlekłą chorobę</i>	<i>do tyłu</i>
<i>Masz problemy z alkoholem i/lub narkotykami</i>	<i>do tyłu</i>
<i>Jesteś lub przynajmniej raz byłeś bezrobotny/a</i>	<i>do tyłu</i>
Wykształcenie	
Ukończyłeś/ukończyłaś szkołę średnią	do przodu
Ukończyłeś/ukończyłaś uczelnię wyższą	do przodu
Znasz język obcy	do przodu
Znasz więcej niż jeden język obcy	do przodu
Byłeś/byłaś przewodniczącym/przewodniczącą samorządu uczniowskiego w swojej klasie/szkole	do przodu

W rezultacie uczestnicy będą stali w różnych miejscach, a w wielu miejscach łańcuch rąk może zostać przerwany. Poproś uczestników, aby teraz dokładnie się rozejrzeli — kto stoi z przodu, a kto został z tyłu.

► **Wariantowo:**

Powiedz uczestnikom, że policzysz do trzech. W momencie zakończenia liczenia, uczestnicy muszą pobiec do ściany znajdującej się przed nimi. Stanie się jasne, że ci, którzy byli na przedzie, dobiegną do ściany szybciej niż ci, którzy byli w tyle.

Wyraźnie zaznacz, że trudniej jest dobiec do ściany, tym osobom, które znajdowały się w tyle, ale nie jest to niemożliwe.

► Omówienie ćwiczenia i ewaluacja

Omów ćwiczenie z uczestnikami i zapytaj o ich wrażenia.

Proponowane pytania:

- Jak się czują się ci, którzy stają na przedzie grupy, a jak ci, którzy pozostają w tyle?
- Jak się poczuliście, gdy niemożliwe stało się trzymanie za rękę osób, które stały obok was?
- Czy ktoś dowiedział się czegoś nowego o sobie samym?
- Co było najtrudniejsze w tym ćwiczeniu?
- Z jakimi cechami kojarzą się wam kategorie, które zostały odczytane?
- Czy cechy te mają jakieś odniesienie do rzeczywistości? Czy są z życia wzięte?
- Czy uważacie, że zawsze prosiłem/am was o wykonanie właściwego ruchu (do przodu, do tyłu)?
- Co wpływa na to, że niektórzy ludzie mają lepszy „start” w życiu?
- Co to jest dyskryminacja strukturalna? Jak się przejawia w życiu?

► Dodatkowe informacje

Ćwiczenie to jest jednym z najtrudniejszych w pakiecie — nie ze wszystkimi grupami można je wykonać, wymaga bowiem zbudowania atmosfery zaufania i utrzymania dyscypliny w grupie.

Wiele poruszanych w nim kwestii dotyczy sfery prywatności i intymności, może wywoływać silne emocje. Trener przed realizacją tego ćwiczenia powinien dokonać diagnozy grupy i pod jej kątem wybrać kategorie zawarte w tabeli. Podczas zajęć powinien być bardzo ostrożny i uważnie obserwować, co dzieje się w grupie.

Realizacja tego scenariusza wymaga nie tylko gotowości i motywacji ze strony trenera, ale również konkretnych kompetencji psychologicznych, szczególnie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych emocjonalnie (patrz: rozdział 4.1. Kompetencje trenera). Wskazane jest, aby trener zanim będzie prowadził to ćwiczenie z innymi, sam wziął udział w takim doświadczeniu.



STUDIA PRZYPADKÓW

Cele

- rozpoznawanie różnych przejawów dyskryminacji,
- poszukiwanie prawnych rozwiązań w różnych przypadkach dyskryminacji,
- utrwalenie pojęć: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, wiktymizacja i środki pozytywne.

Czas

60 minut

Materiały

Karty z opisami przypadków i pytaniami pomocniczymi — materiał pomocniczy nr 1

Miejsce

sala umożliwiająca pracę w pięciu mniejszych grupach

Metody

studium przypadku, dyskusja

▶ Przebieg zajęć

Ćwiczenie to może być wprowadzone po zajęciach poświęconych definiowaniu pojęć i po zapoznaniu uczestników z wiedzą prawną na temat dyskryminacji. Wszystkie niezbędne definicje i zagadnienia prawne znajdziesz w materiałach zapisanych na dołączonym do pakietu CD oraz w rozdziałach „Podstawowe informacje na temat dyskryminacji” i „Słowniczek wybranych terminów”.

▶ Część 1 (wprowadzenie; 5 min)

Poinformuj uczestników o celach ćwiczenia. Przedstaw zasady wspólnej pracy. Powiedz, że za chwilę grupa zostanie podzielona na pięć mniejszych zespołów. Każdy zespół otrzyma opis przypadku z pytaniami pomocniczymi. Opisy przypadków nie powtarzają się, każdy dotyczy innych problemów. Zadaniem grup będzie dokonanie analizy otrzymanego przypadku zgodnie z pytaniami znajdującymi się pod opisem.

▶ Część 2 (praca w grupach; 20 min)

Dokonaj podziału uczestników na pięć grup. Przydziel losowo opisy przypadków — każdy opis powinien być przygotowany na osobnej kartce. Następnie zaprosz do pracy i dyskusji w zespołach.

▶ Część 3 (prezentacja i dyskusja; 25 min)

Poproś poszczególne grupy o przedstawienie opisów i odpowiedzi na pytania, które znajdowały się pod tekstami. Po każdej prezentacji zainicjuj krótką dyskusję nad określonym przypadkiem na forum całej grupy.

▶ **Omówienie ćwiczenia i ewaluacja** (dyskusja; 10 min)

Podczas dyskusji podsumuj analizę studiów przypadków.

Proponowane pytania do dyskusji:

- Które przykłady były najbardziej oczywistymi przypadkami dyskryminacji?
- Które przykłady było trudno zidentyfikować jako dyskryminację? Dlaczego?
- Jakie formy przyjmuje dyskryminacja i jakie szkody wyrządza osobom na nią narażonym?
- Dlaczego tak ważna jest ochrona przed dyskryminacją?
- Czy możliwe jest stworzenie efektywnego systemu ochrony przed dyskryminacją?
- Dlaczego zawsze trzeba pamiętać o ochronie osób trzecich, takich jak świadkowie?

▶ **Dodatkowe informacje**

Do realizacji tego ćwiczenia trener powinien być dobrze przygotowany merytorycznie, posiadać podstawową wiedzę prawną z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, znać i rozumieć definicje oraz umieć podać różne przykłady z życia wzięte dotyczące dyskryminacji.

Opisy poszczególnych przypadków dotyczą różnych form dyskryminacji:

Przypadek 1 — dyskryminacja bezpośrednia

Przypadek 2 — dyskryminacja pośrednia

Przypadek 3 — molestowanie

Przypadek 4 — wiktyimizacja

Przypadek 5 — środki pozytywne (tzw. dyskryminacja pozytywna)

Materiał pomocniczy nr 1**▶ Przypadek 1**

Pracownikom ochrony baru „Cztery Róże” zaleca się, aby nie wpuszczali Romów. Właściciel lokalu, uzasadniając swoją decyzję stwierdził, że w ostatnim czasie było wiele kradzieży w barze, a on zobowiązany jest zapewnić swoim gościom bezpieczeństwo.

Pytania:

- Czy jest to przypadek dyskryminacji?
- Czy w Polsce takie działania są zakazane przez prawo?
- Jaka jest twoja opinia, czy działania takie powinny być zakazane czy nie?

▶ Przypadek 2

Ogłoszenie w dziale „Nieruchomości”:

Mieszkanie do wynajęcia, 55 m²; 2 pokoje, balkon, kuchnia, wyremontowana łazienka.

Tylko dla par małżeńskich.

Pytania:

- Czy uważasz, że to ogłoszenie kogoś dyskryminuje?
- Jeśli tak, to z jakim rodzajem dyskryminacji mamy do czynienia?
- Czy w Polsce takie działania są zakazane przez prawo?
- Jaka jest twoja opinia, czy działania takie powinny być zakazane czy nie?

▶ Przypadek 3

Pan Schulze, obywatel Niemiec, został wysłany do pracy w przedstawicielstwie swojej firmy w Londynie. Od samego początku był traktowany przez kolegów w nowym miejscu pracy w sposób dla niego przykry. Po upływie dwóch tygodni doszło do tego, że koledzy witali go słowami „Heil Hitler” i odpowiednio salutowali.

Pytania:

- Czy jest to przypadek dyskryminacji?
- Czy w Polsce takie działania są zakazane przez prawo?
- Jaka jest twoja opinia, czy działania takie powinny być zakazane czy nie?

▶ Przypadek 4

Osoba pracująca w firmie ma dowody na to, że jeden z kierowników prowadzi wywiady z osobami starającymi się o pracę w sposób dyskryminujący, pytając ich o orientację seksualną. Ujawnia ten fakt zgłaszając go dyrekcji firmy. W kilka dni po tym zdarzeniu zostaje zwolniona z pracy bez żadnej wyraźnej przyczyny.

Pytania:

- Czy jest to przypadek dyskryminacji?

- Czy w Polsce takie działania są zakazane przez prawo?
- Jaka jest twoja opinia, czy działania takie powinny być zakazane czy nie?

► **Przypadek 5**

Duże polskie przedsiębiorstwo produkujące żarówki zamieściło następujące ogłoszenie:

Czy chcesz rozpocząć swoją karierę w przodującym przedsiębiorstwie branży elektrycznej? Oferujemy praktyki dla młodych ludzi, którzy chcą rozpocząć pracę w szybko rozwijającej się firmie. Preferowani młodzi ludzie ze środowisk romskich.

Pytania:

- Czy jest to przypadek dyskryminacji?
- Czy w Polsce takie działania są zakazane przez prawo?
- Jaka jest twoja opinia na temat tego, czy działania takie powinny być zakazane, czy nie?



PODSTAWOWE INFORMACJE NA TEMAT DYSKRYMINACJI

CZYM JEST DYSKRYMINACJA — POJĘCIE

Prawa człowieka uczą nas w prosty i bezpośredni sposób, że jesteśmy jednocześnie identyczni i różni¹⁴, że ludzie należą do jednego gatunku, ale każdy z nich jest inny. Jedną z podstawowych zasad praw człowieka jest **równość wszystkich ludzi** wobec prawa. Oznacza ona, że choć jesteśmy różni, przez prawo i instytucje publiczne powinniśmy być traktowani jednakowo, bez względu na to jakiej jesteśmy płci, religii, koloru skóry czy pochodzenia. Zasada ta uznawana jest za podstawę sprawiedliwego porządku prawnego i znajduje swoje odzwierciedlenie w niemalże wszystkich konstytucjach współczesnych państw demokratycznych.

Zakazuje ona nierównego traktowania, nie mającego uzasadnienia ani obiektywnego wytłumaczenia, a którego przyczyną są cechy człowieka, na które zazwyczaj nie ma on wpływu, takie jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, stopień sprawności, orientacja seksualna, wiek, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek czy urodzenie. Takie **nieuzasadnione różnicowanie** czyjejś sytuacji albo praw jest powszechnie określane jako dyskryminacja.

Dyskryminacją jest nieuzasadnione zróżnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości.

Występowanie tak rozumianej dyskryminacji można współcześnie zaobserwować w prawie każdej dziedzinie życia społecznego, np. w kontaktach jednostki z władzą publiczną, na rynku pracy, w edukacji czy opiece zdrowotnej. W zależności od przyjętej terminologii i stosowanych kategorii, możemy więc mówić np. o **dyskryminacji instytucjonalnej, zawodowej, ekonomicznej** lub **politycznej**¹⁵.

¹⁴ Deklaracja Wiedeńska i Program Działania Światowej Konferencji Praw Człowieka, Wiedeń, czerwiec 1993 *Przemówienie inauguracyjne Sekretarza Generalnego ONZ Boutrosa Boutros-Ghali, wygłoszone na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu 14 czerwca 1993 r.: Prawa Człowieka — wspólny język ludzkości*, INP PAN, Poznańskie Centrum Praw Człowieka, Poznań 1998, s. 26.

¹⁵ Raport z Subprojektu 1: Krajobraz dyskryminacji — Polska (*Discriminatory Landscapes*), w ramach projektu *Xenophobia: ksenofobia w Europie: formy dyskryminacji instytucjonalnej, politycznej i społecznej — Piąty ramowy program Unii Europejskiej* realizowanego przez Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, s. 30. Tekst na: <http://www.ips.uw.edu.pl/xenophobia/>

Warto jednak pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją. „Przepis zabraniający niewidomemu prowadzenia samochodu nie byłby dyskryminacją, jest bowiem racjonalnie uzasadniony, natomiast zakaz wydawania prawa jazdy blondynkom lub Cyganom byłby z pewnością przejawem dyskryminacji”¹⁶. Dyskryminacją nie jest także czasowe uprzywilejowanie niektórych grup społecznych, które służyć ma zmniejszeniu doświadczanych przez nie nierówności — tzw. **dyskryminacja pozytywna**, inaczej zwana też **działaniami pozytywnymi**. Takie środki preferencyjne zastosowane w celu wyrównania sytuacji i przeciwdziałania faktycznej dyskryminacji, mimo że prowadzą przeciw do zróżnicowanego traktowania, są jednak zgodne z prawem¹⁷.

Przykładem takich działań jest stosowany w niektórych państwach europejskich (np. Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Włochy, Irlandia, Hiszpania, Szwecja) system zagwarantowania kobietom określonego procentu miejsc na listach wyborczych partii politycznych. Został on także zastosowany w Polsce przy konstruowaniu list kandydatów do Sejmu i Senatu w wyborach parlamentarnych w 2001 r. W wyniku tych działań nieco ponad 20% składu Sejmu i 23% Senatu stanowią kobiety, co stanowi znaczny wzrost w porównaniu z wcześniejszą kadencją¹⁸. Innym przykładem działań pozytywnych jest stosowane w polskiej ordynacji wyborczej do Sejmu RP zwolnienie komitetów wyborczych mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5% proggu wyborczego. Dzięki temu rozwiązaniu w ławach poselskich zasiada obecnie dwóch posłów reprezentujących mniejszość niemiecką, którzy w innym wypadku prawdopodobnie nie mieliby szans na wejście do parlamentu.

JAK ROZPOZNAĆ DYSKRYMINACJĘ — PRZEJAWY I FORMY

Dyskryminacją jest w zasadzie każde nieuzasadnione zróżnicowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości. Ponadto za dyskryminację uznaje się także **polecenie dyskryminacji**, czyli działanie polegające na zachęcaniu kogoś — często podwładnego — do naruszania zasady równego traktowania. Dzieje się tak gdy np. osoby prowadzące rekrutację pracowników otrzymują polecenie, by nie zatrudniać osób powyżej określonego wieku lub określonego koloru skóry. Dyskryminacją jest również **molestowanie seksualne**, to znaczy poniżenie, upokorzenie albo naruszenie godności pracownika wynikające z zachowania o charakterze seksualnym przełożonego albo współpracowników. Zachowanie to może mieć cechy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Przykładem mogą być zaczepki, komentarze czy uwagi szefa lub kolegów z pracy dotyczące wyglądu żeńskiej części personelu, która np. zgodnie z regulaminem pracy nosi krótkie spódniczki jako część stroju służbowego.

¹⁶ M. Nowicki, *Co to są prawa człowieka*, [w:] „Szkoła Praw Człowieka”, teksty wykładów, Zeszyt 1, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1998, s. 13.

¹⁷ Patrz: Uwagi ogólne Komitetu Praw Człowieka ONZ, uchwalone 9 listopada 1989 r. do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, za A. Michalska, *Komitet Praw Człowieka — kompetencje, funkcjonowanie, orzecznictwo*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 1994, s. 109.

¹⁸ Na podstawie *Informacji o sytuacji kobiet w Polsce*, przedstawionej w Sejmie 5 marca 2004 r. przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Tekst na: www.rownystatus.gov.pl

Dyskryminacja może mieć różne formy. Kiedy ktoś ze względu na np. swoją płeć, rasę, religię, orientację seksualną, wiek lub niepełnosprawność jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji, mamy do czynienia z **dyskryminacją bezpośrednią**. Może ona mieć miejsce, gdy np. obsługa restauracji, dyskoteki lub banku wyprasza grupę Romów tłumacząc, że „Romów się nie obsługuje”. Innym przykładem jest umieszczenie w prasie lub internecie ogłoszenia „Zatrudnię panią do lat 30 na stanowisku asystentki”. Taka treść oferty pracy dyskryminuje zarówno mężczyzn, którzy obowiązki asystenta wykonują równie dobrze jak kobiety, jak i osoby starsze. Zachodzi tu więc przypadek dyskryminacji bezpośredniej z więcej niż jednej przyczyny. Mężczyzna w wieku przedemerytalnym z założenia nie miałby bowiem szans na zatrudnienie na podstawie takiego ogłoszenia, choćby miał wieloletnie doświadczenie w pracy biurowej i kompetencje do objęcia posady asystenta. Przeszkodą byłyby jego płeć i wiek.

Natomiast inny charakter ma **dyskryminacja pośrednia**. Oznacza ona, że niezależnie od tego, że jakiś przepis, kryterium albo praktyka, z pozoru dla wszystkich powodują takie same skutki, to jednak w stosunku do niektórych osób mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji. Ze względu na to, że taka dyskryminacja jest „ukryta” — trudniej ją rozpoznać i udowodnić. Przykładem dyskryminacji pośredniej jest sytuacja, gdy zabrania się komuś wstępu do klubu, kawiarni czy dyskoteki, bo nie ma karty członkowskiej. Jednak kiedy chce ją otrzymać okazuje się, że z przyczyny np. swojej niepełnosprawności, koloru skóry, płci czy wieku nie może tego zrobić. Uzależnienie wstępu do określonego miejsca od posiadania karty członkowskiej generalnie nie narusza zasady równego traktowania. Dopiero arbitralne określenie kręgu osób, które mogą ją nabyć może być dyskryminujące. Innym przykładem może być przyznawanie przez firmę określonych przywilejów socjalnych (np. wykupienie prywatnej opieki zdrowotnej albo dofinansowywanie letniego wypoczynku) pracownikom i ich małżonkom, ale już nie pracownikom, którzy żyją w stałych, pozamałżeńskich związkach. Choć sama idea rozszerzonego pakietu socjalnego jest niewątpliwie korzystna dla większości pracowników, to jednak wyłączenie z kręgu osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń osób żyjących w partnerskich związkach, pośrednio dyskryminuje osoby o orientacji homoseksualnej. Zgodnie z polskim prawem osoby homoseksualne nawet gdyby chciały, nie mogą bowiem zawrzeć małżeństwa. Osoby heteroseksualne natomiast mają możliwość zawarcia małżeństwa, a w konsekwencji także skorzystania z proponowanych świadczeń — pozostawia się to ich decyzji. Jednak osoby homoseksualne nie mogą — z przyczyn całkowicie od nich niezależnych — skorzystać z przywilejów oferowanych innym pracownikom.

CO ZROBIĆ W PRZYPADKU DYSKRYMINACJI — OCHRONA PRAWNA I POMOC INSTYTUCJONALNA

Dyskryminacja jest **zabroniona przez prawo**. Zakazuje jej zarówno wewnętrzne prawo polskie, jak i prawo Unii Europejskiej.

System ochrony praw człowieka w Unii Europejskiej, opiera się w dużej mierze na osiągnięciach ONZ i Rady Europy, wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej są bowiem sygnatariuszami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencji ONZ w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Traktat Amsterdamski wprowadził, do części I Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zatytułowanej „Zasady”, artykuł 13, który stwarza możliwości działań wspólnotowych kierowanych na zwalczanie dyskryminacji.

Zgodnie z artykułem 13 Wspólnota może podjąć środki niezbędne do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Aby wprowadzić w życie postanowienia artykułu 13, Unia Europejska przyjęła dwie dyrektywy proponujące minimalne standardy prawnej ochrony przed dyskryminacją w UE:

- Dyrektywę Rady 2000/43/EC z 29 czerwca 2000 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (tzw. dyrektywę rasową)
- Dyrektywę Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (tzw. dyrektywę ramową)

oraz

- Wspólnotowy Program Działań na Rzecz Zwalczania Dyskryminacji (2001–2006).

Obie dyrektywy powinny być implementowane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej w 2003 r., a przez nowe państwa członkowskie w dniu ich przystąpienia do UE. Jednak część państw członkowskich ma w tym zakresie znaczne opóźnienia.

Polska jest też stroną wielu różnych umów międzynarodowych, które zabraniają dyskryminacji. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji prawo umożliwia ofiarom dyskryminacji skorzystanie z różnych środków, które służą ochronie jej praw człowieka. Taką możliwość przewiduje już **Konstytucja RP**, która przyznaje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, prawo wniesienia **skargi do Trybunału Konstytucyjnego**. Inne środki przewiduje **prawo cywilne** (złożenie pozwu do sądu okręgowego o naruszenie dóbr osobistych), **prawo karne** (złożenie na policję lub do prokuratury zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z artykułów 118, 119, 256 lub 257 kodeksu karnego) i **prawo pracy** (skarga do Państwowej Inspekcji Pracy, która zapewniając anonimowość przeprowadzi odpowiednią kontrolę albo złożenie skargi

do sądu pracy, w którym postępowanie jest bezpłatne, a także żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą).

Najwięcej spraw o naruszenie zasady równego traktowania dotyczyło jak dotąd właśnie sfery prawa pracy. W celu uniknięcia zawierania przez pracodawców umów dyskryminujących pracownika, kodeks pracy stanowi, że umowy o pracę, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Przewiduje też wiele środków prawnych, z których pracownik może skorzystać, jeśli zdecyduje się wnieść skargę do sądu pracy. Ze względu na to, że charakter spraw o naruszenie zasad równego traktowania jest szczególny, bo opiera się w znacznej mierze na odczuciach i subiektywnym przekonaniu ofiary dyskryminacji, sama dyskryminacja jest bardzo trudna do udowodnienia, a w postępowaniu pracownik jest najczęściej słabszą stroną niż pracodawca, prawo pracy przewiduje rozwiązania, które mają zrównoważyć tę niekorzystną sytuację. Podczas gdy generalną zasadą jest, że obowiązek udowodnienia faktów spoczywa na stronie, która skarży, nie zaś na tej, która się broni, w sprawach dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu jest odwrotnie. Osoba, która uważa się za ofiarę dyskryminacji nie musi udowodnić, że rzeczywiście miała miejsce dyskryminacja — wystarczy, że przedstawi fakty, na podstawie których twierdzi, że jest lub była dyskryminowana. **Ciężar udowodnienia**, że zróżnicowanie sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego, spoczywa na pracodawcy, nie na pracowniku. Ponadto ze względu na to, że istnieje ryzyko, że pracodawca będzie chciał zwolnić pracownika, który wniósł przeciwko niemu skargę za naruszenie zasady równego traktowania, prawo pracy ustanawia szczególną ochronę i zabrania pracodawcy stosowania jakichkolwiek represji na takim pracowniku. Jest to tzw. **zakaz wiktyimizacji**.

W każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej, konkretną i rzeczywistą pomoc jednostkom w dochodzeniu roszczeń dotyczących dyskryminacji powinny świadczyć wyspecjalizowane instytucje. W Polsce nie powołano dotychczas jednej instytucji, która odpowiedzialna byłaby za realizację całościowej polityki antydyskryminacyjnej. Kompetencje te są rozproszone pomiędzy kilka instytucji. Oto najważniejsze.

1. **Rzecznik Praw Obywatelskich** jest jednym z organów kontroli państwowej i ochrony prawa wymienionych w Konstytucji RP. Jego szczegółowe kompetencje i sposób działania zostały uregulowane w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001, Nr 14, poz. 147). Rzecznik stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych. W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela rzecznik bada, czy skutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej. Rzecznik podejmuje czynności przewidziane w ustawie, jeżeli przekaze mu się wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela.

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Al. Solidarności 77; 00-090 Warszawa
tel. (22) 551 77 00; fax. (22) 827 64 53; www.brpo.gov.pl

2. **Rzecznik Praw Dziecka** został ustanowiony ustawą z dnia 6 stycznia 2000 r. (Dz. U. z 2000 r. Nr 6, poz. 69). Stoi na straży praw dziecka określonych w Konstytucji RP, Konwencji ONZ o prawach

dziecka i innych przepisach prawa, z poszanowaniem odpowiedzialności, praw i obowiązków rodziców.

Biuro Rzecznika Praw Dziecka

ul. Śniadeckich 10; 00-656 Warszawa

tel. (22) 696 55 50; fax: (22) 629 60 79; www.brpd.gov.pl; e-mail: rzecznik@brpd.gov.pl

3. **Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji**, w związku z decyzją Rady Ministrów z dnia 6 stycznia 2004 r. jest instytucją odpowiedzialną za kontakty z Europejskim Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii w Wiedniu (EUMC). Zgodnie z ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym, minister właściwy do spraw wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych sprzyja realizacji praw i potrzeb mniejszości przez m. in. podejmowanie działań na rzecz mniejszości i inicjowanie programów dotyczących realizacji zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie etniczne.

Od listopada 2004 r. w strukturze Departamentu Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych funkcjonuje Zespół do Spraw Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Do głównych zadań Zespołu należy m. in.

- prowadzenie bazy danych o zjawiskach dyskryminacji etnicznej, rasizmu i ksenofobii;
- opracowanie i wdrożenie we współpracy z innymi urzędami administracji rządowej systemu gromadzenia i analizowania danych społeczno-demograficznych w celu monitorowania zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii;
- opracowywanie, a następnie aktualizowanie materiałów dydaktycznych dla Policji, Straży Granicznej i organów rządowej administracji, kształtujących postawy antyrasistowskie oraz przeciwdziałających ksenofobii i nietolerancji;
- prowadzenie analizy i sporządzanie raportów na temat występujących w Polsce zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii.

Zespół do Spraw Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii

Departament Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych

Ul. S. Batorego 5; 02-591 Warszawa

tel. (22) 601 15 48, 601 15 38, 601 41 36; fax. (22) 601 16 96; www.mswia.gov.pl;

e-mail: zespol.rasizm.dw@mswia.gov.pl

4. **Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn** został ustanowiony w 2001 r. Od 25 czerwca 2002 r. Rada Ministrów (Dz.U. z 2002 r. Nr 96, poz. 849) poszerzyła jego kompetencje m.in. o przygotowanie utworzenia urzędu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji z przesłanek: rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej; promowanie, inicjowanie, realizowanie albo koordynowanie realizacji rządowych programów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji z ww. przesłanek, a także upoważniła pełnomocnika do przystępowania do programów wspólnotowych mających na celu przeciwdziałanie występowaniu dyskryminacji.

Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Al. Ujazdowskie 1/3; 00-583 Warszawa

tel. (22) 52 00 831; fax (22) 52 00 451; www.rownystatus.gov.pl;
e-mail: rownystatus@kprm.gov.pl

5. **Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych** powołany ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776). Do zadań Pełnomocnika należy m.in.: opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych, inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności i likwidowania barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie, opracowywanie albo opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych, współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
ul. Gałczyńskiego 4; 00-362 Warszawa
tel. (22) 826 96 73; fax.(22) 826 51 46; www.mpips.gov.pl/_osobynepełnosprawne.php

PYTANIA I ODPOWIEDZI DOTYCZĄCE DYSKRYMINACJI

117

Z podanymi poniżej pytaniami możecie często spotkać się jako trenerzy prowadzący szkolenia na temat przeciwdziałania dyskryminacji. Nie jest to oczywiście lista wyczerpująca, zazwyczaj treść pytań odzwierciedla aktualne problemy społeczne, ekonomiczne, polityczne oraz zainteresowania lub preferencje zawodowe poszczególnych grup odbiorców. Na wiele z tych pytań można udzielić różnych odpowiedzi, nie musicie też znać odpowiedzi na wszystkie pytania. Trener też jest osobą uczącą się, warto więc wszelkie pytania potraktować jako inspirację do dalszego rozwoju. Dlatego podane poniżej odpowiedzi należy rozpatrywać tylko jako propozycje.

— *Czy dyskryminację można zwalczyć prawem? Nie ma lepszych środków, jak np. edukacja?*

W prawie zawierają się podstawowe wartości społeczne. Dlatego też wprowadzenie antydyskryminacyjnych przepisów prawa ma ogromną wartość symboliczną. Takie przepisy istnieją nie tylko w prawie międzynarodowym, ale także w prawie polskim, konstytucyjnym oraz — bardziej szczegółowe regulacje — w prawie pracy.

Ale to nie wystarczy. Wartości te bowiem powinny być przekazywane przez media, instytucje edukacyjne. Obywatele i organizacje pozarządowe powinny domagać się ich respektowania, a sądy powinny je zapewniać w przypadkach indywidualnych.

Innymi słowy, prawo jest potrzebne, aby zapewnić równe szanse i aby zwalczać dyskryminację, ale jest to tylko jeden poziom działań.

— *Czy prawo antydyskryminacyjne nie stanowi zagrożenia dla wolności wyrażania opinii?*

Dyrektywy (Dyrektywa 2000/78 oraz Dyrektywa 2000/43), które stanowią swego rodzaju ramy zwalczania dyskryminacji, dotyczą dostępu do zatrudnienia oraz dostępu do towarów i usług.

Ich pierwotnym celem nie jest zajmowanie się słowem mówionym czy pisany. Nie godzą więc w wolność wyrażania opinii. Każdy ma prawo do zachowania swoich praw podstawowych.

— *Dlaczego w artykule 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską zabrania się dyskryminacji tylko ze względu na kilka przestanków? Dyskryminacja z przestanków takich jak ubóstwo, niskie wykształcenie, przynależność do partii czy związków jest także bardzo powszechna.*

Postanowienia artykułu 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską¹⁹, który wymienia przesłanki dyskryminacji, odnoszą się do szerokiego wachlarza zachowań dyskryminujących, z którymi spotykamy się w Europie. Inne przesłanki dyskryminacji są jednakowo ważne. Artykuł 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i dwie Dyrektywy (Dyrektywa 2000/78 oraz Dyrektywa 2000/43) stanowią tylko niezbędne minimum. Każde państwo członkowskie może dodać inne powody dyskryminacji do swojego prawodawstwa.

— *Jak można zdefiniować pojęcia: rasa i pochodzenie etniczne?*

Powszechnie rozumie się, że nie ma ras ludzkich, jest ludzkość. Zostało to ustanowione m.in. w Deklaracji w sprawie rasy i uprzedzeń rasowych przyjętej przez Konferencję Ogólną UNESCO 27 listopada 1978 r.

Niemniej jednak wiele dokumentów międzynarodowych i krajowych używa pojęć takich jak „rasa” czy „rasizm”.

Można wydzielić cztery nurty krytyki związanej z używaniem tych pojęć:

- Jeśli nie ma ras, dalsze używanie terminu „rasa” jest mylące.
- „Rasa” jest terminem niejasnym. Różnice genetyczne w obrębie jednej grupy (etnicznej czy fenotypowej) mogą być większe niż między członkami wielu grup.
- W niektórych językach (np. w niemieckim) „rasa” jest używana w znaczeniu stricte biologicznym i historycznie powiązana z ideologią narodowego socjalizmu i eksterminacją Żydów i Romów.
- Postępowanie się terminem „rasa” jest problematyczne, ponieważ był on historycznie używany do stwierdzenia istnienia różnic w nastroju i charakterze różnych grup i stworzenia systemu hierarchicznego w społeczeństwie.

Nie należy jednak pomijać wielu przyczyn, dla których termin ten jest wciąż używany, szczególnie w aktach prawnych:

- Nawet jeśli nie ma ludzkich ras, ich nieistnienie jest często kwestionowane. Do momentu, gdy istnieje dyskryminacja z przyczyn tak zwanej rasy (co może oznaczać kolor skóry, język, kulturę, itd.), terminu tego powinno się używać w dokumentach prawnych.
- Dyskusja na temat tego, czy istnieją rasy, jest obecna w naukach humanistycznych i biologicznych. Można więc uzyskać różne odpowiedzi na pytanie o istnienie ludzkich ras. Powinniśmy

¹⁹ Artykuł 13

1. Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnotie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. (...).

jednakże pamiętać, że różnicowania ludzi ze względu na przynależność do różnych grup nie można uzasadnić w żaden sposób.

- W niektórych językach (np. w angielskim) „rasa” używana jest w szerszym znaczeniu. Opisuje ona grupy społeczne, a nie tylko znaczenie biologiczne.
- Kraje afrykańskie i karaibskie są za używaniem pojęć „rasa” i „rasizm”, ponieważ w ich mniemaniu pojęcia te związane są z kolonializmem europejskim. Pozbycie się pojęcia „rasa” oznacza dla nich ignorowanie szkód, które kolonializm wyrządził w wielu regionach świata, oraz ignorowanie faktu, że rasizm ciągle istnieje.
- Jeśli państwa chcą wprowadzić działania pozytywne służące dyskryminowanym grupom, najpierw trzeba te grupy określić.

Ta dyskusja ciągnie się już przez lata i niemożliwie wydaje się stworzenie klarownych i czytelnych definicji w najbliższej przyszłości.

Podobne problemy pojawiają się w zdefiniowaniu „etniczności” albo „pochodzenia etnicznego” — termin ten nie jest używany w ściśle biologicznym znaczeniu

Możliwa do przyjęcia jest definicja zaproponowana przez Martina Bulmera:

„Grupa etniczna to kolektyw istniejący w ramach większej populacji, posiadający prawdziwych lub domniemanych przodków, wspomnienia wspólnej przeszłości i orientację kulturową na jeden lub kilka elementów symbolicznych, które składają się na definicję tożsamości grupowej, takie jak: pokrewieństwo, religia, język, wspólne terytorium, narodowość czy wygląd fizyczny. Członkowie grupy etnicznej są świadomi przynależności do niej”.

(Źródło: <http://qb.soc.surrey.ac.uk/topics/ethnicity/ethnicintro.htm-one>)

Brytyjska Ustawa o stosunkach rasowych wymienia siedem cech grupy, którą można uznać za grupę etniczną: długa wspólna historia, własne tradycje kulturowe, wspólny język, literatura, religia, wspólne pochodzenie geograficzne, bycie mniejszością lub grupą uciskaną w większej wspólnocie.

— *Jak brzmi definicja religii?*

Religia to zorganizowany zestaw wierzeń kodujących postawy indywidualne lub grupowe w stosunku do natury rzeczywistości i jej rozumienie. Ma ona dać szansę na uzyskanie odpowiedzi na pytanie, co jest dobre a co złe. Co więcej, wymagane jest istnienie instytucji danej religii, natomiast nie jest wymagane uznanie społeczne.

Religia jest częścią kultury w szerszym znaczeniu. Jest bowiem związana ze zwyczajami, konwencjami i tradycjami. Z tego też powodu religia i przekonania mogą być częściami składowymi „pochodzenia etnicznego” — o czym warto wspomnieć, ponieważ obie dyrektywy antydyskryminacyjne zapewniają lepszą ochronę przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie etniczne niż na religię.

— *Czy dyskryminacja naprawdę istnieje w Polsce?*

Istnieje wiele raportów potwierdzających występowanie dyskryminacji wymierzonej przeciwko takim grupom, jak homoseksualiści, niepełnosprawni czy społeczność romska²⁰.

— *W Polsce nie mamy przestępstw przeciwko przedstawicielom mniejszości — czy w takim razie potrzebujemy prawa antydyskryminacyjnego?*

Zgodnie z raportami organizacji pozarządowych, a także skargami wpływającymi do organów administracji publicznej takie przestępstwa mają miejsce.

Prawodawstwo antydyskryminacyjne nie dotyczy przestępstw, dotyczy dyskryminacji. Przestępstwa takie, jak mowa nienawiści czy okaleczanie są już zakazane w prawie karnym. Choć kwestie te niewątpliwie są ze sobą powiązane, to podczas gdy nawoływanie do nienawiści rasowej jest uznane za przestępstwo, tak dyskryminacja polegająca na różnicy w traktowaniu — nie podlega prawu karnemu. Przejawia się ona przede wszystkim w stosunkach cywilnoprawnych — takich jak sprzedaż towarów, usług, najem mieszkań — i stosunkach pracy — jak dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego itp. Takie rozróżnienia zdarzają się nawet czasem przypadkowo, np. w sytuacji dyskryminacji pośredniej. Jeśli więc członek mniejszości narodowej lub etnicznej będzie ofiarą przestępstwa polegającego na znieważeniu z przyczyny jego narodowości, to znieważanie takie będzie podlegało prawu karnemu, bo kodeks karny uznaje je za przestępstwo. Jeśli jednak nie zostanie z przyczyny swojej narodowości zatrudniony, to jako ofiara dyskryminacji, będzie mógł skorzystać z ochrony, przewidzianej przez prawo pracy.

— *W Polsce prawie w ogóle nie ma osób czarnoskórych. Po co nam więc prawo antydyskryminacyjne?*

Prawodawstwo antydyskryminacyjne nie dotyczy tylko koloru skóry, ale także orientacji seksualnej, religii i przekonań, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego i płci. Warto przy tym pamiętać, że są to jedynie przykładowe przesłanki, z których wynika, że dyskryminacja jest zakazana. Zarówno polska Konstytucja, jak i ratyfikowane umowy międzynarodowe będące przecież w Polsce źródłem prawa, stanowią, że dyskryminacja zakazana jest zarówno z tych, jak i różnych innych przyczyn. Ponadto po wstąpieniu do Unii Europejskiej należy zakładać, że w Polsce zwiększy się liczba migrantów i uchodźców, których dyskryminowanie narusza prawa człowieka. Ochrona przed takim traktowaniem jest więc potrzebna.

— *W Polsce obowiązują ogólnie przyjęte wartości. Czy chcecie je obalić?*

Antydyskryminacja i równe szanse to wartości wspólne zarówno dla wszystkich Europejczyków, jak i mieszkańców innych kontynentów. Nawet przed wprowadzeniem artykułu 13 do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, istniało już wiele traktatów międzynarodowych, a w większości państw europejskich przepisów konstytucyjnych, które ustanawiały równe traktowanie jako podstawową zasadę. Które z ogólnie przyjętych wartości miałyby być zakwestionowane przez politykę antydyskryminacyjną?

²⁰ np. Raport Komisarza Praw Człowieka p. Alvaro Gil-Roblesa z wizyty w Polsce (18–22 listopada 2002 r.) dla Komitetu Ministrów i Zgromadzenia Parlamentarnego; Raport Europejskiego Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii za okres 2001–2004 (Comperative Raport: Racist Violence In 15 EU Members States); Raporty Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji dotyczące Polski (1996, 1999, 2004).

— *Jaka jest rola organizacji pozarządowych w zwalczaniu dyskryminacji?*

Organizacje pozarządowe są zawsze „bliżej” ludzi, także w sensie terytorialnym — łatwiej bowiem dotrzeć do organizacji pozarządowej niż instytucji centralnej mieszczącej się zwykle w stolicy kraju. Organizacje często prowadzą swoją działalność w społecznościach narażonych na uprzedzenia innych.

Dla wielu osób organizacje pozarządowe są bardziej dostępne niż instytucje rządowe, np. dla uchodźców, którzy mieli złe doświadczenia z urzędnikami w kraju pochodzenia.

Ofiary dyskryminacji uważają często organizacje pozarządowe za bardziej godne zaufania, niż instytucje rządowe czy sądy, ponieważ reprezentują one postawę poparcia dla ich problemów i często stoją całkowicie po stronie ofiar.

Organizacje pozarządowe mają duże doświadczenie w pracy z różnymi formami dyskryminacji. To właśnie one zajmowały się lobbingsiem na rzecz wprowadzenia przepisów antydyskryminacyjnych. Poza tym porady czy pomoc świadczona przez takie organizacje jest najczęściej nieodpłatna, co sprawia, że więcej osób ma do nich rzeczywisty dostęp.

— *Czym jest niezależność i dlaczego jest tak ważna?*

Niezależność oznacza niezależność od struktur administracji rządowej. Instytucja taka powinna pracować i wydawać decyzje niezależnie od rządu, który, między innymi, powinien być przez nią kontrolowany.

Dyrektywa 2000/43, tzw. rasowa nakazuje wyznaczenie niezależnych instytucji w celu promowania równego traktowania wszystkich ludzi bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i rasę. Mogą one powstać w ramach już istniejących instytucji odpowiedzialnych w kraju za ochronę praw człowieka i zabezpieczenie praw jednostki.

— *Czy powinna powstać jedna instytucja, czy kilka odpowiedzialnych za zwalczanie dyskryminacji z różnych przestępstw?*

Dyrektywa nakazuje wyznaczenie jednej lub kilku instytucji dla takich przyczyn dyskryminacji, jak rasa i pochodzenie etniczne; jednakże w wielu krajach istnieją już instytucje zajmujące się także dyskryminacją z innych przestępstw, np. płcią. Jeśli takie instytucje uważa się za użyteczne, powinny zająć się także dyskryminacją z innych przestępstw — nie ma bowiem podstaw do tworzenia instytucji zajmujących się np. tylko pochodzeniem etnicznym, a nie religią.

Jeżeli istnieje konieczność zajęcia się dyskryminacją z różnych przestępstw i różnymi jej przyczynami, należy zdecydować, czy powinno się powołać kilka odrębnych instytucji dla każdej przyczyny dyskryminacji, czy powierzyć kompetencje jednej instytucji, odpowiedzialnej za zwalczanie dyskryminacji z większości przestępstw.

Obie koncepcje mają swoje mocne i słabe strony i nie ma doskonałego sposobu rozwiązania tej kwestii. Niemniej jednak badania przeprowadzone przez Komisję Europejską wskazują, że instytucje posiadające wiele kompetencji są skuteczniejsze w gromadzeniu doświadczeń, które są porównywalne w zakresie ogólnie rozumianej dyskryminacji.

— *W których państwach europejskich istnieją już takie niezależne instytucje?*

Oto dwa przykłady europejskich instytucji niezależnych:

1. Komisja ds. Równości Rasowej (The Commission for Racial Equality) — Wielka Brytania

Komisja ds. Równości Rasowej (CRE) jest instytucją pozarządową, finansowaną przez państwo, utworzoną przez Ustawę o stosunkach rasowych (The Race Relations Act 1976) w celu zwalczania dyskryminacji rasowej i promowania równości.

Prowadzi ona swoją działalność zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym w celu zapewnienia równego traktowania i promowania równych szans dla wszystkich ludzi, bez względu na rasę, kolor skóry, obywatelstwo, pochodzenie narodowe i etniczne.

Instytucja skupia się na:

- dostarczaniu informacji i doradztwie dla osób, które uważają, że stały się ofiarami dyskryminacji rasowej lub molestowania,
- pracy z organami administracji publicznej, przedstawicielami świata biznesu oraz organizacjami reprezentującymi różne sektory w celu promowania polityki i praktyki równego traktowania,
- organizowaniu kampanii uświadamiających i zachęcających różne organizacje i osoby do aktywnego uczestnictwa w tworzeniu sprawiedliwego społeczeństwa,
- monitorowaniu powstającego prawa pod kątem uwzględniania w nim przepisów Ustawy o stosunkach rasowych oraz jego zgodności z zasadą niedyskryminacji.

Komisja posiada uprawnienia, przyznane jej przez znowelizowaną Ustawę o stosunkach rasowych, obejmujące między innymi:

- doradztwo i pomoc prawną w składaniu skarg dotyczących dyskryminacji rasowej, molestowania,
- prowadzenie dochodzenia w firmach i organizacjach, w których pojawiają się przypadki dyskryminacji. Jeśli dochodzenie udowodni fakt dyskryminacji, Komisja może nakazać organizacji zmianę sposobu jej funkcjonowania,
- podejmowanie działań prawnych przeciwko publikacji rasistowskich reklam oraz przeciwko organizacjom, które próbują wywierać nacisk i instruować innych, co w konsekwencji doprowadza do dyskryminacji, np. gdy pracodawcy polecają agencjom pośrednictwa pracy, by nie przysyłały im podań pochodzących od przedstawicieli mniejszości etnicznych lub gdy firmy instruują swoich pracowników odnośnie sprzedaży towarów i usług w taki sposób, aby było to dyskryminujące;
- pomoc osobom, które chcą uzyskać wgląd w decyzje instytucji publicznych w celu zaskarżenia tych decyzji.

Komisja działa w składzie 15 osób, zwanych komisarzami (włączając w to przewodniczącego), mianowanych przez ministra spraw wewnętrznych. Kierują oni pracą około 200 pracowników, zatrudnionych w biurach w Londynie, Birmingham, Leeds, Manchesterze, Edynburgu i Cardiff.

(Źródło: <http://www.cre.gov.uk>)

2. Urząd ds. Równości (The Equality Authority) — Irlandia

Urząd ds. Równości jest instytucją niezależną ustanowioną na mocy Ustawy o równości w zatrudnieniu (The Employment Equality Act 1998) w dniu 18 października 1999 r.

Institucja ta zastąpiła wcześniej istniejącą Agencję ds. równości w zatrudnieniu (The Employment Equality Agency) i otrzymała znacznie szersze kompetencje i funkcje. Ustawa o równości w zatrudnieniu (1998) i Ustawa o równym statusie (2000) uznają za nielegalną dyskryminację w zatrudnieniu, szkoleniu, reklamie, porozumieniach zbiorowych, dostarczaniu usług i towarów oraz w innych dziedzinach, otwartych dla całego społeczeństwa. Ustawy wyróżniają 9 przyczyn, z powodu których dyskryminacja jest zakazana: płeć, stan cywilny, status rodzinny, wiek, niepełnosprawność, rasa, orientacja seksualna, religia przynależność do tzw. społeczności wędrowców (ludzie nie posiadający stałego miejsca zamieszkania, ciągle przemieszczający się z miejsca na miejsce).

Urząd ds. Równości działa na rzecz pozytywnych zmian w sytuacji osób, które doświadczają nierówności społecznej. Instytucja stara się promować i zapewniać przestrzeganie praw wynikających z regulacji antydyskryminacyjnych oraz zapewniać pomoc w:

- poszerzaniu świadomości w zakresie problematyki dotyczącej równości
- promowaniu w społeczeństwie irlandzkim pozytywnych wartości wynikających z różnorodności,
- wprowadzaniu i upowszechnianiu zasad równości we wszystkich sektorach życia społecznego.

Urząd ds. Równości świadczy usługi w zakresie: informacji, doradztwa prawnego, promocji równości w miejscu pracy, prowadzenia badań.

(Źródło: <http://www.equality.ie>)



SŁOWNICZEK WYBRANYCH TERMINÓW

Dyrektywa ramowa	Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu i pracy, zakazuje dyskryminacji z przyczyn rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej.
Dyrektywa rasowa	Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., dotycząca realizacji zasady równego traktowania bez względu na rasę i pochodzenie etniczne w takich dziedzinach życia społecznego, jak m.in. opieka społeczna, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną, edukacją i dostępem do dóbr i usług oferowanych publicznie, w tym do mieszkań.
Dyskryminacja	<p>Dyskryminacja oznacza nierówne, gorsze traktowanie kogoś na przykład z powodu jego odmiennej rasy lub pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, płci, niepełnosprawności lub orientacji seksualnej, gdy takiego traktowania nie można ani usprawiedliwić, ani obiektywnie wytłumaczyć.</p> <p>a) dyskryminacja bezpośrednia oznacza, że ktoś jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji jest bądź była kiedyś lub byłaby traktowana w przyszłości;</p> <p>Np. odmawia się przyjęcia kogoś do pracy, awansowania czy podwyżki z przyczyny np. jego rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku lub orientacji seksualnej.</p> <p>b) dyskryminacja pośrednia oznacza, że postanowienie, kryterium lub praktyka, które pozornie dla wszystkich powodują takie same skutki, niektóre osoby lub grupy stawiają jednak w gorszej sytuacji, chyba że takie postanowienie, kryterium lub praktyka są usprawiedliwione słusznym celem, oraz że środki do osiągnięcia takiego celu są właściwe i konieczne.</p> <p>Np. zabrania się komuś wstępu do restauracji czy dyskoteki, bo nie ma karty członkowskiej. Jednak kiedy chce ją nabyć okazuje się, że z przyczyny np. swojej rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku lub orientacji seksualnej nie może tego zrobić.</p> <p>Za dyskryminację uznaje się również polecenie dyskryminacji wobec osób ze względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne²¹.</p>
Działania pozytywne	<p>Czasowe uprzywilejowanie niektórych grup społecznych polegające na wprowadzeniu przez państwo rozwiązań lub środków prawnych, w celu wyrównania sytuacji i zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają te grupy np. z powodu swojego pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej.</p> <p>Takie działania nie są uważane za dyskryminację²².</p> <p>Zwane są też często działaniami afirmatywnymi lub dyskryminacją pozytywną.</p>

²¹ Na podstawie Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE, Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE.
²² Na podstawie art. 141 § 4 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz art. 18 3b § 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

Efekt pierwszego wrażenia	Zjawisko polegające na tym, że pierwsze informacje uzyskane o drugiej osobie (np. jej wygląd) wywierają najsilniejszy wpływ na wyobrażenia i sądy o tej osobie. Na podstawie pierwszego zetknięcia się z jakąś osobą tworzą się tzw. sądy migawkowe — automatyczne, proste, nasycone emocjami (pozytywnymi lub negatywnymi) sądy, których podstawę stanowią widoczne, łatwo zauważalne fizyczne cechy (np. kolor skóry, płeć, ubiór, itp.)
Etykietowanie	Kategoryzowanie, automatyczne klasyfikowanie osób do określonych grup lub kategorii społecznych na podstawie własnych, często stereotypowych o nich wyobrażeniach. Podstawowy podział reprezentowany w ludzkim umyśle, to podział na grupy własne i grupy obce. Kategoryzacja społeczna jest wynikiem naturalnej tendencji umysłu do porządkowania i upraszczania świata oraz sposobem budowania przez jednostki pozytywnego obrazu korzystając z wizerunku grupy, do których należą.
Grupy rasistowskie i ksenofobiczne	Grupy, których działalność skierowana jest na: — dokonywanie lub podżeganie do aktów nienawiści rasowej lub przemocy na tle rasowym lub etnicznym; — stosowanie groźby bezprawnej o podłożu rasistowskim lub ksenofobicznym, skierowanej do jednostek lub grup; — publiczne rozprowadzanie materiałów zawierających treści rasistowskie lub ksenofobiczne ²³ .
Homofobia	Nieuzasadniony lęk i wrogość wobec osób o orientacji homoseksualnej oraz czasami osób kojarzonych lub sprzyjających ruchom gejowskim i lesbijskim.
Ksenofobia	Nieuzasadniony lęk i wrogość wobec obcych ²⁴ .
Mobbing	Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników ²⁵ .
Molestowanie	Niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby lub naruszenie praw człowieka oraz stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, obrażenia lub upokorzenia ²⁶ . Molestowanie uważane jest za przejaw dyskryminacji. Molestowanie seksualne oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy ²⁷ .
Mowa nienawiści	Wypowiedzi o charakterze łączym, wyszydzającym lub poniżającym grupy lub jednostki z powodów całkowicie lub częściowo od nich niezależnych, jak np. rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, płeć, niepełnosprawność itp. ²⁸ .

²³ Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

²⁴ Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

²⁵ Na podstawie art. 943 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

²⁶ Na podstawie art. 2 pkt. 3 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE oraz art. 18 3a § 5 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

²⁷ Na podstawie art. 18 3a § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).

²⁸ Na podstawie: Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, wyd. W.A.B., Warszawa 2002

Nietolerancja	Brak szacunku dla cudzych praktyk i przekonań. Objawia się niedopuszczaniem do zachowań czy poglądów różniących się od własnych. Leży u podstaw dyskryminacji rasowej i ksenofobii ²⁹ .
Orientacja seksualna	Będąca pochodną tożsamości seksualnej, stała tendencja doświadczania erotycznych i uczuciowych reakcji w stosunku do kobiet, mężczyzn lub kobiet i mężczyzn. Orientacja seksualna jest co do zasady klasyfikowana jako heteroseksualna, biseksualna lub homoseksualna. Podział ten nie jest jednak kategoriowy, gdyż orientację seksualną traktuje się raczej jako continuum od wyłącznie heteroseksualnej do wyłącznie homoseksualnej.
Postawy	Pogląd (sąd, opinia) na jakąś sprawę, poparty stosunkiem emocjonalnym (pozytywnym lub negatywnym) i wywołujący gotowość do pewnych zachowań, decyzji i działań. Względnie trwałe przekonania jednostki, które pozwalają jej na ocenę pewnych sytuacji, przedmiotów czy aspektów jej świata w sposób przychylny lub nieprzychylny ³⁰ .
Przestępstwa popełniane na tle rasowym	Przestępstwa dotyczące m. in. eksterminacji grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie (art. 118 Kodeksu karnego), stosowania przemocy lub groźby wobec grupy osób lub osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości (art. 119 Kodeksu karnego), nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju państwa (art. 256 Kodeksu karnego), znieważenia grupy lub osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości (art. 257 Kodeksu karnego).
Rasizm	Teoria głosząca, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy cechami fizycznymi (somatycznymi, np. budowa ciała, kolor skóry, kształt głowy) a pewnymi cechami psychicznymi (np. cechami intelektu, osobowości), co oznacza, że pewne rasy dominują nad innymi, i jako bardziej pełnowartościowe są przeznaczone do panowania nad rasami niższymi ³¹ .
Samospelniające się proroctwo	Zjawisko zachodzące w relacjach międzyludzkich, polegające na tym, że ktoś fałszywie postrzega jakąś sytuację, a następnie tak się zachowuje, że jego zachowania prowokują potwierdzenie „prawdziwości” tego początkowo fałszywego sposobu widzenia sytuacji.
Samoświadomość	Poczucie, że jest się odrębną, integralną, samosterowalną osobą; znajomość swoich możliwości, zasobów i ograniczeń oraz swojego miejsca w otoczeniu społecznym; zdolność rozumienia siebie (emocji, potrzeb, wyborów, działań, itp.) w swoim doświadczeniu życiowym.
Stereotypy	Charakterystyki przypisane czy kojarzone z członkami danej grupy społecznej lub kategorii ³² . Przyjęte z góry wyobrażenia, nierzadko tendencyjne, na temat wyglądu, zachowań i cech przedstawicieli określonej grupy lub kategorii społecznej (np. osób należących do mniejszości narodowej, osób o orientacji homoseksualnej, itp.), a utworzone w wyniku uogólnień opartych na fałszywych, niekompletnych lub niesprawdzonych informacjach. Gdy to wyobrażenie jest powszechnie podzielane przez większą grupę ludzi, mówimy o stereotypie społecznym.

²⁹ Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

³⁰ Na podstawie: Cencini A., Maneti A., *Psychologia a formacja — struktura i dynamika*, Wyd. WAM, Kraków 2002.

³¹ Hasło: rasizm (w:) *Leksykon politologii*, A. Antoszewski, A. R. Herbut (red.), Wrocław 2002, s. 373

³² B. Weigl, *Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999, za Stager C., Lange J. E., *Mental representation of social groups: Advances in understanding stereotypes and stereotyping*, [w:] M. P. Zanna (red.), *Advances in experimental social Psychology* (Tom 26, s. 357–416), San Diego, CA, 1994: Academic Press.

Tolerancja	Postawa w stosunku do ludzi różniących się w jakiś sposób od nas, uznająca prawo do tej odmienności. Tolerancja przejawia się w nienarzucaniu mniejszości perspektywy grupy dominującej oraz w szacunku dla różnych form samookreślenia się i posiadania różnych od naszych preferencji i wartości.
Tożsamość	Sfera autoidentyfikacji, zbiór wyobrażeń i przekonań o sobie. Identyfikacje mogą dotyczyć ważnych kontekstów: narodu, grupy etnicznej, płci, zawodu, stanu materialnego. Naukowcy rozróżniają tożsamości narodowe, tożsamości ruchów społecznych, tożsamość zbiorową czyli „wspólnotę pamięci”.
Uprzedzenia	Przekonania, wartości i postawy wobec innych, które są ukształtowane na podstawie niekompletnych informacji; względnie niewrażliwe na niezgodne z nimi informacje; w kategorię przypisują jednostki do pewnych klas lub grup, które zwykle są określane negatywnie. Jest to zatem gotowość do reagowania w tendencyjny sposób na członków pewnych grup ³³ . Tendencyjna i uogólniona ocena jednostek lub grup, oparta na ich rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach lub cechach. Istotnym składnikiem uprzedzenia jest komponent emocjonalny, który często motywuje do agresji i działań dyskryminujących.
Wiktyimizacja	Represje stosowane wobec osoby, która czując się ofiarą dyskryminacji podjęła działania mające na celu przywrócenie poszanowania jej prawa do równego traktowania ³⁴ .

³³ B. Weigl, *Stereotypy i uprzedzenia etniczne u dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999, za Zimbardo P. G., Ruch F. L. *Psychologia i życie*, Warszawa 1988, Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

³⁴ Na podstawie art. 18 3e Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).



BIBLIOGRAFIA

SPIS PROPONOWANEJ LITERATURY W JĘZYKU ANGIELSKIM I NIEMIECKIM

Interkulturelles Lernen/ Interkulturelles Training, red. K. Gotz, Rainer Hampp Verlag, München–Mering 2003

Kohls, Robert L., Knight, John M., *Developing Intercultural Awareness. A Cross-Cultural Training Handbook*, Intercultural Press, Inc., Yarmouth–Maine 1981

International Network: Education for Democracy, Human Rights and Tolerance, F. M. Wenzel, M. Seberich (red.), The Power of Language. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2001

Lambert J., Myers S., *50 Activities for Diversity Training*, Human Resource Development Press, Inc., Amherst — Massachusetts 1994

O'Mara J., *Diversity Activities and Training Designs*, Pfeiffer and Company, San Diego/California 1994

Rademacher H., Wilhelm M., *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen*, Verlag für Wissenschaft und Bildung, Berlin 1991

Rainer B., Reif E., *Du schwarz?! Ich weiß!*, Gesellschaft für bedrohte Völker, Wien 2001

Rasmussen T., *The ASTD Trainer's Sourcebook. Diversity*, Mc Graw-Hill, Inc., New York 1996

Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung, red. S. Ulrich, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2000

www.coe.int/compass

COMPASS — *A Manual on Human Rights Education with Young People*, Council of Europe 2002. Zbiór ćwiczeń na temat edukacji o prawach człowieka, informacje ogólne o prawach człowieka, edukacji o prawach człowieka. Możliwość zakupu w formie książkowej. Dostępna wersja internetowa.

www.hrea.org Strona internetowa stowarzyszenia The Human Rights Education Associates, międzynarodowej organizacji pozarządowej wspierającej działania na rzecz edukacji o prawach człowieka. Wiele ciekawych materiałów, kalendarz szkoleń i działań edukacyjnych, bieżące informacje dotyczące praw człowieka.

Niektóre stwierdzenia zaczerpnięto z: Wenzel, Florian M./ Seberich, Michael (red.), *The Power of Language*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2001

F. Glasl, *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*, Bern: Paul Haupt Verlag 1997.

F. Schulz von Thun, *Miteinander reden. Störungen und Klärungen; Psychologie der zwischenmenschlichen Kommunikation*, Reinbek, Rowohlt 1985.

SPIS PROPONOWANEJ LITERATURY W JĘZYKU POLSKIM

- 1 Aronson E., Wilson T.D., Akert M., *Psychologia społeczna*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997
- 2 Bohner G., Wanke M., *Postawy i zmiana postaw*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004
- 3 Chlewiński Z., Kurcz I., *Upředzenia i stereotypy*, Wyd. Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1992
- 4 *Homofobia po polsku*, red. Z. Sypniewski, B. Markocki, Wyd. Sic!, Warszawa 2004
- 5 Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, Wyd. W.A.B., Warszawa 2002
- 6 *Krajowy Program Działania na rzecz Kobiet*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statutu Kobiet i Mężczyzn
- 7 *Kompas — edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, wyd. CODN i Stowarzyszenie Dzieci i Młodzieży „Szansa”, Warszawa 2005
- 8 *Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z nimi Nietolerancji*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statutu Kobiet i Mężczyzn
- 9 Kurcz I., *Zmienność i nieuchronność stereotypów*, Wyd. Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1995
- 10 Macrae C.N., Stangor C., Hewstone M., *Stereotypy i upředzenia. Najnowsze ujęcie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999
- 11 Nelson T.D., *Psychologia upředzeń*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
- 12 *Nietolerancja. Rasizm. Ksenofobia*, Biuro Informacji Rady Europy, biuletyn 1/1999
- 13 *Prawa człowieka. Poradnik nauczyciela*, red. K. Koszewska, Wyd. CODN, Warszawa 2002
- 14 Stephen W.G., Stephen C.W., *Wywieranie wpływu przez grupy. Psychologia relacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
- 15 *Tolerancja, przeciwdziałanie rasizmowi i ksenofobii. Wyzwania jednoczącej się Europy*, Biuro Informacji Rady Europy, biuletyn 1/2001
- 16 Weigl B., *Stereotypy i upředzenia etniczne u dzieci i młodzieży*, Wyd. Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 1999
- 17 Zimbardo P.G., *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999



PROPOZYCJA FORMULARZA APLIKACYJNEGO DO UDZIAŁU W SZKOLENIACH

Szkolenie „Przeciwdziałanie dyskryminacji” dla trenerów

(wpisać właściwą grupę odbiorców)

**realizowane przez Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet
i Mężczyzn**

(wpisać właściwą nazwę instytucji lub organizacji)

APLIKACJA

Prosimy o wypełnienie poniższej aplikacji i odesłanie jej pocztą elektroniczną lub listem do
pod adresem
do dnia

131 —

W szkoleniu mogą uczestniczyć:

- trenerzy pracujący czynnie w organizacjach pozarządowych, instytucjach publicznych i innych instytucjach zajmujących się działalnością szkoleniową i edukacyjną,
- trenerzy mający doświadczenie w pracy szkoleniowej z różnymi grupami odbiorców (np. nauczyciele, wizytatorzy, liderzy organizacji pozarządowych, prawnicy, pracownicy policji, pracownicy administracji publicznej, inspektorzy pracy),
- trenerzy zainteresowani rozwijaniem umiejętności szkoleniowych związanych z problematyką przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji

1. Dane osobowe

Imię i nazwisko:

Wiek:

2. Dane adresowe

Adres korespondencyjny: (ulica, numer domu, kod, miejscowość, województwo)

Telefon:

Fax:

Telefon kom.:

E-mail:

3. Miejsce pracy

Nazwa instytucji:

Adres: (ulica, numer domu, kod, miejscowość, województwo)

Telefon:

Fax:

E-mail:

Zajmowane stanowisko:

132

4. Doświadczenie w pracy trenerskiej:

Prosimy wymienić 2 ostatnie szkolenia, które Pan/Pani prowadził/a:

a) Temat szkolenia:

Cele szkolenia:

Grupa, do której szkolenie było adresowane:

Czas trwania szkolenia:

Organizator szkolenia (nazwa, adres i telefon):

b) Temat szkolenia:

Cele szkolenia:

Grupa, do której szkolenie było adresowane:

Czas trwania szkolenia:

Organizator szkolenia (nazwa, adres i telefon):

5. Motywacja**Dlaczego chce Pan/Pani uczestniczyć w treningu dla trenerów?****6. Inne****Po ukończeniu treningu byłbym/byłabym zainteresowany/a szkoleniem następujących grup zawodowych:**

- sędziowie
- adwokaci
- inspektorzy pracy
- pracownicy administracji publicznej
- policjanci
- pracownicy oświaty
- organizacje pozarządowe

133

Niniejsza ankieta służy optymalnemu doborowi składu tej grupy i udostępniona będzie wyłącznie osobom prowadzącym zajęcia i kwalifikującym do uczestnictwa w zespole trenerów.

Oświadczam, że zgodnie z art. 23 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 (Dz.U. z 1999 r. Nr 133, poz. 833 z późn. zmianami) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych, tj.:

imienia i nazwiska

adresu do korespondencji

aktualnego miejsca pracy

przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Data

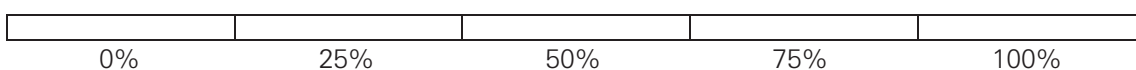
Podpis



PROPOZYCJA ANKIETY EWALUACYJNEJ DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA

Ankieta ewaluacyjna

1. Jak ogólnie oceniasz szkolenie? Do jakiego stopnia spełniło twoje oczekiwania?



Uwagi:

2. Które elementy programu uważasz za najbardziej przydatne w twojej pracy?

3. Które elementy programu były mniej przydatne w twojej pracy?

4. Jakie kompetencje (wiedza, umiejętności, postawy) zdobyłeś/zdobyłaś w czasie szkolenia?

5. Co zmieniłbyś/zmieniłabyś, gdyby podobne szkolenie było organizowane kolejny raz?

6. Co sądzisz na temat pracy zespołu trenerów?

7. Inne uwagi

Imię i nazwisko (nieobowiązkowe)

Dziękujemy
Organizatorzy i trenerzy



SPIS MATERIAŁÓW NA CD

1. Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej
2. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
3. Protokół Dodatkowy do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet
4. DYREKTYWA 2000/43/EC Rady Unii Europejskiej wprowadzająca zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie etniczne
5. DYREKTYWA RADY NR 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu
6. Wspólnotowy Program Działań na rzecz zwalczania dyskryminacji 2001–2006 w Polsce
7. Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009
8. *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Aspekty prawne i instytucjonalne*. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w ramach projektu „Wdrażanie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego w Polsce”, Warszawa 2004
9. *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw*. Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w ramach projektu „Wdrażanie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego w Polsce”, Warszawa 2004
10. *Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce*. Publikacja wydana w ramach projektu PHARE 2002 „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej”