

## Tytuł: warsztat antydyskryminacyjny dla polityczek

### Wprowadzenie:

Warsztat antydyskryminacyjny stanowi wprowadzenie do całego programu szkoleniowego. Bez uświadomienia sobie różnych sytuacji i struktur dyskryminacyjnych, w których funkcjonujemy, nie widzimy możliwości uprawiania równościowej i opartej na wzajemnym szacunku polityki, czy to na poziomie lokalnym, czy ogólnopolskim. W trakcie warsztatu zajmiemy się takimi kwestiami, jak tożsamość indywidualna i społeczna, tematyką stereotypów i uprzedzeń, zdefiniowaniem i rozpoznaniem grup większościowych i mniejszościowych w naszym otoczeniu. Zdefiniujemy, czym jest dyskryminacja i jak jej przeciwdziałać w naszej działalności publicznej i politycznej. Dotkniemy też kwestii języka - jak go używać, by nie wykluczać.

### Cel ogólny szkolenia:

Zdobycie wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji oraz jego wpływu na funkcjonowanie społeczne oraz działalność publiczną.

### Cele szczegółowe szkolenia:

1. Zdobycie i/lub poszerzenie wiedzy nt. relacji międzygrupowych w kontekście dyskryminacji – poznanie grup stygmatyzowanych i stereotypizowanych.
2. Zwiększenie wiedzy na temat przesłanek i mechanizmu dyskryminacji.
3. Sprawdzenie w praktyce metod przeciwdziałania dyskryminacji – włączanie praktyk antydyskryminacyjnych do działalności publicznej/politycznej.

### Słowa-klucze:

Edukacja antydyskryminacyjna, dyskryminacja, przeciwdziałanie dyskryminacji, mniejszość, większość, przesłanki dyskryminacji, stereotypy, uprzedzenia, wykluczenie, język równościowy.

**Czas:** 2 dni (6 godzin zegarowych + przerwy każdy)

### Potrzebne materiały:

- Papier flipchart
- Papier a4



- Kolorowe markery
- Rzutnik multimedialny i komputer

**Zanim zaczniesz:**

W ramach przygotowań do poprowadzenia tego szkolenia, gorąco zachęcamy do zapoznania się z treścią podręcznika Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej "[Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski](#)". Jest to kompendium niezbędnej wiedzy dla wszystkich osób, które przygotowują się do poprowadzenia warsztatu antydyskryminacyjnego.

**Uwaga metodyczna:**

W trakcie trwania całego warsztatu zapraszaj osoby do krótkich ćwiczeń pobudzających tzw. energizerów. Wybierz te, które są Ci najbliższe. Jeśli brakuje Ci pomysłów, zobacz, czy któryś z publikacji dostępnej [TUTAJ](#) nie będzie dla Ciebie odpowiedni.

**DZIEŃ PIERWSZY****Moduł O - Wstęp**

Kiedy program warsztatu jest bardzo napięty, może pojawić się pokusa, by "zaoszczędzić czas" na tzw. Module O. Tymczasem w sytuacji warsztatowej, kiedy osoby uczestniczące nie znają się dobrze, a mają w perspektywie spędzenie dwóch dni na wspólnej pracy, dzieleniu się, nie raz osobistymi, doświadczeniami, ta wprowadzająca część jest bardzo istotna i pozwala zbudować solidną bazę pod dalsze działania. Dlatego na początku szkolenia zadbaj o wzajemne przedstawienie się (np. w formie "rundki"), zaprezentowanie zaplanowanych programu i celów szkolenia oraz upewnienie się, czy jest na nie zgoda od grupy, zebranie obaw i oczekiwań od uczestniczek, a także wypracowanie zasad (kontraktu), które dadzą poczucie bezpieczeństwa i wesprą osoby uczestniczące w jak najpełniejszym skorzystaniu z warsztatu. Na zakończenie tej części możesz zaproponować grupie "energizer", który z jednej strony będzie miał charakter integrujący, a z drugiej może w lekki sposób wprowadzić osoby do następnej, merytorycznej części warsztatu.

Proponowany przebieg modułu:



1. Przedstawienie się osób prowadzących oraz uczestniczących oraz integracja grupy warsztatowej (wybierz ćwiczenie, które najbardziej lubisz).
2. Prezentacja celów szkolenia.
3. Zebranie oczekiwań/potrzeb osób uczestniczących oraz ich obaw związanych z uczestnictwem w szkoleniu.
4. Prezentacja programu szkolenia.
5. Wypracowanie zasad współpracy/kontraktu.
6. Energizer wprowadzający do kolejnej części szkolenia (wybierz taki, który lubisz najbardziej).

**Uwaga metodyczna:**

W ramach modułu wprowadzającego poświęć odpowiednio dużo czasu na ćwiczenia integrujące grupę. Ważne jest, aby grupa czuła się na tyle bezpiecznie i komfortowo, by bez przeszkód mogła wziąć udział w warsztacie, który w dużej mierze polega na dzieleniu się własnymi doświadczeniami z obszaru dyskryminacji. Przeprowadź co najmniej dwa ćwiczenia integracyjne. Zachęcamy do wykorzystania tych aktywności, z którymi masz już dobre doświadczenia. Możesz też posłużyć się pomysłami z pakietu "[Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny](#)".

**Uwaga metodyczna:**

Pamiętaj też, że w tym szkoleniu kluczowe jest wypracowanie zasad współpracy w grupie. Zadbaj, by poświęcić na ten element wprowadzenia odpowiednio dużo czasu oraz by zasady wypłynęły od osób uczestniczących i by na pewno wszystkie osoby się na nie zgodziły. Możesz wykorzystać metodę zaproponowaną w publikacji "[Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny](#)" na stronie 44.

**Czas:** 1,5 h.

**Moduł I - Tożsamość, kategoryzacje i ich konsekwencje**

W tym module zajmiemy się zdefiniowaniem pojęcia tożsamości indywidualnej - zarówno ogólnie, jak i w kontekście osobistej historii. Przyjrzymy się przesłankom, z powodu których osoby mogą być dyskryminowane oraz zdefiniujemy pojęcie tożsamości grupowej.

**Ćwiczenie nr 1 - Koło tożsamości**

(Ćwiczenie oparte na materiałach Open Society Institute oraz materiałach wypracowanych przez D. Cieślukowską, K. Mazurowską i E. Kielak w ramach działalności Biura Współpracy Międzynarodowej Uniwersytetu SWPS w latach 2005-2010).

Zaproś osoby uczestniczące do dyskusji na temat pojęcia tożsamości. Zapytaj osoby, w jaki sposób definiują to pojęcie dla siebie. Pozwól na swobodną dyskusję. Następnie pokaż grupie koło tożsamości (rysunek poniżej). Możesz pokazać go na flipcharcie (przygotuj wcześniej taki flipchart) lub na prezentacji multimedialnej.

## Koło tożsamości



Zapytaj, jak osoby uczestniczące widzą/rozumieją przedstawiony rysunek? Jaka jest według nich różnica między kołem wewnętrznym, a zewnętrznym? Jakie cechy znajdują się wewnątrz koła (koło białe), a jakie na zewnątrz (koło czerwone)? Jeśli grupa sama nie zwróci uwagi na podział na cechy pierwotne tożsamości (te, z którymi osoby się rodzą i które są niemożliwe/trudne do zmiany) i wtórne (te, na które mamy wpływ), omów z osobami tę koncepcję. Opisz, cechy tożsamości pierwotnej (niezmiennej) oraz wtórnej.

- Tożsamość pierwotna: cechy, z którymi się rodzimy bądź nabywamy we wczesnej socjalizacji. Utrzymują się przez całe życie i są trudne, a nawet niemożliwe do zmiany, mamy na nie

mniejszy wpływ. Są to: pochodzenie etniczne, płeć (nie)pełnosprawność, orientacja seksualna, wyznanie.

- Tożsamość wtórna: składa się z cech, które mogą podlegać zmianie. Są to: poziom wykształcenia, przynależność do danej grupy społecznej, światopogląd, miejsce zamieszkania, nawyki żywieniowe, hobby, wygląd (w pewnych aspektach, o ile np. nie wiąże się z kolorem skóry), stan cywilny, status rodzicielski, przynależność do subkultur.

Następnie podsumujcie wspólnie, czym jest tożsamość. Możecie posłużyć się poniższą definicją: tożsamość to sfera autoidentyfikacji, zbiór wyobrażeń i przekonań o sobie. Identyfikacje mogą dotyczyć ważnych kontekstów: narodu, grupy etnicznej, płci, zawodu, statusu materialnego (za: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. CODN). Na tożsamość składają się:

- Własne identyfikacje, czyli cechy, które charakteryzują moją tożsamość.
- Obiektywne kryteria, które mnie określają, czyli cechy podtrzymywane przez grupę, do której należę, ponieważ są najważniejsze dla odróżnienia się od innych.
- Kategoryzacje społeczne - wymagają odpowiedzi na pytanie "jak widzą mnie inni", czyli cechy przypisane mi przez inne osoby, wpływające na to, jak się zachowuję i jak jestem postrzegana/y.

Po wstępie teoretycznym zaprosz osoby uczestniczące do przygotowania własnych kół tożsamości. Rozdaj kartki a4 i poproś o narysowanie takich kół dla siebie. Zachęć do wypełnienia koła, poprzez zapisanie danych cech w pierwszej osobie liczby pojedynczej: kobieta, wiek 40 lat, wykształcenie wyższe itp. Daj osobom czas na przygotowanie kół. Kiedy wszystkie będą gotowe zaprosz do rozmów w parach. Poproś, aby osoby opowiedziały sobie nawzajem, co znajduje się w ich kołach. Zaznacz, czy podzieliły się tylko tymi częściami koła, o których są gotowe opowiedzieć innym. Następnie zaprosz do podsumowania tych dyskusji na forum. Możesz posłużyć się pytaniami: czego się dowiedziałyście, co było dla was ciekawe, zaskakujące, warte zapamiętania? Jakie wnioski dla siebie wyciągacie z tego ćwiczenia? Dlaczego rozmowa o tożsamości jest ważna.

Podsumuj ćwiczenie:

- Tożsamość składa się z różnych identyfikacji.
- Na elementy należące do tożsamości pierwotnej nie mamy wpływu, dlatego większość z nich podlega ochronie prawnej.
- Tożsamość oznacza przynależność do wielu grup. Nierzadko nie mamy świadomości tego, że należymy do jakiejś grupy, z uwagi na to, że przynależność ta wydaje nam się oczywista.
- W różnych sytuacjach możemy identyfikować się z różnymi grupami.

Jeśli zostanie wam jeszcze czas, warto również dotknąć tutaj tematu przesłanek dyskryminacji, czyli cech, ze względu na które osoby mogą być dyskryminowane.

Przesłanki dyskryminacji to konkretne cechy osób czy grup ludzi, które stają się przyczyną gorszego traktowania w życiu społecznym, politycznym, zawodowym czy prywatnym. Cechy te należą najczęściej do tzw. pierwotnej części tożsamości danej osoby. Przesłankami dyskryminacji są m.in:

- Płeć
- Kolor skóry
- (Nie)pełnosprawność
- Pochodzenie narodowe / etniczne
- Wiek
- Orientacja seksualna
- Wyznanie/bezwyznaniowość
- Status społeczny i ekonomiczny

Zastanówcie się wspólnie jakie grupy i ze względu na jakie cechy są dyskryminowane w Polsce oraz w najbliższym otoczeniu uczestniczek. Taka mapa może być bardzo przydatna w tworzeniu planów działalności politycznej.

## Ćwiczenie 2 - Co lubię w mojej grupie

Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte w całości z publikacji “Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” (link w ramce powyżej). Jego celem jest refleksja na temat tego, czym jest tożsamość grupowa oraz rozwijanie poczucia przynależności do danej grupy.

Zaproś osoby do pracy w parach. Zaproponuj, aby każda osoba zastanowiła się nad tym, z jaką grupą społeczną się identyfikuje. W następnej kolejności poproś, by każda osoba przedstawiła koleżance z pary dlaczego jest dumna z przynależności do tej akurat grupy. Zadaniem drugiej osoby jest wysłuchanie tego w milczeniu. Kiedy osoby mówiące skończą, następuje zmiana ról. Kiedy osoby będą gotowe, zaproś znowu do rozmów w parach, ale teraz poproś o podzielenie się swoimi przemyśleniami o tym, czego nie lubią w wybranej przez siebie grupie. Pamiętaj o zaznaczeniu, kiedy osoby mają zamienić się rolami.



W ramach podsumowania tej aktywności zaprosz uczestniczki do dyskusji na forum. Możesz wykorzystać poniższe pytania. Pamiętaj, by dać możliwość wypowiedzenia się każdej z osób uczestniczących.

Proponowane pytania:

- Czy trudno było ci mówić o swojej tożsamości grupowej?
- Czy łatwo/trudno było ci mówić o pozytywnych i negatywnych aspektach przynależności do danej grupy i dlaczego?
- Jakie grupy wybrałyście do omówienia? Dlaczego te?
- Co składa się na tożsamość grupową?
- Co sprawia, że ludzie czują się dumni z przynależności do grupy? Dlaczego niektórzy ludzie wolą nie “przyznawać się” do swojej tożsamości grupowej?
- Dlaczego rozmowa o tożsamości indywidualnej (koła tożsamości) i grupowej jest ważna w kontekście tego warsztatu i waszej działalności?

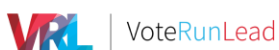
**Czas:** 2 h.

## **Moduł II - Relacje wewnątrz- i międzygrupowe w kontekście dyskryminacji**

Ten moduł poświęcimy na dyskusję na temat różnych mechanizmów pojawiających się w relacjach wewnątrz i międzygrupowych: stereotypów i uprzedzeń oraz ich konsekwencji. Omówimy również relacje władzy w społeczeństwie oraz relacje grup większościowych i mniejszościowych.

### **Ćwiczenie 1 - Krok do przodu**

Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte w całości z publikacji “[Kompas - podręcznik do edukacji o prawach człowieka](#)” wydanej przez Radę Europy. Jego celem jest przyjrzenie się nierównościom społecznym, jako źródłom dyskryminacji i wykluczenia oraz zwiększenie zrozumienia dla osobistych konsekwencji przynależności do grup mniejszościowych. Ponadto ćwiczenie może być pretekstem do omówienia tego, w jaki sposób powstają stereotypy. Koniecznie jednak trzeba zwrócić uwagę na fakt, że postaci pokazane w ćwiczeniu wywodzą się z grup marginalizowanych i wykluczanych. Należy więc zachować szczególną wrażliwość na to, by nie powstało w osobach uczestniczących wrażenie, że gorzej ocenione szanse życiowe danej postaci to tylko kwestia stereotypu. Nie, gorsze szanse życiowe to efekt wykluczenia. Za to często bazujemy na stereotypach opisując dane osoby. Pamiętaj o tych niuansach przy omawianiu całego ćwiczenia.



Rozdaj każdej uczestniczce jedną kartę z rolą. Karty powinny być rozdane losowo. Poproś, aby osoby nie pokazywały swoich kart z rolami innym uczestniczkom. Zaproś grupę do zajęcia miejsc w sali oraz poproś o ciche przeczytanie swoich ról. Poproś osoby o zamknięcie oczu i wyobrazenie sobie, że są w tej chwili osobą, którą opisano na karcie z rolą. Przeczytaj powoli podane poniżej pytania, zatrzymując się po każdym z nich na chwilę, aby uczestniczki miały trochę czasu na wyobrazenie sobie odgrywanej przez nie postaci:

- Jak wyglądało twoje dzieciństwo? Jak wyglądał twój dom, w którym mieszkałaś/mieszkałeś? W co się bawiłaś/bawiłeś jako dziecko? Kim byli twoi rodzice?
- Jak wygląda teraz twoje życie? Twój normalny dzień? Co robisz w czasie wolnym? Co zwykle robisz rano, po południu, wieczorem?
- Jak wygląda twój styl życia? Gdzie mieszkasz? Ile zarabiasz? Co robisz w czasie wakacji?
- Co sprawia ci radość? Czego się obawiasz?

Następnie poproś osoby uczestniczące o otwarcie oczu i ustawienie się w ciągłej linii (szeregu), obok siebie. Poproś o zachowanie absolutnej ciszy. Zapowiedz, że za chwilę będziesz czytać pojedyncze zdania dotyczące różnych sytuacji i zdarzeń (sytuacje znajdziesz poniżej, w ramce). Jeśli uczestniczki uważają, że sytuacja ta ich dotyczy, powinny zrobić krok do przodu. Jeśli sądzą, że sytuacja ich nie dotyczy, powinny pozostać na miejscu. Odczytuj powoli sytuacje, jedna po drugiej. Po przeczytaniu każdej sytuacji zatrzymaj się na chwilę, aby uczestniczki mogły wykonać ruch i rozejrzeć się wokół, jak zmienia się ich pozycja w stosunku do pozostałych osób. Na końcu, poproś wszystkie osoby, aby się rozejrzały i zobaczyły w jakiej konfiguracji znajdują się w stosunku do pozostałych osób. Następnie „odczaruj” sytuację i wyprowadź uczestniczki z ról. Poproś, aby wróciły na swoje miejsca i usiadły. Przejdź do omówienia ćwiczenia i ewaluacji uwzględniając dwa poziomy: ja — w konkretnej roli i moje refleksje na temat własnej roli i innych ról.

Omówienie tej aktywności rozpocznij od zapytania osób uczestniczących, co ich zdaniem wydarzyło się w czasie ćwiczenia i jak się czują po jego zakończeniu. Pozwól wszystkim chętnym na swobodne wypowiedzenie się. Potem przejdź do omówienia zagadnień poruszonych w ćwiczeniu, o których uczestniczki dowiedziały się podczas jego wykonywania:

- Jak się czuliście, gdy wykonywałyście krok do przodu, a jak, gdy musiałyście zostać w miejscu?
- Pytanie do tych, które często wykonywały krok do przodu: kiedy zauważyłyście, że inne nie poruszają się tak szybko, jak wy?





- Czy czułyście, że były takie momenty w trakcie ćwiczenia, kiedy wasze podstawowe prawa były ignorowane?
- Czy łatwo było wam odgadnąć role pozostałych uczestniczek? (powiedz teraz uczestniczkom aby odkryły swoje role przed innymi)
- Czy odgrywanie roli było dla was trudne, czy łatwe? W jaki sposób stworzyłyście w waszej wyobraźni obraz osoby, którą musiałyście odgrywać? Na jakiej podstawie? (media, osobiste doświadczenia, stereotypy?)
- Czy ćwiczenie w jakikolwiek sposób odzwierciedla nasze społeczeństwo? Jeśli tak, to w jaki sposób? Jakie refleksje z tego ćwiczenia bierzecie dla siebie?

Na zakończenie poproś wszystkie osoby o to, by pogniotyły i wyrzuciły do kosza swoją kartę z rolą. Zaproś do wypowiedzenia na głos swojego imienia, by w pełni wyjść z roli odegranej w czasie ćwiczenia.

Na etapie omówienia ćwiczenia odnieś się do mechanizmu stereotypizacji. Zapytaj uczestniczki, co wiedzą o stereotypach. W ramach podsumowania przedstaw kilka teoretycznych faktów dotyczących tego procesu i zaznacz, że stereotypy są pierwszym etapem do powstania mechanizmu dyskryminacji.

Stereotyp - zbiór różnych uogólnionych informacji o innych grupach społecznych, który powszechny jest wśród członków danej społeczności kulturowej.

Kiedy powstają stereotypy?

- W sytuacji, kiedy brakuje nam wiedzy na jakiś temat
- W sytuacji, gdy pojawia się zjawisko etnocentryzmu, czyli kiedy nasza własna kultura traktowana jest jako centralna wobec rzeczywistości i wszystkie zachowania innych ludzi wyjaśniane są w odniesieniu do własnej kultury
- Kiedy widoczne są różnice między grupami - wyrazistość różnic może stać się powodem zwiększenia kontrastu między grupami
- Kiedy grupy ze sobą współzawodniczą

Cechy stereotypów:

- Proste – to bardzo proste, nieskomplikowane informacje o innych grupach.
- Nabywane - nabywamy je w procesie socjalizacji.
- Błędne - ponieważ opierają się uogólnieniu cechy danej jednostki na całą społeczność. A

takie uogólnianie z zasady jest błędne.

- Oporne na zmiany - bardzo trudno je likwidować, a nawet modyfikować.

#### Sytuacje:

1. Mieszkasz w mieszkaniu. Masz telefon i telewizor.
2. Czujesz, że społeczeństwo w którym żyjesz szanuje twoją kulturę, religię oraz język, którym się posługujesz.
3. Czujesz, że twoje poglądy polityczne i społeczne mają znaczenie i są słuchane.
4. Inni ludzie pytają cię o radę w różnych kwestiach.
5. Masz dostęp do komputera i internetu.
6. Nie obawiasz się, że możesz być zatrzymany/a przez policję.
7. Wiesz, dokąd udać się po pomoc, gdy jej potrzebujesz.
8. Nigdy nie czuleś/łaś się dyskryminowany/a z powodu swojego pochodzenia.
9. Masz odpowiednie zabezpieczenie socjalne i dostęp do opieki medycznej.
10. Możesz wyjeżdżać na wakacje przynajmniej raz w roku.
11. Możesz zaprosić do siebie przyjaciół na obiad.
12. Twoje życie jest interesujące i nie obawiasz się o swoją przyszłość
13. Wiesz, że możesz podjąć studia i samodzielnie wybrać zawód.
14. Nie boisz się, że możesz zostać zaatakowany/a lub napastowany/a na ulicy lub w mediach.
15. Możesz uczestniczyć w wyborach lokalnych i krajowych.
16. Możesz obchodzić święta religijne wspólnie ze swoją rodziną i bliskimi przyjaciółmi.
17. Możesz uczestniczyć w międzynarodowym seminarium za granicą.
18. Możesz chodzić do teatru lub kina przynajmniej raz w tygodniu.
19. Nie obawiasz się o swoją przyszłość.
20. Możesz kupować nowe ubrania przynajmniej raz na trzy miesiące.
21. Sam/a możesz wybrać sobie partnera życiowego/ partnerkę życiową.
22. Czujesz, że społeczeństwo docenia i szanuje twoje kompetencje.

#### Karty z rolami



Jesteś bezrobotną kobietą samodzielnie wychowującą dziecko.

Jesteś Czeczenką wyznającą islam. Mieszkasz z rodzicami, którzy są bardzo religijni.

Jesteś córką dyrektora banku. Studiujesz ekonomię na Uniwersytecie Warszawskim.

Jesteś synem rolnika. Mieszkacie w bardzo odległej wsi w górach. Masz 19 lat.

Jesteś młodym niepełnosprawnym mężczyzną, poruszającym się na wózku inwalidzkim.

Jesteś 17-letnią Romką, która nie ukończyła szkoły podstawowej.

Jesteś prostytutką w średnim wieku, zakażoną wirusem HIV.

Jesteś bezrobotnym nauczycielem/nauczycielką w kraju, którego językiem niezbyt dobrze się posługujesz.

Jesteś 24-letnim uchodźcą z Afganistanu.

Pochodzisz z Erytrei i nie masz prawa pobytu w Polsce.

Jesteś przewodniczącym „młodzieżówki” partii politycznej, która jest obecnie u władzy.

Jesteś synem chińskiego imigranta, który prowadzi bardzo dochodowy biznes gastronomiczny typu fast food.

Jesteś córką amerykańskiego ambasadora w Polsce.

Jesteś właścicielką bardzo dochodowej firmy eksportowo-importowej.

Jesteś emerytowaną pracownicą fabryki produkującej buty.

Jesteś partnerką życiową młodego artysty, który uzależniony jest od heroiny.

Jesteś 22-letnią lesbijką, mieszkasz w średniej wielkości mieście.

Jesteś modelką kenijskiego pochodzenia.

Jesteś 27-letnim bezdomnym młodym mężczyzną.

Jesteś 75-letnią, emerytowana księgową, zajmujesz się wnukami.

Jesteś nauczycielką w największej szkole w Twoim mieście, jako jedyna w gronie nauczycielskim nie jesteś katoliczką.

## Ćwiczenie 2 - Mniejszość - większość

Celem tej aktywności jest zidentyfikowanie grup większościowych i mniejszościowych obecnych w otoczeniu uczestniczek szkolenia.

Poproś osoby uczestniczące, aby przypomniały sobie ćwiczenie “Koło tożsamości” oraz te cechy tożsamości, które mogą stać się przesłankami wykluczenia. Zaproś do wspólnej burzy mózgów, w której zidentyfikujecie istniejące w polskim społeczeństwie grupy większościowe i mniejszościowe. Omówcie z jakiego powodu dana grupa jest identyfikowana jako większościowa, a z jakiego jako mniejszościowa. Wszystkie rezultaty waszej dyskusji zapisujcie na flipcharcie, aby zostały z wami do końca warsztatu.

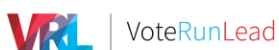
Jeśli zostanie czas, warto poświęcić chwilę na rozmowę o grupach większościowych i mniejszościowych w najbliższym otoczeniu uczestniczek. Jakie to są grupy, gdzie funkcjonują, czym się charakteryzują. Jak w swojej działalności publicznej osoby mogą na te grupy zwrócić uwagę, co zrobić by włączać je do aktywności.

**Czas:** 2 h.

## Podsumowanie dnia:

Ostatnie 30 minut warsztatu poświęć na podsumowanie i zakończenie dnia pierwszego. W rundce (np. z wykorzystaniem kart DiXit, kart “Emocje”, kostek storytellingowych lub innego narzędzia wykorzystującego metafory) zaproś osoby do podzielenia się refleksjami po pierwszym dniu, co z tego dnia wynoszą i jakie mają oczekiwania wobec drugiego dnia warsztatu. Zadbaj, by każda osoba mogła się wypowiedzieć.

## DZIEŃ DRUGI



Rozpocznij dzień drugi od rundki i zapytaj, w jakim nastroju osoby rozpoczynają ten dzień szkolenia. Warto też zaproponować jakieś ćwiczenie na wczucie się w atmosferę warsztatu. Pomyśl o takiej aktywności, do której jest Ci w danym momencie najbliższej i sprawdza się w grupach, które prowadzisz.

### **Moduł III Definicja dyskryminacji**

Moduł III to czas, który poświęcimy na zdefiniowanie tego, czym jest dyskryminacja, jakie są jej przyczyny i konsekwencje. Zastanowimy się również nad tym, co to znaczy być osobą doświadczającą i sprawcą dyskryminacji.

#### **Ćwiczenie 1 - Drzewo dyskryminacji**

Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte w całości z publikacji “Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” (link w ramce powyżej).

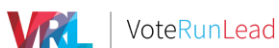
Celem tej aktywności jest zdefiniowanie pojęcia dyskryminacji, refleksja nad przyczynami i skutkami dyskryminacji oraz analiza tzw. błędnego koła dyskryminacji.

Narysuj na tablicy lub dużym arkuszu papieru drzewo, na jego pniu napisz słowo “dyskryminacja”. Zaproponuj uczestniczkom grupową burzę słów dotyczącą przyczyn i skutków dyskryminacji. Osoby uczestniczące powinny sprecyzować, czy podawana przez nie propozycja jest przyczyną czy skutkiem dyskryminacji. Zapisz wszystkie propozycje, które padły w czasie dyskusji na rysunku - przyczyny jako korzenie, a skutki jako gałęzie.

Po zakończonej burzy mózgów odwróć arkusz z rysunkiem drzewa o 180 stopni. Uczestniczki mogą teraz przekonać się, że działa to także w odwrotną stronę - skutki dyskryminacji stają się często przyczynami nowych przejawów dyskryminacji. Oznacza to, że dyskryminacja stanowi swojego rodzaju błędne koło, z którego osobie, doświadczającej dyskryminacji, bardzo trudno się wydostać.

Następnie zaproś osoby do pracy w 4-5 osobowych grupach. Zadaniem każdej z grup jest stworzenie definicji słowa dyskryminacja. Definicja powinna odzwierciedlać opinie wszystkich osób pracujących w danej grupie (nawet, gdy pojawią się różnice zdań). Daj grupom 20 minut na pracę. Zachęć grupy do zapisania efektów swojej pracy na arkuszach flipchart.

W kolejnym etapie tego ćwiczenia wszystkie grupy mają za zadanie zaprezentowanie wypracowanych definicji. Poświęć czas na dyskusję na temat każdej zaproponowanej definicji. W tym



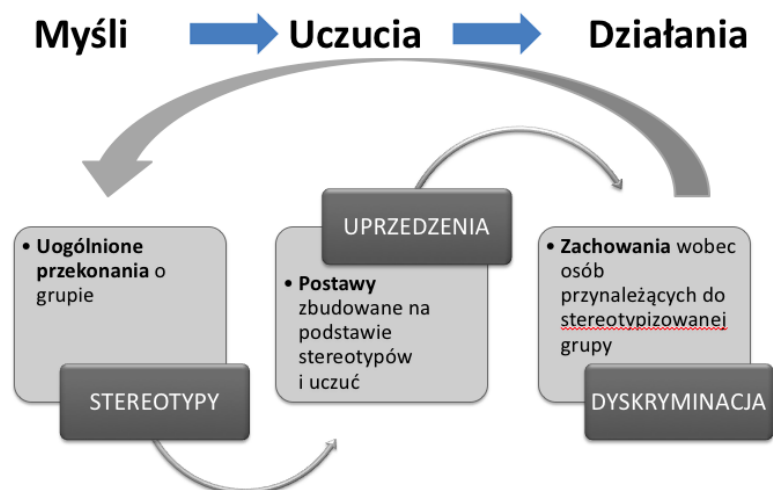
miejscu warto skupić się na tych aspektach dyskryminacji, które dotyczyć mogą/będą osób uczestniczących w szkoleniu, np. kwestia dyskryminacji bądź niedyskryminacji kobiet w polityce.

Jeśli uznasz to za stosowne, możesz na zakończenie zaprezentować definicje przygotowane przez ekspertów i ekspertki z dziedziny. Poniżej przedstawiamy kilka kluczowych:

Upředzenie - postawa zbudowana na podstawie stereotypów i emocji odczuwanych w stosunku do danej grupy lub jej przedstawiciela/ki, takich jak lęk, złość czy wstręt.

Dyskryminacja - nierówne, gorsze traktowanie osób w oparciu o ich przynależność do pewnej grupy, wyróżnionej na podstawie jednej cechy. Może zarówno przyzwalać na przemoc jak i usprawiedliwiać jej stosowanie.

Równanie/łańcuch dyskryminacji - pokazuje na czym polega mechanizm dyskryminacji. Opisuje zależności przyczynowo - skutkowe między stereotypami, upředzeniami a dyskryminacją. Warunkiem powstania dyskryminacji jest posiadanie władzy, czyli możliwości i umiejętności narzucenia innym swojej woli, wynikającej z formalnej lub nieformalnej relacji w grupie, instytucji, strukturze.



Warto zaznaczyć, że przedstawione wyżej równanie nie jest jedyną sytuacją, kiedy dochodzi do dyskryminacji. Stereotypy i upředzenia nie są jedyną przyczyną zachowań dyskryminujących, ale też kiedy pojawiają się upředzenia, niekoniecznie dochodzi do dyskryminacji.

Informacje możesz poszerzyć posługując się poniższymi źródłami:

- Słownik na portalu [www.rownosc.info](http://www.rownosc.info)
- Informacjami na stronie Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej [www.tea.org.pl](http://www.tea.org.pl)
- Informacjami zawartymi w podręczniku “Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski” pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej

Na zakończenie zaproś osoby uczestniczące do dyskusji. Możesz posłużyć się poniższymi pytaniami:

- Czy miałyście trudności z rozróżnieniem, co jest przyczyną, a co skutkiem dyskryminacji?
- Jakie mogą być przyczyny powstawania “błędnego koła dyskryminacji”?
- Co można zrobić, by wydostać się z “błędnego koła dyskryminacji”?
- Czy miałyście trudności ze sformułowaniem definicji słowa dyskryminacja? Jeśli tak, to czego one dotyczyły?
- Jak przebiegała praca w grupach?
- W jaki sposób poradziłyście sobie z różnicami zdań?
- W jaki sposób przebiegł proces ustalania wspólnej definicji dyskryminacji?

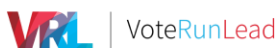
## Ćwiczenie 2 - Cztery pozycje

Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte w całości z publikacji “Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” (link w ramce powyżej).

Celem tego ćwiczenia jest refleksja na temat różnych aspektów dyskryminacji oraz tego, że każda osoba może stać się sprawcą i/lub ofiarą dyskryminacji. Ponadto ćwiczenie zainspiruje do refleksji na temat roli świadka/świadkini dyskryminacji, pozwoli na zebranie i analizę różnych przypadków dyskryminacji, jak i przygotuje do aktywnego przeciwdziałania temu zjawisku.

### Uwaga metodyczna:

Prezentowane poniżej ćwiczenie odwołuje się do osobistych doświadczeń osób uczestniczących, związanych z dyskryminacją i brakiem równości.



Zaproś uczestniczki do pracy indywidualnej. Poproś o wypełnienie kart pracy (poniżej). Zaznacz, że wypełnione karty nie będą zbierane, a informacje w nich zawarte pozostaną tylko do dyspozycji osób uczestniczących jako materiał pomocniczy do pracy w grupach.

W momencie, kiedy wszystkie osoby będą gotowe, poproś o stworzenie 4-5-osobowych grup roboczych. Poproś, aby w tych grupach podzieliły się z innymi informacjami, które zapisały na kartach pracy.

Następnie zaproś uczestniczki do dyskusji na forum. Poproś, aby opowiedziały o swoich emocjach i refleksjach, które miały przy odpowiadaniu na pytania w karcie pracy oraz o powtarzających się sytuacjach, opisanych przez nie. W dyskusji możesz posłużyć się poniższymi pytaniami:

- Czy przedstawione przez was sytuacje powtarzały się u innych osób?
- Jakie emocje wam towarzyszyły, kiedy przedstawiałyście swoje odpowiedzi z karty pracy innym członkiniom grupy?
- Czy łatwiej/trudniej było opisać rolę sprawcy/sprawczyni czy osoby doświadczającej dyskryminacji?
- Jakie okoliczności wpłynęły na to, że będąc świadkinią dyskryminacji, podjęłaś decyzję o przeciwstawieniu się lub też nie zareagowałaś na akt dyskryminacji?
- Jaka jest rola świadka/świadkini dyskryminacji?
- Co to jest odwaga cywilna? Jakie ma ona znaczenie w kontekście społecznym? Jakie ma znaczenie w kontekście działalności politycznej?

### Karta pracy "Cztery pozycje"

Opisz swoje doświadczenia.

Czy dziś zachowałabyś się inaczej? Jeśli tak, to dlaczego?

Opisz jedną sytuację, w której poczułaś się dyskryminowana lub potraktowana niesprawiedliwie przez inną osobę.	Opisz jedną sytuację, w której ty zachowałeś się dyskryminująco w stosunku do innej osoby.
--	--



<p>Opisz jedną sytuację, w której byłaś świadkinią aktu dyskryminacji i nic nie zrobiłaś, aby temu zapobiec czy przeciwdziałać.</p>	<p>Opisz jedną sytuację, w której byłaś świadkinią aktu dyskryminacji i przeciwstawiłaś się temu.</p>

**Czas:** 2 h

#### **Moduł IV Dyskryminacja w różnych sferach życia**

Moduł IV to czas na zastanowienie się nad tym, jak język wpływa na postrzeganie świata i co robić, by wprowadzać do swojego repertuaru więcej tzw. języka równościowego. Osoby uczestniczące będą miały też szansę zapoznać się z ostatnimi badaniami oraz statystykami dotyczącymi dyskryminacji w przestrzeni publicznej w Polsce.

#### **Ćwiczenie 1 - Opowieści dziwnej treści**

Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte z publikacji “Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” (link w ramce powyżej). Na potrzeby tego programu zostało jednak rozbudowane.

Celem tego ćwiczenia jest omówienie roli i znaczenia języka w kontaktach między ludźmi, jak również uświadomienie sobie, w jaki sposób różne komunikaty (zarówno pisemne, jak i ustne) mogą wpływać na postrzeganie różnych grup społecznych.

Zaproś grupę do wspólnego działania i poproś uczestniczki, aby przypomniały sobie oraz podały przykłady piosenek, przysłów, powiedzeń, historii, które dotyczą różnych grup społecznych i mniejszości. Warto w tym miejscu zaznaczyć, by osoby skupiły się na takich kwestiach, jak płęć czy



pochodzenie społeczne. Wszystkie przykłady, które są wypowiediane, zapisuj na tablicy bądź flipczarcie. W następnej kolejności zapytaj, jak te powiedzenia/historie są najczęściej interpretowane, co oznaczają, co mówią o tych grupach? Zaznacz, że takie zdania/przysłowia/opowieści mają na nas wpływ i na długo mogą kształtować nasz sposób postrzegania innych.

Wariant: jeśli pracujesz z dużą grupą, warto na czas burzy słów zaprosić osoby do pracy w mniejszych grupach a dopiero rezultaty takiej pracy omówić wspólnie na forum.

Zaproś grupę do omówienia ćwiczenia. Poprowadź wspólną dyskusję, zadając następujące pytania:

- Jakie stereotypy utrwalane są w przedstawionych powiedzeniach? W tym miejscu warto wrócić do definicji stereotypu i konsekwencji tego mechanizmu.
- Jak wpływają one na sposób postrzegania grup, do których się odnoszą?
- Jakie grupy są szczególnie tematem tego typu opowieści? Co to oznacza?
- Jakie stereotypy pojawiają się w tych powiedzeniach? Jak wpływają one na nasze zachowania?
- Czy spotykacie się z takimi powiedzeniami na temat swojej działalności?
- Jakie działania można podjąć, aby takie powiedzenia i historie skutecznie eliminować z przestrzeni?
- W jaki sposób reagujecie, gdy w waszej obecności ktoś opowiada nacechowany uprzedzeniami dowcip bądź historię?

W ramach podsumowania dyskusji pokaż osobom uczestniczącym piramidę nienawiści - model teoretyczny opracowany przez amerykańskiego psychologa, Gordona Allporta w latach 50. XX wieku. Allport pokazuje w nim, w jaki sposób uprzedzenia i negatywne komentarze wobec określonej grupy społecznej mogą prowadzić do wykluczania osób należących do tej grupy, następnie przerodzić się w ataki fizyczne, dyskryminację, a nawet doprowadzić do ludobójstwa. To, co jest kluczowe to zwrócenie uwagi na fakt, że taka sekwencja wydarzeń, którą Allport opisał w tym modelu, zdarzyła się już wielokrotnie w historii ludzkości, ostatnio w czasie wojny na Bałkanach, czy w Rwandzie. Badania Gordona Allporta pokazują, jak ważne jest reagowanie na każdy przejaw agresji, przemocy i gorszego traktowania.





Zachęcamy, by na zakończenie tej aktywności przedstawić osobom uczestniczącym definicję języka równościowego oraz korzyści wynikające z jego używania. Informacje teoretyczne na ten temat znajdziesz w podręczniku pod redakcją Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej pt. [“Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski”](#) na stronach 102-103.

## Ćwiczenie 2 - Język równościowy w akcji

Celem tego ćwiczenia jest wypróbowanie używania języka równościowego w praktyce.

W pierwszej kolejności warto z grupą porozmawiać o używaniu zarówno męskich, jak i żeńskich form wyrazów. Następnie poproś grupę o powrót do przysłów i powiedzeń zapisanych w ramach poprzedniego ćwiczenia. Zaprosz do pracy w trzyosobowych zespołach i przydziel każdemu zespołowi kilka (w zależności od liczebności grupy i liczby zapisanych powiedzeń) zdań do pracy.

Zadaniem każdego zespołu będzie takie przeredagowanie zdań/historii/przysłów, by odzwierciedlały cechy języka równościowego. Poproś też, by zespoły zdecydowały o wyeliminowaniu z listy tych powiedzeń, które nie mają szansy na równościowe przełożenie. Jeśli obawiasz się, że zdań wniesionych przez grupę w poprzednim ćwiczeniu może być zbyt mało, przygotuj wcześniej swoje, np. na podstawie tytułów artykułów prasowych, wypowiedzi dziennikarzy/dziennikarek czy polityków/polityczek w mediach. Takich dyskryminujących powiedzeń pojawia się w przestrzeni publicznej i w mediach sporo.

Za przykład mogą posłużyć tytuły prasowe wykorzystane w ćwiczeniu przygotowanym przez Hannę Zlelińską i Natalię Pamułę w publikacji Amnesty International [“Wszyscy Ludzie Rodzą się Wolni i Równi”](#):

1. Sąd zdecydował o częściowej ewakuacji z „dżungli” pod Calais. Francuzi będą zmuszeni do użycia siły?, „Gazeta Wyborcza”, 25.02.2016 (o uchodźcach i uchodźczyniach we Francji)
2. Afryka zdrowo głoduje, „Polityka”, 17.08.2016
3. Islam jest bardziej męski, „Rzeczpospolita”, 12.03.2016
4. Piekło i samobójstwo Europy / Muzułmanie niosą konflikt ze światem Zachodu w sobie jako część świadomości, „W Sieci”, 17.02.2016
5. Caster Semenya – zbyt szybka jak na kobietę, eurosport.onet.pl, 22.08.2016
6. Tego (uchodźcy) nam nie powiedzą!, wiadomosci.onet.pl, 17.03.2016
7. Czy potrafisz kucać jak Azjaci?, wiadomosci.gazeta.pl, 29.03.2016
8. Brytyjczycy są ślepi na wyliczenia. Ludzi nakręcają populizm i ksenofobia, portal opinii tok.fm, 17.06.2016
9. 11 medali Polaków na igrzyskach w Rio. Dużo czy mało?, „Newsweek”, 22.08.2016 (w Rio na 11 medali 8 zdobyły Polki)
10. My i oni, czyli dzikie koczowiska w mieście, „Gazeta Wyborcza”, 6.02.2014 (o Romach we Wrocławiu)

W ramach podsumowania przeczytajcie przereklamowane zdania. Wymieńcie też te, które powinny być z języka wyeliminowane. Zapytaj uczestniczki o ich refleksje po tym ćwiczeniu. Porozmawiajcie o tym, w jaki sposób wprowadzać zasady języka równościowego do swojego prywatnego i publicznego funkcjonowania.

### Ćwiczenie 3 - Przykłady dyskryminacji w przestrzeni publicznej - kobiety w polityce

Celem tej aktywności będzie stworzenie mapy sytuacji dyskryminujących, które mogą zdarzyć się kobietom wchodzącym do polityki.

Zaproś osoby uczestniczące do pracy w czterech mniejszych grupach. Rozdaj flipczarty i markery. Poproś grupy, aby zastanowiły się i zapisały wszystkie sytuacje (znane osobiście, z opowieści innych lub z mediów), w których dochodziło do gorszego traktowania osób zajmujących się polityką, ze względu na ich płeć. Kiedy grupy będą gotowe, zachęć do wspólnego podzielenia się efektami pracy.



W ramach podsumowania tej aktywności wspólnie zastanówcie się:

- Jakie są konsekwencje dyskryminacji - dla osób i grup społecznych, które jej doświadczają oraz dla całego społeczeństwa. Warto też porozmawiać o konsekwencjach dyskryminacji dla samej tzw. "Klasy politycznej".
- Co można robić, by jej przeciwdziałać?

**Czas:** 2 h

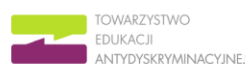
### **Moduł V Reagowanie na przejawy dyskryminacji**

W tym module zajmiemy się zdefiniowaniem różnych sytuacji, w których potencjalnie może dojść do dyskryminacji oraz zastanowimy i przećwiczymy możliwe reakcje na te sytuacje.

Na początku tego bloku tematycznego zaprezentuj uczestniczkom podstawowe narzędzia, które warto wykorzystać w momencie reagowania na sytuacje dyskryminacji. Zaznacz, że reagowanie może przybierać cały wachlarz form, od mikroafirmacji (wzmocnienia), aż po zgłoszenie sprawy do prokuratury i pójście do sądu. Zwróć również uwagę na rolę świadka/świadkini dyskryminacji.

#### **Etapy reagowania na dyskryminację:**

1. Jednoznaczne nazwanie sytuacji (to, co się tu stało, to... dyskryminacja, przejaw uprzedzeń, stereotypizowanie, etykietowanie, nierówne traktowanie, mowa nienawiści)
2. Ujawnienie własnych emocji (jestem... zła, poruszona, wstrząśnięta, przykro mi, że do czegoś takiego doszło)
3. Jasne wyrażenie sprzeciwu wobec danego zachowania (zdecydowanie nie popieram, piętnuję, nie zgadzam się na takie zachowanie w mojej obecności. To jest zakazane polskim prawem).
4. Dopytanie o perspektywę sprawcy (co tobą kierowało, co chciałaś\_eś osiągnąć, jak i dlaczego do tego doszło?)
5. Wyrażenie oczekiwania dotyczącego zaprzestania danego zachowania (ufam, że ten rodzaj zachowania się nie powtórzy, i że nie będziecie obojętne, jeśli coś podobnego wydarzy się w waszej obecności w przyszłości)
6. Udzielenie wsparcia osobie doświadczającej dyskryminacji (jestem z tobą, jesteś dzielną, ważną, mądrą osobą, chcę z tobą współpracować, co mogę dla ciebie zrobić, jeśli chcesz podam ci adres stowarzyszenia/placówki zajmującej się tym tematem).



## 7. Przekazanie merytorycznych informacji nt. Dyskryminacji.

Opisane wyżej kroki zaczerpnięte zostały z infografiki przygotowanej przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej na podstawie raportu “Dyskryminacja w szkole - obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce” pod red. Katarzyny Gawlicz, Pawła Rudnickiego i Marcina Starnawskiego.

### Model Fuko

Pozwala na spokojne zwrócenie uwagi w sytuacji dyskryminacji. Opiera się na komunikacie JA, czyli wychodzi z bardzo indywidualnej perspektywy. W ramach FUKO mówimy o faktach, uczuciach, konsekwencjach i oczekiwaniach - wszystko z perspektywy indywidualnej.

Etapy:

1. Przedstaw FAKTY - jakie wydarzenia, sytuacji dotyczy rozmowa.
2. Powołaj się na UCZUCIA - jakie uczucia wywołuje we mnie ta sytuacja, to wydarzenie.
3. Omów KONSEKWENCJE - jakie konsekwencje niosą za sobą emocje, które odczuwam w tej sytuacji.
4. Zwróć uwagę na OCZEKIWANIA - wyraż jasno swoje oczekiwania w związku z tą sytuacją, co osoba ma zrobić lub przestać robić.

Poniżej infografika obrazująca ten model reagowania.



## Ćwiczenie 1 - Dyskryminacja: ćwiczenie z odgrywaniem ról



Ćwiczenie to zostało zaczerpnięte w całości z publikacji “Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” (link w ramce powyżej).

Celem proponowanej aktywności jest analiza różnych przypadków dyskryminacji oraz poznanie różnych sposobów rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją. Ponadto uczestniczki będą miały szansę rozwinąć umiejętność prezentowania własnych opinii oraz twórczego myślenia przy poszukiwaniu rozwiązań problemów związanych z dyskryminacją.

#### Część 1 (około 30 - 40 min)

Zaproś uczestniczki do pracy w pięciosobowych grupach. Zadaniem wszystkich jest zastanowienie się nad przypadkami dyskryminacji, których same doświadczyły bądź o których słyszały od innych osób. Warto w tym miejscu odwołać się do kart pracy z ćwiczenia “Cztery pozycje”. Następnie poproś każdą grupę o wybranie jednej sytuacji (najbardziej charakterystycznej lub interesującej) i przygotowanie na jej podstawie scenki. Scenka powinna zawierać co najmniej jedną propozycję rozwiązania pokazanej sytuacji i powinny brać w niej udział wszystkie członkinie grupy.

#### Część 2 (30 - 60 min)

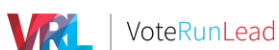
Kiedy wszystkie grupy będą już gotowe do pokazania efektów swojej pracy, zaproś do prezentacji. Po każdej scenie omów z uczestniczkami ich refleksje po przedstawieniu oraz jego przebieg, a także zainicjuj dyskusję na temat przedstawionej sytuacji i ról: osoby doświadczającej dyskryminacji i sprawcy/sprawczyni oraz potencjalnej świadkini/świadka. Na koniec porozmawiajcie o proponowanym rozwiązaniu.

W ramach podsumowania ćwiczenia spróbujcie odpowiedzieć sobie na poniższe pytania:

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

**Czas:** 1,5 h

#### **Moduł V - Podsumowanie i ewaluacja**



Moduł V to czas na ewaluację całego warsztatu. Jego celem jest podsumowanie tego, co uczestniczkom udało się w trakcie warsztatu zrealizować oraz podsumowanie własnych celów i oczekiwań. W ramach tego modułu przewiduje się realizację takich aktywności:

1. Przypomnienie/omówienie wszystkich aktywności, które zostały zrealizowane w czasie całego warsztatu - od rozpoczęcia dnia pierwszego, do ostatniego ćwiczenia w drugim dniu.
2. Rundka podsumowująca z wykorzystaniem kłęбка wełny - zaprosz wszystkie uczestniczki do podzielenia się ostatnimi refleksjami po warsztacie (np. co było dla mnie w czasie tych zajęć najważniejsze, czego się nauczyłam, co biorę dla siebie do mojej dalszej aktywności). Przygotuj kłębek wełny i poprosz by każda osoba, która w danym momencie się wypowiada trzymała w ręku kłębek. Przekazując głos dalej, powinna zatrzymać swój koniec wełny, a cały kłębek rzucić do kolejnej osoby. Chodzi o to, by powstała sieć między wszystkimi uczestniczkami. Na zakończenie rundki zaznacz, że powstała w ten sposób sieć jest też zaproszeniem do tego, by osoby uczestniczące kontaktowały się ze sobą po warsztacie i dzieliły swoimi doświadczeniami, wspierały się i pomagały sobie, nawet jeśli działają w różnych częściach Polski.
3. Przygotuj wcześniej ankietę ewaluacyjną dotyczącą kwestii organizacyjnych, jak i merytorycznych dotyczących tego szkolenia. Zaprosz osoby uczestniczące do jej wypełnienia. Polecamy przygotowanie ankiety on-line i przesłanie uczestniczkom linku do kwestionariusza w ostatnich minutach szkolenia.

Na zakończenie pożegnajcie się uroczyście.

**Czas:** 0,5 h.

#### **Bibliografia:**

- Maja Branka i Dominika Cieślukowska (red.) "Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski". Kraków 2010. Stowarzyszenie Villa Deciusza
- Jasmine Bohm, Volker Grey, Dieter Schindlauer, Katrin Wladasch "Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny". Warszawa 2005. Wydawnictwa CODN
- "Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą". Praca zbiorowa. Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży Szansa, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli. Warszawa. 2005
- "Wszyscy Ludzie Rodzą się Wolni i Równi" praca zbiorowa. Amnesty International. Warszawa. 2017.





- “Dyskryminacja w szkole - obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce” pod red. Katarzyny Gawlicz, Pawła Rudnickiego i Marcina Starnawskiego. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Warszawa 2015.

Materiały dodatkowe:

Zachęcamy do wykorzystania w prezentacjach multimedialnych infografik przygotowanych przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej:

**5 ZASAD RÓWNOŚCIOWEGO JĘZYKA**

1. Dostrzegaj i doceniaj obecność obu płci
2. Unikaj etykietujących sformułowań
3. Unikaj generalizacji i uogólnień
4. Dostrzegaj problem z perspektywy wielu stron
5. Dostrzegaj złożoność ludzkiej tożsamości

**DRABINKA SPRZECIWIU**

Asertywne wyrażenie niezgody.

**DYSKRYMINACJA**

Nierówne, gorsze traktowanie osób w oparciu o ich przynależność do pewnej grupy, wyróżnionej na podstawie jednej cechy. Może zarówno przywalać na przemoc jak i usprawiedliwiać jej stosowanie.

**MODEL FUKO**

F=fakty  
U=uczucia  
K=konsekwencje  
O=oczekiwania

**MECHANIZM DYSKRYMINACJI**

Opisuje zależności przyczynowo-skutkowe między stereotypami, uprzedzeniami i dyskryminacją. Warunkiem powstania dyskryminacji jest posiadanie władzy, czyli możliwości i umiejętności narzucania trzym swojej woli, wynikającej z formalnej lub nieformalnej relacji w grupie, instytucji, strukturze.

**REAGOWANIE - TRZY POZYCJE**

- Osoba doświadczająca przemocy
- Osoba będąca świadkiem
- Osoba stosująca przemoc



### UPRZEDZENIE

Upředzenie wiąże się z emocjami odczuwanymi w stosunku do danej grupy lub jej przedstawicieli / -ia, takie jak lęk, złość lub wstręt.

TOWARZYSTWO  
EDUKACJI  
ANTYDYSKRYMINACYJNEJ

Projekt edukacyjny "Zapraszamy" jest realizowany  
w ramach programu "Otwieranie dla Demokracji"  
finansowanego z Funduszy ERO.

ERCA  
grants

ERASMUS  
KULTURA

ERASMUS  
Młodzieżowy  
Wymiar

