



**PRZECIWDZIAŁAJ  
DYSKRYMINACJI**

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

# jak zorganizować wydarzenie antydiskryminacyjne

podręcznik działań  
w społecznościach lokalnych







# jak zorganizować wydarzenie antydiskryminacyjne

podręcznik działań  
w społecznościach lokalnych



**Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne.  
Podręcznik działań w społecznościach lokalnych**

Copyright © Stowarzyszenie Lambda Warszawa  
i Stowarzyszenie Otwarte Forum, 2009

*Wydanie podręcznika jest współfinansowane  
przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
w ramach „Konkursu inicjatyw organizacji pozarządowych”*

**Publikacja została wydana w ramach projektu „Przeciwdziałaj  
dyskryminacji – to nie jest trudne!”. Więcej informacji o projekcie  
można znaleźć na stronie [www.przeciwdzialajdyskrymnacji.pl](http://www.przeciwdzialajdyskrymnacji.pl)**

Koncepcja merytoryczna: Michał Pawłęga

Projekt typograficzny: Bartek Matusiak

Redakcja: Dajana Denes

Korekta: Marcin Teodorczyk

Skład i łamanie: [NONGOV<sup>net</sup>](http://NONGOV.net) | STRONNICTWO

**Wydawcy:**

Stowarzyszenie Lambda Warszawa

00-515 Warszawa, ul. Żurawia 24a

tel./faks. +48 22 628 62 22

e-mail: [warszawa@lambdawarszawa.org](mailto:warszawa@lambdawarszawa.org)

[www.lambdawarszawa.org](http://www.lambdawarszawa.org)

Stowarzyszenie Otwarte Forum

03-352 Warszawa, ul. Bolesławicka 24 lok. 172

tel. +48 509 230 362

e-mail: [openforum@free.ngo.pl](mailto:openforum@free.ngo.pl)

**ISBN: 978-83-923420-1-4**

Publikacja bezpłatna

## spis treści

psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji . . . . .	5
Katarzyna Bojarska	
wprowadzenie do problematyki dyskryminacji . . . . .	7
stereotypy i uprzedzenia . . . . .	11
stereotypy jako szczególny rodzaj schematów . . . . .	13
mechanizmy powstawania marginalizacji . . . . .	15
samopodtrzymywanie się stereotypów i uprzedzeń – tendencyjne po- twierdzenie własnych przekonań . . . . .	17
przeciwdziałanie stereotypom, uprzedzeniom i dyskryminacji . . . . .	23
wpływ stygmatyzacji na jej ofiary . . . . .	24
podstawowe informacje o wykluczeniu i dyskryminacji w Polsce . . . . .	29
Agnieszka Mikulska	
pojęcie wykluczenia i dyskryminacji . . . . .	31
wykluczenie i dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe	33
wykluczenie i dyskryminacja ze względu na wyznanie . . . . .	37
wykluczenie i dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność . . . . .	38
wykluczenie i dyskryminacja ze względu na wiek . . . . .	40
wykluczenie i dyskryminacja ze względu na orientację seksualną . . . . .	41
podsumowanie . . . . .	43
przykłady zrealizowanych projektów . . . . .	45
Dorota Bregin	
wstęp . . . . .	47
ludzie z kontynentu . . . . .	48
60 lat po wojnie . . . . .	50
projekcja filmu „Na imię ma Sabine”. . . . .	52
girls day (z ang. dzień dziewcząt) . . . . .	54
żywa biblioteka . . . . .	57

od-kodujemy świat bajek . . . . .	59
klasa kobiet . . . . .	61
objazdowy festiwal filmowy „Watch docs. Prawa człowieka w filmie” . . . . .	63
festiwal praw człowieka . . . . .	65
romski pstryk. . . . .	67
w sąsiednich kadrach – Polacy i Czesi o sobie w komiksie . . . . .	69
akademia twórczej aktywności . . . . .	71
teatr osób niepełnosprawnych . . . . .	73
projekcja filmu „Przełamując ciszę” . . . . .	75
a’capella – łączy ludzi . . . . .	77
<b>zajęcia edukacyjne przeciwdziałające dyskryminacji . . . . .</b>	<b>79</b>
Marzanna Pogorzelska	
uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów . . . . .	81
przygotowanie się do warsztatów . . . . .	82
prowadzenie warsztatów . . . . .	83
załącznik nr 1: materiał dla osoby prowadzącej . . . . .	85
scenariusz 1: my i mniejszości . . . . .	86
załącznik nr 2 . . . . .	94
scenariusz 2: moje miejsce różnorodne . . . . .	94
scenariusz 3: burzymy nasz mur dyskryminacji . . . . .	99
<b>organizowanie imprez. . . . .</b>	<b>105</b>
Michał Pawłęga	
<b>finansowanie działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu . . . . .</b>	<b>111</b>
Michał Pawłęga	
<b>kontakty do organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji . . . . .</b>	<b>129</b>
Michał Pawłęga	
<b>literatura . . . . .</b>	<b>139</b>
Michał Pawłęga	
publikacje edukacyjne . . . . .	141
publikacje dotyczące dyskryminacji . . . . .	142
<b> dodatki . . . . .</b>	<b>147</b>
o autorkach i autorze . . . . .	149
o patronach. . . . .	151

# 1

## psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji

Katarzyna Bojarska





## wprowadzenie do problematyki dyskryminacji

Dyskryminacją jest – świadome lub nieświadome – niesprawiedliwe traktowanie osób z powodu ich rzeczywistej lub domniemanej przynależności grupowej (ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, status materialny, wyznanie, pochodzenie, poglądy, niepełnosprawność itd.). Polega ona na utrudnianiu im równego i sprawiedliwego dostępu do przysługujących im praw, przywilejów i zasobów społecznych lub na zaniechaniu działania ułatwiającego do nich dostęp.

Dyskryminacja może być poparta wewnętrznym przekonaniem o tym, że dana osoba lub zbiorowość jest mniej wartościowa i nie zasługuje na te same prawa, co grupa dominująca w społeczeństwie. Jeśli tak jest, mówimy wówczas o *dyskryminacji bezpośredniej* wynikającej z uprzedzeń. Nie zawsze jednak mamy do czynienia ze świadomym uprzedzeniem. Czasem jakaś grupa jest dla nas tak nieistotna, że w ogóle nie bierzemy pod uwagę jej istnienia. Aby dopuścić się dyskryminacji, nie musimy nawet odczuwać wrogości do jej członków ani myśleć o nich świadomie jako o mniej wartościowych. Przejawiana przez nas dyskryminacja jest efektem naszej własnej nieświadomości, niewiedzy lub wygodnictwa. Mamy wówczas do czynienia z *dyskryminacją pośrednią*. Nierówne traktowanie może więc przybierać formę świadomego i aktywnego działania bądź też biernego i często nieświadomego ograniczania czyichś swobód i praw wskutek niedostrzegania lub bagatelizowania egzystencji danej grupy ludzi.

Aktywne formy dyskryminacji są bardzo spektakularne i widoczne, lecz to właśnie te biernie i nieświadome, choć na pierwszy rzut oka trudno dostrzegalne, są z reguły znacznie bardziej rozpowszechnione, a przez to uciążliwe w życiu codziennym osób należących do grup dyskryminowanych. Pośrednia dyskryminacja niektórych grup społecznych jest tak rozpowszechniona, że staje się „przezroczysta” i często nawet niewidoczna dla samych osób padających jej ofiarą. Nie przejawia się w formie czynnej agresji. Osoby z grup marginalizowanych często nigdy nie doświadczyły innego losu, więc nie mają możliwości porówna-

nia własnego doświadczenia z doświadczeniami osób z grupy uprzywilejowanej. W efekcie nie uświadamiają sobie, że ich życie pozbawione dyskryminacji byłoby znacznie łatwiejsze. Takie osoby często nie czują się dyskryminowane, mimo że dla obserwatorów z zewnątrz ich nierówne traktowanie może być widoczne.

Aby ułatwić zrozumienie powyższych treści, odwołajmy się do przykładu trzech poziomów dyskryminacji gejów, lesbijek i osób biseksualnych (w skrócie LGB): homofobii, heteroseksizmu i heteronormatywności. *Homofobia* jest spośród nich najbardziej widoczna. To nic innego jak uprzedzenie, czyli niezwykle oporna na zmianę, nieracjonalna i wroga postawa wobec tej grupy ludzi. Poza negatywnymi emocjami cechują ją nadmiernie uogólnione, a przez to krzywdzące i niesłuszne stereotypowe przekonania na temat „cech wspólnych” osób LGB. Daje ona o sobie znać przez wrogie wypowiedzi na ich temat, unikanie kontaktu z nimi, nierówne traktowanie w różnych sferach życia, aż po agresję fizyczną. Obrzucanie obraźliwymi epitetami, założenie, że osoby LGB z upodobaniem krzywdzą i molestują dzieci i dlatego nie powinny wykonywać zawodu nauczyciela ani wychowywać własnego potomstwa, niezatrudnienie osoby, która pasuje do stereotypu osoby homoseksualnej lub wyrzucenie z domu przez rodziców córki, gdy dowiedzą się o jej homoseksualności - to niektóre przykłady homofobii.

*Heteroseksizm* z kolei to założenie, że reprodukcyjny potencjał heteroseksualności automatycznie przekłada się na ogólną wyższość osób o orientacji heteroseksualnej we wszystkich aspektach życia. To oni mają poczucie uprzywilejowania i prawa do decydowania o zakresie swobód i ograniczeń osób LGB. Heteroseksizm polega zatem na (nieświadomie) arbitralnym i nieuzasadnionym uzurpowaniu sobie przez ludzi heteroseksualnych wysokiego statusu oraz pozycji władzy i nadawaniu niskiego statusu oraz pozycji podległości ludziom LGB. Nie musi towarzyszyć mu wrogość do grupy o niższym statusie. Wystarczy, że osoby, które do niej należą, „znają swoje miejsce”, a mogą się cieszyć nawet życzliwie protekcyjną postawą ze strony osób z grupy dominującej.

Heteroseksizm zawsze towarzyszy homofobii, lecz poza tym istnieje również tam, gdzie nie ma jawnej homofobii. Nieświadomym heteroseksizmem bardzo często kierują się przykładowo osoby heteroseksualne, które wspierają emancypację populacji LGB. Przejawia się on m.in. w przeświadczeniu, że domaganie się godnego traktowania osób LGB ma większą wartość, jeśli postawę tę wyrażają osoby heteroseksualne. Kryje się za tym niesprawiedliwe, lecz niekwestionowane założenie, że wypowiedzi osób heteroseksualnych o środowisku LGB są bardziej wiarygodne niż samych osób LGB na swój własny temat. Mimo że intencje są dobre i szczerze, nieświadomy heteroseksizm skutkuje tu protekcyjnym traktowaniem, podtrzymującym podległą pozycję ludzi LGB i przeświadczenie, że osoby heteroseksualne mogą im ze swojej wysokiej pozycji wspaniałomyślnie udzielić poparcia czy pozwolenia lub postawić granice, których przekroczenie postrzegane jest jako „przesada”. Tymczasem tak jak ludzie heteroseksualni nie

potrzebują pozwolenia od osób LGB, również osoby LGB mają takie samo prawo funkcjonować w społeczeństwie bez przyzwolenia ze strony osób heteroseksualnych. Dopóty ta akceptacja należy się wszystkim ludziom w równym stopniu, dopóki nie łamią oni praw innych osób. Heteroseksizm widoczny jest wszędzie tam, gdzie mowa jest o tym, czy społeczeństwo – w domyśle heteroseksualne (sic!) – powinno „pozwolić” ludziom LGB na różne swobody i prawa.

*Heteronormatywność* natomiast to kierowanie się wszechobecnym i odgórnym założeniem, że wszyscy ludzie są heteroseksualni i pełnią w społeczeństwie tradycyjne role płciowe. Przejawia się ona w takich powszechnych wypowiedziach dnia codziennego jak: „Jurek, kiedy się wreszcie ożenisz?” (w domyśle: „Jesteś heteroseksualny, a więc kiedyś się musisz ożenić.”), „Czy masz już dzieci?” (w domyśle: „Musisz kiedyś mieć dzieci.”), „Anka, zapraszam na imprezę. Możesz przyjść z chłopakiem.” (w domyśle: „Jesteś heteroseksualna, a zatem masz partnera-mężczyznę.”) lub w tak niewinnych pytaniach jak: „Marta, jak miał na imię twój pierwszy chłopak?” (w domyśle: „Na pewno miałaś kiedyś pierwszego chłopaka i pewnie chętnie mi o nim opowiesz.”). Heteronormatywność wyłącza się również w publicznych żartach, komentarzach i określeniach poniżających ludzi LGB czynione przez osoby heteroseksualne, które zakładają, że odbiorcami i odbiorczyniami ich wypowiedzi są tylko osoby podobne do nich. Osoby heteroseksualne z reguły stwarzają i przyjmują tego typu sytuacje z całkowitą swobodą. Są one tak powszechne i naturalne, że często wręcz „przezroczyste” i niezauważalne. Tymczasem dla osób LGB są to sytuacje bardzo kłopotliwe, bo z reguły oczekuje się od nich odpowiedzi zgodnych z heteronormatywnym schematem. Jego zburzenie wprowadza napięcie i konsternację, a odpowiedzialność za utrzymanie dobrego nastroju osób heteroseksualnych spada na barki osób LGB. Heteronormatywność jest więc tym rodzajem dyskryminacji, który nie wynika ze złej woli i nie musi kryć się za nią postawa świadomie homofobiczna. To rezultat niedoceniań ludzkiej różnorodności i nieuwzględniania w swoim otoczeniu obecności osób, które się od nas różnią.

Dyskryminacja ze względu na inne cechy niż orientacja seksualna również może przejawiać się na trzech poziomach: jawnej wrogości wobec przedstawicieli określonej grupy (poziom homofobii), bezzasadnego założenia o wyższości jednych ludzi nad drugimi (poziom heteroseksizmu) i nieuwzględniania istnienia osób z określonej grupy we własnym otoczeniu, nawet gdy nie towarzyszy temu jawna wrogość (poziom heteronormatywności). Poniżej kilka przykładów.

Przykłady dyskryminacji wynikającej z jawnego uprzedzenia:

- ze względu na płeć (seksizm): „Wszystkie kobiety są rozwiązłe i skłonne do zdrady.”, „Mężczyzna nie nadaje się do pracy w przedszkolu.”;
- ze względu na wiek (ageizm): „Starzy ludzie są nietolerancyjni i mają wąskie horyzonty.”, „On ma przecież mleko pod nosem – trudno jego słowa traktować poważnie!”;

- ze względu na niepełnosprawność (ableizm): niezatrudnianie lub niezapraszanie na spotkania towarzyskie niepełnosprawnych przez osoby pełnosprawne, aby uniknąć „nieprzyjemności” obcowania z nimi;
- ze względu na pochodzenie lub status materialny (klasizm): „Bezrobotnych należy wyrzucić na śmietnik. To darmozjady żyjące z moich podatków.”, wypraszenie „zbyt” skromnie ubranych osób z niektórych sklepów;
- ze względu na etniczność lub wyznanie: w wypełniającym się autobusie miejsce obok ciemnoskórego pasażera pozostaje wolne (rasizm), szczególnie wzmożona przez obsługę centrum handlowego obserwacja ciemnoskórego klienta pod kątem ewentualnej kradzieży lub aktów terroryzmu, „Żydzi tylko czekają na to, aby przejąć władzę nad prawdziwymi Polakami” (antysemityzm).

Przykłady dyskryminacji wynikającej z założenia o wyższości jednych ludzi nad drugimi (niekoniecznie z jawnej niechęci):

- ze względu na płeć (seksizm): „Dobrze prowadzisz samochód jak na kobietę.”, „Moja szefowa pod względem kompetencji dorównuje niejednemu mężczyźnie.”;
- ze względu na wiek (ageizm): „Hej, dziadek, otwórz buzię. Tylko bądź grzeczny i wypij lekarstwo!” (zasłyszana w szpitalu wypowiedź pielęgniarki skierowana do pacjenta);
- ze względu na niepełnosprawność (ableizm): zaniechanie na wyrost pewnych aspektów edukacji wobec osób niepełnosprawnych intelektualnie, „bo i tak nie rozumieją”;
- ze względu na pochodzenie lub status materialny (klasizm): przekonanie, że związek dwóch osób różniących się pochodzeniem społecznym jest mezaliansem, a więc czymś niestosownym;
- ze względu na etniczność (rasizm): założenie, że ciemnoskóry uczeń powinien zapisać się raczej na dodatkowe zajęcia pozalekcyjne z tańca niż uczęszczać na kółko z matematyki.

Przykłady dyskryminacji wynikającej z nieuwzględniania istnienia osób różniących się od grupy dominującej:

- ze względu na płeć (androcentryzm): męska forma w języku pełniąca funkcję normatywu, a żeńska – jedynie uzupełnienia, kojarzenie pojęcia „człowiek” głównie z mężczyzną – np. gdy spostrzeżemy kogoś w oddali i powiemy: „O, tam stoi jakiś człowiek!”, to zbliżywszy się możemy (nieświadomie) sprostować sami siebie: „A, nie! To kobieta.”;
- ze względu na wiek (ageizm): ulotki dołączone do leków zapisane mikroskopijną czcionką, co wskazuje na nieuwzględnianie obniżonej sprawności wzrokowej wielu ludzi w starszym wieku;
- ze względu na niepełnosprawność (ableizm): wysokie krawężniki, brak podjazdów dla wózków inwalidzkich lub wind w wielu publicznych instytucjach,

kampania społeczna w jednym z hipermarketów mająca na celu ochronę praw osób niepełnosprawnych, lecz nieuwzględniająca ich istnienia (osoba niepełnosprawna zaparkowała swój samochód na miejscu dla niej wyznaczonym i robi zakupy. Nagle z megafonów dobiega komunikat: „Uwaga! Kierowca, który zaparkował samochód na miejscu dla niepełnosprawnych! Powtarzam! Kierowca, który zaparkował samochód na miejscu dla niepełnosprawnych!” - Osoba niepełnosprawna nadstawia uszu, wszak to do niej odnosi się ten komunikat. - „Proszony jest o spalenie się ze wstydu! Powtarzam! Proszony jest o spalenie się ze wstydu! To wstyd parkować na miejscu dla niepełnosprawnych!”. Kampania, choć szlachetna w intencjach, w ogóle nie przewiduje, że usłyszą o niej osoby niepełnosprawne, a w każdym razie nie bierze pod uwagę, jak one mogą odebrać ten komunikat. Osoba niepełnosprawna z dowiaduje się, że to wstyd parkować na miejscu dla niepełnosprawnych, co może dodatkowo wzmacniać poczucie napiętnowania. Pełnosprawność odbiorców była dla autorów reklamy społecznej tak oczywista, że zapomnieli dodać: „to wstyd, jeżeli osoba pełnosprawna zajmuje miejsce dla osób niepełnosprawnych”. Gdyby uściślić, że nagana dotyczy tylko osób pełnosprawnych, owa pomysłowa kampania nie budziłaby zastrzeżeń);

- ze względu na pochodzenie lub status materialny (klasizm): używanie w oficjalnych pismach skierowanych do szerokiego grona odbiorców specjalistycznego języka, np. prawniczego, niezrozumiałego dla osób niewykształconych, co może im utrudniać korzystanie z własnych praw, niski standard bezpłatnych świadczeń zdrowotnych dyskryminujący osoby niezamożne, których nie stać na płatne usługi medyczne;
- ze względu na etniczność lub wyznanie: częste serwowanie na zbiorowych imprezach z „zapewnionym wyżywieniem” tylko jednej potrawy bez żadnej alternatywy dla osób mających z racji nawyków kulturowych lub wyznania religijnego odmienne od większości potrzeby żywieniowe (np. brak potraw bezmięsnych); w efekcie niektórzy pełnoprawni uczestnicy i uczestniczki tych wydarzeń są systematycznie wykluczani, mimo że ich posiłek jest opłacony na równi z innymi.

## stereotypy i uprzedzenia

Przyjrzyjmy się bliżej zjawisku uprzedzenia. W literaturze przedmiotu funkcjonuje wiele teorii. Allport przytacza krótką i celną definicję: „myślenie źle o innych bez dostatecznego uzasadnienia”<sup>1</sup>. Sam proponuje dwie bardziej rozbudowane. Według pierwszej uprzedzenie to „(...) wroga postawa wobec osoby należącej do jakiejś grupy, oparta o przynależność do tej grupy i w związku z tym, w prze-

<sup>1</sup> G.W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Anchor Books, Nowy Jork 1958.

konaniu osoby uprzedzonej, posiada nieprzyjemne cechy, przypisywane całej grupie”<sup>2</sup>. Według drugiej: „(...) może być ono wymierzone w grupę jako całość lub w jednostkę z powodu, że przynależy do tej grupy”<sup>3</sup>. W sytuacji generującej uprzedzenia „indywidualne cechy albo zachowania obiektu uprzedzenia nie zostaną zauważone lub będą pominięte”<sup>4</sup>. Weigl z kolei uprzedzenie określa jako „(...) powziętą z góry niechęć do innych tylko dlatego, że należą do jakiejś wyodrębnionej grupy społecznej”<sup>5</sup>. Jarymowicz w swej definicji podkreśla inny ważny aspekt: „[gdy postawy] operują bez względu na dopływ informacji, zwane są uprzedzeniami”<sup>6</sup>.

Uprzedzenie jest negatywną postawą, toteż – jak każda postawa – ma trzy zasadnicze komponenty<sup>7</sup>:

- komponent emocjonalny – negatywne emocje skierowane przeciwko ludziom należącym do nielubianej grupy. Mogą mieć różną treść (np. nienawiść, obrzydzenie, lęk, pogarda, poczucie wyższości, lekceważenie, niesmak, antypatia, rezerwa, nieufność itd.) i nasilenie. To zasadniczy trzon uprzedzenia.
- komponent poznawczy (przekonania) – stereotypy, czyli zgeneralizowane i sztywne przekonania, że w zasadzie wszystkie osoby z danej grupy mają w swojej naturze pewne wspólne, negatywnie oceniane właściwości, a ich brak u kogoś z danej populacji traktowany jest jedynie jako wyjątek od reguły.
- komponent behawioralny (zachowania) – demonstrowanie negatywnych odczuć i przekonań na temat danej grupy w zachowaniu – słownym lub niewerbalnym. Może mieć zróżnicowaną formę i nasilenie, np. drwiny, poniżające żarty, wypowiedanie negatywnych poglądów, unikanie kontaktu, protekcyjność, nierówne traktowanie, blokowanie, utrudnianie lub uprzykrzanie dostępu do niektórych miejsc i usług, agresja słowna, nawoływanie do nienawiści, agresja fizyczna, zabójstwo i ludobójstwo.

Stereotyp jest nieodłącznie związany z towarzyszącą mu reakcją emocjonalną. Błyskawicznie i automatycznie (a nawet nieświadomie) wzbudzana reakcja uruchamia się natychmiast, gdy w umyśle danej osoby pojawi się nazwa lub wyobrażenie nielubianej grupy. Od tego momentu nasze postrzeganie cech oraz działań osoby identyfikowanej z grupą darzoną przez nas niechęcią, staje się stronnicze. Zaczynamy interpretować jej zachowanie w sposób zgodny z na-

<sup>2</sup> Ibidem, s. 8.

<sup>3</sup> Ibidem, s. 10.

<sup>4</sup> E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i Spółka, Poznań 1997.

<sup>5</sup> B. Weigl, *Stereotypy i uprzedzenia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 214.

<sup>6</sup> M. Jarymowicz, *W poszukiwaniu przesłanek sztywności stereotypów*, [w:] M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001, s. 33.

<sup>7</sup> Por. E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert.



szym pierwotnym wyobrażeniem – stereotypem, czyli tak, aby potwierdzić nasze własne przekonanie, że ta osoba rzeczywiście ma negatywne cechy, które jej przypisujemy<sup>8</sup>.

Stronnicze staje się również nasze zachowanie wobec tej osoby, co najczęściej jest nieświadome. Zaczynamy traktować ją w sposób zgodny z naszymi własnymi przekonaniem na jej temat (np. agresywnie), tym samym nieświadomie prowokując u niej reakcje (np. agresję w odpowiedzi na agresję), które bez naszego negatywnego nastawienia w ogóle by nie wystąpiły. Następnie zwracamy uwagę na wywołane przez nas zachowania i traktujemy je jako dowód, że osoby z tej grupy rzeczywiście są takie, jak o nich myślimy („Od początku było wiadomo, że ci ludzie są nieprzyjaźni i agresywni!”). Ten efekt nosi nazwę „samospelniającego się proroctwa”. W ten przewrotny sposób uzyskujemy pewność słuszności naszego pierwotnego przekonania. To sprawia, że odtąd bardziej kategorycznie wypowiadamy nasze dotychczasowe sądy na temat osób z nielubianej grupy – bo przecież o jej negatywnych cechach przekonaliśmy się osobiście, a im bardziej ugruntowujemy w sobie ten stereotyp, tym bardziej wzmacniamy nasze negatywne emocje, a te, na zasadzie błędnego, koła wzmacniają nasze stronnicze postrzeganie.

## stereotypy jako szczególny rodzaj schematów

Stereotypy to szczególny rodzaj naszych umysłowych schematów-wyobrażeń na temat określonej kategorii osób. Dostarczają one uogólnionej i uproszczonej wiedzy o danej grupie. W naszym umyśle tworzy się wyobrażenie tej grupy jako niezróżnicowanej, zwartej zbiorowości bardzo podobnych do siebie ludzi. Istnieje ona jednak wyłącznie w naszym umyśle. Wszak należą do niej jednostki o bardzo zróżnicowanych cechach, mieszkające w różnych miejscach na świecie i niemające ze sobą kontaktu. Toteż owa „przynależność grupowa” jest w dużej mierze sztuczna i płynna. W momencie, gdy myślimy o „obcych”, np. robotnikach, wobec których mamy uprzedzenia, elektryk, który wczoraj naprawiał nam skrzynkę bezpiecznikową, wchodzi do nielubianej grupy, a prawnik, u którego byliśmy po poradę, wchodzi do grupy „naszych”, czyli tych, których lubimy. Z kolei za chwilę myślimy o „naszych” – np. o kibicach naszej ulubionej drużyny koszykarskiej, do których należy wspomniany elektryk, który teraz staje się „swój”, choć przed chwilą był „obcy”. „Obcym” staje się za to prawnik, który kibicuje innej drużynie, lecz jeszcze przed chwilą, w innym kontekście, należał do „swoich”.

<sup>8</sup> Zob. M. Jarymowicz.

Co więcej, musimy pamiętać, że mało jest ludzkich cech, które można definitywnie podzielić na rozłączne kategorie. Większość z nich jest płynna i stopniowalna pod względem nasilenia. Do tych płynnych kategorii należą wiek, męskość-kobiecość, orientacja seksualna, pochodzenie, kolor skóry, status materialny itd. Tymczasem nasz umysł ma tendencję do klasyfikowania ludzi na rozdzielne kategorie, co sprowadza bogatą rzeczywistość do kilku sztucznych szufladek, do których wrzucamy ludzi bardzo zróżnicowanych, jednocześnie arbitralnie określając granice, czyli obszary, w których kończy się jedna szufladka, a zaczyna druga. Tych granic w rzeczywistości nie da się obiektywnie określić, zatem osoba A może wrzucić do danej kategorii inne osoby niż osoba B.

### Schematy racjonalne

Schematy osób powstają w różny sposób. W ich nabywaniu różną rolę pełnią procesy rozumowania oraz procesy emocjonalne. Schematy racjonalne nabywamy bądź poprzez informacje zasłyszane o ludziach należących do danej kategorii, bądź też poprzez bezpośrednie doświadczenia z nimi. W tym rodzaju schematów nazwa grupy nie jest pierwotnie kojarzona z określonym zabarwieniem emocjonalnym, a emocjonalny stosunek do jej przedstawicieli jest wtórny do naszej wiedzy na ich temat. Tego typu schematy mogą mieścić w sobie cechy oceniane zarówno pozytywnie, jak i negatywnie.

Podobnie jak stereotypy schematy racjonalne też są źródłem oczekiwań wobec osób z danej grupy. Jeżeli dostrzeżemy jakieś sprzeczności logiczne między poszczególnymi elementami naszego wyobrażenia lub między naszym wyobrażeniem a rzeczywistością, to budzi się w nas motywacja do ich wyjaśnienia i wyeliminowania. Korygujemy nasze przekonanie o tej grupie, aby owe logiczne niespójności zniknęły. Wówczas np. rozbudowujemy nasz schemat. Najpierw uważaliśmy, że księgowi mają cechę A, ale zauważyliśmy, że osoba z tej grupy, którą właśnie poznaliśmy, ma cechę B, a nie A. Korygujemy nasze przekonanie i odtąd uważamy, że księgowi mogą mieć cechę A lub cechę B. Schematy takie mogą zawierać błędne elementy, jeżeli pochodzą z niepewnego źródła lub wynikają z niedostatecznej wiedzy i motywacji do jej pogłębienia. Jednak ich cechą jest podatność na modyfikacje pod wpływem nowych informacji, jeśli te podważają dotychczasowy schemat. Gdy spotkamy osobę z grupy, na temat której nasz schemat jest racjonalny, łatwo przychodzi nam traktowanie jej jako konkretnej osoby. Dzięki temu dostrzegamy jej indywidualne cechy. W związku z tym ten typ schematów jest względnie elastyczny, a człowiek ma stosunkowo dużą kontrolę nad towarzyszącymi im emocjami.

### Schematy nieracjonalne (stereotypy)

Stereotypy to schematy osób, które są niezwykle odporne na zmianę i tworzone na bazie afektu, czyli silnych, automatycznych emocji. Oznacza to, że już w momencie ich nabywania, wyobrażeniu danej grupy towarzyszą rozpo-



wszechnione w społeczeństwie silne negatywne emocje, które są odpowiedzialne za stronnicze przetwarzanie informacji na temat osób z tej grupy oraz nasze zachowanie wobec nich. Skojarzone z wyobrażeniem grupy emocje mają to do siebie, że pojawiają się automatycznie i nieświadomie, co uniemożliwia nam kontrolę nad nimi.. Jedyne, co możemy zrobić, to w miarę możliwości kontrolować nasze zachowanie. Możemy pójść za uprzedzeniem i zachować się tak jak podpowiadają nam emocje, np. okazać niechęć. Możemy też w ograniczonym zakresie powściągnąć nasze emocje i np. zachowywać się uprzejmie na przekór odczuwanej nadal w głębi niechęci. Stereotypy są źródłem sztywnych i niepodatnych na zmiany oczekiwań odnośnie do członków nielubianej grupy. Nasze przekonania na ich temat mogą być nawet sprzeczne (np. raz myślimy: „kobiety to przebiegłe kusicielki, które podstępnie osiągną, co chcą”, a za chwilę: „kobiety to nieinteligentne i naiwne istoty, które nie umieją sobie samodzielnie radzić”<sup>9</sup>). Oznacza to, że najważniejsze jest, aby przekonania o danej grupie były jednolite pod względem znaku towarzyszących im emocji, a ich logiczna niezgodność była przez nas ignorowana. Granica między schematami racjonalnymi a stereotypami jest płynna – schematy różnych grup i u różnych osób są w różnym stopniu racjonalne lub nieracjonalne. Powyższy podział schematów jest zatem tylko podręcznikowym uproszczeniem. W rzeczywistości obecne w naszym umyśle schematy grup społecznych i związane z nimi postawy będą w różnym zakresie podatne na korektę, w zależności od tego, jak dalece są efektem bezrefleksyjnego przejścia ich od innych, a jak dalece są efektem własnej refleksji. Im bardziej rozumowe jest źródło postawy, tym bardziej jest ona racjonalna, uwzględniająca zróżnicowanie wewnątrzgrupowe i w konsekwencji mniej kategoriowa, o mniejszym natężeniu emocjonalnym oraz bardziej podatna na zmianę.

## mechanizmy powstawania marginalizacji

Stereotypy i uprzedzenia nabywamy w toku dziedziczenia społecznego. Oznacza to, że dyskryminacja określonych grup jest uwarunkowana społecznie, tzn. wynika ze sposobu, w jaki jesteśmy wychowywani (socjalizowani) w dyskryminującym społeczeństwie. Dorastając w zachodnim świecie, uczymy się:

- przyjmować za model „typowego” czy „normalnego” człowieka – białego, heteroseksualnego mężczyznę, reprezentującego klasę średnią, w wieku około 30 lat, o chrześcijańskim rodowodzie<sup>10</sup>; ludzi, którzy odbiegają od tego modelu, postrzegamy jako odbiegających od naszego wyobrażenia o kimś „typowym”, czyli jako „innych”, „odmiennych”,

<sup>9</sup> Zob. też Rokeach.

<sup>10</sup> Por. D.W. Carbado i S. Kleinman.

- podejścia do względnych kulturowo (czyli nieuniwersalnych i nieponadczasowych) oczekiwań społecznych jako do obiektywnych i bezwzględnych wyznaczników „normalności” lub „nienormalności”,
- negatywnych postaw i stereotypów, czyli uprzedzeń wobec osób wykraczających poza sztywne społeczne oczekiwania. Nabywanie uprzedzeń i dyskryminacji ma różne uwarunkowania kulturowe w zależności od tego, jakiej grupy społecznej dotyczy. Nauka uprzedzeń z reguły zaczyna się już w dzieciństwie. W naturze reakcji emocjonalnych leży ich znaczna „zaraźliwość”, czyli łatwe udzielanie się osobom przebywającym blisko siebie<sup>11</sup>. Dziecko jak radar wyłapuje negatywny klimat emocjonalny (zgroza, niesmak, nienawiść, obrzydzenie, pogarda) płynący od osób znaczących (rodziców, nauczycieli itd.), kiedy mowa o nielubianej kategorii ludzi. Szybko przejmuje te emocje, nie podważa ich, nie kwestionuje (skoro reagują tak ważne osoby, to znaczy, że tak ma być) i wciela we własne zachowanie na zasadzie naśladownictwa. Trening uprzedzeń i dyskryminacji zachodzi w domu rodzinnym (zwłaszcza jeżeli nasza rodzina należy do grupy uprzywilejowanej), lecz nie tylko. Jest z reguły konsekwentnie wzmacniany przez inne osoby z otoczenia, mass media<sup>12</sup>, filmy czy też publiczne wypowiedzi polityków i publicystów. Przejmowaniu negatywnych emocji towarzyszy jednocześnie przyswajanie zasłyszanych stereotypowych przekonań, poglądów, interpretacji i nastawienia wobec grup marginalizowanych. Stereotypów i uprzedzeń uczy się niezależnie od tego, czy należymy do grupy dominującej czy marginalizowanej. Powszechnym zjawiskiem jest uwewnętrznienie (internalizacja) uprzedzenia przez osoby z grup marginalizowanych. Trening stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji przebiega tak samo naturalnie, jak uczenie się norm postępowania, ról płciowych i nabywanie innych informacji oraz poglądów o świecie. Dziecko przez długi czas nie kwestionuje przekazów odbieranych od dorosłych, stanowiących dlań bezwzględny autorytet<sup>13</sup>, co znajduje odzwierciedlenie w badaniach, w których obserwuje się zbieżność uprzedzeń rodziców i ich dzieci<sup>14</sup>. W efekcie dziecko uczy się wrogich reakcji emocjonalnych, pogardliwych określeń i stereotypów, często jeszcze zanim zda sobie sprawę, kim *de facto* są osoby, których obraźliwe określenia ma już w swoim repertuarze. Kiedy zdolność do logicznego rozumowania u dziecka jest już na tyle rozwinięta, że mogłoby ono swoje stanowisko podać w wątpliwość, to negatywne emocje skojarzone z daną grupą są już na tyle silne, że uniemożliwiają racjonalne spostrzeganie, które pozwoliło-

<sup>11</sup> Bargh za: M. Jarymowicz, op.cit. 6.

<sup>12</sup> Zob. też C.N. Macrae, C. Stangor, M. Hewstone, *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, tłum. A. Nowak, A. Kacmajor, M. Kacmajor, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

<sup>13</sup> L. Kohlberg, *Stages in the Development of Moral Thought and Action*, Holt Rinehart and Winston, Nowy Jork 1969.

<sup>14</sup> C.N. Macrae, C. Stangor, M. Hewstone, op.cit. 12.

by na skorygowanie stereotypu i postawy na bardziej racjonalne. Wspólny osobom uprzedzonym jest negatywny znak emocji żywionych wobec danej grupy, lecz rodzaj dominujących emocji oraz treść stereotypów może być różna, w zależności od indywidualnych doświadczeń<sup>15</sup>.

Efektom socjalizacji do uprzedzeń są dwie nieracjonalne i skrajne tendencje wzmacniające dyskryminację. W pierwszej kolejności jest to „ślepotą na ludzką różnorodność”, która skutkuje niedocenianiem faktycznego zróżnicowania ludzi i generuje założenie, że wszyscy są tacy sami. W efekcie przypisujemy innym takie same, jak własne, wartości, motywy postępowania, odczucia i doświadczenia. Przykładem tego typu myślenia jest stwierdzenie: „Wszyscy Polacy kochają papieża”. Druga tendencja to przecenianie różnic między ludźmi, a zatem przypisywanie osobom z grupy postrzeganej jako obca zupełnie innych motywów postępowania, odczuć i doświadczeń. Za przykład może posłużyć np. założenie osoby heteroseksualnej, że „ludzie homoseksualni kierują się w życiu wyłącznie popędem seksualnym”. W rzeczywistości żaden człowiek nie jest ani zupełnie taki sam jak my, ani zupełnie od nas różny.

## samopodtrzymywanie się stereotypów i uprzedzeń – tendencyjne potwierdzanie własnych przekonań

W jaki sposób negatywne emocje powodują, że nasze widzenie rzeczywistości staje się stronnicze i co to znaczy, że uprzedzenia i stereotypy mają samopodtrzymujący się charakter? Przed wszystkim warto wiedzieć, że nie stoją za tym jakieś specyficzne dla uprzedzeń mechanizmy. Na usługach naszych uprzedzeń i stereotypów pozostają jak najbardziej codzienne mechanizmy funkcjonowania ludzkiego umysłu, które w stronniczy sposób przetwarzają wszelkie informacje docierające do nas. Najczęściej nie zdajemy sobie z tego sprawy. Nasza tendencyjność nasila się jednak w warunkach zaangażowania emocjonalnego. Ponieważ rdzeniem uprzedzeń są negatywne emocje, to stronniczość widzenia świata będzie tu szczególnie silna.

Otoczająca rzeczywistość w każdym momencie bombarduje nas ogromną liczbą bodźców. Jest ich tak wiele, że choć pozornie są dostępne naszym zmysłom (wzrokowi, słuchowi, węchowi, dotykowi itd.), to nie jesteśmy w stanie ich wszystkich jednocześnie zanalizować. Na przykład rozglądając się przez minutę po obcym pokoju, mamy wrażenie, że wszystko widzimy, jednak po jego

<sup>15</sup> Zob. też J.P. Richmond, H. McKenna, *Homophobia: an Evolutionary Analysis as Applied to Nursing*, „Journal of Advanced Nursing” 1998, nr 28 (2), s. 362-369.

opuszczeniu nie potrafimy dokładnie odtworzyć z pamięci układu wszystkich jego elementów, bo nie na wszystko udało nam się zwrócić uwagę.

Funkcjonowanie w świecie wymaga od nas szybkiego reagowania. Aby temu podołać, nasz umysł dokonuje selekcji docierających do nas informacji<sup>16</sup> i ich interpretacji. Okazuje się, że nie możemy ich zrozumieć i zapamiętać, jeśli nie zestawimy ich z już istniejącymi w umyśle schematami i nie zinterpretujemy sytuacji przez ich pryzmat<sup>17</sup>. Na przykład nie jesteśmy w stanie zrozumieć i zapamiętać zasłyszanych słów w zupełnie obcym języku. Jeżeli jakiś język jest podobny do takiego, który już znamy, potrafimy czasem wyłowić sens tego, o czym mówi dana osoba. Pojedyncze słowa, których sens rozumiemy, służą nam jako punkt zaczepienia i pozwalają domyślać się, o czym mowa. Nasz umysł reaguje zatem jedynie na zaobserwowane przez nas wycinki rzeczywistości, które uznał w danym momencie za istotne. Tym wycinkom nadajemy subiektywne znaczenie i stosownie do tego reagujemy. Odpowiadamy na własne interpretacje rzeczywistości, a nie na rzeczywistość obiektywną – zbyt złożoną i niejednoznaczną, aby ją w całości ogarnąć. Nasze schematy to źródło oczekiwań wobec otaczającego nas świata i nadawanych mu znaczeń. To schematy decydują o tym, na jakie elementy sytuacji w danym momencie zwrócimy uwagę.

Schematy są zatem niezbędne do funkcjonowania naszego umysłu. Bez nich nie jesteśmy w stanie zrozumieć tego, co się wokół nas dzieje. Schematy wpływają na to, jak zachowamy się wobec obcych osób. Możemy postąpić w różny sposób, w zależności od tego, jak zinterpretujemy, kim są<sup>18</sup>. Widząc z okna mężczyznę przyglądającego się przez ogrodzenie naszemu domowi, możemy być przekonani, że to złodziej, który przyszedł na przespiesi. Inna osoba może natomiast pomyśleć, że uwagę przypadkowego przechodnia przyciągnął nasz kot polujący na ptaka na balkonie. Pójść za tym mogą odpowiednio zachowania: w pierwszym przypadku baczna obserwacja i czujność, a nawet wezwanie policji, a w drugim – spokojne zajęcie się innymi sprawami. Ta sama sytuacja, a tak różne interpretacje. Uświadamia to niejednoznaczność otaczających nas zdarzeń, które można interpretować na wiele sposobów i subiektywność ich oceny, a także potencjalną szkodliwość posługiwania się schematami wtedy, gdy w danej sytuacji przywołamy schemat niewłaściwy, sztywny lub nieprzystający do rzeczywistości.

Nasze reakcje zależą od tego, jaki w danym momencie zostanie przywołany schemat, czy będzie on właściwy oraz jaka jest jego treść. Gdy sytuacja wymaga działania, nie mamy czasu na rozważanie jej różnych możliwych znaczeń, dlatego z reguły interpretujemy ją w sposób, który w danym momencie naj-

<sup>16</sup> E. Nęcka, *Inteligencja i procesy poznawcze*, Impuls, Kraków 1994.

<sup>17</sup> B. Wojciszke, *Korzystanie z danych i pseudodanych przy poznawaniu ludzi*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 2001, s. 67-102.

<sup>18</sup> M. Jarymowicz, op.cit. 6.

szybciej przychodzi nam do głowy<sup>19</sup>. Na refleksję możemy sobie pozwolić – i to tylko przy odpowiedniej motywacji – gdy sytuacja nie jest nagląca i możemy bez pośpiechu obserwować i analizować okoliczności<sup>20</sup>. Schemat może pojawić się w naszym umyśle w odpowiedzi na pewne okoliczności sugerujące, że w danej sytuacji to on może być najważniejszy, bądź też kiedy zostaje on bezpośrednio przywołany przez nazwę kategorii. Na przykład schemat lekarza może zostać przywołany, gdy podchodzący do nas człowiek ubrany jest w fartuch, z którego kieszeni wystaje stetoskop lub gdy ktoś zapowie nam, że za chwilę podejdzie do nas doktor Kowalski. Czasem też omyłkowo może zostać zaktywizowany niewłaściwy schemat, np. doktor Kowalski nie okaże się lekarzem, lecz doktorem w zakresie filologii polskiej. Innym razem wzbudzona bywa właściwa kategoria (nazwa grupy), lecz jej treść nie przystaje do rzeczywistości. Jeżeli dzieje się tak w wyniku niedostatecznej wiedzy, to w zderzeniu z rzeczywistością schemat ma szansę zostać łatwo skorygowany<sup>21</sup>, np. gdy oczekujemy po wizycie u dentysty straszliwego bólu, a tymczasem zastrzyk przeciwbólowy załatwia sprawę, to możemy zmienić przyszłość przyszłości swoje wyobrażenia. Jeżeli jednak za wzbudzonym schematem stoi uprzedzenie, a więc uaktywnia się stereotyp i współwystępująca z nim negatywna reakcja emocjonalna, to nasz umysł zrobi wszystko, aby potwierdzić pierwotne negatywne nastawienie<sup>22</sup>.

Stereotypy to źródło odgórnych ocen i oczekiwań, a nasz umysł potwierdza je w sposób odbiegający od standardów naukowości. Okazuje się, że gdy tworzymy własne opinie na jakiś temat, to przeceniamy z reguły udział obiektywnych przesłanek, a nie doceniamy udziału własnych subiektywnych interpretacji tego, co obserwujemy<sup>23</sup>. W ten sposób wytwory własnego umysłu traktujemy jako faktyczne dane. Własne opinie sprawdzamy przy tym stronnictwo, chcąc je (nieświadomie) potwierdzić, czasami nawet za wszelką cenę.

Tendencyjnego potwierdzania własnych przekonań możemy dokonywać na dwóch poziomach<sup>24</sup>:

- subiektywnym – kiedy manipulujemy docierającymi do nas informacjami, a dowody na słuszność naszych przekonań istnieją tylko w naszym umyśle, choć myślimy, że są obiektywne
- zobiektywizowanym – opisane wcześniej „samospełniające się proroctwo”; nieświadomie zachowujemy się tendencyjnie wobec osoby z nielubianej grupy, tzn. zgodnie z naszymi odgórnymi oczekiwaniami. Wywołujemy w ten sposób oczekiwane zachowanie i zyskujemy pewność, że istnieją ze-

<sup>19</sup> Por. M. Lewicka, *Czy jesteśmy racjonalni?*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 2001, s. 15-66 i B. Wojciszke, op.cit. 17.

<sup>20</sup> Ibidem, M. Lewicka.

<sup>21</sup> M. Jarymowicz, op.cit. 6.

<sup>22</sup> Zob. też M. Jarymowicz, I. Kurcz, M. Lewicka, B. Wojciszke.

<sup>23</sup> B. Wojciszke, op.cit. 17.

<sup>24</sup> Ibidem.

wewnętrzne dowody na słuszność naszych przekonań. W dodatku owe dowody mogą być zaobserwowane również przez inne osoby i wzmocnić również ich stereotypowe przekonania na temat danej grupy.

Na poziomie subiektywnym tendencyjnie manipulujemy informacjami na wiele różnych sposobów<sup>25</sup>:

1. Świadomie unikamy informacji, które są sprzeczne z naszymi oczekiwaniami i aktywnie poszukujemy tych, które są z nimi zgodne. Przykład:

*Znów jakaś feministka w telewizji twierdzi, że istnieją nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Lepiej przełączę kanał, bo tylko się zdenerwuję.*

*O proszę, właśnie leci program o tym, jakie szkody wywołuje praca zawodowa kobiet w rodzinie. Tak, ten program chętnie obejrzę.”*

2. Łatwiej dostrzegamy i zapamiętujemy te informacje, które pasują do naszego poglądu, a nie dostrzegamy lub zapominamy o tych, które są z nim sprzeczne. Przykład:

*Geje natarczywie podrywają heteroseksualnych mężczyzn. Dobrze to wiem, bo sam dwa razy tego doświadczyłem.”*

Przyjmijmy, że mężczyzna w ciągu ostatnich dziesięciu lat stykał się dziesięćma homoseksualnymi mężczyznami dziennie, nie wiedząc o tym (w autobusie, na ulicy, w sklepie, w urzędzie, w pracy czy na zabawie).z. Daje to w sumie trzydzieści sześć i pół tysiąca mniej lub bardziej przelotnych kontaktów z gejami. Dwóch z nich go podrywało, podczas gdy pozostałe trzydzieści sześć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt osiem przypadków pozostało niezauważonych. Mężczyzna ten nigdy nie brał pod uwagę, że nagminnie napotykał gejów w przeróżnych sytuacjach życiowych. Dostrzegł ich tylko dwa razy: gdy ich zachowanie wzbudziło w jego umyśle schemat homoseksualnego mężczyzny. W ten sposób doszło do subiektywnego, choć bez pokrycia w rzeczywistości, potwierdzenia jego przekonania o natarczywości gejów wobec heteroseksualnych mężczyzn.

3. Interpretujemy napływające informacje w taki sposób, aby nasza (negatywna) ocena obserwowanych zjawisk pozostała zgodna z pierwotnym nastawieniem.

Kurcz daje dobry przykład dwóch różnych interpretacji poprzez odpowiednie nazwanie dokładnie tej samej cechy: powściągliwości w wydawaniu pieniędzy. W odniesieniu do nielubianej grupy obcej cechę tę chętniej nazwiemy „skąpstwem” („Ci Kowalscy spod dziewiątki są skąpi.”). W grupie własnej lepiej nazwać ją „oszczędnością” („My jesteśmy oszczędni i gospodarni.”).

Możemy też stronniczo i arbitralnie orzekać o kierunku zależności między obserwowanymi zjawiskami, aby zracjonalizować nasze uprzedzenia. Często bywa tak, gdy obserwujemy skutki samospełniającego się proroctwa i wskazujemy je jako przyczyny naszej niechęci, np. „Nie będę poważnie traktować

<sup>25</sup> Zob. też M. Jarymowicz, I. Kurcz, M. Lewicka, B. Wojciszke.



feministek, bo są agresywne i opryskliwe.”. Nie przychodzi nam do głowy, że bylibyśmy bliżej prawdy, gdybyśmy powiedzieli: „Feministki bywają opryskliwe wówczas, gdy są traktowane z wrogością przez otoczenie, a sprawy, które uważają za ważne, są publicznie wyśmiewane i lekceważone.”. Czy naprawdę opryskliwe reagowanie w podobnej sytuacji jest wyłączną domeną feministek?

4. Jeżeli nie możemy uciec od dostrzeżenia informacji, która kłóci się z naszym poglądem, staramy się podważyć jej wiarygodność. Przykład:

*Przedstawiciel żydowskiej organizacji insynuował w wywiadzie do gazety, że w Polsce rozpowszechniony jest antysemityzm i że są na to liczne dowody naukowe. Toż to jawne kłamstwo! Słów Żyda nie będziemy traktować poważnie. Wiadomo przecież, kto prowadzi te całe badania i czyje interesy ma na względzie!.*

5. Jeżeli nie potrafimy podważyć wiarygodności informacji, która kłóci się z naszym poglądem, to chętnie traktujemy ją jako wyjątek od reguły. Przykład:

*– Nie zatrudnię przecież osoby w wieku 50 lat. Jej wiedza odzwierciedla stan z lat osiemdziesiątych, a ja potrzebuję ludzi dysponujących najnowszą wiedzą.*

*– Nie zgadzam się z tobą. Rok temu zatrudniłam pięćdziesięciolatkę i muszę ci powiedzieć, że jest niezwykle doświadczoną profesjonalistką, która osiąga sukcesy i którą poleciłabym każdemu.*

*– Bardzo możliwe, że naprawdę trafiła ci się perełka. Jednak cała reszta nadaje się tylko na emeryturę.*

6. Gdy szukamy w pamięci dowodów na prawdziwość naszego poglądu, selektywnie przypominamy sobie tylko takie informacje, które są z nim zgodne, a nawet wytwarzamy w umyśle wspomnienia faktów pasujących do schematu, których w ogóle nie było, a trudno nam sobie przypomnieć fakty, które przeczą naszym schematom. Przykład:

*Niepełnosprawni wcale nie chcą żadnej integracji, ciągle siedzą w domu. Wyszliby do ludzi, to by mieli integrację. Choćby ta niewidoma kobieta z drugiego piętra z mojego bloku – nigdy nie wychodzi z domu. Tak samo ten kuzyn Mateusza. Też siedzi w domu i nigdzie nie chodzi. Sami chcą się izolować.*

Osoba przywołuje z pamięci tylko te sytuacje, które potwierdzają jej schemat. Co więcej, wytwarza w swojej pamięci fałszywe dane, bo w rzeczywistości Mateusz opowiadał, że jego kuzyn większość czasu siedzi w domu, dlatego, że porusza się na wózku i mieszka sam na trzecim piętrze w domu bez windy, w związku z tym najczęściej nie ma możliwości wydostania się z mieszkania.

Osoba uprzedzona nie przypomina sobie informacji, że kuzyn Mateusza chciałby móc wychodzić częściej i przypisuje mu chęć izolowania się od innych.

Na koniec przykład samospełniającego się proroctwa. Oto jak może prowadzić rozmowę z homoseksualną kobietą młodzieniec, który postanowił sprawdzić, czy prawdą jest to, co słyszał, że lesbijki nienawidzą mężczyzn:

- ...po prostu nie spotkałaś jeszcze właściwego mężczyzny!
- Daj spokój! Powtarzam ci przecież, że mężczyźni mnie nie interesują.
- Mówię ci: poznasz jakiegoś fajnego chłopaka, to przekonasz się, co może ci dać prawdziwy seks. Wyjdiesz za mąż, urodzisz dzieci i ci przejdzie.
- W ogóle nie słuchasz, co do ciebie mówię.
- Adam mówi, że chętnie ci to udowodni osobiście. Prosi cię o numer telefonu, hehe...
- Odczep się ode mnie! Odczepcie się obaj, raz na zawsze!
- No tak, od początku mu mówiłem, że lesbijki nienawidzą mężczyzn.

Mężczyzna wierzący w stereotyp nie widzi, że sam wywołał taką reakcję swojej rozmówczyni. Dostrzega tylko jej zachowanie, które przyjmuje jako dowód słuszności własnych przekonań. Oczekiwane zachowanie w ogóle nie wystąpiłoby, gdyby mężczyzna nie stał się jego przyczyną. Natomiast postronny obserwator może również odnieść to samo wrażenie, że rzeczywiście lesbijki nienawidzą mężczyzn.

Wszystkie opisane powyżej mechanizmy zachodzą nieświadomie. W efekcie zyskujemy przekonanie, że mamy obiektywne dowody na słuszność naszych postaw wobec danej grupy. Dlatego też nie jesteśmy skłonni do ich zmiany. Mamy poczucie, że są one słuszne i racjonalne. W ten oto sposób można wyjaśnić przyczyny niezwykłej trwałości stereotypów i uprzedzeń.

Podsumowując, omówione mechanizmy są odpowiedzialne za samopodtrzymywanie się uprzedzeń. Nie wynikają z naszej złośliwości, złej woli czy głupoty, jak mogłoby się wydawać. Są efektem ubocznym działania niedoskonałego umysłu ludzkiego, który jest niezdolny do ogarnięcia całej złożoności świata. Mechanizmy te działają silniej w warunkach zaangażowania emocjonalnego, a więc są szczególnie powiązane z naszymi stereotypami i uprzedzeniami. Nie da się wyeliminować tych prawidłowości funkcjonowania umysłu. Najlepszy efekt przeciwdziałania dyskryminacji dałoby się osiągnąć poprzez zapobieganie skojarzeniu przez kolejne pokolenia negatywnych emocji z grupami społecznymi, które są dyskryminowane, a więc przeciwdziałać powstawaniu emocjonalnego jądra uprzedzenia, które napędza wszystkie tendencyjne procesy, poprzez systematyczną edukację antydyskryminacyjną, w tym uświadamianie działania tych mechanizmów. Uprzedzenia, gdy



już powstaną, żyją własnym życiem, spontanicznie rozsiewając się w toku komunikacji społecznej, stąd ich eliminacja jest bardzo trudna i może zająć wiele pokoleń.

## przeciwdziałanie stereotypom, uprzedzeniom i dyskryminacji

Aby przeciwdziałać stereotypom, uprzedzeniom oraz dyskryminacji bezpośrednio i pośrednio, warto m.in.:

- zwiększać widzialność grup dyskryminowanych poprzez kampanie społeczne,
- zwiększać świadomość w zakresie funkcjonowania mechanizmów dyskryminacji wśród samych defaworyzowanych grup, którym łatwiej będzie przypominać otoczeniu o własnych prawach,
- podejmować na poziomie indywidualnym i organizacyjnym formalne kroki w wypadku ujawnienia dyskryminujących przepisów, wprowadzać zapisy antidyskryminacyjne i konsekwentnie reagować, gdy nie są egzekwowane oraz dbać o udział przedstawicielstw grup dyskryminowanych w tworzeniu przepisów antidyskryminacyjnych,
- nagłaśniać w mediach ujawnione przypadki dyskryminacji (w tym dyskryminacji pośredniej), podjęte interwencje i ich rezultaty – tego typu akcje mają walor edukacyjny, gdyż podnoszą świadomość społeczeństwa, a ich pozytywne efekty oddziałują na szerszą skalę niż interwencje nienagłaśnione – wprowadzać edukację antidyskryminacyjną i podnosić świadomość społeczną w różnych środowiskach: ludzi odpowiedzialnych za politykę antidyskryminacyjną na szczeblu państwowym i lokalnym, edukatorów, a także ogół społeczeństwa, szczególnie dzieci i młodzież,
- zwiększać dostępność źródeł informacji sformułowanych prostym i zrozumiałym językiem na temat sytuacji osób z grup dyskryminowanych,
- w działalności edukacyjnej koncentrować się na wyjaśnianiu mechanizmów oraz skutków uprzedzeń i dyskryminacji, a także w miarę możliwości uciekać się do takich form podnoszenia społecznej świadomości, które bazują raczej na uczeniu się przez doświadczenie i wyciąganiu z tego wniosków niż na suchym podawaniu wiedzy teoretycznej (a więc odwoływaniu się jedynie do rozumu), które z reguły samo w sobie nie jest czynnikiem dostatecznie motywującym do modyfikacji dyskryminacyjnych zachowań.

## wpływ stygmatyzacji na jej ofiary

Stygmatyzacja społeczna, czyli społeczne napiętnowanie ze względu na przynależność grupową, wywiera wpływ na funkcjonowanie psychiczne, społeczne i poznawcze osób należących do grup stygmatyzowanych. Często zachowania będące jej wynikiem są następnie przypisywane „naturze” osób z grup dyskryminowanych, interpretowane jako przejaw złej woli i rezultat patologiczności danego środowiska, a następnie wskazywane jako dowód słuszności społecznych uprzedzeń. Gordon Allport w swojej książce „The Nature of Prejudice” z 1958 roku opisał piętnaście typów zachowań występujących u osób z grup dyskryminowanych. Prawidłowości zaobserwowane przez Allporta występują powszechnie wśród ludzi z różnych grup padających ofiarą dyskryminacji. Należy podkreślić, że u jednej osoby nie muszą występować wszystkie z nich, nie muszą one też występować u każdej osoby stygmatyzowanej. Opisane przez Allporta możliwe konsekwencje stygmatyzacji są następujące:

### 1. Obsesyjny niepokój

To nieustająca czujność i poczucie zagrożenia, obawa przed obrazą lub upokorzeniem w sytuacjach społecznych. Znaczne wyczulenie i podejrzliwość w kontakcie z grupą dominującą mogą spowodować, że nawet niewinne zachowania członków grupy większościowej bywają mylnie interpretowane jako atak i wywołują reakcję emocjonalną, w tym poczucie krzywdy lub niesprawiedliwości. Z badań wynika, że szczególnie wyczulone i podatne na tego typu błędy są osoby silnie utożsamiające się z grupą stygmatyzowaną<sup>26</sup> w kontakcie z osobami postrzeganymi jako osoby należące do grupy dominującej, w której często występują uprzedzenia. Wówczas skłonne są np. przeceniać udział uprzedzenia w formułowanych przez członków grupy dominującej negatywnych opiniach na swój temat i niedoceniać uwarunkowań tych opinii wynikających z cech czy zachowań indywidualnych.

### 2. Wyparcie się przynależności do prześladowanej grupy

To zachowania członków grup stygmatyzowanych, które w kontakcie z grupą dominującą mają – bezpośrednio lub pośrednio – odsunąć podejrzenia, że dana osoba należy do grupy stygmatyzowanej. Oczywiście tego mechanizmu nie mogą zastosować osoby, których przynależność do dyskryminowanej grupy jest łatwo rozpoznawalna. Do mechanizmów obronnych tego rodzaju należą opowiadanie i śmianie się z obraźliwych żartów na temat własnej grupy, przytakiwanie krzywdzącym stereotypom, bezpośrednie zaprzeczanie przynależności do stygmatyzowanej grupy itd. Takie zachowania mają chronić przed negatyw-

<sup>26</sup> B. Major, W.J. Quinton, T. Schmader, *Attributions to Discrimination and Self-Esteem: Impact of Group Identification and Situational Ambiguity*, „Journal of Experimental Social Psychology” 2003, nr 39, s. 220-231.

nymi konsekwencjami upublicznienia stygmatyzującej tożsamości, lecz mogą rodzic poczucie winy ze względu na poczucie niełojalności wobec samego siebie i własnej grupy.

### 3. Wycofanie i pasywność

Niektóre osoby mogą tłumić prawdziwe potrzeby i uczucia oraz przyjąć do wiadomości „swoje miejsce w szeregu”. Tego typu tendencje asymilacjonistyczne to sposób na przetrwanie w spokoju, który może owocować pewnego rodzaju protekcją ze strony grupy większościowej. Zachowania mogą wyrażać pogodzenie się z losem, lecz w wyobraźni mogą pojawiać się marzenia o lepszym losie.

### 4. Błaznowanie

Niektórzy członkowie grup stygmatyzowanych swoim zachowaniem mogą przedstawiać swoją grupę w sposób karykaturalny ku uciesze grupy uprzywilejowanej. Żartowanie z siebie może być sposobem na uzyskanie pobłażliwej aprobaty ze strony przedstawicieli grupy uprzywilejowanej, w myśl zasady, że jeśli da się im powód do śmiechu, to przynajmniej w mniejszym stopniu narazi się na agresję. Tego typu autoironia nie musi ujawniać się tylko w kontakcie z grupą dominującą, lecz może pojawiać się również wewnątrz dyskryminowanej społeczności i może mieć na celu oswojenie czy obrócenie w żart stereotypów przez odgrywanie ich w zachowaniu w sposób wyolbrzymiony, aby wspólnie, we własnym gronie, je ośmieszyć.

### 5. Zacieśnianie więzi wewnątrzgrupowych

Doświadczenie krzywdy jest bardziej znośne, jeśli można się podzielić własnymi odczuciami z osobami rozumiejącymi, które czują podobnie. We własnej społeczności można być w pełni sobą, zyskać akceptację i poczucie bezpieczeństwa, których często brakuje w otaczającym świecie.

### 6. Chytrność i przebiegłość

U niektórych osób reakcją na stygmatyzację może być pragnienie odwetu za prześladowania, a więc czynienie małych złośliwości wobec osób z grupy uprzywilejowanej.

### 7. Identyfikacja z grupą dominującą, nienawiść do siebie i własnej grupy

Występuje, gdy dana osoba postrzega własną grupę oczami grupy uprzywilejowanej. Wówczas działa na niekorzyść własnej grupy, od której zdecydowanie się odcina.

### 8. Agresja przeciwko grupie własnej

Stosowanie rozróżnień wewnątrzgrupowych jest częstą drogą do uwolnienia siebie od poczucia odpowiedzialności za nienawiść ze strony grupy dominującej wobec własnej grupy. Ten mechanizm polega na dzieleniu własnej grupy na jej dobrych i złych przedstawicieli. Do dobrych zalicza się siebie, natomiast

złych obarcza się odpowiedzialnością za panujące w społeczeństwie uprzedzenia i za własne cierpienie.

### 9. Uprzedzenia wobec grup obcych

Traktowanie członków innych grup stygmatyzowanych tak samo, jak jest się traktowanym przez grupę dominującą. Allport uważał to zjawisko za efekt stygmatyzacji. Uprzedzenia wobec innych grup nie wydają się jednak same w sobie efektem stygmatyzacji, lecz takiego samego treningu społecznego, który jest źródłem uprzedzeń wobec własnej grupy. Można raczej mówić o tym, że przykre położenie osób stygmatyzowanych nie musi prowadzić do refleksji skutkującej eliminacją własnych uprzedzeń wobec innych grup. Będąc członkiem prześladowanej grupy, łatwo sobie uświadomić, że stereotypy na własny temat są nieprawdziwe i krzywdzące, lecz równie trudno uświadomić sobie nie trafność wyuczonych stereotypów na temat innych grup. Za podtrzymywaniem tych stereotypów stoi mechanizm tendencyjnego potwierdzania hipotez.

### 10. Wzajemne zrozumienie

To zjawisko odwrotne do opisanego powyżej. Część osób stygmatyzowanych ze względu na przynależność grupową może sympatyzować i wspierać inne dyskryminowane grupy.

### 11. Odpieranie i wojowniczość

Odpowiedzią na niesprawiedliwe ataki może być opór lub agresja przeciwko źródłu cierpienia. Może przybierać bardziej lub mniej konstruktywne formy. Konstruktywną formą wykorzystania tego mechanizmu oporu jest na przykład zorganizowana działalność społeczna, edukacyjna i polityczna osób działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji wobec określonej grupy.

### 12. Wzmoczony wysiłek

Niektóre osoby mogą w obliczu stygmatyzacji podwajać wysiłki w dążeniu do sukcesu w wybranej dziedzinie, aby udowodnić sobie i światu własną wartość.

### 13. Staranie się o zewnętrzne atrybuty wysokiej pozycji społecznej

To inny, bardziej powierzchowny, sposób kompensowania przez niektóre osoby poczucia niższości wynikającego ze stygmatyzacji.

### 14. Neurotyzm

Tak nazwał Allport wszelkiego rodzaju problemy emocjonalne i psychologiczne osób stygmatyzowanych, wynikające bądź z nieakceptacji siebie, bądź z braku akceptacji ze strony społeczeństwa. Osoby stygmatyzowane mogą odczuwać nienawiść do siebie, popadać w problemy z narkotykami lub alkoholem, cierpieć na zaburzenia emocjonalne. Może je osłabiać psychicznie lęk, życie w ciągłym napięciu, poczucie zagrożenia czy też odrzucenie ze strony otoczenia.

## 15. Samospełniające się proroctwo

Allport opisywał powyższe efekty jako zachowania, które mogą utrwalić się w osobowości. W rzeczywistości jednak większość z nich ma charakter sytuacyjny. Proste doświadczenia stosowane przez autorkę niniejszego rozdziału podczas grupowych zajęć poświęconych przeciwdziałaniu homofobii dowodzą prawdziwości tej tezy. Doświadczenie symulacyjne, polegające na wczuciu się przez uczestników i uczestniczki w psychologiczny stan społecznej opresji, w ciągu dosłownie kilkunastu sekund wyzwała cały wachlarz opisanych przez Allporta reakcji, będąc jednocześnie źródłem cennych refleksji dla osób biorących udział w doświadczeniu.

Niniejszy rozdział miał na celu zobrazowanie społecznych i psychologicznych mechanizmów funkcjonowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz ich wpływu na osoby należące do grup dyskryminowanych. Warto podkreślić, że przeciętna osoba nie ma świadomości funkcjonowania tych mechanizmów, a jeśli przy tym nie należy do grupy stygmatyzowanej ze względu na określoną cechę, to nie ma zazwyczaj wglądu w specyficzną sytuację ludzi, którzy do niej należą. W związku z tym uprzedzony umysł nie jest w stanie spontanicznie zrewidować dyskryminujących, nieracjonalnych założeń, które danej osobie wydają się racjonalnie uzasadnione. Uświadomienie sobie istnienia opisanych mechanizmów, to pierwszy krok do bliższego przyjrzenia się swoim własnym uprzedzeniom. Przy odpowiedniej motywacji – może prowadzić do podjęcia dalszych działań ukierunkowanych na ich zredukowanie. Dla osób zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji znajomość zanalizowanych mechanizmów to obowiązkowa wiedza, w oparciu o którą można projektować efektywne strategie antydyskryminacyjne.

Obszerne fragmenty niniejszego rozdziału zostały opracowane w oparciu o własną rozprawę doktorską pt. *Psychospołeczne korelaty homofobii*<sup>27</sup>. Wcześniejsza wersja niniejszego tekstu ukazała się w publikacji *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, wydanej pod redakcją Michała Pawłęgi przez Stowarzyszenie Lambda Warszawa.

### Bibliografia

- Allport G.W., *The Nature of Prejudice*, Anchor Books, Nowy Jork 1958.
- Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i Spółka, Poznań 1997.
- Bojarska-Nowaczyk K., *Psychospołeczne korelaty homofobii*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2005.

<sup>27</sup> K. Bojarska-Nowaczyk, *Psychospołeczne korelaty homofobii*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2005.

- Carbado D.W., *Straight out of the Closet*, „Berkeley Women's Law Journal” 2000, nr 15.
- Gonsiorek J.C., Rudolph J.R., *Homosexual Identity: Coming out and Other Developmental Events*, [w:] J.C Gonsiorek, J.Weinrich (red.), *Homosexuality: Research Implications for Public Policy*, Sage Publications, Thousand Oaks 1991, s. 161-176.
- Herek G.M., *Stigma, Prejudice and Violence against Lesbians and Gay Men*, [w:] J.C. Gonsiorek, J.D. Weinrich (red.), *Homosexuality: Research Implications for Public Policy*, Sage Publications, Newbury Park 1991, s. 60-80.
- Jarymowicz M., *W poszukiwaniu przesłanek sztywności stereotypów*, [w:] M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001, s. 3-25.
- Kleinman S., *Why Sexist Language Matters*, „Qualitative Sociology” 2002, nr 25(2), s. 299-304.
- Kohlberg L., *Stages in the Development of Moral Thought and Action*, Holt Rinehart and Winston, Nowy Jork 1969.
- Kurcz I., *Zmiana stereotypów: jej mechanizmy i granice*, [w:] M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001, s. 3-25.
- Lewicka M., *Czy jesteśmy racjonalni?*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 2001, s. 15-66.
- Macrae C.N., Stangor C., Hewstone M., *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, tłum. A. Nowak, A. Kacmajor, M. Kacmajor, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Major B., Quinton W.J., Schmader T., *Attributions to Discrimination and Self-Esteem: Impact of Group Identification and Situational Ambiguity*, „Journal of Experimental Social Psychology” 2003, nr 39, s. 220-231.
- Nęcka E., *Inteligencja i procesy poznawcze*, Impuls, Kraków 1994.
- Richmond J.P., McKenna H., *Homophobia: an Evolutionary Analysis as Applied to Nursing*, „Journal of Advanced Nursing” 1998, nr 28 (2), s. 362-369.
- Weigl B., *Stereotypy i uprzedzenia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Wojciszke B., *Korzystanie z danych i pseudodanych przy poznawaniu ludzi*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 2001, s. 67-102.

# 2

## podstawowe informacje o wykluczeniu i dyskryminacji w Polsce

Agnieszka Mikulska





## pojęcie wykluczenia i dyskryminacji

Wykluczenie, marginalizacja i dyskryminacja to zjawiska obecne we wszystkich współczesnych społeczeństwach. Na różnych etapach ich rozwoju istniały jednostki i grupy, które pozostawały na marginesie życia społecznego i którym odmawiano pełnego w nim uczestnictwa. Zmieniały one swój profil oraz swoje kryteria przynależności w zależności od miejsca i czasu. Nie wchodząc jednak w niuanse historyczne i kulturowe, można śmiało powiedzieć, że zwykle były to mniejszości etniczne, religijne, psychoseksualne i polityczne oraz ludzie chorzy, niepełnosprawni i biedni.

Zjawisko wykluczenia definiuje się na różne sposoby, w zależności od tego, na jakie cechy danej grupy zwracam się największą uwagę. Akcentując np. problem uczestnictwa danej grupy, mówi się o jej wykluczeniu polegającym na ograniczeniu lub całkowitym braku jej uczestnictwa w istotnych obszarach życia społecznego i politycznego. Inna definicja, tzw. „dystrybucyjna”, zwraca uwagę na kwestię dostępu do różnego rodzaju zasobów społecznych i usług, w szczególności do pracy, edukacji, służby zdrowia i świadczeń społecznych. Wykluczenie może mieć zatem wymiar społeczny, ekonomiczny, polityczny, a także kulturowy. Ten ostatni wiąże się na przykład z odrzuceniem czy deprecjonowaniem innych sposobów życia, wynikających z odmienności etnicznej, religijnej i obyczajowej<sup>1</sup>.

Aktualne badania nad problematyką wykluczenia społecznego pokazują, że dla opinii publicznej głównym jej powodem jest status materialny. Według wyników CBOS-u<sup>2</sup> Polacy za najbardziej wykluczonych ze społeczeństwa uważają bezrobotnych (42 proc.), bezdomnych (22 proc.), emerytów (21 proc.), niepełno-

<sup>1</sup> A. Jasińska-Kania, S. Łoziński (red.), *Obszary i formy wykluczenia etnicznego w Polsce – mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009, s. 8-9.

<sup>2</sup> Badania te realizowane były w ramach projektu badawczego „Obszary wykluczenia w III Rzeczpospolitej. Przyczyny, przejawy, przeciwdziałanie” kierowanego przez prof. Marię Jarosz. Wyniki przywoływane w tym podrozdziale cytuję za: A. Jasińska-Kania, *Wykluczanie z narodu* [w:] A. Jasińska-Kania, S. Łoziński (red.), *Obszary i formy wykluczenia etnicznego w Polsce – mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009, s. 39-57.

sprawnych (13 proc) oraz niewykształconych (12 proc.). Lista ta wygląda nieco inaczej, gdy pod uwagę weźmie się tzw. „indeks wykluczenia”. Został on opracowany pod kątem różnych form wykluczenia, które ankietowani mieli przyporządkować do określonych w badaniu grup społecznych. Pytano zatem o to, które z wymienionych grup są gorzej traktowane, mniej szanowane i poważane, mają mniejszą możliwość dochodzenia swoich praw, mniejsze szanse na wykształcenie dzieci i osiągnięcie wysokiej pozycji w społeczeństwie, a także mniej angażują się w życie społeczne i polityczne kraju. Biorąc pod uwagę powyższe kategorie, najwyższy stopień wykluczenia osiągają osoby bezdomne, następnie chorzy psychicznie, ubodzy, byli więźniowie, bezrobotni i niepełnosprawni. W obu omawianych badaniach, tj. pytaniach otwartych oraz badaniu przy pomocy indeksu wykluczenia, jako grupy wykluczone pojawiały się również mniejszości narodowe lub etniczne, cudzoziemcy oraz mniejszości religijne i psychoseksualne. Zajmowały one jednak niższe pozycje, co zapewne wynika z tego, że nie postrzega się ich jako wykluczone ze względu na ich sytuację materialną.

O tym, że dana grupa podlega wykluczeniu społecznemu, decydują różne czynniki. Jednym z częściej wymienianych powodów jest dyskryminacja. Definiuje się ją jako gorsze traktowanie danej osoby w porównaniu do innej, która jest, była lub byłaby w podobnej sytuacji. Wyróżnia się również „dyskryminację pośrednią”, polegającą na tym, że pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczyniają się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji dla danej osoby lub grupy osób<sup>3</sup>. Do dyskryminacji może dochodzić na przykład ze względu na czyjeś pochodzenie etniczne, płeć, niepełnosprawność, orientację psychoseksualną, wiek czy przynależność religijną. Zwraca się również uwagę na problem „dyskryminacji wielokrotnej”, czyli ze względu na kilka czynników jednocześnie, np. wiek i niepełnosprawność.

Kiedy w 2005 roku na przedmieściach francuskich aglomeracji doszło do zamieszek po śmierci dwóch nastolatków, którzy uciekając przed kontrolą policyjną, ukryli się w stacji transformatorowej, komentujący wydarzenia eksperci byli zgodni, że prawdziwym powodem tych zajść była utrzymująca się od dłuższego czasu frustracja mieszkańców „gett”. Getta te zamieszkałe są głównie przez potomków migrantów przybyłych do krajów Europy Zachodniej z krajów Czarnej Afryki i Maghrebu, żyjących w poczuciu dyskryminacji i braku perspektyw. Francja nie jest jedynym krajem, gdzie dyskryminacja i wykluczenie stały się domagającym się rozwiązania problemem społecznym. Można śmiało powiedzieć, że na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat pojęcia te robią swoistą karierę w prawodawstwie Unii Europejskiej. W 2000 roku uchwalone zostały dwie istotne dyrektywy zakazujące dyskryminacji. Pierwsza z nich, zwana potocznie Dyrektywą Równości Rasowej (2000/43/EC), wprowadziła zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę i pochodzenie

<sup>3</sup> Obecnie prawo za dyskryminację uznaje również mobbing i molestowanie, w tym molestowanie seksualne oraz nakłanianie kogoś do dyskryminacji.

etniczne w poszczególnych obszarach życia – pracy, edukacji, pomocy społecznej oraz dóbr i usług dostępnych publicznie. Druga dyrektywa (2000/78/EC) ustanowiła ogólne ramy równego traktowania w zatrudnieniu, bez względu na wyznawaną religię, wiek, niepełnosprawność oraz orientację psychoseksualną. Obie dyrektywy nałożyły na państwa członkowskie UE także obowiązek monitorowania i walki ze zjawiskiem dyskryminacji, a także zapewnienia jej ofiarom pomocy prawnej. Przeciwdziałanie dyskryminacji, a tym samym przynajmniej częściowe zapobieganie wykluczeniu społecznemu niektórych grup, postrzegane jest jako istotny warunek harmonijnego rozwoju społeczeństwa europejskiego, opartego na idei równości i poszanowania praw człowieka.

## wykluczenie i dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe

Jak wspomniano wcześniej, obecnie w wielu krajach europejskich dostrzega się problem dyskryminacji mniejszości etnicznych i narodowych, których definicja nieco różni się w zachodniej i środkowo-wschodniej części kontynentu.

W Europie Zachodniej za mniejszości etniczne lub narodowe uważa się migrantów, w tym także ich potomków (zwanymi migrantami drugiego i trzeciego pokolenia). Po II wojnie światowej, kiedy odbudowujące się gospodarki krajów tego regionu potrzebowały rąk do pracy, rozpoczęło się masowe sprowadzanie robotników z różnych części świata, w szczególności z byłych kolonii i protektoratów. Do Wielkiej Brytanii zaczęli więc napływać obywatele i obywatelki Indii, Pakistanu i Bangladeszu, do Francji - Algierii i Maroka, itd. Obecnie osoby te i ich rodziny, a także inni wciąż przybywający migranci, w zależności od prowadzonej przez państwo polityki imigracyjnej, są lub nie są obywatelami danego państwa. Niemcy przez wiele lat prowadziły bardzo restrykcyjną politykę w zakresie przyznawania migrantom obywatelstwa, podczas gdy Francja działała w odwrotnym kierunku – próbowała doprowadzić do jak najszybszej asymilacji przybyszów.

Europa Środkowa i Wschodnia natomiast termin „mniejszości etniczne” lub „mniejszości narodowe” zarezerwowała dla grup różniących się od większości społeczeństwa swoim pochodzeniem i tradycyjnie zamieszkujących dane terytorium. Ich przynależność do mniejszości jest zatem wynikiem różnych procesów o charakterze historycznym i politycznym<sup>4</sup>. Dobrym przykładem może być

<sup>4</sup> Polskie prawo definiuje bardzo dokładnie pojęcie mniejszości narodowej i etnicznej. W definicji tej są dwa kluczowe elementy decydujące o uznaniu danej grupy za mniejszość: grupa musi zamieszkiwać teren Polski od co najmniej stu lat, a jej członkowie mają obywatelstwo polskie. Za mniejszości narodowe uważane są te grupy, które wywodzą się z narodów posiadających swoje państwo (a więc na przykład Niemcy, Litwini, Ukraińcy), zaś mniejszości etniczne to te, które swojego państwa nie posiadają (Romowie, Łemkowie, Karaimi, Tatarzy).

sytuacja na pograniczach, kiedy to dany obszar przechodzi pod władanie innego państwa. W wyniku takich wydarzeń powstała chociażby mniejszość polska na Litwie czy niemiecka w Polsce. Innym takim procesem jest przemieszczanie się ludności w ubiegłych wiekach, efektem którego jest na przykład obecność w Polsce Tatarów, Żydów czy Romów. Oprócz zdefiniowanych powyżej mniejszości narodowych i etnicznych, w krajach „rozszerzonej” Unii Europejskiej mieszkają również osoby przybyłe z innych państw – są to migranci i cudzoziemcy, a więc te grupy, które na Zachodzie określane są jako mniejszości.

Niezależnie jednak od definicji osoby różniące się od większości społeczeństwa swoim pochodzeniem etnicznym lub narodowym bywają ofiarami dyskryminacji, a czasami wręcz ulegają wykluczeniu społecznemu. Dotyczy to głównie wspomnianych mniejszości zamieszkujących kraje Europy Zachodniej, gdzie ubóstwo i marginalizacja są ściśle związane z pochodzeniem etnicznym. Jak pokazują liczne badania, mniejszości mają trudności z uzyskaniem dostępu do dobrej pracy, szkoły czy też służby zdrowia. Nie powinno więc dziwić, że status materialny i poziom życia wielu jej członków i członkiń są zdecydowanie niższe niż reszty społeczeństwa.

W Polsce zarówno mniejszości narodowe lub etniczne, jak i migranci oraz cudzoziemcy nie są dyskryminowane czy wykluczane w rozumieniu „dystrybucyjnej” definicji tego terminu. Wyjątek w tym względzie stanowią Romowie, których sytuacja życiowa jest widocznie gorsza od reszty społeczeństwa. Jest to grupa o najniższym poziomie wykształcenia oraz zatrudnienia w kraju. Szacuje się, że około 90 procent ich członków i członkiń pozostaje bez pracy. Pociąga to za sobą problem ubóstwa oraz braku opieki zdrowotnej i innych świadczeń. Warunki mieszkaniowe Romów, szczególnie tych zamieszkujących południe Polski, są bardzo złe. Wiele domostw nie ma bieżącej wody, kanalizacji, ogrzewania, a niekiedy również elektryczności. W skrajnych przypadkach mieszkają oni w prowizorycznych budynkach, zagrażających życiu i zdrowiu ich mieszkańców. Powszechny jest również problem przeludnienia. Prowadzone od kilku lat programy pomocowe na rzecz społeczności romskiej powoli poprawiają jej sytuację, aczkolwiek na bardziej wymierne rezultaty (np. wzrost zatrudnienia) trzeba jeszcze poczekać.

Nie można jednoznacznie określić przyczyny obecnego złego położenia Romów w naszym kraju. Bez wątplenia miała na to wpływ polityka uprawiana wobec nich przez władze komunistyczne, ich specyfika kulturowa, ale również niechęć Polaków do tej grupy oraz przejawy dyskryminacji. Prowadzone na przestrzeni kilkunastu lat przez CBOS badania sympatii Polaków do innych narodów wyraźnie pokazują, że Romowie są jedną z najmniej lubianych nacji<sup>5</sup>. Choć poziom deklarowanej niechęci do nich stopniowo się

<sup>5</sup> M. Strzeszewski, *Stosunek Polaków do innych narodów – komunikat z badań*, CBOS, grudzień 2008.

obniża, to jednak wciąż można się spotkać z przykładami tak negatywnej postawy, jak choćby powtarzające się co jakiś czas protesty Polaków przeciwko romskiemu sąsiedztwu. Do kuriozalnej wręcz sytuacji doszło w gminie Ł., gdzie władze postanowiły w celach administracyjno-porządkowych przemeldować Romów z jednej wsi do drugiej. Mieszkają oni na granicy dwóch wsi M. i J. Przez lata sądzono, że osady romskie leżą na terenie wsi M. i tam też Romowie byli meldowani. W pewnym momencie jednak okazało się, że administracyjnie tereny te należą do wsi J. W związku z tym rada gminy Ł. zdecydowała o przemeldowaniu Romów według tej lokalizacji. Decyzja ta wzbudziła ostre protesty mieszkańców wsi J., którzy poprosili o interwencję Rzecznika Praw Obywatelskich. Przedstawiciele jego biura przyjechali na mediacje, w trakcie których wyjaśniali mieszkańcom, że chodzi jedynie o zmianę meldunku, a nie o przeniesienie całej osady. Niechęć do Romów przybiera czasem również formy drastyczne. Zdarzają się napaści na nich lub na ich mieszkania.

*W 2005 roku w Sz. protestowano w urzędzie gminy przeciwko przeprowadzce samotnej Romki z trójką dzieci do mieszkania komunalnego w innej części miasteczka. Ostatecznie przeprowadzka doszła do skutku dopiero po interwencjach Związku Romów Polskich w urzędzie gminy oraz uprzykrzeniu życia Romki wywiadami środowiskowymi w jej sprawie.*

*Na początku 2006 roku w P. rozgorzał konflikt pomiędzy nie-romskimi i romskimi mieszkańcami bloku socjalnego przy ul. Romów. Rok wcześniej władze miasta w ramach programu integracyjnego w jednym budynku umieściły Romów i osiem etnicznie polskich rodzin. Cztery z nich wystąpiły do prezydenta miasta z petycją o przeniesienie ich w inne miejsce, argumentując, że sąsiedztwo Romów jest dla nich zbyt uciążliwe.*

*W październiku 2008 roku w Ż. 69 osób podpisało się pod protestem skierowanym do przewodniczącego rady miejskiej przeciwko planom zakwaterowania Romów w mieszkaniach socjalnych. Jak pisano: „Takie działania władz powodują dalszą dewastację i degradację tych i tak nie najciekawszych okolic”.*

Sytuacja bytowa pozostałych mniejszości narodowych i etnicznych zamieszkujących Polskę nie odbiega standardem od pozostałej reszty społeczeństwa. Zwraca się jednak uwagę na wspólne wielu grupom mniejszościowym poczucie „dyskryminacji historycznej”<sup>6</sup> związanej z nierozwiązanymi, choć różnymi dla każdej społeczności, sprawami z przeszłości. Problem dotyczy zwłaszcza

<sup>6</sup> Por. L. Nijakowski, *O pojęciu dyskryminacji historycznej na przykładzie wspólnoty pamięci o dziadku w Wehrmachcie* [w:] A. Jasińska-Kania, S. Łoziński (red), *Obszary i formy wykluczenia etnicznego w Polsce – mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009.

przedstawiciele i przedstawicielki mniejszości ukraińskiej, łemkowskiej, niemieckiej, litewskiej oraz żydowskiej. Związany jest m.in. z kwestiami zwrotu dóbr zagarniętych mniejszościom, a także odszkodowań za represje, jakim poddawani byli w okresie komunizmu. Trudną, a przy tym niezwykle drażliwą sprawą jest ochrona miejsc pamięci, takich jak cmentarze, groby, pomniki oraz umieszczania w nich symboli historycznych. Kwestie te bywają przyczynkiem konfliktów w społeczności lokalnej. Zgodnie z polskim prawem wyborczym mniejszości narodowe mają możliwość formowania własnych komitetów wyborczych, które zwolnione są z obowiązku przekroczenia progu wyborczego w skali kraju. Przywilej ten ma ułatwiać mniejszościom dostęp do parlamentu. W praktyce jednak ze względu na ich rozproszenie geograficzne z możliwości tej korzystają jedynie Niemcy (obecnie mają oni jednego posła, w poprzednich kadencjach było dwóch). W związku z powyższym mniejszości zwracają uwagę na swój niedostateczny udział w sprawowaniu władzy, zwłaszcza na szczeblu centralnym<sup>7</sup>.

Liczba migrantów/migrantek i cudzoziemców/cudzoziemek mieszkających w Polsce jest wciąż niewielka, choć z roku na rok do kraju przybywa coraz więcej osób z zagranicy. Jak pokazują badania CBOS-u, stosunek Polaków do innych narodowości na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zmienia się na bardziej pozytywny, tj. zwiększa się ogólna liczba deklaracji sympatii do innych nacji, a zmniejsza niechęć wobec nich. Do najbardziej lubianych przez Polaków należą Hiszpanie, Czesi, Włosi, Słowacy, Węgrzy i Anglicy. Z kolei z najmniejszą sympatią spotykają się wspomniani wcześniej Romowie oraz ujęci w jedną kategorię Arabowie, a w dalszej kolejności Rumuni<sup>8</sup>, Rosjanie i Turcy<sup>9</sup>. Zauważalna jest też ogólna tendencja do darzenia większą sympatią narodów Unii Europejskiej oraz do podchodzenia z większą rezerwą do naszych sąsiadów zza wschodniej granicy.

Wyniki badań CBOS-u znajdują swoje odzwierciedlenie w życiu codziennym. Cudzoziemcy/cudzoziemki czy migranci/migrantki pochodzący z „bogatego Zachodu” raczej nie spotykają się z nietolerancją ze strony Polaków. Nie mają problemu ze znalezieniem zatrudnienia, wynajęciem mieszkania, wejściem do klubu czy kawiarni, co przytrafia się przybyszom ze Wschodu. W przypadku starania się o pracę kraj pochodzenia wydaje się ważniejszy od wyglądu zewnętrznego. O ile osoby pochodzenia afrykańskiego legitymujące się paszportem „zachodnim” nie mają problemów na rynku pracy, o tyle obywa-

<sup>7</sup> Udział mniejszości we władzach lokalnych jest większy.

<sup>8</sup> Warto tu przy okazji zauważyć, że niechęć do Rumunów wynikać może z powszechnego utożsamiania Rumunów z Romami.

<sup>9</sup> M. Strzeszewski, *Stosunek Polaków do innych narodów – komunikat z badań*, CBOS, grudzień 2008. „Rankingi” najbardziej i najmniej lubianych różnią się w poszczególnych latach. Powyżej przywołano wyniki z 2008 roku. W poprzednich latach lista kolejności była trochę inna, ale zasadniczo nacje, które są lubiane lub nie lubiane, pozostają te same.



tele państw afrykańskich już tak<sup>10</sup>. Dotychczasowe badania dotyczące sytuacji migrantów ze Wschodu (kraje byłego Związku Radzieckiego czy Wietnam) pokazują, że na ogół nie czują się oni dyskryminowani, choć nierzadko zdarza się, że pracują za niższe stawki niż Polacy. Niepostrzeżenie takich sytuacji za dyskryminację należy wiązać z tym, że dysproporcje między zarobkami w ich krajach a w Polsce są wciąż na tyle duże, że i tak wolą oni pracować tutaj. Temat wykorzystywania migrantów/migrantek i cudzoziemców/cudzoziemek jest od czasu do czasu podejmowany przez media, jednak sprawy te rzadko trafiają do sądów. W ostatnim czasie było jednak kilka przypadków, gdy osoby dyskryminowane z powodu pochodzenia etnicznego złożyły skargę do odpowiednich organów lub organizacji pozarządowych.

*W 2008 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęła skarga od osoby narodowości ukraińskiej pracującej w instytucji finansowej. Głównym przedmiotem skargi był mobbing. Wskazano w niej jednak również kwestię nierównego wynagrodzenia. Inspektor PIP zbadał sprawę przy pomocy analizy dokumentacji pracowniczej i wywiadów z pracownikami i pracowniczkami. Zarzut mobbingu nie został potwierdzony, jednak udowodniono działania dyskryminacyjne w ustalaniu wynagrodzenia. Ukrainka zarabiała bowiem 1400 zł, podczas gdy inne osoby pracujące w tym samym dziale i wykonujące te same obowiązki otrzymywały 2000-2300 zł pensji. W związku z tym nakazano wyrównanie pensji oraz wypłacenie rekompensaty za poprzedni miesiąc pracy.*

Skrajną formą dyskryminacji, która dotyka przede wszystkim osoby o pochodzeniu afrykańskim, a w dalszej kolejności azjatyckim, jest przemoc. Policja rocznie odnotowuje kilkanaście napaści (fizycznych i słownych) na tle rasowym. Uważa się jednak, że faktyczna liczba takich zdarzeń jest wyższa.

## wykluczenie i dyskryminacja ze względu na wyznanie

Polska to w większości homogeniczny religijnie kraj – 90 procent obywateli i obywaterek deklaruje wiarę rzymskokatolicką. Mniejszości należące do pozostałych wyznań to przede wszystkim inni chrześcijanie (np. grekokatolicy, prawosławni, protestanci) oraz muzułmanie i żydzi. W Polsce działa również kilka wspólnot buddyjskich i hinduistycznych oraz szereg mniejszych związków wyznaniowych. Część z nich to jednocześnie mniejszości etniczne i narodowe.

<sup>10</sup> M. Jędykiewicz, *Drogi prowadzące do osiedlenia się. Cudzoziemcy mieszkający na stałe w Polsce* [w:] E. Nowicka, S. Łodziński (red.), *Kulturowe wymiary imigracji do Polski*, Warszawa 2006.

Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy w naszym kraju mniejszości wyznaniowe są wykluczane z życia społecznego. Niekiedy rzeczywiście napotyka ją one bariery w praktykowaniu swojej wiary, chociażby gdy nie mogą uzyskać dni wolnych od pracy lub nauki na czas swoich świąt religijnych, co teoretycznie gwarantuje im ustawa o wolności sumienia i wyznania. Dotyczy to tych grup, których święta wypadają w innym czasie niż święta katolickie (dni te są ustawowo wolne od pracy), a więc między innymi żydów, muzułmanów i prawosławnych. Zdarzają się także nieprzyjemne sytuacje w szkołach, gdy uczniowie i uczennice innych wyznań nie chcą uczestniczyć w lekcjach religii lub wydarzeniach szkolnych o charakterze quasi-religijnym (np. „wigilia klasowa”). Zwraca się również uwagę na to, że silna obecność religii katolickiej w życiu społecznym i politycznym Polski powoduje wśród innych wyznań poczucie dyskryminacji i marginalizacji. Wiąże się to nie tylko z brakiem widoczności innych wyznań w przestrzeni publicznej oraz w mediach, ale także z wyłączeniem ich z dyskusji dotyczących moralności i etyki, do której zapraszani są jedynie przedstawiciele i przedstawicielki Kościoła katolickiego.

Jak pokazały badania Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka z 2002 roku ze szczególnymi trudnościami w praktykowaniu swojej religii spotykają się bardzo małe i słabo znane wspólnoty wyznaniowe, co ściśle wiąże się z utożsamianiem ich z sektami. Grupy te mają więc problemy z wynajmowaniem pomieszczeń na swoją działalność. Zasadniczo jednak Polacy są przyjaźnie nastawieni wobec innych wyznań. Badania dystansu społecznego wskazują, że z największą rezerwą odnoszą się do wyznawców islamu, a w dalszej kolejności do wyznawców judaizmu<sup>11</sup>. Niechęć do muzułmanów należy wiązać z silną stereotypizacją ich wizerunku jako ludzi dyskryminujących kobiety czy powiązanych z działalnością terrorystyczną.

## wykluczenie i dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Osoby niepełnosprawne są jedną z grup społecznych najbardziej narażonych na wykluczenie. Stan zdrowia utrudnia im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i publicznym, chociażby poprzez niemożność dotarcia do wielu miejsc. Po wyjściu z domu osoba niepełnosprawna napotyka na swojej drodze szereg barier w postaci schodów, wysokich krawężników, braku kolorystycznie kontrastowych oznaczeń drzwi i ciągów pieszych. Rzadko stosuje się napisy w języku Braille’a oraz wiadomości głosowe. Komunikacja publiczna w praktyce również nie jest dostosowana do jej potrzeb. Osoba niepełnosprawna często więc nie

<sup>11</sup> M. Strzeszewski, *Przejawy dystansu społecznego wobec innych narodów i religii*, CBOS, Warszawa 2007, dostępne na: [www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K\\_003\\_07.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_003_07.PDF).



może dotrzeć do sklepu czy kina, ale również do szkoły czy zakładu pracy. Obiekty te często nie są przystosowane do jej przyjęcia. Zdarzają się przypadki, gdy nawet władze lokalne nie zapewniają transportu do szkół uczniom o specjalnych potrzebach.

Nie powinien więc dziwić fakt, że niepełnosprawni są w Polsce grupą stosunkowo słabo wykształconą, co przekłada się niekorzystnie na ich szanse na rynku pracy. W związku z tym poziom bezrobocia wśród tych osób jest bardzo wysoki. Kwestia wykształcenia nie jest jednak jedynym powodem ich nieobecności na rynku pracy. Istotnym czynnikiem jest również widoczna niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych. Według badań prowadzonych przez serwis [praca.wp.pl](http://praca.wp.pl), aż 91 procent ankietowanych dostrzega ten problem w swoim środowisku pracy. Wiąże się on z obawą przed ponoszeniem dodatkowych kosztów, związanych z koniecznością zapewniania im świadczeń lub udogodnień<sup>12</sup>, ale także ze strachem przed kontaktem z samą niepełnosprawnością. Z kolei pracujący niepełnosprawni stykają się z dyskryminacją przejawiającą się m.in. w trudnościach ze zdobyciem awansu.

*Z., informatyk z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, pracował w Policji. W 2005 roku przystąpił do konkursu na stanowisko starszego referenta w zespole ds. łączności i informatyki w Komendzie Powiatowej Policji w G. Nie zakwalifikował się jednak do kolejnego etapu rekrutacji, w związku z czym wniósł odwołanie. W odpowiedzi Komendant Powiatowej Policji wskazał na przepisy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która wprowadza ograniczenia czasowe w zakresie zatrudniania niepełnosprawnych oraz wymaga uzyskania zgody lekarza na zatrudnienie w wymiarze czasowym przekraczającym te ograniczenia. Z. takiego zaświadczenia nie przedstawił. Komendant uznał zatem, iż Z. nie spełniał kryterium dyspozycyjności. Sprawa trafiła do sądu. Sąd Okręgowy w G. (druga instancja) po zbadaniu sprawy stwierdził, że prawdziwą przyczyną niedopuszczenia Z. do udziału w konkursie na wyższe stanowisko była jego niepełnosprawność, a więc doszło do dyskryminacji. Z. otrzymał odszkodowanie w wysokości 899 zł. Sąd zwrócił uwagę, że ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprawdzie nakłada na pracodawcę ograniczenia przy ich zatrudnianiu, lecz istnieje ustawowa możliwość ich uchylecia z woli osoby niepełnosprawnej. Skoro zatem można się zrzec tych uprawnień, to nie mogą one same z siebie być powodem odmowy zatrudnienia.*

<sup>12</sup> Zdaniem Narcyza Janasa ze Stowarzyszenia Organizatorów Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych główną przyczyną tej sytuacji jest brak wiedzy o możliwości uzyskania pomocy na dostosowanie miejsc pracy.

Trudności z poruszaniem się poza przestrzeń domową oraz słabe funkcjonowanie na rynku pracy powodują, że niepełnosprawni są często „niewidoczni” i mają ograniczony kontakt z innymi ludźmi. Według badań CBOS-u aż 21 procent Polaków w ogóle nie styka się z osobami niepełnosprawnymi, a 66 procent zna ich tylko „z widzenia”<sup>13</sup>. Można zatem stwierdzić, że do wykluczenia związanego ze złą sytuacją materialną, dochodzi również wykluczenie na płaszczyźnie społecznej. W ostatnim czasie przy okazji wyborów do europarlamentu organizacje pozarządowe oraz Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócili uwagę na problem uczestnictwa osób niepełnosprawnych w wyborach. Chodziło zarówno o niewłaściwy dobór lokali wyborczych (budynki z barierami architektonicznymi), jak i fundamentalną dla konstytucyjnej koncepcji wyborów kwestię ich tajności. Osoby niewidome nie mają możliwości tajnego głosowania, gdyż muszą korzystać z pomocy osoby widzącej, aby zakreślić odpowiednią rubrykę. W związku z tym pojawiały się postulaty o wprowadzenie innych sposobów głosowania, np. przez Internet lub przy zastosowaniu specjalnych arkuszy wyborczych, z których mogliby korzystać niewidomi, słabowidzący oraz osoby z niepełnosprawnością rąk.

## wykluczenie i dyskryminacja ze względu na wiek

Spośród wszystkich skarg dotyczących przejawów dyskryminacji, trafiających co roku do Państwowej Inspekcji Pracy, najwięcej związanych jest z wiekiem. I choć nie zawsze stwierdza się zasadność złożonego wniosku, to skala problemu sporo mówi o samopoczuciu osób starszych w miejscu pracy. Według corocznych badań Eurobarometru 51 procent Polaków uważa, że wiek jest przyczyną dyskryminacji<sup>14</sup>. Wskaźnik ten wzrósł w ostatnim roku, co może świadczyć o tym, że to właśnie osoby starsze są największymi ofiarami kryzysu gospodarczego<sup>15</sup>. W powszechnej opinii starsi pracownicy są mniej użyteczni i nieefektywni. Nie nadążają za nowymi technologiami, często koniecznymi do wykonywania pracy na danym stanowisku, a ich kwalifikacje nie odpowiadają bieżącym potrzebom. Tego typu stereotypy prowadzą do zachowań dyskryminacyjnych, zarówno w stosunku do osób już zatrudnionych, jak i starających się o pracę. Często mówi się, że znalezienie pracy po pięćdziesiątce graniczy z cudem - wystarczy przedłożyć ogłoszenia o pracę, by przekonać się, że naj-

<sup>13</sup> E. Chajda, *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*, CBOS, Warszawa 2007.

<sup>14</sup> Komisja Europejska, *Dyskryminacja w UE 2009*, dostępne na: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_pl\\_pl1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_pl_pl1.pdf).

<sup>15</sup> *Kryzys zwiększył dyskryminację ludzi starszych w EU*, Gazeta Wyborcza, 10.11.2009, dostępne na: [http://wyborcza.pl/1,75477,7238366,Kryzys\\_zwiekszy\\_dyskryminacje\\_ludzi\\_starszych\\_w\\_U.html](http://wyborcza.pl/1,75477,7238366,Kryzys_zwiekszy_dyskryminacje_ludzi_starszych_w_U.html).

bardziej poszukiwane są osoby młode. Dyskryminacja na rynku pracy dotyczy również awansowania, zwalniania oraz inwestowania w osoby starsze<sup>16</sup>. Jak pokazują badania, pracodawcy niechętnie oferują szkolenia zawodowe pracownikom-seniorom, oczekując ich rychłego odejścia z pracy<sup>17</sup>. Czynnikiem sprzyjającym takim postawom jest jeden z najniższych w Europie wiek emerytalny (60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn), przy jednoczesnej możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, co służy skutecznemu eliminowaniu osób starszych z rynku pracy. Wczesna rezygnacja z pracy w połączeniu z niskim emeryturami i rentami powoduje, że wiele osób starszych żyje w niedostatku. Ich dochody wystarczają zaledwie na pokrycie kosztów życia i leków, nie dając możliwości prowadzenia dostatniego życia „szczęśliwego emeryta”, jakie można zaobserwować w krajach Europy Zachodniej.

Drugim problemem, o jakim mówi się w kontekście dyskryminacji osób starszych, jest dostęp do opieki zdrowotnej. Zarówno do biura Pełnomocnika ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn (w okresie jego funkcjonowania), jak i do organizacji pozarządowych wpływały skargi na niewłaściwe traktowanie przez pracowników służby zdrowia, którzy dawali starszym osobom do zrozumienia, że nie opłaca się ich leczyć. O nikłym zainteresowaniu zdrowiem seniorów świadczy również fakt, że w Polsce jest jedynie około 80 lekarzy geriatrów.

## wykluczenie i dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

W powszechnej opinii geje i lesbijki nie należą do grup społecznych szczególnie narażonych na wykluczenie. Jak było wspomniane wcześniej, kojarzy się ono zazwyczaj z niskim statusem społecznym i materialnym, czyli czynnikami niewyróżniającymi właściwie osób homoseksualnych od reszty społeczeństwa. Gdy spojrzymy jednak na badania Eurobarometru dotyczące problematyki dyskryminacji, okaże się, że mniejszości seksualne należą do grup najczęściej odrzuconych przez społeczeństwo. Pokazują one, że połowa Polaków i Polek dostrzega przejawy dyskryminacji wobec gejów i lesbijek. Jednocześnie ankietowani i ankietowane postawieni przed hipotetycznym wyborem osoby na najwyższy urząd w państwie spośród różnych grup dyskryminowanych (np. kobiet, niepełnosprawnych), niechętnie wskazywali na osoby o orientacji homoseksualnej<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> B. Szturn-Jaworska, *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działaczy*, Warszawa 2008, dostępne na: [www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf](http://www.rpo.gov.pl/pliki/12228594450.pdf).

<sup>17</sup> *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, dostępne na: [http://mpips.gov.pl/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/Program50+\\_po\\_RM.pdf](http://mpips.gov.pl/userfiles/File/rynek%20pracy%20proramy/Program50+_po_RM.pdf).

<sup>18</sup> Komisja Europejska, *Dyskryminacja w UE 2009*, dostępne na: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_pl\\_pl1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_pl_pl1.pdf).

Zarówno według polskich, jak i europejskich badań mały odsetek Polaków (15 procent wg. CBOS-u i 11 procent wg Eurobarometru<sup>19</sup>) zna lub ma wśród przyjaciół i znajomych osoby homoseksualne. Fakt ten interpretuje się niechęcią gejów i lesbijek przed ujawnieniem swojej orientacji, związaną z obawą przed dyskryminacją, ostracyzmem oraz przemocą. Badania przeprowadzone przez Lambdę Warszawa i Kampanię Przeciw Homofobii, organizacje działające na rzecz mniejszości seksualnych, ujawniają, że 17,6 procent ankietowanych padło ofiarą przemocy fizycznej, w tym 41,9 procent więcej niż trzy razy w ciągu ostatnich lat. Częściej dotyka ona mężczyzn (20 procent) niż kobiet (14 procent). Ponad połowa badanych doświadczyła natomiast wielokrotnych aktów przemocy psychicznej<sup>20</sup>. Często zdarza się, że osoby homoseksualne są znieważane i obrażane, zarówno w życiu prywatnym, jak i w swoim środowisku pracy.

*Ryszard Giersz, dwudziestoczteroletni mieszkaniec W., homoseksualista, był wielokrotnie wyzywany i znieważany przez swoją sąsiadkę Annę S., która nazywała go obraźliwym określeniem „pedał” i publicznie czyniła wulgarnie uwagi dotyczące jego życia prywatnego, w tym seksualnego. R. postanowił więc wnieść sprawę do sądu. 4 sierpnia 2009 roku sąd w Sz. uznał naruszenie dóbr osobistych R. i nakazał Annie Sz. przeproszenie poszkodowanego i zapłacenie mu 15 tys. zł tytułem zadośćuczynienia.*

Mówiąc o problemie ukrywania orientacji psychoseksualnej, warto zwrócić uwagę na nikłą obecność gejów i lesbijek w przestrzeni publicznej. Mimo że dzięki aktywności organizacji pozarządowych temat praw mniejszości psychoseksualnych jest częściej podejmowany przez media, próżno szukać zdeklarowanych gejów i lesbijek wśród znanych polityków czy osób sprawujących ważniejsze stanowiska i urzędy. To przykład, że tam, gdzie potrzebne jest szerokie poparcie społeczne, nie ma miejsca na otwartą akceptację homoseksualizmu. Trudno się więc dziwić, że w Polsce nadal nieuregulowane pozostają istotne kwestie prawne dotyczące gejów i lesbijek. Mowa tu w szczególności o prawnym uznaniu związków jedнопłciowych, a tym samym umożliwieniu im korzystania z tych samych przywilejów, jakimi cieszą się osoby heteroseksualne, m.in. wspólne opodatkowanie, zasady dziedziczenia i ubezpieczenia czy prawo do uzyskania informacji medycznej o stanie zdrowia partnera/partnerki.

<sup>19</sup> M. Wenzel, *Prawa gejów i lesbijek*, CBOS, Warszawa 2008, dostępne na: [www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2008/K\\_088\\_08.PDF](http://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2008/K_088_08.PDF).

<sup>20</sup> G. Czarnecki, *Sytuacja osób LGBT w Polsce. Raport z analizy sytuacji społecznej*, Social Watch, s. 77.

## podsumowanie

Jak wynika z przytoczonych powyżej przykładów, sytuacja poszczególnych grup potencjalnie narażonych na działania dyskryminacyjne jest różna, w zależności od tego, w jakich obszarach życia dochodzi do ich gorszego traktowania i wykluczenia. Aby nie dopuścić do tego typu zjawisk, co powinno być standardową reakcją obywateli i obywaterek demokratycznego kraju, podejmowane decyzje polityczne muszą uwzględniać interesy wszystkich grup społecznych. Jedynym rozwiązaniem wydaje się traktowanie społeczeństwa jako „tworu” zróżnicowanego, a nie monolitu.



# 3

## przykłady zrealizowanych projektów

Dorota Bregin





## wstęp

Niniejszy rozdział prezentuje dobre praktyki w zakresie zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, orientację psychoseksualną oraz niepełnosprawność. Przedstawia opisy autentycznych projektów już zrealizowanych lub realizowanych przez lokalne organizacje pozarządowe i grupy nieformalne. Są to interesujące i jednocześnie stosunkowo proste w realizacji pomysły. Nie wymagają one sporego nakładu środków finansowych (pod warunkiem zaangażowania się wolontariuszy i wolontariuszek) ani dużego doświadczenia w pracy nad projektami. Jeśli więc planujesz podjęcie działań antidyskryminacyjnych w swojej społeczności lokalnej, zachęcam do zapoznania się z poniższymi przykładami.

Prezentacja każdego projektu składa się z następujących sekcji:

- Opis projektu.
- Organizacja projektu.
- Najważniejsze etapy realizacji projektu – moja propozycja kolejnych działań (chyba że zaznaczono inaczej w tekście), jakie należy podjąć, aby zorganizować dany projekt. Zachęcam do dostosowywania tego przykładowego harmonogramu do swoich potrzeb. Chciałabym zaznaczyć, iż nie pojawiła się w nim ewaluacja, mimo że powinna być częścią każdego podejmowanego przez nas działania, gdyż pozwala poznać jego rezultaty oraz zrozumieć przyczyny sukcesów i porażek<sup>1</sup>. Umożliwia również sprawdzenie, czy wyznaczone przez nas cele zostały osiągnięte, jak projekt oddziaływał na osoby w nim uczestniczące oraz czy można wprowadzić modyfikacje podnoszące jego jakość i skuteczność w przyszłości. Więcej o tym, czym jest ewaluacja działań oraz jak ją zaplanować, można przeczytać na stronie [www.ewaluacja.ngo.pl](http://www.ewaluacja.ngo.pl).
- Na co należy zwrócić uwagę – praktyczne porady dotyczące tych elementów i etapów realizacji działań, którym trzeba się baczniej przyjrzeć, aby projekt

<sup>1</sup> Na podstawie definicji ewaluacji podanej przez Ośrodek Ewaluacji na stronie [www.ewaluacja.info.pl/evaluation.html](http://www.ewaluacja.info.pl/evaluation.html) (17.12.2009).

się udał. Wskazówki są rezultatem (chyba że zaznaczono inaczej w tekście) doświadczenia autorki w organizacji różnorodnych przedsięwzięć, przemysłań nad „punktami ciężkości” działań antidyskryminacyjnych oraz niekiedy sugestii osób, które je podjęły (zamieszczanych na ich stronach internetowych bądź w publikacjach).

- W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji – krótkie informacje, które można wykorzystać jako dodatkowe argumenty przy pozyskiwaniu sojuszników i sojuszniczek do realizacji projektu. Mają one za zadanie pokazać, jak z pozoru proste i oczywiste działania lokalne (organizacja spotkania czy pokazu filmowego) mogą się zmienić w działania antidyskryminacyjne na rzecz grupy z twojej społeczności.
- Kontakt do realizatorów lub realizatorek projektu.

Na zakończenie, zachęcając do podejmowania działań antidyskryminacyjnych, chciałabym podkreślić, iż każdy projekt, który chcesz zrealizować na rzecz grupy dyskryminowanej w swojej społeczności lokalnej, musi być poprzedzony dokładną analizą jej potrzeb. Niech wynika on z realnych problemów ludzi, do których jest skierowany. Staraj się w miarę możliwości docierać do sedna sprawy i wspólnie z osobami, na rzecz których chcesz działać, planować skuteczne rozwiązania.

Poniżej znajdziesz szeroki wybór metod i przykładów, które mam nadzieję, zainspirują cię do podjęcia inicjatywy. Można je stosować zamiennie, w zależności od potrzeb i możliwości grupy realizującej działania. Jeśli więc nie masz możliwości zorganizowania spotkania z osobą z mniejszości narodowej czy etnicznej, zaplanuj w zamian pokaz filmu dokumentalnego poświęcony tej grupie społecznej. Jeśli nie możesz przygotować spektaklu teatralnego dotyczącego stereotypów płci, zaprosz ciekawą osobę do udziału w „żywej bibliotece” i stwórz przestrzeń do rozmowy na ten temat.

## ludzie z kontynentu

### Opis projektu

„Ludzie z kontynentu” to cykl spotkań prezentujący twórczość artystów i artystek wywodzących się z mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności imigranckich, którzy mieszkają i tworzą w Warszawie. Jest odpowiedzią na problem braku integracji i wiedzy o sobie nawzajem pomiędzy ludźmi mieszkającymi w stolicy a osobami przebywającymi tu na emigracji. Projekt ma na celu ukazanie złożoności i bogactwa kultur obecnych na terenie Warszawy. Ponadto promuje miasto jako tętniące życiem, niejednorodnie kulturowo i etnicznie oraz

otwarte na różnorodne wydarzenia kulturalne. W ramach spotkań prezentowana jest m.in. sztuka wietnamska, rosyjska i afrykańska.

### Organizacja projektu

W ramach projektu prezentowane są różne formy sztuki tworzonej w Warszawie przez osoby z mniejszości etnicznych czy kulturowych, m.in.:

- malarstwo
- fotografia
- rzeźba
- poezja
- film
- muzyka
- taniec.

Wydarzenia w ramach cyklu to nie tylko wystawy malarstwa, fotografii i rzeźby, ale również prezentacje tradycji muzycznych, tańców czy kulinariów wybranej kultury. Całe przedsięwzięcie zrealizował portal Kontynent Warszawa – Warszawa Wielu Kultur we współpracy z lokalnymi klubami oraz organizacjami i instytucjami promującymi wielokulturowość.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Odnalezienie w lokalnej społeczności imigrantów i imigrantek tworzących zawodowo lub hobbystycznie, nawiązanie z nimi kontaktu i zaproszenie ich do prezentacji swojej sztuki. Takie osoby czasem najłatwiej jest odnaleźć za pośrednictwem tzw. „poczty pantoflowej” – pytając krewnych i znajomych oraz prosząc o poinformowanie innych osób w społeczności lokalnej.
- Wybranie sali odpowiedniej na prezentację sztuki i wernisaż. Takie miejsca można znaleźć w domu kultury, lokalnej restauracji czy szkole. Po znalezieniu miejsca należałoby nawiązać kontakt z osobą zarządzającą salą i ustalić warunki współpracy oraz terminy związane z realizacją wystawy i wernisażu. Terminy konsultujesz z osobą, której prace będą wystawiane, aby mieć pewność, że będzie obecna na wernisażu.
- Zapewnienie artyście/artystce materiałów potrzebnych do wystawienia prac oraz aranżacja ekspozycji w wybranym miejscu.
- Promocja przedsięwzięcia w lokalnej społeczności poprzez wydrukowanie i rozdanie ulotek oraz rozwieszenie plakatów w miejscach takich jak sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Przeprowadzenie wernisażu oraz realizacja wystawy.

### Na co należy zwrócić uwagę

Wernisaż to nie tylko inauguracja wystawy, ale również doskonała okazja do szerszego zaprezentowania kultury, z której wywodzi się artysta/artystka.

Można więc zorganizować niewielki tradycyjny poczęstunek, a w tle puścić (niegłośną!) muzykę pochodzącą z jej/jego rodzinnego kraju czy regionu.

Zaproszenie na wernisaż i wystawę powinno dotrzeć do wszystkich mieszkańców twojej miejscowości, w tym również do osób reprezentujących inne kultury i mniejszości etniczne.

W trakcie wernisażu warto by było zadbać o to, aby artysta/artystka miał(a) okazję porozmawiać z osobami, które przyjdą. W razie konieczności należy zapewnić tłumaczenie.

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe i etniczne**

Projekt skupia się na prezentacji bogactwa i złożoności społeczności lokalnej zamieszkującej dany obszar (w tym wypadku Warszawę). Zgodnie z zasadą, iż często boimy się tego, czego nie znamy, należy umożliwić ludziom z naszego najbliższego otoczenia poznawanie osób z innych krajów czy innej narodowości. Wykorzystanie do tego celu medium, jakim jest sztuka, pozwala im na spotkanie na neutralnym gruncie, nawiązanie pierwszych kontaktów, rozmowę oraz przyjrzenie się temu, co łączy lub może łączyć. Sprzyja to poszerzaniu wiedzy o sobie nawzajem – osobach wywodzących się z różnych narodowości zamieszkujących dany teren, a co za tym idzie, wpływa na zmniejszanie stereotypów i uprzedzeń na temat osób reprezentujących poszczególne narodowości czy grupy etniczne.

*Kontakt: redakcja portalu Kontynent Warszawa, Emilia Skiba, e-mail: emilia.skiba@kontynent.waw.pl*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- [www.kontynent.waw.pl/ludziezkontynentu](http://www.kontynent.waw.pl/ludziezkontynentu)
- Marta Jadwiga Chowaniec „Wietnamczycy w Warszawie”, [www.multikulti.org.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=124&Itemid=32](http://www.multikulti.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=124&Itemid=32)

## 60 lat po wojnie

### **Opis projektu**

„60 lat po wojnie” to projekt realizowany przez grupę młodzieżową Ermis działającą przy Olsztyńskim Stowarzyszeniu Mniejszości Niemieckiej. Tworzą ją osoby z mniejszości niemieckiej, a także te, które dopiero odkryły swoje korzenie. Działa ona na obszarze Warmii, która uważana jest za krainę przesiedleńców. Mieszkają tu Polacy z Kresów Wschodnich, wysiedleni w ramach akcji „Wisła” Ukraińcy z Lubelszczyzny i Rzeszowszczyzny oraz nieliczna mniejszość

niemiecka, która uniknęła przesiedleń. Region, zwany po niemiecku Ermland, rozciąga się od Braniewa do Lidzbarka, a jego głównym miastem jest Olsztyn. Przed wojną był częścią Prus Wschodnich, a dziś należy do województwa warmińsko-mazurskiego. W czasie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2002 roku narodowość niemiecką zadeklarowało tu 4311 osób. Do tego należy doliczyć osoby z rodzin mieszanych, które nie określają się jako Niemcy, ale dla których ta tradycja jest jedną z ważniejszych elementów tożsamości. Pomimo wielu fal emigracji na terenie Warmii i Mazur wciąż mieszkają osoby, dla których Prusy Wschodnie to nie tylko historia. Chodziły one do niemieckich szkół, a język niemiecki jest ich językiem ojczystym<sup>2</sup>.

### Organizacja projektu

W ramach projektu grupa Ermis przeprowadziła 16 rozmów ze świadkami i świadkiniami historii narodowości polskiej, niemieckiej i ukraińskiej, którzy obecnie lub dawniej zamieszkiwali Warmię. Wszystkie osoby odpowiadały na te same pytania dotyczące końca wojny i ich wędrówek przesiedleńczych. W rezultacie powstała swoista mapa wędrówek mieszkańców Warmii. Każda rozmowa trwała dwie godziny, z których następnie wybrano 5-6-minutowe fragmenty, by przetłumaczyć je na dwa pozostałe języki. Ostatecznie powstały nagrania w języku niemieckim, polskim i ukraińskim, które na płytach dystrybuowane są w szkołach i wykorzystywane na lekcjach historii oraz języków niemieckiego i ukraińskiego.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Odnalezienie w społeczności lokalnej świadków i świadkiń historii, którzy zgodzą się porozmawiać o swojej przeszłości i dziejach społeczności lokalnej. W tym celu warto porozmawiać z dziadkiem i babcią, starszą sąsiadką czy sąsiadem, a następnie wybrać się do nich na spotkanie i zaproponować udział w wywiadzie oraz ustalić wspólnie dogodny termin. Warto uprzedzić osobę, z którą rozmawiasz, jak długi wywiad planujesz nagrać.
- Wywiady trzeba zarejestrować, najlepiej na dyktafonie cyfrowym, a następnie skopiować do komputera i wybrać najciekawsze fragmenty warte opublikowania<sup>3</sup>. Jeżeli nie posiadasz odpowiedniego sprzętu ani nie masz możliwości jego wypożyczenia, wywiad można zapisać, a następnie opublikować w formie drukowanej.
- Wybrane fragmenty należy nagrać na płytę CD lub DVD, a następnie dystrybuować w lokalnych szkołach, gdzie mogą posłużyć jako materiał dydaktyczny na lekcjach historii czy języków obcych.

<sup>2</sup> Za: A. Zrojewska, *Niemcy, Warmiacy, Polacy*, [www.multikulti.org.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=77&Itemid=32](http://www.multikulti.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=77&Itemid=32)

<sup>3</sup> Obróbki dźwięku można dokonać przy pomocy darmowego programu Audacity, który można pobrać na stronie: [www.audacity.sourceforge.net/?lang=pl](http://www.audacity.sourceforge.net/?lang=pl)

**Na co należy zwrócić uwagę**

Aby dobrze zrealizować to przedsięwzięcie niezbędne jest poznanie lokalnej historii – zarówno tej oficjalnej, zapisanej w podręcznikach, jak i informacji, które można znaleźć w pamiętnikach osób mieszkających w tym rejonie czy innych przekazach pisemnych. Warto w tym celu odwiedzić bibliotekę gminną lub miejską.

Projekt będzie ciekawszy i bogatszy, jeśli zadbasz o różnorodność zaproszonych do rozmowy osób. W wyborze kieruj się zarówno ich płcią i pochodzeniem narodowym, jak i wyznaniem oraz historią pojawienia się w tym regionie.

**W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe**

Projekt prezentuje różnorodność i wielość narodowości zamieszkujących daną społeczność lokalną. Pozwala na poznanie różnych punktów widzenia na to samo wydarzenie historyczne, jakim było zakończenie II wojny światowej. Daje też okazję do porównania historii życia osób pochodzących z Polski, Ukrainy i Niemiec, a zamieszkujących ten sam teren. W efekcie sprzyja integracji społeczności lokalnej poprzez wspólne poznawanie wydarzeń historycznych.

*Kontakt: Olsztyńskie Stowarzyszenie Mniejszości Niemieckiej, Krystyna Płocharska (przewodnicząca), e-mail: [kplocharska@agdm.pl](mailto:kplocharska@agdm.pl), tel./faks: 89 523 69 90, 89 535 39 31*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- A. Zdrojewska „Niemcy, Warmiacy, Polacy”, [www.multikulti.org.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=77&Itemid=32](http://www.multikulti.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=77&Itemid=32)

## projekcja filmu „Na imię ma Sabine”

**Opis projektu**

„Na imię ma Sabine” to filmowy portret Sabine Bonnaire, 38-latki cierpiącej na autyzm, nakręcony przez jej siostrę - aktorkę. Dokumentacja 25 lat z życia kobiety ukazuje ją jako ciepłą osobę, której rozwój i liczne talenty zostały zmarnowane z powodu niewłaściwego systemu opieki zdrowotnej. Po pięciu tragicznych latach spędzonych w szpitalu psychiatrycznym Sabine odnalazła się na nowo w domu w Charente. Film demaskuje nieudolność instytucji powołanych do opieki nad ludźmi dotkniętymi chorobą oraz przedstawia jej dramatyczne konsekwencje. Los Sabine jest podobny do sytuacji wielu dorosłych osób z autyzmem w Polsce, które nigdy nie uzyskały odpowiedniej terapii, a ich rodziny właściwego wsparcia.

## Organizacja projektu

Pokaz filmu odbył się w lokalnym kinie w Gdańsku, a zorganizowany został przez Parlamentarną Grupę ds. Autyzmu oraz Pomorską Fundację Filmową w Gdyni. Po projekcji przeprowadzono krótką dyskusję związaną z tematyką dokumentu.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Kontakt z dystrybutorem filmu (Gutek Film, [www.gutekfilm.pl](http://www.gutekfilm.pl)) i ustalenie zasad jego pokazu. Przy tego typu działaniach warto wcześniej nawiązać kontakt z lokalnym kinem, które może ułatwić wypożyczenie filmu na zasadach niekomercyjnych. Kina często mają podpisane umowy z dystrybutorami.
- Zaproszenie do współpracy lokalnego kina i ustalenie zasad niekomercyjnego, otwartego pokazu dla wszystkich chętnych osób. Taki pokaz może się odbyć np. w ramach Dyskusyjnego Klubu Filmowego lub festiwalu filmowego – o ile dane kino takowy organizuje. Jeżeli w twojej miejscowości nie ma kina, za zgodą dystrybutora pokaz można zrealizować w dowolnej sali (domu kultury, świetlicy środowiskowej czy szkoły), wyświetlając film z rzutnika multimedialnego. Należy wówczas zadbać o wypożyczenie kopii filmu na płycie DVD oraz o odpowiednie nagłośnienie.
- Zaangażowanie w projekt lokalnej organizacji pozarządowej, warsztatu terapii zajęciowej czy ośrodka pomocy społecznej – instytucji odpowiedzialnej w twojej miejscowości lub gminie za pomoc osobom niepełnosprawnym. Warto poprosić jej przedstawiciela lub przedstawicielkę o wygłoszenie krótkiego wprowadzenia do filmu oraz poprowadzenie dyskusji po jego projekcji, jak również o podzielenie się doświadczeniami w swojej pracy.
- Ustalenie daty i godziny pokazu oraz szczegółów technicznych (kto sprawdzi bilety, jeśli jest to potrzebne, kto przygotowuje i sprząta salę, kto opiekuje się zaproszonymi gośćmi specjalnymi). Należy je omówić zarówno w gronie osób organizujących pokaz, jak i z kierownikiem/kierowniczką kina, w którym odbędzie się pokaz.
- Promocja pokazu – przygotowanie informacji i plakatów o realizowanym przedsięwzięciu oraz ich dystrybucja w takich miejscach jak: sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Realizacja pokazu, w tym wprowadzenie do filmu oraz przeprowadzenie dyskusji po jego projekcji.

### Na co należy zwrócić uwagę

Na pokaz filmu poświęconego niepełnosprawności i dyskusję warto zaprosić osoby z lokalnej społeczności, które zajmują się tym problemem na co dzień. Równie ważne jest, aby w miarę możliwości pojawiły się osoby niepełnosprawne, które mogłyby zabrać głos w dyskusji i zaprezentować swój punkt widzenia. Aby umożliwić im udział w przedsięwzięciu, należy zapewnić im transport



do miejsca wydarzenia. Sprzęt do przewozu takich osób posiada często urząd miasta lub gminy czy też lokalna organizacja pozarządowa lub warsztat terapii zajęciowej. Warto więc poprosić je o pomoc w tej sprawie.

W przypadku realizacji pokazów filmowych dobrze jest sprawdzić, czy w społeczności lokalnej nie działają osoby lub grupy zajmujące się tego typu projektami. Warto zaprosić je do współpracy, gdyż z reguły są to ludzie mające duże doświadczenie w organizacji tego typu imprez.

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność**

Pokaz filmu o osobie niepełnosprawnej ma na celu przybliżenie i unaocznienie tego, jak może wyglądać jej życie, jak bardzo różni się ono od życia osoby pełnosprawnej i jak jednocześnie jest do niego podobne. Jednym słowem: pokazuje fakty i sprzyja obalaniu mitów na temat niepełnosprawności, co z kolei przyczynia się do poszerzenia wiedzy i obniżenia lęku przed osobami niepełnosprawnymi w społecznościach lokalnych.

*Kontakt: Neptun Film, Anna Knap-Morzyk, e-mail: a.morzyk@neptun-film.pl, tel.: (058) 340 60 50, (058) 557 53 41*

## girls day (z ang. dzień dziewcząt)

### **Opis projektu**

„Girls Day” to niemiecka inicjatywa, której celem jest zachęcenie dziewcząt do podejmowania pracy zawodowej w tradycyjnie męskich dziedzinach. Nastolatki mogą odwiedzić wybrane przez siebie zakłady pracy, zobaczyć, na czym polega dany zawód, jakie są niezbędne umiejętności i wiedza do jego wykonywania oraz jakie praktyczne czynności obejmuje. Poznają więc dany zawód „od kuchni”. Dzięki temu mają szansę na podjęcie świadomego wyboru zawodu, zgodnego z ich zainteresowaniami i uzdolnieniami.

Projekt sprzyja wspieraniu dziewcząt w wyborze ścieżek kariery uznawanych dotąd za typowo męskie, takich jak informatyk czy budowlaniec, które w praktyce są lepiej płatne od tzw. „kobięcych profesji” typu pielęgniarka, fryzjerka czy nauczycielka. W rezultacie inicjatywa zwiększa więc liczbę możliwych do podjęcia zawodów. Umożliwiając dziewczętom samodzielne zapoznanie się ze specyfiką różnych profesji, zmniejsza tym samym prawdopodobieństwo, iż będą one kierowały się obiegowymi opiniami o tym, do których z nich „się nadają, a do których nie”.



Jak podkreślają inicjatorzy i inicjatorki akcji, ich działania pomagają też pracodawcom i pracodawczyniom w rozbudzaniu w młodzieży zainteresowania daną dziedziną, a więc zachęcaniu przyszłej potencjalnej kadry do kształcenia się w danym kierunku. Jest to niezwykle ważne z punktu widzenia malejącego przyrostu naturalnego w całej Europie, a co za tym idzie zmniejszającej się liczby potencjalnych pracowników i pracowniczek.

### Organizacja projektu

Dzień Dziewcząt odbywa się w Niemczech 24 kwietnia. Informacje o akcji rozsyłane są do szkół, które prezentują je swoim uczennicom w wieku 9-15 lat. Kampania informacyjna jest nastawiona na zdobywanie praktycznego doświadczenia, bo tylko takie może zachęcić dziewczęta do podejmowania decyzji o wyborze ścieżki kariery stolarza, chemika czy mechanika. W trakcie wizyt w zakładzie pracy dziewczęta mogą same wykonać np. ramkę na zdjęcie czy zaprojektować i wydrukować wizytówkę. Co ważne, oprowadzane są tam przez pracowniczkę, która prezentuje im rodzaj wykonywanych zajęć, a jednocześnie pokazuje, że jest to miejsce również dla kobiet. Uświadamia im, że mogą wybrać ten właśnie zakład jako swoje przyszłe miejsce pracy.

W Polsce tego typu działania realizuje między innymi Centrum Oprogramowania Motoroli we współpracy z Fundacją Feminoteka i czasopismem „Cogito”. Ich wspólny projekt „Diversity” („Różnorodność”) ma na celu przełamanie stereotypu informatyka-mężczyzny, zachęcenie dziewcząt do studiów informatycznych i promowanie zespołów mieszanych, w których kobiety i mężczyźni współpracują razem. W praktyce w ramach konkursu zespoły złożone z uczniów i uczennic szkół średnich mają okazję się sprawdzić, realizując wspólnie projekt strony internetowej.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Nawiązanie współpracy z lokalnymi zakładami pracy, takimi jak warsztaty samochodowe, ślusarnie, stolarnie oraz firmy informatyczne, w których pracują również kobiety. W tym celu można próbować umówić się z dyrektorką/dyrektorem zakładu lub poprosić o pomoc osoby pracujące w takich miejscach, które mogą ułatwić nawiązanie pierwszego kontaktu.
- Ustalenie formy odwiedzin w zakładzie, czasu ich trwania oraz sposobów kontaktu z osobą oprowadzającą (koniecznie kobietą!). Na tym etapie również należy przedyskutować, jakie czynności związane z danym zawodem dziewczęta będą mogły wykonać na miejscu, w zakładzie.
- Promocja projektu w lokalnych szkołach podstawowych i gimnazjach oraz zachęcenie nauczycieli i nauczycielek do prezentacji pomysłu swoim uczennicom. Należy zadbać o przygotowanie kompleksowej informacji na temat planowanych działań, w tym również przygotowanie wskazówek dla nauczycielek i nauczycieli, w jaki sposób zachęcać dziewczęta do udziału

w projekcie. Pomocne mogą się okazać publikacje i scenariusze lekcji poświęcone równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, takie jak scenariusze opracowane przez stowarzyszenie „W stronę dziewcząt” i zamieszczone na stronie internetowej [www.wstronedziewczat.org.pl](http://www.wstronedziewczat.org.pl) w zakładce „Pokój nauczycielski”.

- Wizyty w zakładach pracy, prezentacja wykonywanych tam zawodów przez kobietę pracującą w danym miejscu oraz umożliwienie dziewczętom wykonania czynności specyficznych dla zawodu.

### Na co należy zwrócić uwagę

Istotne jest uwrażliwienie pracujących w odwiedzanych zakładach mężczyzn na potrzebę zachęcania kobiet do podejmowania pracy w zawodach uznawanych za typowo męskie, a jednocześnie lepiej płatnych.

Przy nawiązywaniu współpracy z zakładami pracy należy zwrócić uwagę na kontakt z kobietami, które pracują na stanowiskach faktycznie związanych ze specyfiką danego zawodu (informatyczka, mechaniczka), a nie peryferyjnych, służących „obsłudze” zakładu, takich jak sekretarka czy sprzątaczką.

### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na płeć

Jedną ze zidentyfikowanych barier równości płci jest pozioma segregacja rynku pracy. „Segregacja pozioma to zjawisko dominacji jednej z płci w określonych zawodach czy działach gospodarki. Najbardziej sfeminizowane są sektory: ochrony zdrowia, opieki społecznej i edukacji, co jest związane z cechami społecznie przypisywanymi kobietom. Najbardziej zdominowane przez mężczyzn jest budownictwo. Zawody sfeminizowane są niżej opłacane w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn<sup>4</sup>.”

Zjawisko sfeminizowania gorzej płatnych zawodów prowadzi do sytuacji, w której kobiety częściej wykonują profesje gorzej opłacane. Są one przypisywane kobietom na podstawie cech, z którymi są stereotypowo utożsamiane, takich jak łagodność czy chęć pomocy innym. Prowadzi to do zachęcania dziewcząt do podejmowania tych zawodów, gdyż „są do nich stworzone”. Działania podjęte w ramach inicjatywy przyczyniają się do identyfikacji zainteresowań i uzdolnień młodych dziewcząt już na wczesnym etapie edukacji. Pokazują również, że zawody przypisywane kulturowo mężczyznom mogą być i są wykonywane przez kobiety. W efekcie prowadzą one do otwierania nowych ścieżek kariery, a zwiększanie udziału kobiet w zawodach lepiej płatnych, pozwala im na osiągnięcie wyższych zarobków.

*Kontakt: Fundacja Feminoteka, Dorota Janiszewska, e-mail: [janiszewska.dorota@wp.pl](mailto:janiszewska.dorota@wp.pl), [info@feminoteka.pl](mailto:info@feminoteka.pl)*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

<sup>4</sup> Za: Raport „Polityka równości płci. Polska 2007”.

- Agnieszka Kaim „Erika będzie programistką”, [www.multikulti.org.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=97&Itemid=31&limit=1&limitstart=0](http://www.multikulti.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=97&Itemid=31&limit=1&limitstart=0)

## żywa biblioteka

### Opis projektu

„Żywa biblioteka” to projekt, w czasie którego udostępnia się lokalnej społeczności żywy „księgozbiór”, czyli osoby ze środowisk i grup, które są obarczane stereotypami i na co dzień mogą się spotykać z dyskryminacją. Jak pisze Paweł Fischer-Kotowski ze Stowarzyszenia Lambda Warszawa w publikacji „Porozmawiajmy o różnorodności” (Warszawa 2008): „Czytamy książki, żeby zdobyć nową wiedzę lub oderwać myśli od codziennych problemów. Tak jest też tutaj, w żywej bibliotece. Różnica jest tylko jedna – książkami są ludzie, a ich treścią – codzienność tych ludzi. Każdy zainteresowany może te historie „przeczytać”, a następnie o nich podyskutować i zweryfikować swoje wyobrażenia na ich temat”.

Do „żywej biblioteki” może przyjść każdy – młodszy, starszy, z wyższym wykształceniem i po szkole podstawowej. Dobrze, jeśli odbywa się ona w miejscu publicznym, do którego wszyscy mają dostęp. Wówczas akcja sprawdza się najlepiej i jest najbardziej skuteczna.

Pomysł „żywej biblioteki” korzenie narodził się w Danii. Akcja została zorganizowana po raz pierwszy podczas międzynarodowego festiwalu w Roskilde w 2000 roku. Grupa młodych ludzi związanych z organizacją „Stop przemocy” postanowiła zająć się tam tematem respektowania praw człowieka. Spontanicznie zorganizowała bibliotekę, w której można było „wypożyczyć” osobę postrzeganą w sposób stereotypowy i porozmawiać z nią.

### Organizacja projektu

Wydarzenie jest zorganizowane w konwencji biblioteki, gdzie „książki” (przedstawicielki i przedstawiciele grup dyskryminowanych) są wypożyczane przez „czytelników” i „czytelniczki” (osoby uczestniczące w projekcie) pod czujnym okiem „bibliotekarzy” i „bibliotekarek” (organizatorzy i organizatorki projektu).

### Najważniejsze etapy realizacji projektu<sup>5</sup>

- Wybór odpowiedniego terminu i miejsca oraz ustalenie regulaminu „żywej biblioteki”.
- Wybór tematyki „żywej biblioteki”. Jak radzą organizatorzy i organizatorki, „żywa biblioteka ma dotyczyć realnych problemów, nawet tych kontrowersyjnych. Musicie być odważni, aby je podejmować!”.

<sup>5</sup> Na podstawie „Porozmawiajmy o różnorodności. Żywa biblioteka. Podręcznik dobrych praktyk”, Warszawa 2008.

- Zbadanie, jakie problemy występują w lokalnej społeczności oraz jakie grupy społeczne są gorzej traktowane i stykają się najczęściej z brakiem akceptacji i przemocą.
- Wybór miejsca realizacji przedsięwzięcia – miejsca ogólnodostępnego, gdzie każda osoba bez względu na swój wiek, płeć, wyznawaną religię, status materialny czy sprawność fizyczną będzie mogła bez trudu wejść. Organizatorzy i organizatorki polecają na miejsce organizacji przedsięwzięcia bibliotekę lub wyraźnie wydzielone miejsce w przestrzeni publicznej (np. namiot).
- Dobór i zaproszenie „książek” do biblioteki. Organizatorzy i organizatorki radzą: „W pierwszej kolejności skorzystajcie z pomocy ludzi, którym łatwiej i szybciej zaufacie, ludzi «sprawdzonych». Wśród Waszych przyjaciół, sąsiadów, w rodzinie zapewne jest ktoś, kto jest z jakiegoś powodu traktowany gorzej, kto spotyka się z dyskryminacją i nierównym traktowaniem. Następnie zacznijcie szukać sprzymierzeńców wśród organizacji pozarządowych, które działają w waszym mieście lub regionie”.
- Zorganizowanie spotkań z „książkami” przed realizacją przedsięwzięcia, przedstawienie im regulaminu spotkania oraz odpowiedzenie na pytania i rozwianie ewentualnych wątpliwości.
- Realizacja „żywej biblioteki”.

#### Na co należy zwrócić uwagę<sup>6</sup>

Wybór terminu i miejsca mogą być istotne dla „książek”, które zapraszasz. Jeśli będzie to osoba z mniejszości religijnej, trzeba zadbać, aby spotkanie nie odbywało się w czasie trwania święta religijnego. Miejsce musi być łatwo dostępne dla osób niepełnosprawnych, np. poruszających się na wózku czy niewidomych.

Warto zadbać, aby „książki” zaproszone do udziału w wydarzeniu były osobami łatwo nawiązującymi kontakt z innymi ludźmi oraz aby miały do opowiedzenia ciekawe historie.

W „żywej bibliotece” bardzo ważny jest komfort pracy „książek”. Aby o niego zadbać, można ustanowić regulamin biblioteki, który dokładnie określi, na jakich zasadach można „wypożyczyć książkę”, na jak długo oraz czego „czytelnikowi/czytelniczce” nie wolno, a co może robić. Jeśli w rozmowie z „książką” osoba powinna przestrzegać szczególnych zasad religijnych czy kulturowych, można to również zawrzeć w regulaminie.

#### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji

„Żywa biblioteka” umożliwia kontakt pomiędzy osobami z różnych grup społecznych, często wrogo lub obojętnie wobec siebie zorientowanych, w bezpiecznej i neutralnej przestrzeni. Stwarza możliwość bezpośredniego poznania się oraz pozwala na zdystansowanie się wobec własnych stereotypów i skonfrontowanie ich z rzeczywistością. Rozbudza drzemiące pokłady ciekawości,

<sup>6</sup> Ibidem.

empatii u czytelniczek i czytelników, co pozwala zrozumieć bezsens dyskryminowania przedstawicieli grup, do których należą „książki”.

*Kontakt:* Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Paweł Fischer-Kotowski,  
e-mail: [pfkotowski@lambdawarszawa.org](mailto:pfkotowski@lambdawarszawa.org), tel.: (022) 628 52 22

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- „Porozmawiajmy o różnorodności. Żywa biblioteka. Podręcznik dobrych praktyk”, Warszawa 2008.
- [www.lambdawarszawa.org](http://www.lambdawarszawa.org)

## od-kodujemy świat bajek

### Opis projektu

Idea projektu zrodziła się podczas przygotowywania przez dzieci ze świetlicy „Słyszę dzieciaka” w Łodzi przedstawienia „Kopciuszek”, kiedy to wyniknął konflikt między dziewczynkami o to, kto będzie Kopciuszkiem. Pozytywnym efektem zaistniałej sytuacji było postawienie paru konstruktywnych i ciekawych pytań:

- czy trzeba mieć szczególne predyspozycje do bycia Kopciuszkiem?
- czy może być więcej niż jeden Kopciuszek?
- czy Kopciuszek jest tylko Kopciuszkiem, czy pełni też inne role?
- czy królewicz musi koniecznie wybrać Kopciuszka na żonę?
- ile księżniczek może być na balu u królewicza?
- czy królewicza zainteresował tylko piękny wygląd Kopciuszka?
- czy Kopciuszek mógł odmienić swój los?

Z dyskusji oraz odpowiedzi na te i inne pytania wyniknął wniosek, że opowieść o Kopciuszku oraz wiele innych bajek to kopalnie stereotypów. Stąd narodził się pomysł, aby przeciwstawić się im i stworzyć nową bajkę, w której wszystko dzieje się zgodnie z wolą bohaterów, a nie według szablonu narzuconego przez autora dawno, dawno temu. Bycie dzieckiem nie oznacza przecież bycia bezwolnym intelektualnie.

### Organizacja projektu

Tytuł „Od-kodujemy świat bajek” wziął się z interpretacji znaczenia słowa „stereotyp” jako kodu, który narzuca i określa sposób odbierania świata. Dzieci wraz z opiekunkami i opiekunami ze świetlicy zastanawiały się, jak z nim walczyć i spośród wielu pomysłów wspólnie wybrały przeprowadzenie małej akcji społecznej w formie *happeningu*. Impreza odbyła się w parku im. Mickiewicza na Julianowie w Łodzi. Oparta była na spontanicznych działaniach osób zaangażowanych w projekt, które wystąpiły bez wcześniej przygotowanego scenar-

riusza. Pod koniec spektaklu namalowane wcześniej na papierze kody kreskowe, będące metaforą kodów kulturowych – stereotypów, zostały zniszczone.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Pierwszy etap tego projektu, jak i całe przedsięwzięcie, nie był początkowo planowany. Pomysł na jego realizację narodził się spontanicznie – z potrzeby podjęcia działań związanych z przełamywaniem stereotypów. Tak naprawdę jest to bardzo dobry przykład na to, jak czujność na pojawiające się oznaki nierówności może prowadzić do realizacji kolejnych działań.
- Kiedy już narodzi się pomysł na konkretne działanie, w tym wypadku na zorganizowanie *happeningu*, potrzebne jest przygotowanie dekoracji do spektaklu w parku (malowanie plakatów z ogromnymi kodami kreskowymi i różnorodnej scenografii) oraz przygotowanie strojów.
- Uzyskanie pozwolenia na organizację imprezy w parkowej muszli koncertowej, sali domu kultury, na miejskim rynku czy w parku. Należy sprawdzić, najlepiej w urzędzie miasta, kto je wydaje.
- Promocja *happeningu* – przygotowanie informacji i plakatów o realizowanym przedsięwzięciu oraz ich dystrybucja w takich miejscach jak sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Realizacja spektaklu – oparta o spontaniczne działanie bez przygotowanego wcześniej scenariusza.

### Na co należy zwrócić uwagę

Działania realizowane w trakcie samego *happeningu* nie były wsparte żadnym scenariuszem. Warto jednak dołożyć wszelkich starań, aby odpowiednio przygotować grupę, z którą się pracuje – uwrażliwić ją na kwestię stereotypizacji oraz wspólnie przeanalizować kody kulturowe, które chcecie zmieniać.

Po zakończonym *happeningu* grupa występująca może pozostać w miejscu imprezy i porozmawiać z widzami. Jeśli to potrzebne wytłumaczyć kontekst spektaklu, opowiedzieć o pomysle i o tym, dlaczego zdecydowała się na odkodowanie bajek.

### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na płeć

Pomysł na działania narodził się w przestrzeni sprzyjającej przeciwdziałaniu dyskryminacji. Sposób jego powstania doskonale pokazuje, jak niezwykle istotną rolę osoby pracujące z dziećmi i młodzieżą odgrywają w procesie kształtowania się ról społecznych przypisywanych konkretnej płci. Po usłyszeniu od swoich podopiecznych wątpliwości dotyczących tego, kto i dlaczego powinien odegrać rolę Kopciuszka, podjęły z nimi dyskusję na ten temat. Następnie stworzyły przestrzeń do zmiany scenariusza bajki na happening spontanicznie realizowany przez dzieci, zgodnie z ich wolą, zainteresowaniami i pomysłami.

Kontakt: Międzynarodowe Stowarzyszenie Pomocy „Słyszę Serce”, Elżbieta Górska, e-mail: [egorska@slyszeserce.org.pl](mailto:egorska@slyszeserce.org.pl), tel.: (042) 616 09 69

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- [www.slyszeserce.org.pl/swietlica/nasze\\_dzialania.html](http://www.slyszeserce.org.pl/swietlica/nasze_dzialania.html)

## klasa kobiet

### Opis projektu

„Klasa kobiet” to projekt wymyślony i realizowany przez Elżbietę Ćwiklińską-Kozuchowską ze Stowarzyszenia Autokreacja. Jego celem jest zachęcenie kobiet po 50 roku życia do innego spojrzenia na problematykę starości. Jest to dla nich okres trudnych zmian: zarówno fizycznych, związanych z menopauzą, jak i zachodzących w otoczeniu (wyprowadzka dzieci, utrata pracy czy porzucenie przez męża). Często więc ten etap życia traktowany jest jako swoisty początek końca.

„Klasa kobiet” umożliwi wyzolenie się z kulturowo zdeterminowanych schematów starzenia się. Pomaga w przygotowaniu się do starości i emerytury oraz w rozbudzeniu zainteresowań, które będą potem pielęgnowane. Ideę projektu dobrze obrazuje tytuł projektu: „Siedem kroków kobiety dojrzałej” – credo członkiń stowarzyszenia:

- Po pierwsze – wyjść z domu
- Po drugie – wyjść z dołka
- Po trzecie – nie bać się
- Po czwarte – nie bać się zmian
- Po piąte – stawiać czoło konfliktom
- Po szóste – marzyć i stawiać cele
- Po siódme – realizować je.

Według pomysłodawczyni przedsięwzięcia, „*Klasa kobiet*” to propozycja dla pań, które myślą o swojej przyszłości i chcą ją spędzić według własnego, niekoniecznie stereotypowego scenariusza. I także dla tych, które chcą się przeciwstawić swojej samotności. Po rozwodzie, owdowiałe lub mentalnie opuszczone przez męża, takie, którym trzeba podać rękę. W takiej właśnie sytuacji znalazło się wiele kobiet w moim wieku. Niektóre przez lata opiekowały się dziećmi, prowadziły dom. Teraz straciły pracę i nie wiedzą, jak się odnaleźć w nowej rzeczywistości. Nie ma dla nich wielu propozycji, a z prężnymi młodymi czują się skrępowane. *Klasa kobiet* działa na rzecz takich pań” (fragment wywiadu opublikowanego w „Poradniku Domowym” w 2005 roku).



### Organizacja projektu

W ramach projektu raz w tygodniu odbywają się spotkania „Klasy kobiet”. Zaczynają się od godzinnych rozmów nieoficjalnych, po których realizowane są zajęcia tematyczne, m.in. „Jak być babcią?”, warsztaty plastyczno-rękodzielnicze, szkolenie Ambasaderek Stowarzyszenia (zdobywanie funduszy od prywatnych sponsorów) oraz cykl szkoleń z psycholożkami, ze stylistką i lekarzami. Nie są one dobierane przypadkowo, ale składają się na program rozwoju osobistego, oparty o cztery podstawy: praca, zdrowie, uroda i ruch. Bardzo ważną kwestią, poruszaną przez koordynatorkę projektu, jest niezależność finansowa kobiet.

#### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Nawiązanie kontaktu z kobietami w wieku powyżej 50 roku życia w społeczności lokalnej i zebranie grupy inicjatywnej przedsięwzięcia.
- Zaplanowanie tematów pierwszych kilku spotkań – interesujących i zachęcających kobiety do udziału w projekcie.
- Nawiązanie kontaktu z lokalną instytucją (domem kultury, świetlicą środowiskową, szkołą czy ochotniczą strażą pożarną) lub organizacją pozarządową, która może udostępnić pomieszczenie na regularne spotkania.
- Promocja spotkań: przygotowanie informacji i plakatów o realizowanym przedsięwzięciu oraz ich dystrybucja w takich miejscach jak: sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Organizacja pierwszego spotkania. W jego scenariuszu należy uwzględnić czas na rozmowę z osobami, które przyszły, o tym, co je interesuje, jakiego typu zagadnieniami chciałyby się zajmować, z jakimi specjalistami spotkać. Pomysły, które się pojawią, warto wykorzystać podczas planowania kolejnych spotkań.

#### Na co należy zwrócić uwagę

Planując temat pierwszego spotkania, warto przeprowadzić mały wywiad wśród kobiet, do których skierowany jest projekt. Podpytać je o zainteresowania czy potrzeby, aby temat był dla nich ciekawy i zachęcający do przyścia.

Ważne jest zorganizowanie spotkania o porze dogodnej dla potencjalnych uczestniczek oraz w miejscu łatwo dostępnym, np. ze sprawnie działającą komunikacją miejską. Wybór terminu i lokalizacji może okazać się kluczowy dla kobiet, które niejednokrotnie pomagają swoim dzieciom w opiece nad wnukami i wnuczkami czy też nie posiadają prawa jazdy lub nie dysponują własnym samochodem, którym mogłyby przybyć na spotkanie.

Przy planowaniu kolejnych spotkań należy brać pod uwagę zdanie każdej uczestniczki. Dobrze jest nie koncentrować się tylko na życzeniach większości, ale również uwzględnić propozycje mniejszej liczby kobiet. Będzie to sprzyjało wymianie doświadczeń w grupie, a także pomoże w rozbudzaniu nowych zainteresowań.



**W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na wiek**

Działania projektu zachęcają jego uczestniczki, które niejednokrotnie znajdują się w trudnej sytuacji i uważają, iż ich życie właśnie się kończy lub już się skończyło, do wyjścia z domu, poszerzenia swoich zainteresowań i samodzielności. Jednym słowem sprzyjają one emancypacji kobiet po 50 roku życia i zachęcają je do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Dzięki temu stają się one nie tylko bardziej widoczne w społeczności lokalnej, ale mają też szansę na zdobycie nowych umiejętności i ich zaprezentowanie przed innymi.

*Kontakt:* Stowarzyszenie Autokreacja, Elżbieta Ćwiklińska-Kożuchowska, e-mail: elzbieta.cwiklinska@iblf.pl, tel.: 0 602 661 218

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- A. Urbanik, U. Siemon „Pośrodku jest nasz czas”, [www.multikulti.org.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=164&Itemid=35&limit=1&limitstart=4](http://www.multikulti.org.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=35&limit=1&limitstart=4)

## objazdowy festiwal filmowy „Watch docs. Prawa człowieka w filmie”

### Opis projektu

Festiwal „Watch Docs” prezentujący filmy dokumentalne poświęcone prawom człowieka realizowany jest od 2002 roku. Jest jednym z najtrwalej zakorzenionych wydarzeń na światowej mapie tego typu imprez. Tworzy przestrzeń dla komentarzy i dyskusja. Umożliwia spotkanie się twórców sztuki filmowej i ludzi zaangażowanych w pracę organizacji pozarządowych. Pozwala na nawiązywanie współpracy na różnych płaszczyznach, a nierzadko również i przyjaźni. Od 2003 roku, po grudniowym festiwalu międzynarodowym w Warszawie, organizowany jest co roku Objazdowy Festiwal Filmowy „WATCH DOCS. Prawa Człowieka w Filmie” we współpracy z wieloma partnerami z całej Polski – organizacjami pozarządowymi, ośrodkami akademickimi, teatrami, kinami i innymi instytucjami kulturalnymi.

### Organizacja projektu

Festiwal objazdowy powstał i rozwija się wyłącznie w wyniku inicjatyw lokalnych organizacji pozarządowych, uczelni oraz działaczy i działaczek. Z roku na rok dociera do coraz większej liczby polskich miast. Partnerzy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka i Społecznego Instytutu Filmowego, współorganiza-

torzy festiwalu objazdowego w poszczególnych miastach, wybierają filmy z repertuaru ostatniej edycji warszawskiego MFF WATCH DOCS. Opracowują też własny program licznych imprez towarzyszących, takich jak spotkania z ekspertami, dyskusje panelowe, forum organizacji pozarządowych, wystawy fotografii, koncerty czy spektakle. Wstęp na wszystkie projekcje filmowe i imprezy towarzyszące jest bezpłatny.

#### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Realizację pokazów filmowych w ramach objazdowego festiwalu należy rozpocząć od nawiązania kontaktu z jego organizatorami i ustalić warunki wypożyczenia filmów.
- Zaproszenie do współpracy lokalnego kina i ustalenie zasad niekomercyjnych, otwartych pokazów dla wszystkich osób zainteresowanych. Taki cykl może się odbyć np. w ramach Dyskusyjnego Klubu Filmowego. Jeżeli w twojej miejscowości nie ma kina, za zgodą organizatorów festiwalu można go zrealizować w dowolnej sali (domu kultury, świetlicy środowiskowej czy szkoły), wyświetlając filmy z rzutnika multimedialnego. Należy wówczas zadbać o wypożyczenie kopii filmu na płycie DVD oraz o odpowiednie nagłośnienie.
- Ustalenie z organizatorami i organizatorkami oraz instytucją udostępniającą salę terminów i godzin pokazów oraz szczegółów technicznych (kto sprawdza bilety, jeśli jest to potrzebne, kto przygotowuje i sprząta salę, kto opiekuje się zaproszonymi gośćmi specjalnymi). Szczegóły te należy omówić zarówno w gronie osób organizujących festiwal, jak i z kierownikiem/kierowniczką kina, w którym odbędą się pokazy.
- Ustalenie listy możliwych do zorganizowania imprez towarzyszących. Mogą to być spotkania z ludźmi zajmującymi się działaniami na rzecz praw człowieka, koncerty muzyczne czy też wystawy. Następnie należy skontaktować się z wybranymi osobami, ustalić z nimi termin i sposób realizacji wybranej imprezy oraz potrzebny sprzęt (muzyczny w przypadku koncertu, umożliwiający ekspozycję zdjęć czy obrazów w przypadku wystawy itd.).
- Promocja festiwalu – przygotowanie informacji i plakatów o realizowanym przedsięwzięciu oraz ich dystrybucja w takich miejscach jak: sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Realizacja festiwalu i imprez towarzyszących.

#### Na co należy zwrócić uwagę

O ile lista filmów o prawach człowieka możliwych do pokazania jest ściśle określona przez organizatorów festiwalu, o tyle imprezy towarzyszące mogą zostać dobrane dowolnie. Warto więc rozejrzeć się w przestrzeni lokalnej społeczności za ludźmi, którzy działają na rzecz praw człowieka i antydyskryminacji, zwłaszcza poprzez działania artystyczne. Można również zaprosić osoby z organizacji zajmujących się prawami człowieka takich jak Helsińska Fundacja

Praw Człowieka lub walczących z poszczególnymi przejawami łamania praw człowieka, np. Fundację La Strada zajmującą się ofiarami handlu ludźmi.

### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji

Filmy związane z tematyką łamania praw człowieka na całym świecie i działania na rzecz ich ochrony zwiększają świadomość odbiorców i odbiorczyń w zakresie występowania przyczyn i skutków poruszanych w nich problemów. Pokazują w sposób mniej lub bardziej bezpośredni, z jakimi trudnościami borykają się ludzie żyjący zwłaszcza w krajach niedemokratycznych. Są to przykładowo: cenzura i brak wolności słowa, blokowanie dostępu do Internetu lub niektórych witryn internetowych, zakaz zgromadzeń, pobicia związane z prezentowaniem odmiennych od większości poglądów politycznych czy religijnych, przemoc ze względu na płeć lub orientację psychoseksualną oraz handel ludźmi.

*Kontakt: Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Jonasz Żak, e-mail: j.zak@prawaczlowieka.pl, tel.: (022) 556 44 73*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- [www.watchdocs.pl](http://www.watchdocs.pl)
- [www.hfhrpol.waw.pl/festival2008/index.php?lang=pl&off=1](http://www.hfhrpol.waw.pl/festival2008/index.php?lang=pl&off=1)

## festiwal praw człowieka

### Opis projektu

Pomysł Festiwalu Praw Człowieka zrodził się w głowach trójki uczniów LXXXI LO im. A. Fredry w Warszawie. Plan stał się możliwy do zrealizowania dzięki szybkiemu zawiązaniu nieformalnej grupy młodzieży, wspieranej przez Fundację Inna Przestrzeń (w tym poprzez użyczenie osobowości prawnej). W inicjatywę zaangażowane są także osoby z innych warszawskich szkół – głównie ze Społecznego Gimnazjum nr 20. i Wielokulturowego Liceum Humanistycznego, gdzie w 2009 roku odbyła się I edycja pod hasłem „Otwórz oczy”.

Głównym celem festiwalu jest zwrócenie uwagi społeczności Warszawy na przypadki łamania praw człowieka. Osoby organizujące imprezę starały się, aby stała się ona miejscem dyskusji, które umożliwi wymianę poglądów, a przede wszystkim konfrontację stereotypów z rzeczywistością. Poruszone zostały na niej między innymi tematy łamania praw człowieka w Tybecie, Rosji i na Białorusi, a także problemy osób homoseksualnych, mniejszości narodowych i etnicznych oraz kobiet w Polsce.

### Organizacja projektu

W ramach festiwalu odbywają się warsztaty, wykłady, projekcje filmów, spotkania oraz wystawy zdjęć. Organizowana jest również „żywa biblioteka”, podczas której można „wypożyczyć” na chwilę tzw. „żywą książkę” (w tej roli m.in. gej, osoba transseksualna, ateistka, ksiądz, mnich tybetański, nauczyciel, filozofka, Żyd, matka szczęśliwej rodziny, Białorusinka, uchodźca czeczeński, Afrykanin, feministka, osoba niepełnosprawna) i dowiedzieć się od niej, dlaczego czuje się dyskryminowana.

#### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Zawiązanie się nieformalnej grupy młodzieży w jednym z liceów oraz nawiązanie kontaktów z młodzieżą z innych szkół, zainteresowaną wspólną realizacją przedsięwzięcia – w tym wypadku Festiwalu Praw Człowieka.
- Ustalenie harmonogramu pracy i podziału zadań w grupie organizującej przedsięwzięcie.
- Nawiązanie współpracy z organizacją pozarządową, która może wspomóc grupę poprzez udzielenie jej osobowości prawnej.
- Ustalenie hasła i motywu przewodniego festiwalu oraz tematów poszczególnych warsztatów, wykładów, projekcji filmów, spotkań i wystaw zdjęć.
- Nawiązanie kontaktu z osobami, które mogłyby poprowadzić poszczególne warsztaty i ustalenie zasad współpracy oraz spraw organizacyjnych (sprzęt i materiały potrzebne do realizacji warsztatów). W przypadku tematyki praw człowieka warto zwrócić się o pomoc i poradę do takich organizacji pozarządowych jak Amnesty International czy Helsińska Fundacja Praw Człowieka.
- Ustalenie miejsca i daty realizacji festiwalu oraz nawiązanie współpracy ze szkołą lub organizacją, która może użyczyć swoich pomieszczeń na czas trwania festiwalu.
- Przygotowanie materiałów promocyjnych oraz ich dystrybucja w szkołach, pubach, ośrodku kultury, kinie i innych miejscach, w których bywa młodzież.
- Realizacja festiwalu.

#### Na co należy zwrócić uwagę

Warto poświęcić czas na identyfikację potrzeb społeczności lokalnej w obszarze brakującej wiedzy czy umiejętności z zakresu praw człowieka. Może się okazać, że istnieje w twoim mieście szczególna potrzeba przypomnienia o prawach osób homoseksualnych, kobiet – ofiar przemocy, osób starszych bądź osób niepełnosprawnych. Wówczas można dostosować program festiwalu do grupy w szczególnie trudnej sytuacji i zająć się jej wsparciem oraz edukacją otoczenia w zakresie poszanowania jej praw.

Do współpracy przy realizacji przedsięwzięcia warto zaprosić lokalne organizacje pozarządowe i inne podmioty zajmujące się tematyką związaną z prawami człowieka ogólnie bądź w szczególności jedną z grup będącej w szczegól-

nie trudnej sytuacji. Może to być szkolne koło Amnesty International czy lokalna organizacja LGBT (Lesbijki, Geje, Osoby Biseksualne i Transseksualne).

Przy organizacji tego typu przedsięwzięcia warto też przyrzeć się ogólnopolskiemu czy też globalnemu kontekstowi i zorganizować wydarzenie np. w czasie trwania kampanii 16 Dni Przeciwko Przemocy Ze Względu na Płeć (pomiędzy 25 listopada a 10 grudnia) lub przy okazji Dnia Praw Człowieka (10 grudnia), Światowego Dnia Walki z AIDS (1 grudnia).

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji**

Festiwal Praw Człowieka jest w swoim założeniu przedsięwzięciem otwartym dla wszystkich osób, które chcą w nim wziąć udział. Jego działania mają charakter edukacyjny oraz promocyjny. Dzięki temu przyczynia się on do poszerzania wiedzy o tym, czym są prawa człowieka, w jaki sposób są łamane i jak można temu zapobiegać. Warto również podkreślić, iż łamanie praw człowieka bardzo często związane jest z dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, orientację psychoseksualną, narodowość czy wyznanie. Oznacza to, że edukacja w zakresie praw człowieka przyczynia się do ograniczania gorszego traktowania osób tylko ze względu na ich przynależność do jednej z grup dyskryminowanej.

*Kontakt: Grzegorz Janiczak, e-mail: festiwalprawczlowieka@gmail.com,  
tel: 0 791 394 758*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.festiwalprawczlowieka.pl](http://www.festiwalprawczlowieka.pl)

## romski pstryk

### **Opis projektu**

Pomysł na projekt Akademii PSTRYK wywodzi się z obserwacji, iż dzieci romskie mają duże trudności z adaptacją w szkole. Często wiąże się to z brakiem lub niewystarczającym poziomem znajomości języka polskiego oraz kompetencji kulturowych (np. silnie zakorzenione tradycje ubioru, zachowania, podział ról społecznych), a także potrzeby poczucia wolności osobistej. To utrudnia adaptację dzieci romskich w szkołach (znane są przypadki wysyłania ich do szkół specjalnych jedynie na podstawie ich pochodzenia etnicznego). Projekt miał na celu pomóc młodym Romom z osiedla Zadział w Szaflarach w pozytywnym i nieschematycznym zaistnieniu w życiu szkolnym.

### **Organizacja projektu**

Dzieci wzięły udział w warsztatach tzw. „fotografii otworkowej”, w ramach których skonstruowały własnoręcznie aparaty fotograficzne z tekturowych pu-

delek po mleku i zrobiły zdjęcia klasowe. Wykonały również w plenerze osiedla ilustracje do wybranej baśni romskiej, które zostały następnie pokazane na objazdowej wystawie. Umożliwiono im też przeprowadzenie miniwarsztatów dla polskich kolegów. W tym celu jedna z sal w Zespole Szkół w Maruszynie Dolnej zostanie przebudowana na wielką *camera obscura*, w której pokazany zostanie ruchomy i kolorowy, ale odwrócony obraz. To właśnie dzieci romskie będą w posiadaniu czarodziejskiej wiedzy, dostępnej tylko niektórym, o tym, jak mając do dyspozycji tylko „tajemnicze pudełko”, zrobić prawdziwe zdjęcie.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Nawiązanie kontaktu z przedstawicielami i przedstawicielkami mniejszości narodowej lub etnicznej (w tym wypadku romskiej) i dogłębne zbadanie ich potrzeb. Celem tego projektu okazało się wsparcie dzieci romskich w ich integracji i adaptacji w polskiej szkole.
- Zaplanowanie metod działań i sposobów ich realizacji wspólnie z przedstawicielami i przedstawicielkami danej mniejszości.
- Nawiązanie kontaktu ze specjalistami i specjalistkami zajmującymi się prowadzeniem warsztatów fotograficznych. Osoby te będą mogły pomóc i doradzić jak zorganizować warsztaty i je poprowadzić.
- Ustalenie warunków technicznych niezbędnych do realizacji warsztatów fotograficznych (zakup odpowiedniego sprzętu, odczynników, papieru, przygotowanie pomieszczenia – ciemni do wywoływania zdjęć).
- Nawiązanie kontaktu ze szkołą, w której warsztaty będą realizowane oraz ustalenie warunków współpracy (m.in. pracy z uczennicami i uczniami) i korzystania z jej pomieszczeń.
- Promocja warsztatów wśród uczennic i uczniów, przeprowadzana w sposób dwutorowy. Nabór dzieci romskich chętnych do wzięcia udziału w warsztatach z fotografii otworkowej przy jednoczesnym zachęceniu ich polskich rówieśników do uczestnictwa w projekcie.
- Realizacja warsztatów.

### Na co należy zwrócić uwagę

Najważniejszą czynnością, która została także podkreślona powyżej, jest ustalenie, jakie są FAKTYCZNE potrzeby osób z mniejszości narodowej czy etnicznej, na rzecz której chcemy działać.

Dużo czasu przy realizacji tego typu projektu może pochłonąć zdobycie zaufania osób, z którymi chcesz pracować. Zanim jednak zaczniesz starania o pozyskanie zaufania, powinieneś/powinnaś odpowiedzieć sobie na pytanie, dlaczego akurat z tą grupą chcemy działać. Przyjrzenie się swojej motywacji i eliminacja litości czy próby „uszcześliwiania na siłę”, a także nawiązanie partnerskiej relacji pomoże ci w dobrej realizacji projektu.

Należy okazać szacunek i akceptację dla zasad panujących w kulturze danej mniejszości etnicznej czy narodowej oraz zadbać o to, aby były one respektowane w trakcie realizacji projektu.

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe**

Z doświadczenia osób zajmujących się edukacją międzykulturową wynika, iż działania integracyjne poprzez sztukę mają w sobie duży potencjał łączenia ludzi, nawiązywania kontaktów i tworzenia przestrzeni do wzajemnego poznawania się i akceptacji. Dzięki działaniom artystycznym współpraca pomiędzy dziećmi odbywa się na neutralnym gruncie. Atmosfera wspólnego tworzenia i odkrywania przyczyni się do nawiązania bliższych kontaktów przez dzieci romskie i polskie. To z kolei ułatwi obu grupom wspólne egzystowanie na gruncie szkolnym. Dodatkowo projekt jest tak skonstruowany, aby to dzieci romskie uczyły swoich polskich rówieśników i rówieśniczki czegoś nowego, tajemniczego i wręcz magicznego. To przyczyni się do wzrostu szacunku obu grup wobec siebie.

*Kontakt: Stowarzyszenie Edukacji i Postępu STEP w Warszawie, Marta Kotlarska, e-mail: [mkotlarska@akademiapstryk.pl](mailto:mkotlarska@akademiapstryk.pl), tel.: (022) 617 68 06*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.akademiapstryk.pl/art/218](http://www.akademiapstryk.pl/art/218)

## **w sąsiednich kadrach – Polacy i Czesi o sobie w komiksie**

### **Opis projektu**

Projekt realizuje CENTRALA Central Europe Comics Art. Jest to konkurs na najlepszy komiksowy reportaż „W sąsiednich kadrach – Polacy i Czesi o sobie” przedstawiający rzeczywiste zdarzenie i towarzyszące mu okoliczności. Autor(ka) powinien/powinna opowiedzieć o czymś, czego był(a) świadkiem lub czego przebieg zna z relacji innych osób lub dokumentów. Tematyka ma nawiązywać do współczesnych lub historycznych relacji polsko-czeskich, przy jednoczesnym zachowaniu realistycznej fabuły (bez częstych dla komiksu elementów fantastycznych czy bajkowych).

### **Organizacja projektu**

Czas na nadesłanie prac na konkurs określono na dwa i pół miesiąca. Następnie zebrało się jury składające się z osób narodowości polskiej i czeskiej, które wybrało 3 prace, przyznając im nagrody główne. Wyniki konkursu zostały



ogłoszone na stronie internetowej. Następnie zwycięskie komiksy przetłumaczono na język polski i czeski, a ich autorów i autorki poproszono o umieszczenie dwujęzycznych dialogów w swoich pracach. Wszyscy zwycięzcy i zwyciężczynie konkursu zostali dodatkowo zaproszeni na 3-dniowy pobyt na Międzynarodowym Festiwalu Komiksu „KOMIKSFEST!” w Pradze, gdzie odbyła się wystawa ich prac razem z esejami komiksowymi oraz premiera antologii „W sąsiednich kadrach – Polacy i Czesi o sobie w komiksie”. CENTRALA oraz organizatorzy „KOMIKSFESTU!” pokryli koszty przejazdu pociągiem w obie strony, nocleg oraz wstęp na wszystkie imprezy festiwalowe.

#### **Najważniejsze etapy realizacji projektu**

- Opracowanie koncepcji konkursu, w tym tematu, terminu realizacji oraz regulaminu.
- Pozyskanie sponsorów nagród dla zwycięzców i zwyciężczyń konkursu. Warto w tym celu nawiązać kontakty z przedstawicielami i przedstawicielkami branży komiksowej i wydawniczej lub podmiotami organizującymi targi komiksów.
- Ustalenie składu komisji konkursowej.
- Opracowanie materiałów promocyjnych: plakatu, ulotki i informacji prasowej.
- Ogłoszenie konkursu na stronie internetowej i w mediach oraz dystrybucja materiałów promocyjnych. Do promocji konkursu warto zaprosić jego sponsorów i sponsorki.
- Nabór prac konkursowych. Należy zadbać o właściwe przechowywanie nosisników, na których zostaną nadesłane prace.
- Zorganizowanie posiedzenia komisji. Warto zadbać o wcześniejsze dostarczenie jej prac. To pozwoli komisji na zapoznanie się z nadesłanymi materiałami, a w konsekwencji znacznie usprawni i przyspieszy pracę na posiedzeniu.
- Ogłoszenie wyników konkursu na stronie internetowej i w mediach.
- Zorganizowanie uroczystego wręczenia nagród.

#### **Na co należy zwrócić uwagę**

Warto dołożyć wszelkich starań, aby dobrać ciekawą i wartościową z punktu widzenia potencjalnych odbiorczyń i odbiorców tematykę konkursu. Można rozważyć dotarcie nie tylko do tych, którzy zajmują się komiksem profesjonalnie lub amatorsko, lecz także do osób chcących wziąć udział w przedsięwzięciu, gdyż mają coś ciekawego do przekazania.

Należy zadbać o to, aby - w przypadku przedsięwzięcia mającego na celu ukazanie relacji między dwoma różnymi narodami - do komisji zaprosić osoby reprezentujące obie narodowości.



### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe i etniczne

Projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na narodowość poprzez umożliwienie Czechom i Polakom wypowiedzenia się na temat ich codziennych relacji. Poprzez przetłumaczenie wybranych prac na języki polski i czeski daje też możliwość ich prezentacji w obydwu krajach. Skonfrontowanie osobistej postawy czytelnika/czytelniczki wobec relacji czesko-polskich z wypowiedziami autorek i autorów pozwoli na subiektywizację własnych przekonań i uzyskanie szerszego spojrzenia na kontekst tych relacji.

*Kontakt: CENTRALA Central Europe Comics Art, e-mail: centrala.pl@gmail.com, centrala.ceca@wp.pl*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.centrala.org.pl](http://www.centrala.org.pl)

## akademia twórczej aktywności

### Opis projektu<sup>7</sup>

Projekt realizowany jest przez Stowarzyszenie KARAN w Warszawie i Radomiu od 2004 roku. Jego celem jest kreowanie pozytywnego wizerunku starości oraz zapewnienie jej równoprawnej pozycji wśród innych etapów życia człowieka. Program umożliwi osobom starszym poprawę jakości życia oraz pełny udział w kulturze i życiu społecznym. Kulturowanie przez nich różnorodnych form życia towarzyskiego ma za zadanie zapobieganie zamknięciu się na świat oraz ograniczaniu kontaktów międzyludzkich jedynie do najbliższej rodziny. Działania Akademii zmierzają do zaspokojenia naturalnej potrzeby rozwoju życia osobistego i zdobywania doświadczeń społecznych, co sprzyja poprawie samopoczucia, zwiększa zapał do pokonywania codziennych trudności oraz zachęca do podjęcia inicjatywy. Jak piszą organizatorzy i organizatorki projektu: „Chcemy, by starość była bardziej aktywna, zdrowsza, zamożniejsza, po prostu szczęśliwsza”.

Adresatami i adresatkami programu są przede wszystkim osoby starsze, mieszkające na terenie Warszawy i Radomia. Projekt skierowany jest również do dzieci uczęszczających do świetlic socjoterapeutycznych stowarzyszenia oraz młodzieży - zarówno tej, która przebywa w ośrodku rehabilitacyjno-readaptacyjnym, lecząc się z uzależnienia od środków psychoaktywnych, jak i tej, która pomyślnie zakończyła leczenie i obecnie mieszka w hostelu. To młodzi ludzie pochodzący ze środowisk, w których często brakuje prawidłowego wzor-

<sup>7</sup> Opis projektu pochodzi ze strony internetowej Stowarzyszenia Karan [www.karan.pl](http://www.karan.pl) (16.02.2009).

ca dziadka i babci oraz właściwych relacji międzypokoleniowych. Członkowie i członkinie akademii mogą wypełnić tę lukę.

### Organizacja projektu

Akademia ma zachęcić zarówno osoby starsze, by włączyły się w pracę na rzecz młodego pokolenia, jak i dzieci oraz młodzież do działania na rzecz seniorów i senierek. Osoby starsze same dokonują wyboru zadań, które będą wykonywać (m.in. pomoc w odrabianiu lekcji, czytanie książek, prowadzenie wykładów itp.). Dzieci i młodzież natomiast angażują się w organizację spotkań integracyjnych i artystycznych. W ramach projektu realizowane są działania samopomocowe (warsztaty integracyjne z dziećmi i młodzieżą, zajęcia tematyczne czy wycieczki krajoznawcze) oraz imprezy okolicznościowe, m.in. z okazji świąt czy Andrzejek, w których biorą udział dzieci, młodzież i osoby starsze.

### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Nawiązanie kontaktu z organizacjami pozarządowymi pracującymi z seniorami i seniorkami (np. Uniwersytet Trzeciego Wieku) oraz dziećmi i młodzieżą w trudnej sytuacji życiowej (np. uczęszczającymi do świetlicy socjoterapeutycznej).
- Rozpoznanie potrzeb obu organizacji pod kątem ewentualnej przyszłej współpracy pozwoli zbadać, jakiego typu działania są możliwe i potrzebne do zrealizowania. Następnie wspólnie z osobami, które będą zaangażowane w przedsięwzięcie, można ustalić wstępny harmonogram działań.
- Pierwsze spotkanie dzieci i młodzieży z seniorami i seniorkami. Warto na nie przygotować proste gry integracyjne, które pozwolą lepiej się poznać w luźnej atmosferze.
- Tematyka oraz częstotliwość kolejnych spotkań powinny być ustalone wspólnie przez osoby uczestniczące w zajęciach. Należy zadbać o to, aby każda z nich mogła się wypowiedzieć oraz przedstawić swoje opinie i zainteresowania.

### Na co należy zwrócić uwagę

Aby projekt miał większe szanse powodzenia, należy zadbać o podmiotowe traktowanie wszystkich jego uczestników i uczestniczek. Program działań powinien być wspólnie ustalany i modyfikowany w miarę potrzeb.

Praca z dziećmi i młodzieżą, które są w trudnej sytuacji rodzinnej oraz z osobami starszymi, nierzadko samotnymi i żyjącymi w poczuciu krzywdy, wymaga dobrego przygotowania socjoterapeutycznego. Należy zadbać więc o kompleksowe przeszkolenie kadry zaangażowanej w przedsięwzięcie.

Na dalszym etapie projektu można rozważyć wspólne działania dzieci i osób starszych na rzecz innych grup wykluczanych. To będzie jednak wy-

magają zdobycia przez grupę doświadczenia we wspólnej pracy i pozyskania wzajemnego zaufania.

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na wiek**

Projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na wiek poprzez umożliwienie osobom starszym wykorzystania i zaprezentowania swoich umiejętności i wiedzy oraz podzielenia się bogatym doświadczeniem. Seniorzy i seniorki często nie tylko są postrzegani jako beneficjenci/ beneficjentki i odbiorcy/odbiorczynie działań, lecz także traktowani są przez otoczenie jako osoby wysuwające roszczenia i wymagające opieki. Dając im okazję do udzielenia pomocy i wsparcia młodszym osobom, organizatorzy i organizatorki akademii przyczyniają się do podniesienia ich poczucia własnej wartości.

*Kontakt: Stowarzyszenie KARAN, e-mail: [karan@karan.pl](mailto:karan@karan.pl), tel.: (022) 618 65 97*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.karan.pl](http://www.karan.pl)

## teatr osób niepełnosprawnych

### **Opis projektu**

„Teatr osób niepełnosprawnych” to projekt zrealizowany przez Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki” w 2007 roku. Organizacja działa od 1999 roku na rzecz środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, a jedną z form jej działalności są warsztaty teatralne. Zostały one wykorzystane również w ramach tego przedsięwzięcia w pracy z osobami niepełnosprawnymi, które miały okazję zaprezentować efekty projektu podczas spektakli.

### **Organizacja projektu**

W ramach projektu zostały zrealizowane dwa cykle warsztatowe, w których brały udział osoby niepełnosprawne ruchowo i intelektualnie. Zajęcia odbywały się przy wykorzystaniu metod wypracowanych przez stowarzyszenie: skupianie się na pracy zespołowej oraz śmiało odkrywanie i rozwijanie talentów artystycznych i indywidualnych zdolności. Jak piszą organizatorzy i organizatorki przedsięwzięcia na swojej stronie internetowej: „Prowadzący zajęcia posługują się różnymi technikami aktorskimi, wykorzystują różne środki sceniczne – pracę nad ciałem i głosem, ćwiczenia interpretacyjne, animację przedmiotu, taniec i śpiew. W przypadku grupy niesłyszących zajęcia warsztatowe oparte są o sztukę pantomimy i teatru ruchu”<sup>8</sup>. Wypracowane spektakle

<sup>8</sup> Zobacz: [www.teatrgrodzki.pl/projekty/teatr\\_niepelnospr/o\\_projekcie.html](http://www.teatrgrodzki.pl/projekty/teatr_niepelnospr/o_projekcie.html) (17.12.2009).

poświęcone były m.in. uzależnieniom. Podczas Beskidzkiego Świąta Małych i Dużych w Polskim Związku Głuchych w Bielsku Białej jedna z grup, w skład której wchodziły osoby niesłyszące z całego regionu, zamigłała piosenkę „Rozmowa ciszy”.

#### Najważniejsze etapy realizacji projektu

- Nawiązanie kontaktu z osobami zajmującymi się prowadzeniem warsztatów teatralnych dla osób niepełnosprawnych. Zdecydowanie godny polecenia jest Teatr Grodzki. Promocja podejmowanych działań w społeczności lokalnej może się odbyć poprzez opracowanie, druk oraz dystrybucję plakatów i ulotek informujących o naszych działaniach. Warto więc zadbać o dotarcie do instytucji, takich jak warsztaty terapii zajęciowej czy szkoły integracyjne, w których na co dzień bywają osoby niepełnosprawne.
- Realizacja pierwszych spotkań z grupą, które mogą mieć charakter bardziej integracyjny i w trakcie których należy wspólnie rozważyć tematykę spektaklu, który potem zostanie zrealizowany.
- Praca nad scenariuszem spektaklu (w tym warsztaty teatralne) i realizacja prób.
- Promocja i wystawienie spektaklu.

#### Na co należy zwrócić uwagę

Opisany projekt realizowany przez „Teatr Grodzki” autorskimi i profesjonalnymi metodami, opracowanymi i sprawdzonymi przez stowarzyszenie w trakcie wieloletniej praktyki. Jego realizacja w tak zaawansowanej formie może więc być niemożliwa. Chodzi jednak o podkreślenie wagi angażowania osób niepełnosprawnych do działań kulturalnych, w tym integracyjnych, czyli takich, w których razem biorą udział zarówno osoby sprawne, jak i niepełnosprawne.

Osoby niepełnosprawne warto angażować w działalność teatrów amatorskich i zachęcać je do brania udziału w warsztatach i spektaklach teatralnych. Podczas takich projektów należy zadbać o zajęcia integracyjne, które ułatwią pokonanie pierwszej bariery lęku czy niepewności zarówno w ludziach niepełnosprawnych, jak i sprawnych.

#### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność

Przedstawione działania przeciwdziałają dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w sposób komplementarny. Zaangażowanie w pracę sceniczną osób niepełnosprawnych przynosi wzrost ich kompetencji społecznych, umiejętności interpersonalnych, asertywności, komunikowania się oraz ogólnej sprawności. Pozwala nabyć umiejętności wyrażania siebie i swoich potrzeb. Widzowie oraz osoby w inny sposób zaangażowane w przedsięwzięcie zostają bezpośrednio skonfrontowane ze stereotypem osoby niepełnosprawnej. Styka-

ją się z aktywnymi, twórczymi i samodzielnyimi ludźmi, którzy nie tylko realizują siebie, ale również robią coś dla innych.

*Kontakt: Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Maria Schejbal, e-mail: maria@teatrgrodzki.pl, tel.: (033) 497 56 55.*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.teatrgrodzki.pl](http://www.teatrgrodzki.pl)

## projekcja filmu „Przełamując ciszę”

### Opis projektu<sup>9</sup>

Dokument „Przełamując ciszę” prezentuje autentyczne historie kobiet z 6 krajów Europy Środkowej i Wschodniej (Polska, Litwa, Słowacja, Mołdawia, Gruzja i Ukraina), które dzielą się z widzami swoimi życiowymi doświadczeniami w sferze praw reprodukcyjnych i seksualnych<sup>10</sup>. Wyraźnie pokazuje przypadki łamania praw kobiet i ich skutki: aborcję, ciężę nastolatek czy epidemię HIV i AIDS. W polskiej części wypowiadają się m.in. osoby, które doświadczyły skutków restrykcyjnej ustawy antyaborcyjnej (Alicja Tysiąc i Barbara Wojnarowska) oraz inne kobiety zaangażowane w walkę o swoje prawa. Autorki filmu mają nadzieję, że pomoże on zwiększyć świadomość na temat poruszanych kwestii w krajach europejskich, a tym samym uniknąć w przyszłości podobnych dramatów, które nie miałyby miejsca, gdyby politycy właściwie wywiązywali się ze swoich zobowiązań wobec społeczeństwa.

### Organizacja projektu

Pokazy filmu organizowane są przez związek Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, który planuje wyjazdowe projekcje dokumentu. W związku z tym poszukuje osób (a także organizacji, klubów studenckich i kin studyjnych) w całej Polsce, zainteresowanych współpracą przy organizacji przedsięwzięcia w swoich miastach. Działania zakładają 60-minutową projekcję filmu oraz dyskusję ze znanymi osobami po jego obejrzeniu. Szczegóły do ustalenia po kontakcie z Federacją.

<sup>9</sup> Opis filmu pochodzi ze strony internetowej Federacji [www.federa.org.pl](http://www.federa.org.pl) (19.12.2009).

<sup>10</sup> „**Prawa reprodukcyjne** obejmują te prawa człowieka, które opierają się na uznaniu: fundamentalnego prawa wszystkich par i jednostek do swobodnego i odpowiedzialnego decydowania o tym, ile, kiedy i w jakich odstępach czasu chcą mieć dzieci, jak również ich prawa do informacji i środków umożliwiających osiągnięcie tego celu; prawa do możliwie najlepszego zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego; prawa do podejmowania decyzji w sprawach reprodukcji w sposób wolny od dyskryminacji, przymusu i przemocy”. [w:] *Prawa i zdrowie reprodukcyjne i seksualne*. Przewodnik, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Warszawa 2001

**Najważniejsze etapy realizacji projektu**

- Kontakt z Federacją i ustalenie zasad pokazu filmu. Przy tego typu działaniach warto wcześniej nawiązać kontakt z lokalnym kinem.
- Zaproszenie do współpracy lokalnego kina i ustalenie zasad niekomercyjnego, otwartego pokazu dla wszystkich chętnych osób. Taki pokaz może się odbyć np. w ramach Dyskusyjnego Klubu Filmowego lub festiwalu filmowego – o ile dane kino takowy organizuje. Jeżeli w twojej miejscowości nie ma kina, za zgodą Federacji pokaz można zrealizować w dowolnej sali (domu kultury, świetlicy środowiskowej czy szkoły), wyświetlając film z rzutnika multimedialnego. Należy wówczas zadbać o wypożyczenie kopii filmu na płycie DVD oraz o odpowiednie nagłośnienie.
- Zaangażowanie w projekt lokalnej organizacji pozarządowej zajmującej się prawami kobiet. Warto poprosić jej przedstawiciela lub przedstawicielkę o wygłoszenie krótkiego wprowadzenia do filmu. Można również spróbować zorganizować spotkanie z twórczyniami dokumentu przed pokazem lub po nim.
- Ustalenie daty i godziny pokazu oraz szczegółów technicznych (kto sprawdzi bilety, jeśli jest to potrzebne, kto przygotowuje i sprząta salę, kto opiekuje się zaproszonymi gośćmi specjalnymi). Należy je omówić zarówno w gronie osób organizujących pokaz, jak i z kierownikiem/kierowniczką kina, w którym odbędzie się projekcja.
- Promocja pokazu – przygotowanie informacji i plakatów o realizowanym przedsięwzięciu oraz ich dystrybucja w takich miejscach jak: sklep, apteka, ośrodek zdrowia, dom kultury, szkoła czy przedszkole.
- Realizacja pokazu, w tym krótkiego wykładu wprowadzającego do filmu oraz przeprowadzenie dyskusji po jego projekcji.

**Na co należy zwrócić uwagę**

Pokaz filmu poświęcony tematyce zdrowia reprodukcyjnego może stworzyć okazję do zainicjowania dyskusji o prawach człowieka (w tym kobiet) w społeczności lokalnej. Warto więc zadbać o staranne przygotowanie się do pokazu oraz wygłoszenie prelekcji zachęcającej do podjęcia tego tematu.

Temat aborcji jest w Polsce bardzo kontrowersyjny i należy liczyć się z tym, iż jego wywołanie będzie budziło różne emocje, w tym również protesty. Warto zadbać o ustalenie podstawowych zasad porządkowych z instytucją, w której odbędzie się pokaz na wypadek pojawienia się osób, które mogłyby chcieć przeszkodzić w organizacji spotkania lub zakłócić jego przebieg.

W przypadku realizacji pokazów filmowych dobrze jest sprawdzić, czy w społeczności lokalnej nie działają osoby lub grupy zajmujące się tego typu inicjatywami. Warto zaprosić je do współpracy, bo z reguły są to ludzie posiadający duże doświadczenie w organizacji takich imprez.

### W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji

Organizacja pokazu filmu dotyczącego łamania praw reprodukcyjnych i seksualnych przyczynia się do nagłaśniania tego problemu. Dokument ilustruje prawdziwe sytuacje i dramaty kobiet, które zostały pozbawione wyboru decydowania o swoim życiu. Dzięki temu przybliżyła tę trudną tematykę i prezentuje ją z perspektywy osób, których prawa nie były przestrzegane. Realizacja tego typu działań przyczynia się do wzbudzenia refleksji w odbiorcach/odbiorczyniach oraz zachęca do zajęcia stanowiska wobec poruszanych kwestii. Przełamuje tym samym obojętność i milczenie wokół tematu aborcji, co umożliwiła podjęcie merytorycznej dyskusji na temat skutków obecnie funkcjonującego prawa.

*Kontakt: Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, e-mail: biuro@federa.org.pl, tel.: (022) 635 93 95*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

■ [www.federa.org.pl](http://www.federa.org.pl)

## a'capella – łączy ludzi

### Opis projektu<sup>11</sup>

Projekt „A'capella – łączy ludzi” realizowany jest w toruńskiej dzielnicy Wrzosy w ramach ogólnopolskiego konkursu dotacyjnego „Seniorzy w akcji”. Organizuje go Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e” ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Animatorką przedsięwzięcia jest Elżbieta Kobyłecka, która prowadzi m.in. warsztaty z emisji głosu, dyrygentury chóralnej, gry zespołowej na instrumentach oraz różnorodnej metodyki w zakresie edukacji muzycznej. Projekt zakłada m.in. zaangażowanie osób powyżej 55 roku życia, które jeszcze nie działają w żadnej organizacji i nie mają doświadczenia w przygotowywaniu wniosków o dotacje, do opracowania pomysłu na działanie we współpracy z lokalną organizacją pozarządową.

### Organizacja projektu

Projekt zakłada utworzenie czterogłosowego chóru mieszanego a'capella, w którym czterdzieści osób w różnym wieku, o podobnych zainteresowaniach i umiejętnościach będzie mogło rozwijać swoje zdolności muzyczne. W jego ramach organizowane jest ognisko integracyjne ze śpiewami, zabawami i grami, w trakcie którego grupa będzie miała okazję lepiej się poznać. Przez następne dwa miesiące odbywać się będą warsztaty wokalne z emisji głosu i nauki wielogłosowych utworów a'capella. Zostaną także zaprojektowane stroje dla osób

<sup>11</sup> Opis projektu na podstawie strony internetowej [www.seniorzyw akcji.pl](http://www.seniorzyw akcji.pl) (17.12.2009).



biorących udział w przedsięwzięciu. Kolejnym etapem mają być warsztaty mistrzowskie z zaproszonym kompozytorem, a na zakończenie projektu odbędzie się występ podsumowujący pracę chóru.

### **Najważniejsze etapy realizacji projektu**

- Nawiązanie kontaktu z osobami w różnym wieku, które chcą śpiewać w chórze. W tym celu można przygotować krótką informację, a następnie powielić ją i rozwiesić w lokalnych sklepach, ośrodku kultury, aptece, szkole, przedszkolu, klubie seniora czy kawiarni.
- Nawiązanie kontaktu z instytucją lub organizacją, która może udostępnić salę na próby chóru. Należy spróbować zaprosić do współpracy ośrodki kultury, kino lub teatr.
- Przygotowanie pierwszego spotkania, które będzie miało charakter integracyjny. Poinformowanie wszystkich chętnych osób o jego miejscu i godzinie oraz przewidywanym programie. Już w jego trakcie można wspólnie ustalić szczegóły dotyczące kolejnych spotkań.
- Organizacja warsztatów podnoszących jakość emisji głosu i śpiewu. Do ich poprowadzenia należy zaprosić specjalistę/specjalistkę. Warto go/jej poszukać w społeczności lokalnej lub zaprosić kogoś z innego miasta. W przypadku braku środków na honorarium można zaproponować wymianę usług, tzn. osoba prowadzi dla nas warsztaty, a my dla niej organizujemy koncert.
- Seria koncertów dla osób mieszkających w naszej okolicy.
- Promocja chóru i wyjazdy na koncerty poza naszą miejscowość.

### **Na co należy zwrócić uwagę**

Przy realizacji tego typu projektu szczególnie ważne będzie odpowiednie jego promocja, dzięki której trafi on do wszystkich potencjalnie zainteresowanych śpiewaniem w chórze. Należy pamiętać o tym, że mogą to być osoby, które nigdy wcześniej nie ujawniały talentu wokalnego, więc akcja informacyjna powinna być tak zorganizowana, aby dać jasno do zrozumienia, że projekt jest otwarty dla wszystkich osób.

### **W jaki sposób projekt przeciwdziała dyskryminacji**

Projekt, w którym ludzie powyżej 55 roku życia inicjują i realizują działania, przyczynia się do przywracania im wiary w swoje możliwości oraz polepsza ich wizerunek w oczach młodszych osób. Przełamuje również stereotyp osoby starszej jako wymagającej opieki i roszczeniowej. Zachęca do podjęcia inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej innych seniorów i inne seniorki. W efekcie czują się oni bardziej potrzebni, częściej wychodzą z domu, spotykają się z ludźmi w różnym wieku oraz mają okazję do zaprezentowania swojej siły, umiejętności i wagi doświadczenia.

*Kontakt: Elżbieta Kobyłecka, e-mail: ekob.cad@wp.pl*

Więcej informacji znajdziesz tutaj:

- [www.seniorzywakcji.pl](http://www.seniorzywakcji.pl)



# 4

## zajęcia edukacyjne przeciwdziałające dyskryminacji

Marzanna Pogorzelska



## uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów

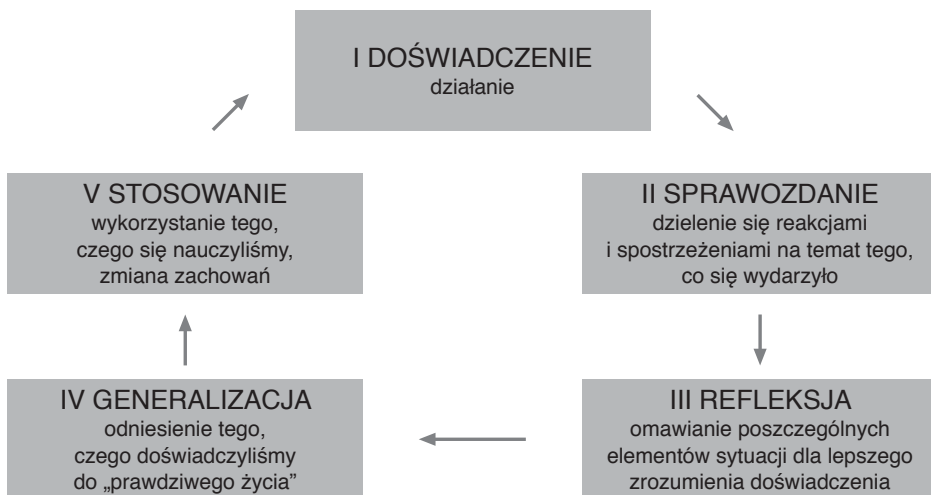
Przedstawione poniżej propozycje warsztatów skierowane są do społeczności lokalnej – mogą być realizowane zarówno w pracy z młodzieżą, jak i z dorosłymi, w instytucjach oświaty formalnej i nieformalnej, a także podczas szkoleń pracowników i pracowniczek lokalnych instytucji. Celem zajęć jest przybliżenie uczestnikom i uczestniczkom przyczyn i skutków zjawiska dyskryminacji, uświadomienie jej występowania w lokalnej społeczności oraz zachęta do podjęcia konkretnych działań na rzecz pozytywnej zmiany.

Zajęcia mają formę warsztatów, podczas których uczymy przez doświadczenie – angażujemy uczestników i uczestniczki do konkretnych działań, odwołujemy się do ich emocji, opinii i sposobów reagowania na określone sytuacje oraz korzystamy z ich własnych doświadczeń i kompetencji, stosując różnorodne metody aktywizujące. Ćwiczenia pozwalają na całościowe podejście do poruszanych kwestii, tzn. dostarczają wiedzy (czym są stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja) oraz kształtują umiejętności (aktywne słuchanie, obrona własnego zdania, dyskusowanie, krytyczne myślenie, współpraca i rozwiązywanie konfliktów) i postawy (docenianie różnorodności, empatia w stosunku do grup dyskryminowanych i zaangażowanie na rzecz pozytywnej zmiany w środowisku). Poniższy schemat ilustruje sposób, w jaki realizowane są poszczególne ćwiczenia<sup>1</sup>. W scenariuszach znajdziesz dokładny opis działań w poszczególnych fazach (doświadczenie, sprawozdanie, refleksja, generalizacja i stosowanie).

W zakresie treści każdy z trzech warsztatów składa się z następujących części:

- wprowadzenie – powitanie, umożliwienie członkom i członkiniom grupy wzajemne poznanie się,
- ćwiczenia pozwalające uczestnikom i uczestniczkom zarówno doświadczyć, czym jest dyskryminacja, jak i zdobyć wiedzę na temat jej możliwych przyczyn i skutków,
- diagnoza własnych doświadczeń i lokalnych zjawisk związanych ze stereotypizacją, uprzedzeniami i dyskryminacją,

<sup>1</sup> *Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, praca zbiorowa, Warszawa 2005, s. 43.



- praca nad sposobami przeciwdziałania powyższemu zjawiskom poprzez działania w środowisku lokalnym.

Zajęcia według scenariuszy stanowią odrębne całości, co nie wyklucza realizacji wszystkich trzech scenariuszy z jedną grupą – w takiej sytuacji można pominąć niektóre elementy ćwiczeń, np. jeżeli grupa zidentyfikuje mniejszości czy grupy dyskryminowane w swoim środowisku podczas warsztatu wg scenariusza pierwszego, tę część można pominąć, realizując warsztat drugi czy trzeci.

## przygotowanie się do warsztatów

Przed zajęciami dokładnie przeczytaj scenariusz i postaraj się wyobrazić sobie realizację poszczególnych jego części. Przygotuj materiały pomocnicze – do niektórych ćwiczeń potrzebne będą nietypowe, choć łatwe do zdobycia materiały. Użycie takich „rekwizytów” zwiększa zainteresowanie ćwiczeniem, które nierzadko pozostaje w pamięci na długo po zakończeniu warsztatów. Zorientuj się, jaka będzie liczebność i specyfika grupy. W oparciu o te informacje możesz zmodyfikować niektóre części, dostosowując je do profilu uczestników i uczestniczek. W scenariuszach znajdziesz konkretne wskazówki dotyczące tego, jak ich zachęcać do refleksji i dyskusji oraz w jaki sposób mogą oni odnosić doświadczenia z ćwiczeń do ich własnego życia. Ponadto, czerwonym wykrzyknikiem oznaczone są dodatkowe sugestie oraz propozycje zastosowania rezultatów pracy warsztatowej w środowisku lokalnym. Nierzadko zdarza się, że podczas zajęć poziom energii w grupie spada, widzisz zniechęcenie i zmęczenie. Przygotuj przed zajęciami kilka ćwiczeń energetyzujących (znajdziesz je w pozycjach umieszczonych w bibliografii) i przeprowadź je podczas dodatkowej krótkiej przerwy.

## prowadzenie warsztatów

Prowadząc warsztaty, warto wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- Na początku zajęć sformułuj z grupą zasady współpracy, które możecie spisać w formie KONTRAKTU (np. wypowiedanie się na temat, nieprzerywanie, aktywny udział, punktualność, swoboda wypowiedzi, prawo do odmowy udziału, jeżeli w danej sytuacji czujemy się niekomfortowo, dyskusja na argumenty zamiast ataków personalnych, nieobrażanie kogokolwiek, niedyskutowanie o wartościach, wyłączanie telefonów komórkowych, uważne słuchanie). Zasady współpracy – kontrakt umieśćcie w widocznym miejscu sali.
- Podczas warsztatów często będziesz dzielić uczestników i uczestniczki na mniejsze zespoły. Warto więc przed zajęciami zapoznać się z różnymi technikami dzielenia na grupy (znajdziesz je w pozycjach umieszczonych w bibliografii).
- Stwórz atmosferę, w której uczestnicy i uczestniczki będą się czuć bezpiecznie. Bądź przyjazna/ y, wspieraj ich, używaj zrozumiałego języka, daj możliwość wypowiedzi wszystkim chętnym i doceniaj wszystkie głosy. Jednocześnie nie poddawaj nikogo presji mówienia bądź robienia czegoś, z czym się nie zgadza. Traktuj grupę z szacunkiem.
- Upewnij się, że twoje instrukcje są zrozumiałe.
- Pamiętaj, że celem ćwiczeń nie jest dojście do momentu, w którym wszyscy zgadzają się ze sobą, ale pobudzenie do dyskusji, kształtowanie umiejętności słuchania i wyrażania swoich opinii.
- Nie skupiaj się na efekcie końcowym. Zwracaj uczestnikom i uczestniczkom uwagę, że równie ważny jak efekty końcowe jest sam proces dochodzenia do rozwiązań, bo właśnie wtedy zachodzą relacje z innymi, dzięki którym możemy konfrontować nasze poglądy i postawy.
- Unikaj jedynych słusznych i właściwych odpowiedzi. Rozmawiacie o sprawach skomplikowanych, więc trudno o proste rozwiązania. Nie narzucaj swoich poglądów, nie wydawaj sądów na temat opinii prezentowanych podczas dyskusji, nawet tych bardzo kontrowersyjnych. Zachęcaj grupę do dyskusji o nich.
- Bądź uważna/ y, wsłuchuj się w wypowiedzi i obserwuj mowę ciała uczestników i uczestniczek. Pozwoli ci to odpowiednio reagować w sytuacjach trudnych dla niektórych osób.
- Odwołuj się do własnych doświadczeń lub wydarzeń bieżących związanych z tematem. Może to być szczególnie pomocne w sytuacjach, gdy grupa nie uczestniczy aktywnie w dyskusji.
- Bądź elastyczna/ y. Modyfikuj proponowane ćwiczenia w zależności od charakteru grupy, jej potrzeb i przebiegu sesji.

- Podczas warsztatów często mamy do czynienia z tematami kontrowersyjnymi, w związku z tym mogą pojawiać się konflikty. Weź pod uwagę, że to, w jaki sposób będziecie je rozwiązywać, stanowi bardzo ważny element pracy, bo powinien uczyć doceniania różnic poglądów i dochodzenia do rozwiązań.
- W razie konfliktu podczas zajęć pamiętaj, że to przede wszystkim ty musisz zachować spokój. Postaraj się o otwarte omówienie sytuacji problemowej, ale unikaj długich dyskusji z jedną osobą z grupy. W tej sytuacji lepsza będzie rozmowa w czasie przerwy w cztery oczy. Strategie rozwiązywania konfliktów znajdziesz w pozycjach wymienionych w bibliografii.
- Pamiętaj, że w wielu trudnych sytuacjach nieocenione może być twoje poczucie humoru!
- Podczas podsumowania zajęć wyraż swoją opinię dotyczącą warsztatów, pozwól uczestnikom i uczestniczkom wypowiedzieć się na temat tego, czego się nauczyli.
- **Sprawą kluczową jest twoja własna postawa – musisz wierzyć w to, co mówisz, być osobą szczerą i autentyczną, a swoją postawą zaświadczać o wyznawanych poglądach.**

Metody zastosowane podczas zajęć:

- praca w grupie – pozwala na połączenie doświadczeń i umiejętności kilku osób, uczy współdziałania i odpowiedzialności oraz rozwija kompetencje komunikacyjne. Zachęcaj do pracy, ale interweniuj tylko kiedy zostaniesz o to poproszona/ y. Podczas warsztatów uczestnicy i uczestniczki dzieleni są na mniejsze zespoły czasami kilka razy – zadбай, aby za każdym razem ich skład był inny (możesz zastosować różne techniki podziału na grupy).
- burza mózgów – dostarcza wielu pomysłów i pozwala na nieskrępowaną twórczość uczestników i uczestniczek. Po sformułowaniu tematu, poprosz grupę (wszystkich lub w zespołach) o podawanie propozycji, spisuj każdą z nich w widocznym miejscu (lub poleć, aby spisywano je w zespołach), ale nie komentuj i nie oceniaj propozycji zanim wszystkie nie zostaną podane. Poinformuj uczestników i uczestniczki, że nikt nie może komentować i oceniać wypowiedzi innych. Poświęć czas na omówienie propozycji po zebraniu wszystkich pomysłów.
- dyskusja – jest nieodłącznym elementem proponowanych ćwiczeń. Pozwala na ustosunkowanie się do omawianych zagadnień, ale także na uwolnienie emocji po niektórych ćwiczeniach. Stymuluj dyskusję poprzez zadawanie otwartych pytań typu „Co byś zrobił(a) gdyby...?”, „Co myślicie/ czujecie na temat...?”. Daj uczestnikom i uczestniczkom odczuć, że ich opinie są cenne i ciekawe.
- symulacja – jest jedną z najskuteczniejszych metod, ponieważ angażuje nie tylko umysł, ale i emocje, dając grupie możliwość doświadczania ich w sytuacji bezpiecznej i kontrolowanej. Bardzo ważne jest więc, aby uczestnicy

i uczestniczki po jej zakończeniu mogli opowiedzieć o swoich odczuciach i motywach działania podczas ćwiczeń. Nie należy zapominać również o tzw. „odczarowaniu” grupy, czyli umożliwieniu jej wyjścia ze swoich ról poprzez jasną informację, iż była to tylko symulacja, a role były pełnione tymczasowo, więc teraz możemy wrócić do swoich tożsamości.

- mapa mentalna – pozwala na przedstawienie zagadnienia w postaci schematu, w który uczestnicy i uczestniczki wpisują hasła i łączą je strzałkami lub liniami, porządkując w ten sposób pomysły i nadając im jasną wizualnie formę.

## załącznik nr 1: materiał dla osoby prowadzącej

- **Stereotyp** (jedna z możliwych definicji) – uproszczony, uogólniony pogląd dotyczący różnych grup społecznych.
- **Cechy stereotypu** (przykładowe odpowiedzi uczestników) – trwałe, trudne do zmiany, negatywny lub pozytywny, jednostronny, sztywny, nieuzasadniony, niesprawiedliwy, często przekazywany z pokolenia na pokolenie, poprzez środowisko, media, w trakcie edukacji.
- **Przyczyny myślenia stereotypowego** – skłonność do upraszczania i klasyfikacji zjawisk, przekaz kulturowy, tradycja, upraszcza myślenie, pozwala na łatwą i szybką klasyfikację ludzi (zwróć uwagę na szkodliwość takiej klasyfikacji, wynikającą z przekonania, iż ludzie posiadają daną cechę tylko dlatego, że należą do określonej grupy).
- **Szkodliwość stereotypów** – krzywdzący, nieprawdziwy, „wyłączający myślenie”, zamykający nas na innych, ograniczający.
- **Dyskryminacja** – nieuzasadnione różnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości<sup>2</sup>.

### Pomocne źródła:

- *All Different, All Equal. Education pack*, Secretariat of ECRI Council of Europe, Strasbourg 1995.
- Aronson E., *Człowiek - istota społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Bakalarz M. (red.), *Przywróćmy Pamięć – materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Fundacja Ochrony Dziedzictwa Żydowskiego, Warszawa 2006.
- Bohm J., Frey V., Schindlauer D., Władach K., *Antydyskryminacja Pakiet Edukacyjny*, Warszawa 2005
- *Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, praca zbiorowa, Stowarzyszenie Dzieci i Młodzieży SZANSA, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.

<sup>2</sup> J. Bohm, V. Frey, D. Schindlauer, K. Władach, *Antydyskryminacja Pakiet Edukacyjny*, Warszawa 2005, s. 111.

- Kamińska A. (red.), *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo, Mikuszewo 2007.
- Komosa M., Jarosiński A. (red.), *Prawa Człowieka Edukacja Działanie*, Stowarzyszenie Amnesty International, Gdańsk 2002.
- Majewska E., Rutkowska E., *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2008.
- Nelson T., *Psychologia uprzedzeń*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- *Teaching Human Rights. Practical activities for primary and secondary schools*, United Nations Publication, Genewa 2004.
- [www.bezuprzedzen.org/warsztaty/art.php?art=267](http://www.bezuprzedzen.org/warsztaty/art.php?art=267)

## scenariusz 1: my i mniejszości

### Cele zajęć:

- umożliwienie refleksji dotyczącej postrzegania inności i mniejszości,
- doświadczenie przez uczestników i uczestniczki niesprawiedliwości oraz szkodliwości stereotypizacji, uprzedzeń i dyskryminacji,
- uświadomienie grupie cech, funkcji i szkodliwości stereotypów,
- uświadomienie zależności pomiędzy stereotypem, uprzedzeniem i dyskryminacją,
- analiza własnych i funkcjonujących w lokalnym środowisku stereotypów i uprzedzeń,
- oraz ich wpływu na nasze życie i relacje z otoczeniem,
- analiza lokalnej prasy pod kątem dyskryminacji pewnych grup społecznych
- podjęcie działań zmierzających do większej obecności grup dyskryminowanych,
- w środowisku lokalnym,
- kształtowanie tolerancji i szacunku dla grup mniejszościowych i ludzkiej różnorodności.

### Metody:

- burza mózgów, symulacja, praca w grupach, dyskusja, praca w parach, mapa mentalna.

### Materiały pomocnicze:

Do wszystkich części warsztatów będzie ci potrzebna tablica i kreda lub flipchart z markerami oraz:

- **Część I:** karteczki samoprzylepne, pisaki, plansze czystego papieru, markery, taśma samoprzylepna lub pinezki.



- **Część II:** kartki z przygotowanymi rolami, po jednej dla każdej osoby (patrz załącznik nr 2), kartki A4, 4 duże arkusze papieru z nagłówkami: 1) *Stereotyp to...*, 2) *Cechy stereotypu...*, 3) *Często myślimy stereotypowo, bo...*, 4) *Stereotyp szkodzi, bo...*, markery, taśma samoprzylepna lub pinezki.
- **Część III:** markery, taśma samoprzylepna lub pinezki, arkusze papieru (tyle ile mamy podgrup) z nagłówkiem:

NAZWA WYBRANEJ GRUPY Z MOJEGO ŚRODOWISKA:

.....

STEREOTYP >>> UPRZEDZENIE >>> Dyskryminacja

.....

- **Część IV:** kilka egzemplarzy lokalnej gazety (najlepiej, aby każda podgrupa dostała 2-3 różne numery gazet), kartki A4, duże arkusze papieru oraz zestaw dla każdej grupy: kolorowe pisaki, kredki, czasopisma kolorowe, nożyczki, klej.
- **Część V:** małe kartki papieru, pisaki, plecak, kosz na śmieci.

Wielkość grupy: 10 – 40 osób.

Czas: ok. 6 godzin (łącznie z 15-minutowymi przerwami); czas trwania uzależniony jest w dużej mierze od tego, ile czasu zajmą omówienia ćwiczeń i dyskusje.

### Przebieg zajęć:

#### CZĘŚĆ I

1. Powitaj uczestników i uczestniczki oraz poproś, aby usiedli w kręgu.
2. Rozdaj grupie karteczki samoprzylepne i pisaki oraz poproś o zapisanie swojego imienia i umieszczenie kartki w widocznym miejscu.
3. Poproś, aby po chwili zastanowienia każda osoba wymieniła przynajmniej jedną cechę pozytywną, którą posiada. Słowo określające wybraną cechę musi rozpoczynać się na tę samą literę, co imię danej osoby (np. towarzyska Teresa, zaradny Zbyszek). Aby uczestnicy i uczestniczki lepiej zapamiętali imiona, możesz po skończonej rundce zadawać pytania typu: „Kto w naszej grupie jest... (zaradny/ towarzyski, itp.)?”. W tym celu notuj imiona i cechy podczas rundki.
4. Po skończonej rundzie poinformuj uczestników i uczestniczki, że celem zajęć będzie przyjrzenie się takim pojęciom i zjawiskom jak stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja.

5. Dla usprawnienia dalszej pracy możesz zaproponować grupie stworzenie KONTRAKTU (patrz Uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów).

6. Powiedz uczestników i uczestniczki, aby wybrali jakiś przedmiot, który mają przy sobie i przez chwilę pomyśleli, co mogą o nim powiedzieć w 2-3 zdaniach (np. skąd go mają, dlaczego tę rzecz lubią lub nie). Po około 2 minutach poproś, aby osoby kolejno opowiadały o wybranym przedmiocie. Pilnuj, aby rzeczywiście były to bardzo krótkie wypowiedzi. W trakcie rundy nie dopuść do głosu kilku osób, w ostatniej chwili uciszając je stanowczym „Ty nie mówisz”. Wypowiadaj to zdanie w momencie, kiedy już będą gotowe do zabrania głosu, nabierając powietrza”.

7. Po wysłuchaniu opowieści zadaj uczestnikom i uczestniczkom następujące pytania:

- Jak czuli się ci, którzy zostali dopuszczeni do głosu?
- Jak czuli się ci, którzy byli „uciszani”?
- Jak z „uciszaniem” czuła się reszta grupy?
- Czy było wam przykro? Czy sytuacja wzbudziła niepokój lub dyskomfort? Jeśli tak, to dlaczego?
- Jak to ćwiczenie może być związane z tematem zajęć – stereotypizacją, uprzedzeniami i dyskryminacją?

8. Podsumowując, podkreśl, że sytuacja, której doświadczyli tylko przez chwilę, jest udziałem wielu grup społecznych – tych, którzy postrzegani są jako „inni”, a uczucie wykluczenia czy dyskryminacji ma związek z myśleniem stereotypowym i uprzedzeniami<sup>3</sup>.

9. Podziel uczestników i uczestniczki na kilkuosobowe podgrupy (3-5 osób). Jeśli cała grupa jest większa, podgrupy mogą liczyć więcej osób. Rozdaj każdej grupie duże arkusze papieru i markery.

10. Poproś uczestników i uczestniczki, aby w podgrupach metodą „burzy mózgów” wymienili między sobą, a następnie zapisali na arkuszach papieru opinie, postawy i zachowania kojarzące im się ze stosunkiem naszego społeczeństwa lub otoczenia do „innych”.

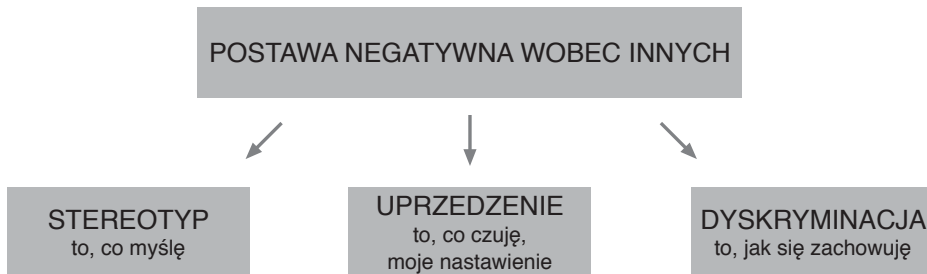
**Zwróć uwagę, że celem tego ćwiczenia nie jest sprawdzenie postaw i poglądów grupy, ale możliwie dokładne oddanie stosunku społeczeństwa do inności. Dodaj, że w swoich wypowiedziach uczestnicy i uczestniczki mogą przedstawiać opinie zasłyszane, nawet jeśli się z nimi nie zgadzają. Możesz zasugerować stworzenie mapy mentalnej poprzez napisanie na środku arkusza pojęć: „inny” lub „inność”, a następnie wypisanie haseł w postaci słów lub symboli kojarzących się z podanym hasłem.**

<sup>3</sup> Zadanie opisane w punktach 5-7 jest zmodyfikowaną wersją ćwiczenia *Uciszone opowieści* [w:] M. Bakalarz (red.), *Przywróćmy Pamięć – materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Warszawa 2006, s. 35.

11. Poproś jedną osobę z każdej grupy o zaprezentowanie plakatów i przeczytanie na głos wypisanych haseł.

12. Zwróć uwagę, że pojawiające się skojarzenia są w większości negatywne (najczęściej uczestnicy podają: niechęć, odrzucenie, obrzydzenie, niezdrowe zaciekawienie, omijanie z daleka, strach, niepewność, agresja, współczucie, wypieranie).

13. Powieś plakaty opracowane przez grupy w widocznym miejscu. Wyjaśnij, że nasza negatywna postawa wobec innych może składać się z kilku elementów – stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji. Zaproponuj uporządkowanie haseł podanych przez grupy i umieszczenie ich w widocznym miejscu według następującego schematu:



14. Rozdaj uczestnikom i uczestniczkom czyste arkusze oraz poproś o skopowanie powyższego schematu.

Powiedz, aby dopasowali hasła ze swoich plakatów do poszczególnych kategorii, klasyfikując w ten sposób składniki postawy negatywnej i odnosząc je do konkretnych opinii (dziwny, brudny, niebezpieczny), uczuć (strach, obrzydzenie, niepewność) i zachowań (unikanie, ucieczka, wyzywanie, wyśmiewanie).

15. Podsumuj tę część zajęć i poproś uczestników o pytania i komentarze.

Przerwa.

## CZĘŚĆ II

1. Poproś uczestników i uczestniczki, aby podchodzili do ciebie i losowali przygotowane kartki z rolami, zachowując dla siebie ich treść (załącznik nr 2).

**W razie potrzeby należy zmodyfikować lub zmienić role znajdujące się w załączniku. Może się okazać, że np. grupa, z którą pracujemy, z różnych przyczyn nie ma wiedzy dotyczącej danej kategorii osób (brak doświadczeń, wiek uczestników). Role mogą się więc powtarzać, tzn. kilka osób może wylosować tę samą rolę.**

2. Poproś grupę, aby usiadła wygodnie w kręgu, zamknęła oczy, a następnie wyobraziła sobie, że cecha z wylosowanej kartki stanie się na chwilę częścią ich tożsamości.
3. Powiedz uczestnikom i uczestniczkom, aby przez chwilę pomyśleli, czego nie chcieliby usłyszeć na temat grupy, z którą identyfikują się poprzez przydzieloną im tymczasowo rolę. Poproś ich o dokończenie zdań, z których każde rozpocznie się od słów: „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że wszyscy...”. Upředź, że **nie wolno** im podać nazwy grupy. Przykładowa wypowiedź może więc brzmieć: „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że wszyscy... kradną i nie wiadomo skąd mają pieniądze”.
4. Poproś uczestników i uczestniczki, aby po kolei wypowiadali swoje zdania. Po każdej wypowiedzi pytaj resztę grupy, o jakiej zbiorowości może być mowa. Odgadnięcie zwykle nie sprawia kłopotów, ale jeśli nikt nie zna prawidłowej odpowiedzi, poproś osobę wypowiadającą zdanie o ujawnienie swojej tymczasowej tożsamości.
5. Po skończonej rundzie powiedz grupie, że teraz każda osoba „wraca” do swojej prawdziwej tożsamości. Uczestnicy i uczestniczki mogą podrzeć i wyrzucić kartki z rolami.
6. Podsumuj ćwiczenie, zadając grupie następujące pytania:
  - Czy trudno wam było wykonać zadanie?
  - Jak tworzyliście wyobrażenia na temat danej grupy?
  - Czym się kierowaliście, kończąc zdanie na temat swojej grupy?
  - Czy trudno wam było znaleźć stereotypy dotyczące jakiejś grupy?
  - Jak stereotypy i uprzedzenia wpływają na nasze relacje z innymi?
  - Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat grup, których byliście częścią?
  - Czy może to spowodować zmianę waszych opinii na ich temat?<sup>4</sup>
7. Poproś uczestników i uczestniczki, aby dobrali się w pary. Rozdaj każdej z nich po jednym arkuszu papieru A4 i poproś, aby zapisali te przykłady stereotypów, które funkcjonują w języku, a dotyczą różnych grup społecznych i osób o różnych cechach (np. „chłopaki nie płaczą”, „wszyscy rudzi są fałszywi” itp.).
8. Połącz pary uczestników i uczestniczek tak, aby stworzyć 4 większe grupy. Rozdaj każdej z nich kartki papieru A4 i poproś, aby między sobą podzieliły się tym, co wypracowały, a następnie zapisały swoje przykłady.
9. Rozdaj każdej grupie po jednym arkuszu papieru z odpowiednimi nagłówkami, i poproś, aby w oparciu o doświadczenia z poprzednich ćwiczeń stworzyły lub wymieniły:

<sup>4</sup> Op.cit. 62, s. 82 (zmodyfikowana wersja ćwiczenia Nigdy więcej)

- Grupa 1 – definicję/ definicje stereotypu (arkusz 1: *Stereotyp to...*),
- Grupa 2 – cechy stereotypu (arkusz 2: *Cechy stereotypu*),
- Grupa 3 – możliwe przyczyny myślenia stereotypowego (arkusz 3: *Często myślimy stereotypowo, bo...*),
- Grupa 4 – przykłady szkodliwości stereotypów (arkusz 4: *Stereotyp szkodzi, bo...*).

**W przypadku trudności w wypełnieniu arkusza lub niekompletnej treści uzupełnij informacje, korzystając z załącznika znajdującego się w części *Uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów* lub innych źródeł podanych w tym opracowaniu.**

10. Zbierz arkusze, umieść je w widocznym miejscu i poproś jedną osobę z każdej grupy o omówienie ich treści, dając pozostałym uczestnikom i uczestniczkom czas na ewentualny komentarz i dyskusję przy każdym temacie.

11. Podsumuj tę część zajęć, a uczestników i uczestniczki poproś o pytania i komentarze.

Przerwa.

### CZĘŚĆ III

1. Ćwiczenie *Sforsuj krąg* podniesie poziom energii w grupie, która po poprzednich zajęciach może odczuwać zmęczenie. Jednocześnie pozwoli doświadczyć relacji pomiędzy mniejszością a większością oraz mechanizmów dzielących społeczeństwo.

2. Podziel grupę na zespoły liczące 6-8 osób.

3. Poproś każdy zespół, aby wybrał jedną osobę, która będzie obserwatorem/ką i drugą, która będzie „outsiderem/ką”.

4. Powiedz pozostałym uczestnikom i uczestniczkom, aby stanęli w kręgu ciasno obok siebie („ramię w ramię”), tak aby nie było między nimi wolnej przestrzeni.

5. Wyjaśnij, że „outsider(ka)” musi próbować dostać się do kręgu, podczas gdy ci, którzy go tworzą, mają jej/ mu to uniemożliwić.

6. Poleć obserwatorowi/ce notowanie sposobów, jakich używają zarówno osoby tworzące krąg, jak i „outsider(ka)”.

7. Po 2-3 minutach, bez względu na to, czy „outsiderowi/ce” udało się dostać do środka czy nie, przyłącza się on(a) do kręgu, a następna osoba przejmuje jej/

jego rolę. Ćwiczenie trwa do czasu, aż wszyscy członkowie i członkinie grupy spróbują sforsować krąg.

8. Po zakończeniu zbierz wszystkich w kręgu i rozpocznij dyskusję, zadając następujące pytania:

- Jak czuliście się, będąc częścią kręgu?
- Jak czuliście się, będąc „outsider(k)ami”?
- Czy ci, którym udało się sforsować krąg, czuli się inaczej od tych, którym się nie udało?

Zapytaj obserwatorów/ki:

- Jakich sposobów i strategii używali „outsiderzy/ki”?
- Jakich sposobów i strategii używały osoby w kręgu, aby nie wpuścić innych?

Zapytaj wszystkich:

- Kiedy w realnym życiu, czujesz się jak „outsider(ka)” lub mniejszość, a kiedy czujesz się z faktu, że jesteś częścią grupy lub większości?
- Jakie są grupy większościowe w naszym społeczeństwie?
- Które grupy w naszym społeczeństwie należą do mniejszości?
- Jakich strategii używają grupy mniejszościowe, aby dostać lub dostosować się do większości? Czy można je porównać ze strategiami obserwowanymi przed chwilą?<sup>5</sup>

9. Poproś uczestników i uczestniczki, aby metodą „burzy mózgów”, na podstawie wniosków z poprzednich ćwiczeń i własnych doświadczeń, podali jak najwięcej przykładów grup mniejszościowych i nazwali ich konkretnych przedstawiciel(ki)j.

10. Zapisz podane przykłady, np. mniejszości etniczne – Romowie, narodowe – Niemcy, seksualne – geje/ lesbijki, subkultury, niepełnosprawni – niesprawni ruchowo, niewidomi czy niesłyszący, osoby starsze, imigranci, bezrobotni, bezdomni.

11. Podziel uczestników i uczestniczki na mniejsze grupy (4-8 osób).

12. Powiedz wszystkim grupom, aby zastanowiły się i wspólnie wybrały jedną mniejszość obecną w ich najbliższym środowisku, którą będą się zajmować. Rozdaj przygotowane arkusze i poproś o uzupełnienie znajdującego się tam schematu. Możesz podać następujący przykład<sup>6</sup>:

Nazwa grupy	Stereotyp	Uprzedzenie	Dyskryminacja
dzieci niesłyszące	Dzieci niesłyszące są głupie.	Nauczyciel wierzy, że dziecko niesłyszące nie poradzi sobie w nauce.	Niesłyszące dzieci są wykluczane z przedmiotów przygotowujących do studiów i otrzymują tylko podstawowe wykształcenie zawodowe.

<sup>5</sup> Ćwiczenie *Force the circle* [w:] *All Different, All Equal. Education pack*, Council of Europe, Strasbourg 1995, s. 85.

<sup>6</sup> Schemat pochodzi z książki: A. Kamińska, *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Mikuszewo 2007, s. 53.

**Zwracaj uwagę, aby wybierając grupę, uczestnicy i uczestniczki odnosili się do środowiska, które znają – swojego miasta, wsi, gminy czy szkoły. Jednocześnie zasugeruj, że wybrana grupa może nie być widoczna, co nie znaczy, że nie ma ich przedstawicieli/ lek (osoby homoseksualne, niepełnosprawne) w danym środowisku.**

13. Poproś grupy o prezentację efektów pracy, a resztę o udział w dyskusji. Uczestnicy i uczestniczki w tej części chętnie dzielą się swoimi spostrzeżeniami, ponieważ mogą odnieść się do konkretnych i znanych sytuacji, miejsc czy zdarzeń.

14. Podsumuj tę część zajęć, a uczestników poproś o pytania i komentarze.

Przerwa.

#### CZĘŚĆ IV

1. Poproś uczestników i uczestniczki o dobranie się w grupy liczące 4-6 osób.

2. Rozdaj każdej grupie kilka egzemplarzy lokalnej gazety i kartki A4. Poproś, aby przejrzały zawartość prasy pod kątem obecności mniejszości i/lub grup dyskryminowanych i zanotowały swoje uwagi. W ramach swobodnego „przeglądu prasy” powinny również odpowiedzieć na pytania:

- Problemy jakich grup społecznych są najczęściej poruszane?
- Czy w prasie obecna jest tematyka dotycząca grup, które wymienialiście w poprzednich częściach zajęć jako dyskryminowane?
- Czy napotkaliście artykuł dotyczący spraw grup mniejszościowych?
- Czy w gazecie znajdują się reklamy adresowane do mniejszości?
- Czy waszym zdaniem prasa lokalna reprezentuje wszystkie grupy obecne w lokalnej społeczności? Jaka może być przyczyna takiego stanu rzeczy? Jakie są skutki?

3. Poproś jedną osobę z każdej grupy o prezentację spostrzeżeń.

4. Rozdaj każdej grupie duży arkusz papieru oraz kolorowe pisaki, kredki, kolorowe czasopisma, nożyczki i klej.

5. Poproś, aby każda grupa stworzyła stronę tytułową gazety lokalnej, która rzeczywiście reprezentowałaby całe środowisko, uwzględniając problemy grup mniejszościowych czy dyskryminowanych. Na stronie powinien znaleźć się tytuł gazety, propozycje nagłówek, zawartości artykułów i fotografii. Zachęć do użycia różnych materiałów i technik (kolaże, rysunki) i stworzenia jak najbogatszego, zarówno w formie, jak i treści, projektu. **Zwróć uwagę, że celem ćwiczenia nie jest pisanie całych artykułów czy innych dłuższych form dziennikarskich, ale jedynie zasygnalizowanie ich treści poprzez tytuły, pojedyncze zdania czy hasła.**

6. Poproś wszystkie grupy o prezentację „nowej” gazety. **Tak przygotowane strony tytułowe mogą stanowić część wystawy dotyczącej różnorodności, którą można zaoferować lokalnym urzędom, siedzibom mediów i szkołom lub zaprezentować podczas imprez lokalnych jako efekt końcowy warsztatów.**

Przerwa

### CZĘŚĆ V

1. Poinformuj uczestników i uczestniczki, że w związku ze zbliżaniem się warsztatów do końca, chciał(a)byś, aby zastanowili się, jak oceniają zrealizowane zajęcia. Poproś, aby pomyśleli, czego się dowiedzieli i doświadczyli oraz co czuli. Niech spróbują nazwać te emocje. Czy utrwalili, zmodyfikowali lub zmienili niektóre swoje postawy bądź przekonania?

2. Przygotowany plecak i kosz na śmieci postaw na środku sali. Rozdaj uczestnikom i uczestniczkom kilka małych kartek papieru i pisaki oraz poproś, aby w oparciu o swoje przemyślenia dotyczące zajęć zapisali na kartkach, które zostaną wrzucone do plecaka to, co stanowi cenny „bagaż” na przyszłość, a do kosza kartki z wypisanymi rzeczami, które im się nie podobały lub przeszkadzały<sup>7</sup>.

3. Podsumuj i zakończ zajęcia, dziękując wszystkim za udział.

## załącznik nr 2

osoba starsza	osoba bezrobotna	gej	dziecko
mężczyzna	uchodźca	osoba czarnoskóra	Polak
Rom	blondynka	osoba niepełnosprawna	nauczycielka
urzędniczka	alkoholik	osoba zakażona HIV	Rosjanin
nastolatek	kobieta	feministka	lesbijka

## scenariusz 2: moje miejsce różnorodne

### Cele zajęć:

- zbadanie środowiska lokalnego pod kątem poszanowania i promowania różnorodności
- wykrycie w lokalnym środowisku przejawów dyskryminacji

<sup>7</sup> 65 Zmodyfikowane ćwiczenie *Walizka i kosz* [w:] M. Komosa, A. Jarosiński (red.), *Prawa Człowieka Edukacja Działanie*, Gdańsk 2002, s. 41.



- zachęcenie do zmian środowiska lokalnego na bardziej przyjazne różnorodności
- umożliwienie refleksji dotyczącej postrzegania dyskryminacji, inności i mniejszości
- analiza wpływu stereotypów i uprzedzeń na nasze życie i relacje z otoczeniem
- kształtowanie tolerancji i szacunku dla grup mniejszościowych i ludzkiej różnorodności

#### Metody:

- badania terenowe, praca w grupach, dyskusja, praca z mapą

#### Materiały pomocnicze:

Do wszystkich części warsztatów będzie ci potrzebna tablica i kreda lub flipchart z markerami oraz:

- **Część I:** małe kamyczki lub inne podobne do siebie przedmioty np. cytryny, ziemniaki (musi ich być tyle ile osób w grupie), kartki A4, markery.
- **Część II:** rzeczy potrzebne do sporządzania notatek w trakcie spaceru (długopisy, sztywne podkładki, kartki papieru).
- **Część III:** kopie planu miasta/ gminy/ wsi, zestaw kolorowych pisaków (1 na grupę).

Wielkość grupy: 10-40 osób.

Czas: 3-4 godziny (łącznie z 15-minutową przerwą); czas trwania uzależniony jest w dużej mierze od tego, ile czasu zajmą omówienia ćwiczeń i dyskusje.

#### Przebieg zajęć:

##### CZĘŚĆ I

1. Powitaj uczestników i uczestniczki oraz poproś, aby ustawili się w szeregu w kolejności alfabetycznej, biorąc pod uwagę pierwszą literę swojego imienia.
2. Powiedz, aby każda osoba podała swoje imię, a następnie poproś o ustawienie się według innego kryterium (np. drugiej litery imienia) i wymienienie imion swoich sąsiadów stojących obok. Zmieniając kryteria ustawiania się, możesz kontynuować grę do czasu, gdy wymienienie imion nie będzie nastęrczało trudności.
3. Poproś uczestników i uczestniczki, aby usiedli w kręgu. Każdej osobie daj mały kamień albo inny przedmiot (np. ziemniak) i poproś, aby się z nim „zaprzyjaźniła” i przygotowała krótką prezentację na jego temat. Może opowiedzieć o historii, wieku, nastroju lub konkretnej cesze przedmiotu, który posiada.

4. Pozbieraj wszystkie kamyki do jednej torby lub pudełka, wymieszaj, a następnie wyłóż na środek sali i poproś, aby uczestnicy i uczestniczki podeszli i znaleźli „swój” kamyk.

5. Zapytaj grupę, czy widzi związek między ćwiczeniem, a zajęciami, które mają dotyczyć dyskryminacji. Jeśli trudno jej znaleźć związek, zauważ, że przedstawiciele i przedstawicielki każdej grupy społecznej mogą na pierwszy rzut oka wydawać się identyczni, jednak po bliższym poznaniu okazuje się, że każda osoba jest inna, ma własną historię i może być naszym potencjalnym przyjacielem. Warunkiem jest jednak wyzbycie się stereotypowego myślenia i uprzedzeń, ponieważ to one często prowadzą do dyskryminacji<sup>8</sup>.

6. Dla usprawnienia dalszej pracy możesz zaproponować grupie stworzenie KONTRAKTU (patrz *Uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów*).

7. Podziel uczestników i uczestniczki na mniejsze grupy (4-6 osób). Rozdaj kartki papieru i markery. Poproś, aby każda osoba pomyślała o sytuacji, kiedy czuła się dyskryminowana lub była świadkiem takiej sytuacji. Zwróć uwagę, aby uczestnicy i uczestniczki odnosili się do środowiska lokalnego (szkoły, instytucji, w której pracują, miasta, społeczności sąsiedzkiej, gminy, wsi).

8. Poproś, aby członkowie i członkinie podgrup podzielili się ze sobą swoimi doświadczeniami, zapisując skrótowo to, co ich spotkało, na wspólnej kartce papieru. **Uczestnicy i uczestniczki powinni pomyśleć o prawdziwych sytuacjach, ale podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest zmuszanie do wypowiedzi, jeśli dla kogoś jest to za trudne.**

9. Poproś członków i członkinie poszczególnych grup, aby wybrali jedną z sytuacji, które pojawiły się w ich grupie w celu bardziej szczegółowego przedyskutowania.

10. Poproś osobę, której sytuacja została wybrana, aby dokładnie opowiedziała wszystkim, co się wydarzyło.

11. Podsumowując ćwiczenie, zadaj uczestnikom następujące pytania:

- Jakie są najczęstsze powody dyskryminacji w naszym środowisku lokalnym (wiek, pochodzenie społeczne, wyznanie, orientacja seksualna, wygląd, przynależność do subkultury, sytuacja rodzinna, inne)?
- Z jakich innych powodów niż te, o których była mowa, ludzie są dyskryminowani?
- Na podstawie przeprowadzonego ćwiczenia i własnych doświadczeń jakie moglibyście wymienić grupy mniejszościowe i dyskryminowane w naszym środowisku?

<sup>8</sup> Ćwiczenie *They are all alike*, [w:] *Teaching Human Rights. Practical activities for primary and secondary schools*, United Nations, Genewa 2004, s. 70.

12. Zapisz w widocznym miejscu pojawiające się nazwy grup mniejszościowych i/lub dyskryminowanych. Zwróć uwagę, aby pojawili się przedstawiciele i przedstawicielki różnorodnych grup, zawsze obecnych, ale nie zawsze dostatecznie „widocznych” w lokalnym środowisku (niepełnosprawni – uczestnicy i uczestniczki mogą wymienić różne rodzaje niepełnosprawności, osoby starsze, osoby samotnie wychowujące dzieci, mniejszości religijne, seksualne, nawet kulinarne – np. wegetarianie).

13. Podsumuj tę część zajęć, a uczestników i uczestniczki poproś o pytania i komentarze.

Przerwa.

## CZĘŚĆ II

1. Podziel uczestników i uczestniczki na mniejsze grupy (3-4 osób). Poinformuj, że za chwilę każda grupa wyruszy na krótki spacer po okolicy. Przeznacz na to 60 minut. Upewnij się, że każda grupa ma przy sobie rzeczy potrzebne do sporządzania notatek.

2. Powiedz, że celem spaceru jest zbadanie lokalnego środowiska pod kątem obecności i „widoczności” różnych grup, szczególnie tych wymienionych przed przerwą jako grupy mniejszościowe czy dyskryminowane. Uczestnicy i uczestniczki powinni zwrócić szczególną uwagę na następujące kwestie:

- Czy wymienione przez nich w poprzedniej części zajęć mniejszości są w jakikolwiek sposób „widoczne” w mieście/ wsi/ gminie? O „widoczności” mogą świadczyć np. miejsca, gdzie się mogą spotykać, ich fizyczna obecność, plakaty informujące o imprezach przeznaczonych specjalnie dla nich lub reklamy adresowane szczególnie do tej grupy.
- Czy zauważają jakiegokolwiek bariery (fizyczne/ mentalne/ wynikające z przepisów) uniemożliwiające funkcjonowanie i udział w życiu społeczności takich osób?
- Zachęć ich, aby podczas spaceru odwiedzili takie miejsca jak urzędy, ośrodki kultury, przychodnie, szkoły, biblioteki, siedziby lokalnych mediów i zakłady usługowe.
- Zasugeruj, aby zwracali uwagę na szczegóły i zwiedzając miasto, spróbowali wyobrazić sobie, że np. są osobą niewidomą (czy będzie mogła przejść bezpiecznie przez ulicę?), osobą starszą (czy znajdzie dla siebie coś w ofercie kulturalnej?), itp.
- Zachęcaj ich, aby nie tylko obserwowali, ale także starali się rozmawiać z osobami pracującymi w wymienionych instytucjach na temat zaspokajania przez nie potrzeb grup mniejszościowych.

**Może się zdarzyć, że warsztat przeprowadzasz w okolicy, gdzie nie ma żadnej infrastruktury. Wówczas podzieliwszy uczestników i uczestniczki na grupy, pozwól im pracować w oparciu o własne doświadczenia i znajomość miejsca zamieszkania.**

3. Poleć uczestnikom i uczestniczkom, aby w trakcie spaceru notowali swoje spostrzeżenia.

### CZĘŚĆ III

1. Po zakończonym spacerze poproś każdą grupę, aby podzieliła się zebranymi obserwacjami, odpowiadając na pytania:

- Czy mniejszości są w jakikolwiek sposób widoczne w miejscach, które odwiedziliście?
- Jakie „ślady” napotkaliście?
- Jakie znaleźliście bariery uniemożliwiające lub ograniczające uczestnictwo mniejszości w życiu środowiska lokalnego?
- Czy według was wszystkie grupy są odpowiednio widoczne w środowisku?

2. Rozdaj każdej grupie kopie planu miejsca (miasta/ gminy/ wsi), w którym odbył się spacer oraz zestaw kolorowych pisaków.

3. Powiedz, że zadaniem każdej grupy będzie stworzenie miejsca przyjaznego mniejszościom – miasta promującego różnorodność. Poproś, aby uczestnicy zastanowili się i nanieśli na plan obiekty, udogodnienia i wszelkie inne zmiany, które służyłyby obecnym w społeczności mniejszościom. Zwróć uwagę, że obok nowych miejsc czy obiektów, uczestnicy i uczestniczki mogą także modyfikować te, które już istnieją bądź likwidować bariery.

4. Zachęcaj, aby nowy plan uwzględniał jak największą liczbę grup mniejszościowych i/ lub dyskryminowanych, do tej pory mało lub wcale niewidocznych.

5. Powieś plany w widocznym miejscu, a grupy poproś o prezentację i omówienie wprowadzonych zmian.

6. Pozwól uczestnikom i uczestniczkom przyjrzeć się nowym planom miasta. Poproś o pytania i komentarze.

7. Podsumuj i zakończ zajęcia, dziękując wszystkim za udział.

**Prezentacja może się odbyć w formie wystawy, np. pod nazwą *Moje miejsce różnorodne*, podczas lokalnej imprezy. Może też zostać przedstawiona lokalnym władzom i mediom jako efekt końcowy warsztatów.**

**Dodatkowo wraz z tworzeniem nowego planu miasta możesz poprosić uczestników i uczestniczki o zaprojektowanie nowego logo lub herbu mia-**

sta/ gminy/ wsi uwzględniającego różnorodność (zasugeruj zmianę kroju liter, kolorów lub symboli).

## scenariusz 3: burzymy nasz mur dyskryminacji

### Cele zajęć:

- doświadczenie przez uczestników i uczestniczki niesprawiedliwości i szkodliwości dyskryminacji,
- rozbudzenie empatii w stosunku do grup dyskryminowanych,
- wypracowanie definicji dyskryminacji,
- analiza konkretnych przejawów dyskryminacji określonych grup w społeczności lokalnej,
- wypracowanie możliwych rozwiązań niwelowania barier prowadzących do dyskryminacji,
- uświadomienie społeczności lokalnej problemu dyskryminacji i możliwości przeciwdziałania jej.

### Metody:

- symulacja, burza mózgów, praca w grupach, dyskusja.

### Materiały pomocnicze:

Do wszystkich części warsztatów będzie ci potrzebna tablica i kreda lub flipchart z markerami oraz:

- **Część I:** arkusze białego papieru, zestaw kolorowych kredek i markerów, zestaw papieru kolorowego, nożyczki (2 pary), klej (2 tubki), ścinki różnokolorowych materiałów lub papieru, resztki włóczki i kilka ołówków.
- **Część II:** duże plansze papieru, kartki A4, markery; przeprowadzając prezentację „muru dyskryminacji” w czasie warsztatów, potrzebne będą kartony i markery; prezentując go w środowisku lokalnym, dodatkowo można wykorzystać kartony lub styropian i farbę w sprayu.
- **Część III:** kartki A4, plansze grubszego papieru (brystol, karton), markery, taśma samoprzylepna.

Wielkość grupy: 10 – 40 osób.

Czas: 3 godziny (łącznie z 15-minutowymi przerwami); czas trwania uzależniony jest w dużej mierze od tego, ile czasu zajmą omówienia ćwiczeń i dyskusje.

**Przebieg zajęć:****CZĘŚĆ I**

1. Powitaj uczestników i uczestniczki oraz poproś, aby usiedli w kręgu.
2. Poproś, aby każda osoba podała swoje imię i przedstawiła jego krótką historię (co oznacza, skąd wybór właśnie takiego imienia, czy je lubi, itp.). Możesz zacząć od siebie.
3. Po skończonej rundzie poinformuj uczestników i uczestniczki, że celem zajęć będzie przyjrzenie się zjawisku dyskryminacji.
4. Dla usprawnienia dalszej pracy możesz zaproponować grupie stworzenie KONTRAKTU (patrz *Uwagi dotyczące prowadzenia warsztatów*).
5. Podziel uczestników i uczestniczki na 4 grupy i poproś, aby każda zajęła miejsce w innej części sali.
6. Poproś każdą grupę, aby wybrała jedną osobę, która będzie obserwatorem/ką. Poinformuj, że jej/ jego zadaniem będzie notowanie zachowań pozostałych uczestników i uczestniczek.
7. Powiedz, że za chwilę podejdziesz do każdej grupy, rozdasz materiały i poinformujesz, co mają robić.
8. Podejdz:
  - do grupy pierwszej, daj jej materiały i powiedz wyraźnie: „Macie duży arkusz białego papieru, zestaw kolorowych kredek i markerów. Stwórzcie wizerunek domu w górach. Macie na to 20 minut.”
  - do grupy drugiej, daj jej materiały i powiedz wyraźnie: „Macie duży arkusz białego papieru, zestaw papieru kolorowego, nożyczki i klej. Stwórzcie wizerunek statku na morzu. Macie na to 20 minut.”
  - do grupy trzeciej, daj jej materiały i powiedz wyraźnie: „Macie duży arkusz białego papieru, ścinki różnokolorowych materiałów/ papieru, resztki włóczki, nożyczki i klej. Stwórzcie wizerunek kobiety w stroju balowym. Macie na to 20 minut.”
  - do grupy czwartej, daj jej arkusz białego papieru, kilka ołówków i powiedz: „Blo isa mana koja hasni ido. Macie na to 20 minut.”
9. Podczas gdy grupy pracują, aktywnie wspomagaj grupy pierwszą, drugą i trzecią. Nie pomagaj ostatniej grupie. Przeciwnie, obwiniaj ją za to, że nie robi tego, o co prosiłaś/łeś.

10. Po 20 minutach poinformuj o zakończeniu pracy. Jeśli któraś z grup 1-3 poprosi o dodatkowy czas, możesz im dać 2-3 minuty.
11. Rozpocznij omówienie ćwiczenia, zadając pytania:
- Jak czuliście się jako uczestnicy i uczestniczki zadania?
  - Jakie są spostrzeżenia obserwatorów/rek?
  - Czy widzicie jakieś związki między tym, co działo się przed chwilą a rzeczywistością?
  - Kogo w naszym społeczeństwie zaliczylibyście do grupy czwartej?
  - Jak reagują ci, którzy czują się ofiarami społecznej niesprawiedliwości?
  - Jak zachowują się członkowie grup „uprzywilejowanych”? Jak zachowują się w stosunku do członków grupy ostatniej? Czy zachodzą między nimi jakieś interakcje?
  - Jak możecie odnieść przedstawiony podział do sytuacji w naszej społeczności lokalnej? Kim są członkowie grup 1-3? Kim są ci z grupy 4?<sup>9</sup>

**Jeśli grupa jest mniej liczna, można ją podzielić na 2 podgrupy, dając tylko jednej pełen zestaw materiałów i jasną instrukcję.**

**Ponieważ sytuacja stworzona podczas ćwiczenia może silnie frustrować jedną grupę, szczególnie ważne jest po jego zakończeniu wyraźne stwierdzenie, że była to tylko symulacja i teraz „wychodzimy” z ról, które pełniliśmy tylko chwilowo.**

Podczas omawiania daj każdej osobie możliwość wypowiedzenia się.

Przerwa

## CZĘŚĆ II

1. Narysuj na arkuszu papieru drzewo, a na jego pniu napisz słowo „dyskryminacja”. Poproś uczestników i uczestniczki, aby za pomocą „burzy mózgów” podawali przyczyny i skutki dyskryminacji. Przyczyny zapisuj na rysunku drzewa jako korzenie, a skutki jako gałęzie.
2. Po „burzy mózgów” odwróć arkusz z drzewem o 180 stopni. Uczestnicy i uczestniczki przekonają się, że skutki stają się często przyczyną nowych przejawów dyskryminacji. Zwróć uwagę, że dyskryminacja stanowi błędne koło, z którego ofierze ciężko się wydostać<sup>10</sup>.
3. Podziel grupę na mniejsze zespoły (4-6 osób). Rozdaj kartki papieru i marker. Poproś, aby każdy zespół zastanowił się nad zdefiniowaniem pojęcia „dyskryminacja” i zapisał swoje propozycje.

<sup>9</sup> Op.cit. 65, s. 102 (części 1-7 są zmodyfikowaną wersją ćwiczenia *Just do it*).

<sup>10</sup> Op.cit. 62, s. 90.

4. Poproś zespoły o prezentację. Zapisuj hasłowo w widocznym miejscu pojawiające się propozycje. Następnie razem stwórzcie jedną definicję dyskryminacji, zawierającą elementy wypracowane przez zespoły, zapisując ją w widocznym miejscu. Kierując pracą, możesz skorzystać z definicji podanej w załączniku nr 1.

5. Wyjaśnij, że za chwilę spróbujecie wypracować sposoby zapobiegania dyskryminacji w swoim środowisku. Przypomnij, że podczas poprzedniego ćwiczenia uczestnicy i uczestniczki mogli doświadczyć lub być świadkami dyskryminacji, a w czasie omawiania zadania wymienili grupy, które w lokalnej społeczności mogą być dyskryminowane.

6. Poproś uczestników i uczestniczki o przypomnienie wymienionych w poprzedniej części grup. Zapisz ich nazwy w widocznym miejscu i zapytaj, czy przychodzą im do głowy jeszcze jakieś inne kategorie osób. Upewnij się, że biorą pod uwagę różne kryteria przynależności (pozycję społeczną, pochodzenie, wiek, sprawność, wygląd, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, narodowościowe, przynależność subkulturową, wyznanie lub bezwyznaniowość, kolor skóry).

7. Poinformuj, że każdy zespół zajmie się jedną z wymienionych grup, która w społeczności lokalnej doznaje dyskryminacji. **Możesz „przydzielić” zespołom daną grupę społeczną. Unikniesz wtedy zajmowania się tą samą mniejszością przez kilka zespołów.**

8. Poproś, aby każdy z zespołów metodą „burzy mózgów” zastanowił się, w jaki sposób dana grupa jest dyskryminowana. Zasugeruj, aby uczestnicy i uczestniczki wzięli pod uwagę funkcjonujące wobec danej grupy stereotypy i uprzedzenia, bariery fizyczne ograniczające lub uniemożliwiające dostęp do wielu miejsc, brak odpowiednich udogodnień, przepisy i politykę lokalną. Zachęcaj, aby „zbadali” jak najwięcej aspektów życia (np. problemy w środowisku, czas wolny, miejsce zamieszkania, współdziałanie/ brak współdziałania z instytucjami takimi jak szkoły, urzędy, sklepy, zakłady usługowe), czyli wszystko to, co sprawia, że dana grupa nie uczestniczy w pełni w życiu społeczności lokalnej czy też jej przedstawiciele i przedstawicielki nie mogą się realizować.

9. Rozdaj każdej grupie kartony i markery, informując, że kartony są cegłami w „murze dyskryminacji”, który za chwilę powstanie.

10. Powiedz uczestnikom i uczestniczkom, aby zapisali w postaci haseł na kartonach poszczególne bariery, stanowiące elementy dyskryminacji. Istotą ćwiczenia jest, aby odnieść je do konkretnej społeczności (swojego miasta, wsi czy gminy), ale można też przy niektórych przejawach dyskryminacji odczuwanej lokalnie wskazywać jako przyczynę brak rozwiązań systemowych (np. odpowiednich przepisów).



11. Poproś, aby uczestnicy i uczestniczki ułożyli w jednym miejscu sali „mur dyskryminacji”. Daj im czas na przyjrzenie się „budowli”.

12. Rozpocznij dyskusję dotyczącą wymienionych barier na podstawie informacji widocznych na „murze dyskryminacji”.

13. Jeśli wszyscy chętni do dyskusji zabrali głos, podsumuj i zakończ tę część zajęć.

Przerwa.

### CZĘŚĆ III

1. Podziel uczestników i uczestniczki na mniejsze grupy (4-6 osób). Zadbaj o to, aby skład grup był inny niż poprzednio.

2. Rozdaj im czyste kartki papieru i poproś, aby w grupach zastanowili się, co można zrobić, aby zmniejszyć lub zniwelować bariery, odnosząc się cały czas do warunków lokalnych. **W razie potrzeby zasugeruj działania, które mogą zmienić postawy i nastawienie (np. kampanie uświadamiające – poproś o konkretne przykłady działań w trakcie takiej kampanii), dostosować infrastrukturę, umożliwić równy dostęp do instytucji edukacji, kultury, administracji, itp.**<sup>11</sup>

3. Poleć grupom, aby najpierw na brudno na kartkach A4, a następnie na arkuszach brystolu zapisywały hasłowo sposoby niwelowania barier w konkretnych miejscach i sytuacjach. Rozwiązania mogą mieć formę haseł, np. *Dostęp dla niepełnosprawnych do Urzędu Miasta przy ul...., Warsztaty przeciwdziałania homofobii dla uczniów gimnazjum nr..., Zatrudnienie dla osób niedosłyszących w supermarkecie...* **Na tym etapie uczestnicy i uczestniczki, mając przed sobą cały „mur dyskryminacji”, mogą odnosić się do wszystkich znajdujących się tam przeszkód, nie tylko tych dotyczących jednej grupy.**

4. Poproś grupy, aby podchodziły do „muru dyskryminacji” i w miejscu barier przymocowywały plansze z rozwiązaniami.

5. Pozwól uczestnikom i uczestniczkom przyrzeć się „murowi dyskryminacji”. Poproś o pytania i komentarze.

6. Poproś siedzących w kręgu uczestników i uczestniczki, aby dokańczali rozpoczęte przez siebie zdania: *Podczas warsztatów podobało mi się, że... A nie podobało... Najciekawszą rzeczą było... Natomiast nie było dla mnie interesu-*

<sup>11</sup> Więcej na temat analizy barier: A. Kamińska, *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Mikuszewo 2007, s. 61-86.

*jące... Chciał(a)bym więcej... a mniej ... Największą przyjemność sprawiło mi... a najmniejszą...*

7. Podsumuj i zakończ zajęcia, dziękując wszystkim za udział.

**Uczestnicy i uczestniczki warsztatu mogą przeprowadzić prezentację „muru dyskryminacji” w społeczności lokalnej, np. podczas okolicznościowych imprez gromadzących mieszkańców (koncerty, dni miasta, itp.). Osoby, które wypracowały listę barier i rozwiązań podczas zajęć, mogą zbudować lub zaaranżować mur z dostępnych materiałów (kartony, styropian, bloczki betonowe) i napisać na nich hasła – bariery, które stanowią element dyskryminujący pewną część społeczeństwa. Następnie, podobnie jak podczas ćwiczenia, zakrywają przeszkody opracowanymi i przyniesionymi planszami zawierającymi rozwiązania.**

# 5

## organizowanie impresz

Michał Pawłęga



Niektóre z projektów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji mogą być realizowane w przestrzeni publicznej, np. w formie happeningów, akcji ulicznych czy manifestacji. W takiej sytuacji może zachodzić konieczność wcześniejszego ich zarejestrowania lub uzyskania zgody na organizację spotkania. W poniższym rozdziale znajdują się informacje o warunkach, jakie należy spełnić.

### Czym jest zgromadzenie?

Zgromadzenie to zebranie w jednym miejscu co najmniej kilku osób pozostających w psychicznym związku, który wynika z chęci wymiany opinii lub poglądów. Szczególnym jego rodzajem jest **zgromadzenie publiczne**, mające charakter okazjonalny (podobnie jak więź pomiędzy jego uczestnikami i uczestniczkami) oraz nieprzypadkowy. Zawsze jest bowiem odpowiednio zwołane, ma swój cel oraz zaplanowany przebieg. Obok jego zaplanowanych form mogą mieć miejsce również zebrania spontaniczne lub nagłe.

Wolność pokojowych zgromadzeń określa art. 57 Konstytucji RP. Obejmuje wolność ich organizowania i uczestniczenia w nich. Oznacza swobodę wyboru miejsca i czasu zgromadzenia oraz ustalenia jego przebiegu. Szczegółowe przepisy określone są w Ustawie z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach (Dz. U. Nr 51, poz. 297 z późn. zm.). Zgodnie z nią w zgromadzeniu publicznym udział bierze co najmniej 15 osób, które mają wspólny cel (wspólne wyrażenie poglądu lub obradowanie). Zostało ono wcześniej zorganizowane (zaplanowane) i odbywa się w otwartej przestrzeni, dostępnej dla nieokreślonej imiennie liczby osób. Należy zwrócić uwagę, że musi mieć charakter pokojowy. W przeciwnym razie będzie potraktowane jako zbiegowisko, w którym uczestniczenie jest przestępstwem i podlega odpowiedzialności karnej.

### Kto może uczestniczyć w zgromadzeniu publicznym?

W pokojowym zgromadzeniu może uczestniczyć każda osoba. Nie musi być ona imiennie zaproszona. Nie może jednak posiadać przy sobie jakiegokolwiek broni, materiałów wybuchowych lub innych niebezpiecznych narzędzi. Uznaje się, że zagraża to bowiem bezpieczeństwu takiego zgromadzenia.

### Kto może zorganizować zgromadzenie publiczne?

Zgodnie z przepisami przywołanej ustawy zgromadzenie publiczne może zostać zorganizowane przez osobę mającą pełną zdolność do czynności prawnych (osobę fizyczną, która ukończyła 18 lat i nie jest ubezwłasnowolniona), osobę prawną (np. organizację pozarządową, instytucję kultury, jednostkę samorządu terytorialnego), inną organizację (organizację nie posiadającą osobowości prawnej, np. stowarzyszenie zwykłe) lub grupę osób (co najmniej dwie osoby posiadające pełną zdolność do czynności prawnych).

### W jaki sposób zgłosić zgromadzenie publiczne?

Osoba organizująca zgromadzenie publiczne ma obowiązek powiadomienia odpowiedniego urzędu gminy (właściwego dla miejsce zgromadzenia) najwcześniej na 30 dni, a najpóźniej na 3 dni przed planowanym działaniem. Na terenie niektórych gmin istnieją wyznaczone miejsca, w których zgromadzenia publiczne mogą odbywać się bez obowiązku ich wcześniejszego zgłoszenia – szczegółowe informacje można uzyskać we właściwym urzędzie gminy (urzędzie miasta).

Zawiadomienie wnosi się w dowolnej formie (np. pismo, wypełniony formularz określony przez gminę, faks), uwzględniając konieczność zawarcia w nim następujących informacji:

- imię, nazwisko, data urodzenia i adres organizatora/ organizatorki oraz nazwa i adres osoby prawnej lub innej organizacji, jeżeli w jej imieniu organizowane jest zgromadzenie
- cel, program oraz język, w którym będą porozumiewać się uczestnicy i uczestniczki zgromadzenia
- miejsce i data, godzina rozpoczęcia, planowany czas trwania, przewidywana liczba uczestników i uczestniczek oraz projektowana trasa przejścia, jeżeli przewiduje się zmianę miejsca w czasie trwania zgromadzenia
- określenie planowanych przez organizatora/ organizatorkę środków służących zapewnieniu pokojowego przebiegu zgromadzenia oraz środków, o których dostarczenie zwraca się do organu gminy

Wiele gmin przygotowało odpowiednie formularze, służące do zawiadomienia o zgromadzeniu. Znajdują się one na ich stronach internetowych, można je także otrzymać w ich urzędach.

**Uwaga!** Nie zgłoszenie zgromadzenia może być traktowane jako wykroczenie. Istnieją także wyjątki od ogólnej zasady, np. organizacja zgromadzenia publicznego na terenie Pomnika Zagłady (np. obozu koncentracyjnego) lub jego strefy ochronnej wymaga dodatkowo zgody wojewody. Podobnie sytuacja wygląda z uczelniami, gdzie należy zdobyć zgodę rektora.

### Obowiązki organizatora zgromadzenia

Zgromadzeniem publicznym powinna kierować osoba pełniąca funkcję przewodniczącego/ przewodniczącej. Wyznacza ją organizator/ organizatorka zgromadzenia, jak również może zostać wybrana przez osoby uczestniczące w zgromadzeniu. Rolą przewodniczącego/ przewodniczącej jest otwarcie i zamknięcie zgromadzenia, kierowanie jego przebiegiem, a także zadbanie o jego zgodność z przepisami prawa.

Przewodniczący/przewodnicząca ma prawo zażądać opuszczenia zgromadzenia przez osoby, które swoim zachowaniem naruszają jego porządek, uniemożliwiają lub usiłują udaremnić zgromadzenie. W przypadku niepodporządkowania się jego decyzji lub naruszenia przepisów karnych, może zwrócić się o pomoc do policji i straży miejskiej lub rozwiązać zgromadzenie. W ostatnim przypadku jego uczestnicy i uczestniczki są zobowiązani do niezwłocznego opuszczenia miejsca, w którym odbywało się zgromadzenie.

### Kiedy można zakazać organizacji zgromadzenia publicznego?

Gmina może zakazać zgromadzenia publicznego, gdy:

- jego cel lub przebieg sprzeciwiają się ustawie o zgromadzeniach lub naruszają przepisy ustaw karnych,
- jego przebieg może zagrażać życiu lub zdrowiu ludzi albo w znacznym stopniu mieniu.

Taka decyzja musi zostać dostarczona w terminie 3 dni od momentu zawiadomienia o zamiarze organizacji zgromadzenia publicznego, jednak nie później niż na 24 godziny przed terminem jego rozpoczęcia. Można się od niej odwołać do wojewody w ciągu 3 dni od jej wydania, jednak do czasu jego rozpatrzenia, obowiązuje decyzja odmowna.

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18.01.2006 r., sygn. akt K 21/05, na organach władzy publicznej ciąży obowiązek zapewnienia ochrony grupom organizującym demonstracje i biorącym w nich udział, bo tylko w ten sposób można realnie gwarantować wolność zgromadzeń, bez względu na stopień kontrowersyjności (ale nie przekraczających ustalonych zakazów, np. wzywania do nienawiści rasowej czy propagujących ideologię faszystowską) przedstawianych publicznie poglądów lub opinii. Jednocześnie zgodnie z przytoczonym wyrokiem władze publiczne nie mogą stosować środków represyjnych wobec osób zachowujących się pokojowo, a odbieranie wolności zgromadzeń przez władze publiczne z powodu różnic światopoglądowych lub gdy głoszone treści są niezgodne z systemem wartości reprezentowanych przez państwów władzy publicznej jest zabroniony.

Więcej informacji o organizacji zgromadzenia publicznego można znaleźć na stronach portalu organizacji pozarządowych ngo.pl: [www.poradnik.ngo.pl](http://www.poradnik.ngo.pl).





# 6

## finansowanie działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu

Michał Pawłęga



W poniższym rozdziale umieszczone zostały informacje o programach i instytucjach oferujących możliwość otrzymania grantu (dofinansowania) na realizację projektu w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu. Wśród opisanych instytucji znajdują się zarówno fundusze wspierające niewielkie przedsięwzięcia o charakterze lokalnym, jak i większe, wymagające doświadczenia w realizacji projektów o tej tematyce oraz zbudowania partnerstwa kilku podmiotów o różnicowanym potencjale i profilu. Przystępując do przygotowania wniosku o dofinansowanie, sugerujemy zwrócenie uwagi na cele danego źródła finansowania i typy dofinansowanych działań. W określeniu zakresu projektu pomocna może być także lista projektów, które otrzymały dofinansowanie, publikowana na stronach internetowych każdego z opisywanych funduszy.

Podane poniżej informacje mogą się zmieniać. Przed przystąpieniem do opracowania projektu prosimy więc o sprawdzenie on-line aktualnych wytycznych wybranego grantodawcy. Jako że stale ogłaszane są nowe nabory wniosków, może zdarzyć się, że jedno z istniejących źródeł finansowania nie zostało uwzględnione. Dlatego zachęcamy do przeglądania na bieżąco informacji w Internecie. Polecamy w szczególności stronę dla organizacji pozarządowych ngo.pl – [www.fundusze.ngo.pl](http://www.fundusze.ngo.pl), na której publikowane są aktualne komunikaty o ogłoszonych konkursach dotacyjnych.

## EUROPEJSKA FUNDACJA MŁODZIEŻY

### Typy dofinansowywanych projektów

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany i spotkania.

### Cele działania programu/ instytucji

Europejska Fundacja Młodzieży (EYF) została powołana przez Radę Europy w celu stymulowania wszelkich form współpracy pomiędzy młodzieżą poprzez udzielanie jej wsparcia finansowego. Organizacja zachęca do działań służących promowaniu idei pokoju i zrozumienia w duchu poszanowania praw człowieka, demokracji, tolerancji i solidarności.

### Dofinansowywane działania

Fundusze z EYF przyznawane są w ramach pięciu kategorii – linii tematycznych:

- Kategoria A – organizacja międzynarodowych spotkań młodzieży typu seminaria, konferencje, warsztaty, obozy, festiwale.
- Kategoria B – wydawanie specjalistycznych publikacji, magazynów i materiałów promocyjnych przez międzynarodowe organizacje młodzieżowe, organizacja wystaw oraz produkcji audio-wizualnych.
- Kategoria C i C-bis – dofinansowanie kosztów administracyjnych.
- Kategoria D – działania wspierające aktywność młodzieży w realizacji celów priorytetowych Rady Europy w dziedzinie polityki młodzieżowej.

#### **Dodatkowe warunki**

- W projekcie uczestniczyć powinno co najmniej 75% osób poniżej 30 roku życia.
- W przypadku działań dotyczących współpracy międzynarodowej projekt powinien zakładać współpracę minimum 7 organizacji z 7 różnych krajów członkowskich Rady Europy.
- Dofinansowanie nie może przekraczać 2/3 całkowitych kosztów realizacji projektu.
- Wnioski można składać do:
  - Kategorie A i B – 1 kwietnia (dla projektów realizowanych od 1 stycznia do 30 czerwca następnego roku) oraz 1 października każdego roku (dla projektów realizowanych od 1 kwietnia do 31 grudnia następnego roku);
  - Kategoria C – 1 lutego każdego roku;
  - Kategoria D – przez cały rok, jednak nie później niż 3 miesiące przed rozpoczęciem realizacji zadania.

#### **Podmioty wnioskujące**

Wnioski mogą być składane wyłącznie przez młodzieżowe organizacje pozarządowe lub organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży, zarejestrowane w jednym w krajów Rady Europy. Konieczne jest wcześniejsze zarejestrowanie organizacji w bazie Fundacji.

Strona internetowa:

- [www.eyf.coe.int/fej](http://www.eyf.coe.int/fej)

## **EUROPEJSKI FUNDUSZ NA RZECZ INTEGRACJI OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH**

### **Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia i publikacje

### **Cele działania programu/instytucji**

Celem funduszu jest wspieranie działań podejmowanych przez państwa członkowskie, które umożliwiają obywatelom i obywatelkom państw trzecich wywodzącym się z różnych środowisk gospodarczych, społecznych, kulturowych, religijnych, językowych i etnicznych spełnienie warunków uzyskania prawa pobytu i ułatwienie ich integracji ze społeczeństwami europejskimi. Fundusz koncentruje się w pierwszym rzędzie na projektach związanych z integracją osób nowo przybyłych z państw trzecich.

**Dofinansowywane działania**

W ramach programu możliwe jest otrzymanie dofinansowania w ramach następujących obszarów:

- Ułatwienie opracowywania i wdrażania procedur przyjmowania imigrantów, które są istotne dla procesu integracji obywateli państw trzecich i wspierają ten proces.
- Opracowywanie i wdrażanie procesu integracji nowo przybyłych obywateli państw trzecich w państwach członkowskich.
- Zwiększenie zdolności państw członkowskich w zakresie opracowywania, wdrażania, monitorowania i oceny polityk oraz środków służących integracji obywateli państw trzecich.

**Dodatkowe warunki**

Odbiorcami i odbiorczyniami projektów osób mogą być:

- obywatele i obywatelki państw trzecich przebywający legalnie w Polsce (przede wszystkim nowo przybyli);
- obywatele i obywatelki państw trzecich przebywający na terytorium państwa trzeciego, którzy zastosowali się do konkretnych środków poprzedzających wyjazd lub spełnili warunki określone w prawie krajowym w tym zakresie.

Minimalna wysokość dofinansowania wynosi 50 tys. zł, przy czym nie może ona przekraczać 75% kosztów realizacji projektu (85% kosztów dla organizacji pozarządowych).

Realizacja dofinansowanych projektów nie może przekraczać 3 lat. Nabory wniosków są ogłaszane raz w roku.

**Podmioty wnioskujące**

Wnioskodawcami mogą być wyłącznie podmioty posiadające osobowość prawną.

Strona internetowa:

- [www.wwpe.gov.pl/index.php?params\[section\\_id\]=29](http://www.wwpe.gov.pl/index.php?params[section_id]=29)

## EUROPEJSKIE STOWARZYSZENIE DLA KULTURY ŻYDOWSKIEJ

**Typy dofinansowywanych projektów**

Wymiany, spotkania i wydarzenia kulturalne

**Cele działania programu/ instytucji**

Misją Stowarzyszenia jest wzmacnianie oraz wspieranie kreatywności i osiągnięć artystycznych poprzez upowszechnianie kultury żydowskiej w Europie.

**Dofinansowywane działania**

Dofinansowanie mogą otrzymać projekty realizowane w ramach jednej z linii grantowych:

- sztuki wizualne – organizacja wystaw fotografii, malarstwa, rzeźby oraz sztuki elektronicznej;
- sztuki performatywne – przygotowanie premier;
- nowe kompozycje muzyczne;
- media – filmy dokumentalne.

**Dodatkowe warunki**

Priorytetowo traktowane są projekty naukowe i kulturalne, które:

- oddziałują lub są skierowane do mieszkańców więcej niż jednego kraju;
- umożliwiają współpracę artystów z różnych dziedzin sztuki i krajów oraz o różnym doświadczeniu;
- zakładają skuteczne upowszechnianie rezultatów;
- zakładają współpracę z instytucjami kultury;
- przewidują kontynuację działań po zakończeniu ich finansowania.

Realizacja zadania powinna trwać od 12 do 24 miesięcy. Terminy składania wniosków są ogłaszane raz w roku.

**Podmioty wnioskujące**

Wnioski mogą być składane przez obywateli i obywatelki krajów europejskich, ich rezydentów i rezydentki oraz małe grupy artystów i artystek.

Strona internetowa:

- [www.jewishcultureineurope.org/Grant\\_Programmes.htm](http://www.jewishcultureineurope.org/Grant_Programmes.htm)

## EURO-ŚRÓDZIEMNOMORSKA FUNDACJA DIALOGU KULTUR IM. ANNY LINDH

**Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania, wydarzenia kulturalne i publikacje.

**Cele działania programu/ instytucji**

Zadaniem fundacji jest wspieranie najszerzej rozumianej wymiany kulturalnej i intelektualnej z udziałem dziennikarzy i dziennikarek oraz młodych osób reprezentujących oba brzegi Morza Śródziemnego. Organizacja patronuje wybranym wydarzeniom oraz promuje osiągnięcia Procesu Barcelońskiego. Wspiera także działania na rzecz mobilności ludzi kultury i sztuki, promocję idei społeczeństwa obywatelskiego, poszanowania zasad demokracji, praw człowieka i równego dostępu do kultury. Nie powinna jednak dublować już realizowanych programów regionalnych, np. Euromed Heritage, Euromed Audiovisual czy też programów UNESCO.

**Dofinansowywane działania**

Dofinansowanie mogą otrzymać projekty składane w ramach jednej z sześciu linii tematycznych:

- Euro-Śródziemnomorska muzyka oraz twórczość artystyczna i kulturalna – inicjatywy zachęcające do komunikacji, wymiany doświadczeń i wspólnych przedsięwzięć artystów/artystek, muzyków/muzyczek i pisarzy/pisarek.
- Euro-Śródziemnomorskie programy szkolne – wymiana i współpraca regionalna pomiędzy szkołami podstawowymi i średnimi, ośrodkami kształcenia nauczycieli/nauczycielek, pedagogami/pedagożkami i uczniami/uczennicami (w wieku 12-18 lat).
- Euro-Śródziemnomorskie zespoły młodych badaczy/badaczek oraz mobilność akademicka – trwałe partnerstwa młodych naukowców/naukowczyń, profesorów/profe-

sorek akademickich, studentów/studentek oraz personelu administracyjnego i technicznego uniwersyteckich biur ds. międzynarodowych.

- Mobilność artystów/artystek (szkoły letnie, programy wymian i rezydencji) – mobilność młodych artystów/artystek, pisarzy/pisarek, studentów/studentek kierunków artystycznych, instytucji i organizacji realizujących programy wymiany artystów/artystek oraz podmiotów artystycznych i wydziałów sztuki na uniwersytetach.
- Kobiety jako promotorki dialogu i mediów – promocja dialogu i przekazywanie wolnego od stereotypu portretu kobiety w mediach poprzez działania wykonywane dziennikarki pracujące zawodowo w środkach masowego przekazu.
- Sieć organizacji: szkolenia, bazy danych i wymiany – wspieranie regionalnych, międzyregionalnych i krajowych sieci organizacji społeczeństwa obywatelskiego w regionie Euro-Śródziemnomorskim.

#### **Dodatkowe warunki**

- Wnioskowane dofinansowanie powinno zawierać się w kwocie 10-75 tys. euro. Może ona stanowić 50% kosztów kwalifikowanych przedsięwzięcia. Wniosek o grant przekraczający 50% musi być bardzo dobrze umotywowany.
- O otrzymanie dofinansowania ubiegać się mogą projekty angażujące co najmniej dwóch partnerów z państw członkowskich UE i dwóch partnerów z 10 krajów basenu Morza Śródziemnego.
- Nabory wniosków są ogłaszane raz w roku.

#### **Podmioty wnioskujące**

O dofinansowanie mogą się starać organizacje pozarządowe typu non-profit, instytucje badawcze, akademickie, kulturalne lub edukacyjne, media o charakterze non-profit, fundacje i władze lokalne, mające siedzibę w krajach partnerstwa Euro-Śródziemnomorskiego (tj. w 27 krajach członkowskich UE oraz Algierii, Egipcie, Izraelu, Jordanii, Libanie, Maroku, Palestynie, Syrii, Tunezji i Turcji). Dodatkowo wnioskodawcy muszą być organizacjami lub instytucjami należącymi do narodowych sieci fundacji.

Strona internetowa:

- [www.1001dzialan.pl/viewItem.granty.html](http://www.1001dzialan.pl/viewItem.granty.html)
- [www.euromedalex.org/Resources/External/Funding/EN/Grants.aspx](http://www.euromedalex.org/Resources/External/Funding/EN/Grants.aspx)

## **FUNDACJA WSPÓŁPRACY POLSKO-NIEMIECKIEJ**

#### **Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania, wydarzenia kulturalne i publikacje.

#### **Cele działania programu/ instytucji**

Fundacja finansuje projekty, które są realizowane w ramach współpracy pomiędzy polskimi i niemieckimi partnerami.

#### **Dofinansowywane działania**

- Spotkania i współpraca instytucjonalna – wymiana doświadczeń, np. grup zawodowych, także młodzieżowych, partnerstwa miast i gmin, uniwersytetów, różnego rodzaju stowarzyszeń i organizacji.

- Prace naukowe, kształcenie i wspieranie nauki języka polskiego i języka niemieckiego jako języków obcych oraz polonistyki i germanistyki w kraju sąsiada – prace naukowe, których przedmiotem jest tematyka polska, niemiecka lub polsko-niemiecka, np. w formie projektów badawczych, konferencji, seminariów bądź publikacji.
- Działania literackie i artystyczne uznawane za ważne dla dialogu polsko-niemieckiego – projekty w dziedzinie muzyki, teatru, filmu, literatury, sztuk pięknych i architektury.
- Projekty dotyczące zachowania wspólnego dziedzictwa kulturowego oraz prowadzenia badań naukowych z zakresu wiedzy o Europie Środkowej i Wschodniej.

#### **Dodatkowe warunki**

- Maksymalna dotacja FWPB wynosi 50 tys. zł (lub 12.5 tys. euro). Jednocześnie dotacja może stanowić najwyżej 60% kosztów całkowitych projektu. Środki przyznane przez fundację nie są związane z rokiem budżetowym.
- Konieczne jest posiadanie partnera z Niemiec i realizowanie projektu w ścisłej współpracy.
- Wnioski można składać co 2 miesiące (wartość dofinansowania powyżej 10 tys. zł) lub na bieżąco (wartość dofinansowania poniżej 10 tys. zł).

#### **Podmioty wnioskujące**

Wnioski składać mogą instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe.

Strona internetowa:

- [www.fwpb.org.pl](http://www.fwpb.org.pl)

## **KONKURS INICJATYW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**

#### **Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia i publikacje.

#### **Cele działania programu/ instytucji**

Celem konkursu jest wsparcie inicjatyw organizacji pozarządowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne, orientację psychoseksualną, wyznanie i religię oraz niepełnosprawność.

#### **Dofinansowywane działania**

Dofinansowanie mogą otrzymać m.in. projekty przyczyniające się do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę i pochodzenie etniczne, orientację psychoseksualną, wyznanie i religię oraz niepełnosprawność.

#### **Dodatkowe warunki**

W ramach każdego naboru, ogłaszanego raz w roku określana jest kwota możliwego dofinansowania.

#### **Podmioty wnioskujące**

Wnioski mogą składać organizacje niezaliczane do sektora finansów publicznych i niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których siedziba znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.



Strona internetowa:

- [www.kobieta.gov.pl](http://www.kobieta.gov.pl)
- [www.dyskryminacja.gov.pl](http://www.dyskryminacja.gov.pl)

## MIĘDZYNARODOWY FUNDUSZ WYSZEHRADZKI

### Typy dofinansowywanych projektów

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania i wydarzenia kulturalne.

### Cele działania programu/ instytucji

Zadaniem funduszu jest inspirowanie i wspieranie współpracy pomiędzy jego krajami, jak również ich integracja z Unią Europejską.

### Dofinansowywane działania

W ramach funduszu możliwe jest otrzymanie dotacji w formie „małych grantów” oraz „grantów standardowych” do realizacji projektów dotyczących m.in.:

- współpracy kulturalnej (np. festiwale, publikacje);
- współpracy naukowej i badań naukowych (np. konferencje, publikacje, badania);
- edukacji (np. seminaria, szkoły letnie);
- wymiany młodzieży (np. sport, imprezy edukacyjne i kulturalne);
- współpracy transgranicznej (np. projekty realizowane na terytoriach oddalonych nie więcej niż 50 km od granicy dwóch państw).

### Dodatkowe warunki

- Fundusz preferuje projekty, w których jako partnerzy organizacyjni (współorganizatorzy) występują podmioty ze wszystkich krajów Grupy Wyszehradzkiej (nie dotyczy współpracy transgranicznej). Partnerami projektu mogą być także podmioty z krajów spoza Grupy Wyszehradzkiej, pod warunkiem, że ich uczestnictwo przyczynia się do realizacji celów funduszu.
- Dofinansowanie może wynieść maksymalnie 50% kosztów projektu. Pozostały wkład własny wnioskodawca może wnieść w formie rzeczowej i gotówkowej. Możliwe jest otrzymanie dotacji w wysokości do 4 tys. euro („małe granty”), powyżej 4 tys. euro („standardowe granty”) lub powyżej 50 tys. euro („granty strategiczne”).
- Projekt może trwać do 6 miesięcy („małe granty”), do 12 miesięcy („standardowe granty”) lub do 36 miesięcy („granty strategiczne”).
- Wnioski o dofinansowanie „małych grantów” można składać do 1 marca, 1 czerwca, 1 września i 1 grudnia każdego roku. Z kolei wnioski o dofinansowanie „standardowych grantów” są przyjmowane do 15 marca i 15 września każdego roku. O dofinansowanie projektu w ramach „strategicznych grantów” można wystąpić raz w roku.

### Podmioty wnioskujące

O dofinansowanie mogą się starać wszystkie typy instytucji publicznych i organizacji pozarządowych.

Strona internetowa:

- [www.visegradfund.org/grants.html](http://www.visegradfund.org/grants.html)

## POLSKO-LITEWSKI FUNDUSZ WYMIANY MŁODZIEŻY

### Typy dofinansowywanych projektów

Wymiany, spotkania, warsztaty i seminaria.

### Cele działania programu/instytucji

Fundusz ma na celu wspieranie wymiany młodzieży polskiej i litewskiej dla budowania przyjaznej współpracy między obu narodami.

### Dofinansowywane działania

W ramach programu możliwe jest otrzymanie dofinansowania m.in. do projektów:

- wymiany młodzieży polskiej i litewskiej oraz seminariów i szkoleń, których celem jest wymiana i rozpowszechnianie przykładów dobrych praktyk między polskimi i litewskimi organizacjami, które realizują politykę młodzieżową i pracują z młodzieżą;
- przygotowywanych i prowadzonych przez organizacje inspirujące wymiany i inne inicjatywy młodzieży polskiej i litewskiej, imprez, spotkań i innych inicjatyw młodzieży polskiej i litewskiej, projektów informacyjnych, których celem jest inspirowanie współpracy kulturalnej, propagowanie tolerancji, lepszego zrozumienia i poznania się oraz publikacji mających na celu zbliżenie między narodami Polski i Litwy.

### Dodatkowe warunki

- W projektach uczestniczyć mogą osoby w wieku 13-30 lat (nie dotyczy opiekunów).
- Dofinansowanie w przypadku wymian młodzieżowych jest przyznawane z wykorzystaniem stawek ryczałtowych. W pozostałych projektach wynosi 80% kosztów ich realizacji, nie więcej niż 5 tys. euro.

### Podmioty wnioskujące

Wnioski mogą składać zarejestrowane zgodnie z prawem Polski osoby prawne, posiadające doświadczenie w dziedzinie pracy z młodzieżą (np. instytucje oświatowe, publiczne oraz organizacje pozarządowe).

Strona internetowa:

- [www.frse.org.pl/fundusz\\_polsko\\_litewski](http://www.frse.org.pl/fundusz_polsko_litewski)

## POLSKO-UKRAIŃSKA WYMIANA MŁODZIEŻY

### Typy dofinansowywanych projektów

Wymiany i spotkania.

### Cele działania programu/instytucji

Celem programu jest przyczynienie się do zmiany nastawienia wobec siebie osób z Ukrainy i Polski poprzez wytworzenie poczucia wspólnoty historycznej oraz nakreślenie wspólnych celów i zadań we współczesnym świecie.

### Dofinansowywane działania

W ramach programu możliwe jest współfinansowanie projektów obejmujących pobyt w Polsce grupy młodzieży ukraińskiej lub pobyt na Ukrainie grupy młodzieży polskiej wraz z opiekunami.

#### Dodatkowe warunki

- Konieczne jest posiadanie partnera na Ukrainie, współuczestniczącego w realizacji projektu.
- W ramach każdego projektu należy uwzględnić w programie następujące komponenty: „historię lokalną”, „kulturę regionu” oraz „poznajemy język sąsiada”.
- Realizacja projektu powinna zostać zakończona do 15 grudnia roku, w którym została przyznana dotacja.
- Nabór wniosków jest ogłaszany raz w roku, w I kwartale. Wnioski są przyjmowane do wyczerpania dostępnej alokacji.

#### Podmioty wnioskujące

Wniosek mogą składać szkoły, samorządowe instytucje kultury prowadzące zajęcia z młodzieżą oraz organizacje pozarządowe.

Strona internetowa:

- [www.nck.pl/?wu](http://www.nck.pl/?wu)

## PROGRAM WSPÓLNOTOWY „MŁODZIEŻ W DZIAŁANIU”

### Typy dofinansowywanych projektów

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany i spotkania.

### Cele działania programu/ instytucji

Program stawia sobie za cel przezwyciężanie uprzedzeń i stereotypów zakorzenionych w mentalności młodych ludzi oraz przygotowanie ich do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym państw europejskich. Szczególną wagę przywiązuje również do rozwoju osobowości młodzieży z mniejszymi szansami oraz zwiększania ich udziału w społeczeństwie obywatelskim.

### Dofinansowywane działania

Działania programu podzielono na 5 akcji:

1. Młodzież dla Europy – ma angażować młodzież w życie demokratyczne, wymianę pomysłów oraz rozwijanie inicjatyw transnarodowych poprzez następujące poddziałania:
  - Wymiana Młodzieży – umożliwiała spotkania młodych ludzi w wieku 13-25 lat z krajów europejskich, organizowane w celu wzajemnego poznania się i podjęcia dyskusji. Tematyka projektu powinna być zgodna z zainteresowaniami osób w nim uczestniczących.
  - Inicjatywy Młodzieżowe – przeznaczone są dla młodych ludzi w wieku 18-30 lat (możliwe zorganizowanie działań dla młodzieży w wieku 15-17 lat pod warunkiem zaangażowania pełnoletniego doradcy), którzy chcieliby zrealizować działania służące społeczności lokalnej.

- Młodzież w Demokracji – zachęca osoby w wieku 13-30 lat do podjęcia działań promujących uczestnictwo młodzieży w życiu społecznym na szczeblu lokalnym, krajowym lub międzynarodowym.
2. Wolontariat Europejski – umożliwia uczestnictwo młodzieży w wieku 18-30 lat (wyjątkowo od 16. roku życia na określonych warunkach) w wolontariacie na terytorium UE i poza nim, rozwijając poczucie solidarności i promując aktywne postawy obywatelskie.
  3. Młodzież w Świecie – udziela wsparcia programom wymiany młodzieżowej oraz inicjatywom zwiększającym wzajemne zrozumienie młodych ludzi w wieku 18-30 lat (wyjątkowo od 16. roku życia pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego nadzoru). W ramach tego działania możliwe jest realizowanie projektów z partnerami z krajów trzecich, m.in. sąsiadujących z Unią Europejską.
  4. Systemy wsparcia młodzieży – pomagają strukturom organizacyjnym instytucji działających na rzecz młodzieży poprzez szkolenia, seminaria i staże dla pracowników młodzieżowych. Mogą w nich uczestniczyć zarówno młodzież, jak i osoby pracujące z młodymi ludźmi bez względu na wiek. Projekt może być realizowany w wykorzystaniem następujących metod:
    - wsparcie dla organizacji aktywnie działających na rzecz młodzieży na szczeblu europejskim;
    - wsparcie dla Europejskiego Forum Młodzieży, szkolenie i zorganizowanie sieci animatorów społeczno-oświatowych;
    - projekty stymulujące innowacyjność i jakość;
    - akcje informacyjne adresowane do młodzieży i animatorów społeczno-oświatowych.
  5. Wsparcie europejskiej współpracy w zakresie problematyki i działań młodzieżowych – pogłębienie współpracy państw członkowskich w dziedzinie polityki ds. młodzieży poprzez następujące działania:
    - spotkania młodzieży i kierownictwa ds. polityki młodzieżowej;
    - wsparcie dla działań mających na celu lepsze poznanie tematyki młodzieżowej;
    - współpraca z międzynarodowymi organizacjami (np. Radą Europy, ONZ).

#### **Dodatkowe warunki**

- W projektach (w zależności od wybranego działania) mogą uczestniczyć: młodzież (w przedziale wiekowym 13–30 lat, w zależności od realizowanych działań), grupy młodzieżowe, animatorzy społeczno-młodzieżowi, organizacje młodzieżowe i inni partnerzy zajmujący się młodzieżą.
- Przyznawane dofinansowanie jest obliczane w większości projektów w sposób ryczałtowy i zależy m.in. od liczby osób uczestniczących w projekcie, czasu jego trwania, zastosowanych metod upowszechniania projektu i jego rezultatów.
- W programie wnioski o dofinansowanie projektów można składać ramowo pięć razy w roku, przy czym termin złożenia wniosku odpowiada terminowi realizacji projektu.

#### **Podmioty wnioskujące**

O dofinansowanie mogą się ubiegać wszystkie typy instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, pod warunkiem prowadzenia działalności na rzecz młodzieży.

Strona internetowa:

- [www.mlodziej.org.pl](http://www.mlodziej.org.pl)

# PROGRAMY DOTACYJNE MINISTERSTWA EDUKACJI NARODOWEJ

## Typy dofinansowywanych projektów

Warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania i wydarzenia kulturalne.

## Cele działania programu/ instytucji

Celem programów jest wprowadzanie innowacji w procesie edukacji oraz dostosowanie polskich szkół i przedszkoli do nowych wyzwań.

## Dofinansowywane działania

Ministerstwo ogłasza coroczne konkursy w ramach następujących linii budżetowych (konkursów):

1. „Bezpieczna i przyjazna szkoła” – inicjatywy i projekty realizowane przez uczniów, w ramach ich udziału w szkolnych organizacjach, drużynach sportowych, klubach filmowych, dyskusyjnych, krajoznawczo-turystycznych, artystycznych, językowych, podtrzymujących tradycje i zwyczaje regionalne, itp. Formą realizacji tych działań mogą być wycieczki, biwaki, przedstawienia, festiwale, happeningi, kabarety, zawody sportowe, pokazy czy występy.
2. „Polsko-izraelska współpraca szkół i wymiana młodzieży” – projekty dotyczące:
  - polsko-izraelskiej współpracy szkół i młodzieży;
  - poszanowania tożsamości narodowej i kulturowej;
  - przezwyciężania barier, stereotypów i uprzedzeń zakorzenionych w mentalności i kulturze;
  - budowania dialogu międzykulturowego w ramach edukacji nieformalnej;
  - nauczania o dziedzictwie Żydów polskich z uwzględnieniem tematów Zagłady oraz martyrologii Polaków.
3. „Doskonalenie zawodowe nauczycieli w różnych formach, tj. kursy, seminaria, warsztaty, konferencje, publikacje” – działania dotyczące prowadzenia zajęć i pracy z uczniami metodą projektów, edukacji globalnej i zrównoważonego rozwoju oraz wymiany między narodowej szkół.
4. „Wspieranie inicjatyw edukacyjnych realizowanych na rzecz uchodźców, mniejszości narodowych/etnicznych mieszkających w Polsce, służących kultywowaniu języka, tradycji i kultury kraju pochodzenia lub nauczania języka polskiego” – projekty wspierające poczucie tożsamości narodowej i etnicznej, w szczególności poprzez: nauczanie języka pochodzenia, podtrzymywanie kultury, zwyczajów i obrzędów grup narodowościowych i etnicznych oraz integrację ze środowiskiem lokalnym.

## Dodatkowe warunki

- W ramach konkursu „Bezpieczna i przyjazna szkoła” konieczne jest zrealizowanie projektu w co najmniej 10 szkołach. Dofinansowanie do działań w jednej szkole nie może przekroczyć 10 tys. zł. Możliwe jest otrzymanie dofinansowania w wysokości do 95% kosztów realizacji zadania.
- W ramach konkursów „Polsko-izraelska współpraca szkół i wymiana młodzieży” oraz „Doskonalenie zawodowe nauczycieli w różnych formach, tj. kursy, seminaria, warsztaty, konferencje, publikacje” możliwe jest otrzymanie dofinansowania w kwocie od 10 do 50 tys. zł, nie więcej niż 85% kosztów realizacji projektu.

- W ramach konkursu „Wspieranie inicjatyw edukacyjnych realizowanych na rzecz uchodźców, mniejszości narodowych/etnicznych mieszkających w Polsce, służących kultywowaniu języka, tradycji i kultury kraju pochodzenia lub nauczania języka polskiego” możliwe jest otrzymanie dofinansowania w kwocie od 5 do 75 tys. zł, nie więcej niż 80% kosztów realizacji projektu na terenie Polski. Dodatkowo projekt powinien być realizowany zgodnie z zasadami polityki europejskiej w zakresie migrantów.
- Nabory wniosków są ogłaszane raz w roku.

#### Podmioty wnioskujące

O dofinansowanie mogą się starać organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Dodatkowo w ramach konkursu „Wspieranie inicjatyw edukacyjnych realizowanych na rzecz uchodźców, mniejszości narodowych/etnicznych mieszkających w Polsce, służących kultywowaniu języka, tradycji i kultury kraju pochodzenia lub nauczania języka polskiego” wnioskodawcami mogą być szkoły i placówki oświatowo-wychowawcze prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego.

Strona internetowa:

- [www.men.gov.pl/content/view/428/236](http://www.men.gov.pl/content/view/428/236)

## PROGRAM OPERACYJNY FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH

#### Typy dofinansowywanych projektów

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania, wydarzenia kulturalne i publikacje.

#### Cele działania programu/ instytucji

Celem programu jest zwiększenie udziału organizacji pozarządowych oraz podmiotów kościelnych i związków wyznaniowych prowadzących działalność pożytku publicznego w realizacji zadań publicznych, w ramach kształtowanych i prowadzonych na zasadach partnerstwa i pomocniczości polityk publicznych.

#### Dofinansowywane działania

W ramach programu możliwe jest otrzymanie dofinansowania do m.in. następujących typów projektów:

- Kształtowanie wiedzy i umiejętności pozwalających na aktywne uczestnictwo w życiu publicznym – programy edukacyjne związane ze wzmacnianiem świadomości społecznej i obywatelskiej.
- Rozwiązywanie problemów dzieci i młodzieży – w szczególności rozwijanie form wyrównywania szans edukacyjnych oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i patologiom, aktywizujących rozwój intelektualny przez zwiększenie dostępności do sektora usług społecznych (m.in. edukacji, kultury i turystyki), przeciwdziałanie przemocy w szkołach i placówkach oraz środowiskach rówieśniczych dzieci i młodzieży.
- Aktywizacja społeczna i kulturowa dzieci i młodzieży oraz programy terapeutyczne i profilaktyczne dla tych najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- Tworzenie równych szans dla dyskryminowanych oraz najsłabszych grup społecznych – m.in. przez przeciwdziałanie dyskryminacji i ochronę praw grup dyskryminowanych,

zmarginalizowanych i społecznie naznaczonych, w tym działania na rzecz integracji osób bezdomnych ze społeczeństwem i ich powrotu do głównego nurtu życia społecznego, wspieranie autorskich pomysłów na rzecz likwidowania przyczyn różnicowań społecznych i ekonomicznych oraz prowadzenie edukacji informatycznej.

- Integracja repatriantów i repatriantek w środowiskach lokalnych – inicjatywy na rzecz ich aktywizacji zawodowej i społecznej oraz tworzenie przyjaznego otoczenia społecznego i ekonomicznego do ich integracji.
- Integracja i aktywizacja zawodowa cudzoziemców i cudzoziemek – działania wspierające ich skuteczną integrację na polskim rynku pracy i w społeczeństwie, przeciwdziałanie zjawiskom ich wykorzystywania, pracy nielegalnej i niezarejestrowanej oraz pomoc w korzystaniu z instytucji społecznych i prawnych

#### **Dodatkowe warunki**

Możliwe jest otrzymanie dofinansowania w kwocie nie wyższej niż 250 tys. zł, przy czym przy dofinansowaniu w kwocie:

- do 40 tys. zł – konieczny wkład własny rzeczowy w wysokości 10% kosztów realizacji projektu;
- do 150 tys. zł – konieczny wkład własny gotówkowy w wysokości 10% kosztów realizacji projektu;
- do 250 tys. zł – konieczny wkład własny gotówkowy w wysokości 20% kosztów realizacji zadania.

Nabór wniosków jest ogłaszany raz w roku w I kwartale.

#### **Podmioty wnioskujące**

Wnioski mogą składać organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Strona internetowa:

- [www.pozYTEK.gov.pl](http://www.pozYTEK.gov.pl)

## **TASK FORCE FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON HOLOCAUST**

#### **Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, szkolenia, wymiany, spotkania, wydarzenia kulturalne i publikacje.

#### **Cele działania programu/ instytucji**

Celem organizacji jest wsparcie działań politycznych oraz edukacyjnych liderów społecznych, którzy działają na rzecz pielęgnowania pamięci o Holokauście oraz prowadzenia badań naukowych, poświęconych tej problematyce.

#### **Dofinansowywane działania**

Organizacja wspiera projekty dotyczące edukacji, zachowania pamięci oraz badań naukowych związanych z Holokaustem, a także projekty dwustronne i trójstronne, wspierające współpracę międzynarodową i ekspercką w dziedzinie Holokaustu. Dofinansowanie mogą otrzymać działania w następujących obszarach:

- edukacja: seminaria dla nauczycieli/nauczycielek, studentów/studentek kierunków pedagogicznych i dziennikarskich, tłumaczenie i publikowanie ulotek, broszur itp., tworzenie i rozwój stron internetowych, organizacja historycznych wystaw edukacyjnych, pisanie esejów, studenckie projekty filmowe, studenckie projekty teatralne, edukacyjne projekty artystyczne;
- pamięć: zbieranie informacji i pamiątek, tworzenie i upowszechnianie informacji na temat pamięci, zbieranie i opracowanie informacji o osobach, rodzinach i społecznościach, zachowanie miejsc pamięci, promowanie dobrych praktyk związanych z miejscami pamięci, organizacja wystaw;
- badania: publikacja i tłumaczenie podręczników akademickich, organizacja programów edukacyjnych na temat Holokaustu na uczelniach, tworzenie filmów dokumentalnych, organizacja archiwów.

#### **Dodatkowe warunki**

- Projekt musi być zgodny z zapisami Deklaracji Sztokholmskiej.
- Dofinansowanie nie może przekraczać 50% kosztów realizacji projektu i nie może być większe niż 15 tys. euro.
- Nabory wniosków są ogłaszane każdorazowo w innym terminie, zazwyczaj raz w roku.

#### **Podmioty wnioskujące**

O finansowanie mogą ubiegać się instytucje publiczne i pozarządowe z całego świata.

Strona internetowa:

- [www.taskforce.ushmm.org](http://www.taskforce.ushmm.org)

## FUNDACJA IM. RÓŻY LUKSEMBURG

#### **Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, wystawy, warsztaty, projekty edukacyjne i publikacje.

#### **Cele działania programu/ instytucji**

Zadaniem Fundacji jest wspólne działanie z zagranicznymi partnerami na rzecz społecznego i demokratycznego rozwoju.

#### **Dofinansowywane działania**

Obszary zainteresowania Fundacji:

- wizja Europy a sprawiedliwość społeczna;
- gospodarcza i społeczna transformacja;
- udział w procesach demokratycznych;
- globalizacja i rozwój regionalny;
- możliwości rozwoju lewicowych partii demokratycznych;
- Europa socjalna widziana z dołu;
- dialog i porozumienie.

#### **Dodatkowe warunki**

Nie są prowadzone regularne nabory wniosków. Instytucje zainteresowane współpracą z Fundacją powinny skontaktować się z jej biurem, w celu przedstawienia propozycji projektu i rozważenia możliwości jego wsparcia.



**Podmioty wnioskujące**

O dofinansowanie mogą się starać instytucje i organizacje nienastawione na zysk: instytucje publiczne i organizacje pozarządowe.

Strona internetowa:

- [www.rls.pl](http://www.rls.pl)

**FUDACJA J&S PRO BONO POLONIAE****Typy dofinansowywanych projektów**

Konferencje, seminaria, warsztaty, wystawy i publikacje.

**Cele działania programu/instytucji**

Celem fundacji jest wspieranie programów w trzech podstawowych dziedzinach: edukacja, kultura i komunikacja społeczna.

**Dofinansowywane działania**

Dofinansowanie mogą uzyskać najlepsze projekty wyłonione w drodze konkursu. Priorytetowo traktowane są m.in. działania dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji.

**Dodatkowe warunki**

Projekt, na który można starać się o dofinansowanie, musi:

- być zgodny ze statutowymi celami organizacji składającej wniosek;
- być realizowany bezpośrednio przez wnioskodawcę;
- mieć określony czas realizacji (z podziałem na etapy);
- powinien posiadać inne źródła finansowania (tylko w szczególnych przypadkach dotacja z Fundacji może pokrywać 100% kosztów).

**Podmioty wnioskujące**

Wnioski mogą być składane przez organizacje pozarządowe: fundacje i stowarzyszenia.

Strona internetowa:

- [www.jsprobono.pl](http://www.jsprobono.pl)

**MAMA CASH****Cele działania programu/instytucji**

Fundacja stawia sobie za cel wspieranie finansowe organizacji kobiecych.

**Dofinansowywane działania**

Projekt powinien dotyczyć obszarów zainteresowania Fundacji, tj. praw kobiet, w tym praw seksualnych, komunikacji i mediów, tworzenia międzynarodowych sieci organizacji kobiecych oraz działalności kulturalnej.

**Dodatkowe warunki**

Aplikująca organizacja powinna:

- posiadać ograniczony dostęp do większych źródeł finansowania;
- być małą, lokalnie działającą, relatywnie nową oraz prowadzoną przez kobiety.

Realizowany projekt powinien:

- być innowacyjny, pionierski oraz przełamujący tematy tabu;
- promować wiedzę z zakresu praw kobiet oraz działać na rzecz pozytywnych zmian w tym zakresie.

Standardowe dofinansowanie przyznawane jest w kwocie od 5 do 50 tys. euro.

Strona internetowa:

- [www.mamacash.org/page.php?id=1](http://www.mamacash.org/page.php?id=1)

# 7

## kontakty do organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji

Michał Pawłęga



Poniżej znajduje się lista organizacji zajmujących się przeciwdziałaniem oraz wsparciem ofiar dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację psychoseksualną, pochodzenie etniczne i narodowe oraz wiarę i przekonania. Liczymy, że okaże się ona pomocna w nawiązaniu kontaktu z jedną z nich oraz zaangażowaniu jej przedstawicielek i przedstawicieli w realizację projektu lub pozyskaniu materiałów dokumentujących ich działalność. Ponieważ stale powstają nowe organizacje, lista może okazać się niekompletna – w takim przypadku zachęcamy do samodzielnych poszukiwań w bazie organizacji pozarządowych, znajdujących się na stronie [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl) ([www.bazy.ngo.pl](http://www.bazy.ngo.pl)) lub kontaktu z organizacjami podanymi poniżej, które powinny dysponować informacjami o podobnych podmiotach działających lokalnie.

## Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR) w Polsce

Przedstawicielstwo Agencji ONZ, która zajmuje się sprawami dotyczącymi uchodźców.  
al. Róż 2, 00-556 Warszawa  
tel.: (022) 628 69 30, [www.unhcr-budapest.org/poland/](http://www.unhcr-budapest.org/poland/)

## Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

Działa na rzecz praw kobiet w zakresie świadomego macierzyństwa, opieki zdrowotnej w zakresie praw seksualnych i reprodukcyjnych, respektowania praw pacjentek/ów oraz dostosowywania polityki państwa do międzynarodowych standardów zdrowia reprodukcyjnego.

ul. Nowolipie 13/15, 00-150 Warszawa  
tel.: (022) 635 93 95 , [www.federa.org.pl](http://www.federa.org.pl)

## Forum Dialogu Między Narodami

Zajmuje się działalnością na rzecz zblżenia między Polakami i Żydami, przeciwdziałaniem przejawom antysemityzmu i ksenofobii oraz edukacją na rzecz tolerancji.

ul. Chmielna 15/9, 00-021 Warszawa  
tel.: (022) 827 22 07, [www.dialog.org.pl](http://www.dialog.org.pl)

## Forum 50+. Seniorzy XXI wiek

Otwarty i nieformalny związek organizacji działających na rzecz poprawy jakości życia ludzi starszych w Polsce.

ul. Szpitalna 5 lok. 5, 02-031 Warszawa  
tel.: (022) 828 91 28, [www.forum.senior.info.pl](http://www.forum.senior.info.pl)

## Fundacja Afryka Inaczej

Wspiera ciekawe wydarzenia i prowadzi akcje popularyzujące kulturę afrykańską oraz realizuje projekty pomocy rozwojowej.

ul. Syta 104F, 02-987 Warszawa  
tel.: (022) 203 51 58, [www.afryka.org/fundacja](http://www.afryka.org/fundacja)

## Fundacja Autonomia

Realizuje działania edukacyjne (warsztaty, szkolenia, publikacje), które przyczyniają się do przeciwdziałania nietolerancji, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, pochodzenie etniczne lub narodowe, wiek, niepełnosprawności i inne.

ul. Krakowska 19, 31-062 Kraków  
tel.: 0 515 47 66 59, [www.autonomia.org.pl](http://www.autonomia.org.pl)

## Fundacja Centrum Praw Kobiet

Działa na rzecz równości kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i prywatnym. Skupia się na udzielaniu wszechstronnej pomocy ofiarom przemocy i dyskryminacji oraz wpływu na zmiany prawne, przyczyniające się do ograniczenia zjawiska nierówności płci i przemocy domowej.

ul. Wilcza 60/19, 00-679 Warszawa  
tel.: (022) 622 25 17, [www.cpk.org.pl](http://www.cpk.org.pl)

## Fundacja Feminoteka

Podejmuje działania na rzecz likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć w literaturze, kulturze, sztuce oraz życiu publicznym. Wspiera i upowszechnia problematykę kobiecą, gender i feminizmu. Walczy o równouprawnienie kobiet i mężczyzn, a także przeciwko przemocy wobec kobiet oraz dyskryminacji ze względu na płeć.

ul. Warecka 8/91, 00-040 Warszawa  
tel.: (022) 826 83 05, [www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl)

## Fundacja Kobieta eFKa

Wspiera solidarność i samodzielność kobiet, przeciwdziała ich dyskryminacji oraz zajmuje się animacją kobiecej kultury.

ul. Krakowska 19, 31-062 Kraków  
tel.: (012) 430 19 70, [www.efka.org.pl](http://www.efka.org.pl)

## Fundacja Krzyżowa – dla porozumienia europejskiego

Działa na rzecz pokojowego i tolerancyjnego współistnienia narodów, grup społecznych oraz jednostek w Europie. Wspiera także rozwój europejskiego społeczeństwa obywatelskiego.

Krzyżowa 7, 58-112 Grodziszczce  
tel.: (074) 85 00 300, [www.krzyzowa.org.pl](http://www.krzyzowa.org.pl)

## Fundacja OŚKa – Ośrodek Informacji Środowisk Kobiety

Udziela wsparcia organizacjom i inicjatywom kobiecym, promuje uczestnictwo kobiet w życiu publicznym i społecznym oraz służy informacją i wiedzą wszystkim osobom zainteresowanym sytuacją kobiet i feminizmem w Polsce i na świecie. Działania, informacje i kontakty ośrodka służą dziennikarkom, studentkom, osobom zainteresowanym ruchem kobiecym oraz organizacjom krajowym i zagranicznym.

ul. Piękna 66a, 00-672 Warszawa  
tel.: (022) 622 78 02, [www.oska.org.pl](http://www.oska.org.pl)

## Fundacja Partners

Propaguje kulturę pokojowego rozwiązywania sporów, wspiera demokratyczne procedury podejmowania decyzji oraz działa na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego w Polsce i za granicą.

ul. Górnickiego 2 lok. 10a, 02-063 Warszawa  
tel.: (022) 825 40 82, [www.fpp.org.pl](http://www.fpp.org.pl)

## Fundacja Pogranicze

Jej działalność programowa związana jest z propagowaniem etosu pogranicza i budowaniu mostów pomiędzy ludźmi różnych religii, narodowości i kultur.

ul. Piłsudskiego 37, 16-500 Sejny  
tel.: (087) 516 27 65, [www.pogranicze.sejny.pl](http://www.pogranicze.sejny.pl)

## Fundacja Transfuzja

Zajmuje się działaniami na rzecz osób transpłciowych, propagując wiedzę na temat transpłciowości, obalając mity dotyczące tej grupy oraz świadcząc działania pomocowe na rzecz osób transpłciowych.

tel.: 601 24 44 64, [www.transfuzja.org](http://www.transfuzja.org)

## Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Jedna z najbardziej doświadczonych i profesjonalnie działających organizacji pozarządowych zajmujących się prawami człowieka w Europie. Jej działalność związana jest z edukacją w zakresie praw człowieka, wspieraniem działalności organizacji praw człowieka, monitoringiem stanowienia i przestrzegania prawa oraz świadczeniem pomocy w sytuacjach naruszeń praw i wolności człowieka.

ul. Zgoda 11, 00-018 Warszawa  
tel.: (022) 828 10 08, [www.hfhrpol.waw.pl](http://www.hfhrpol.waw.pl)

## Grupa Wirydarz

Otwarta i niesformalizowana grupa działania przeciwko antysemityzmowi i ksenofobii. Jej celem jest umożliwienie spotkania z innością i próby jej zrozumienia. Wirydarz przeciwstawia się ksenofobii, wszelkim przejawom braku tolerancji i szerzeniu nienawiści, w tym wystąpieniom antysemitycznym.

ul. Zgoda 11, 00-018 Warszawa  
www.wirydarz.blox.pl

## Kampania Przeciw Homofobii

Ogólnopolska organizacja zajmująca się kształtowaniem postaw tolerancji i przełamywaniem uprzedzeń i stereotypów wobec osób bi- i homoseksualnych, kształtowaniem ich pozytywnej tożsamości, edukacją, działalnością naukowo-badawczą, integracją społeczną, działaniami na rzecz kobiet i przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć.

ul. Żelazna 68, 00-866 Warszawa  
tel.: (022) 423 64 38, www.kph.org.pl

## Otwarta Rzeczypospolita - Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii

Podstawowe cele stowarzyszenia to krzewienie postawy otwartości i szacunku dla osób i grup o odmiennej identyfikacji etnicznej, narodowej, religijnej, kulturowej lub społecznej oraz przeciwdziałanie wszelkim formom rasizmu, antysemityzmu, ksenofobii i innym postawom godzącym w godność człowieka.

ul. Krakowskie Przedmieście 16/18, 00-325 Warszawa  
tel.: (022) 828 11 21, www.otwarta.org

## Polska Akcja Humanitarna

Pomaga ludziom w sytuacjach kryzysowych w jak najszybszym uzyskaniu samodzielności i przyjęciu odpowiedzialności za własną przyszłość. Jednocześnie skupia się na polskim społeczeństwie, kształtując postawy humanitarne i budując nowoczesną kulturę pomocy. Naczelną zasadą PAH-u jest efektywne działanie z poszanowaniem godności człowieka.

ul. Szpitalna 5 lok. 3, 00-031 Warszawa  
tel.: (022) 828 88 82, www.pah.org.pl

## Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej

Zajmuje się promowaniem i wzmocnieniem społeczeństwa obywatelskiego poprzez udzielanie informacji oraz prowadzenie edukacji prawnej. Urzeczywistnia ideę praw człowieka i działa na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Dbą również o interesy oraz przeciwdziałają dyskryminacji grup podlegających wykluczeniu społecznemu (m.in. więźniów, uchodźców, mniejszości etnicznych itp.). Na co dzień prowadzi „Klinikę Prawo”, oferującą nieodpłatną pomoc prawną.

ul. Kredytowa 6 lok. 73, 00-062 Warszawa  
tel.: (022) 423 36 12, www.psep.pl



## Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Działa na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin.

ul. Głogowa 2b, 02-639 Warszawa  
tel.: (022) 848 82 60, [www.psouu.org.pl](http://www.psouu.org.pl)

## Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Jego celem jest popieranie rozwoju nauki prawa antydyskryminacyjnego, upowszechnianie wiedzy w tym zakresie oraz aktywne działanie na rzecz zwalczania dyskryminacji.

ul. Warecka 8/91, 00-040 Warszawa  
tel.: (022) 826 83 05, [www.ptpa.org.pl](http://www.ptpa.org.pl)

## Polski Związek Głuchych

Zrzesza osoby niesłyszące i z wadą słuchu, którym zapewnia pomoc we wszystkich sprawach życiowych. Działa na terenie całej Polski, otaczając swoją opieką i udzielając pomocy około 100 tys. osób.

ul. Podwale 23, 00-261 Warszawa  
tel.: (022) 831 40 71, [www.pzg.org.pl](http://www.pzg.org.pl)

## Polski Związek Niewidomych

Organizacja samopomocowa powołana przez osoby niewidome, działająca na rzecz niewidomych i zarządzana przez osoby niewidome. Prowadzi szeroką, wieloaspektową działalność na rzecz ludzi, którzy na skutek utraty możliwości widzenia ulegają wykluczeniu społecznemu.

ul. Konwiktorska 9, 00-216 Warszawa  
tel.: (022) 831 22 71, [www.pzn.org.pl](http://www.pzn.org.pl)

## Portal NIEPELNOSPRAWNI.info

Powstał z myślą o osobach z niepełnosprawnościami wszystkich typów. Oferuje im informacje dotyczące m.in. kultury, sportu, pracy i wydarzeń dla nich ważnych, a także informacje skierowane do osób pragnących zwiększyć swoją wiedzę dotyczącą zjawiska niepełnosprawności.

ul. Sapieżyńska 10a, 00-215 Warszawa  
tel.: (022) 536 01 11, [www.niepelnosprawni.info](http://www.niepelnosprawni.info)

## Stowarzyszenie Amnesty International

Ogólnosiwiatowy ruch działający na rzecz obrony praw człowieka oraz edukacji na ten temat. Na terenie całego kraju funkcjonują grupy oraz szkolne grupy Amnesty International.

ul. Piękna 66a, 00-672 Warszawa  
tel.: (022) 827 60 00, [www.amnesty.org.pl](http://www.amnesty.org.pl)

## Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Działa na rzecz osób dyskryminowanych i zagrożonych marginalizacją, udzielając im niezbędnej pomocy, w tym prawnej i społecznej. Skupia się szczególnie na pomocy uchodźcom i osobom ubiegającym się o ten status, więźniom i byłym więźniom oraz na promocji rodzinnej opieki zastępczej.

al. 3 Maja 12 lok. 50, 00-391 Warszawa  
tel.: (022) 621 51 65, [www.interwencjaprawna.pl](http://www.interwencjaprawna.pl)

## Stowarzyszenie Jeden Świat

Jego misją jest promowanie idei pokoju i porozumienia między ludźmi poprzez organizację i promocję międzynarodowego i krajowego wolontariatu oraz działania edukacyjne.

ul. Prusa 16a/ 13, 60-820 Poznań  
tel.: (061) 84 84 336  
[www.jedenswiat.org.pl](http://www.jedenswiat.org.pl)

## Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych

Kieruje swoje działania do kobiet niepełnosprawnych, koncentrując się na rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej.

ul. Światowida 60c lok. 6, 03-144 Warszawa  
tel.: (022) 814 80 32, [www.onel.org.pl](http://www.onel.org.pl)

## Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce

Organizuje pomoc humanitarną dla dzieci romskich, upamiętnia historię Romów, upowszechnia ich kulturę oraz monitoruje naruszenia ich praw w Polsce. Jednocześnie prowadzi szerokie działania na rzecz dziewcząt i kobiet romskich, mające na celu przeciwdziałanie doświadczanej przez nie wielopłaszczyznowej dyskryminacji (ze względu na płeć i pochodzenie etniczne).

Os. Urocze 1, 31-952 Kraków  
[www.kobietyromskie.free.ngo.pl](http://www.kobietyromskie.free.ngo.pl)

## Stowarzyszenie Lambda Warszawa

Organizacja samopomocowa, kierująca swoją ofertą do osób homo- i biseksualnych oraz ich bliskich. Realizuje kompleksowe działania w zakresie poradnictwa i wsparcia skierowane do osób o nieheteronormatywnej orientacji psychoseksualnej, a także działania upowszechniające niedyskryminację i równe traktowanie.

ul. Żurawia 24a, 00-515 Warszawa  
tel.: (022) 628 52 22, [www.lambdawarszawa.org](http://www.lambdawarszawa.org)

## Stowarzyszenie Nigdy Więcej

Przeciwdziała rasizmowi, ksenofobii i nietolerancji. Głównym jego działaniem jest monitorowanie przejawów rasizmu oraz upowszechnianie informacji o jego problematyce w Polsce.

skr. poczt. 6, 03-700 Warszawa 4  
tel.: 0 601 360 835, [www.nigdywiecej.org](http://www.nigdywiecej.org)

## Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Realizuje ideę integracji jako normalnego zjawiska we wszystkich aspektach życia społecznego. Propaguje i urzeczywistnia integrację osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, opartą na współlistnieniu, współpracy i partnerstwie. Prowadzi kampanie informacyjne i edukacyjne oraz podejmuje działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Wydaje również największe w kraju pismo dla osób niepełnosprawnych, książki, przewodniki i broszury. Tworzy programy radiowe i telewizyjne, organizuje konferencje, spotkania oraz wystawy.

ul. Sapieżyńska 10a, 00-215 Warszawa  
tel.: (022) 536 01 11, [www.integracja.org](http://www.integracja.org)

## Stowarzyszenie Romów w Krakowie

Jego celem jest poprawa perspektyw życiowych młodych Romów, a także niesienie pomocy Romom, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Szczególnie wiele działań organizacji dotyczy edukacji dzieci i młodzieży romskich.

Os. Złotej Jesieni 6/33, 31-831 Kraków  
tel.: (012) 648 98 84, [www.stowrom.free.ngo.pl](http://www.stowrom.free.ngo.pl)

## Stowarzyszenie Współpracy Kobiet, NEWW – Polska

Prowadzi Międzynarodowy Sekretariat Network of East-West Women (NEWW). Jest to organizacja funkcjonująca w Europie Środkowej i Wschodniej oraz krajach byłego Związku Radzieckiego i USA. Działa na rzecz budowy i rozwoju współpracy oraz wymiany i edukacji kobiet. Jej misją jest wspieranie obywatelskich ruchów i niezależnych organizacji kobiecych oraz pomoc kobietom w oddziaływaniu na politykę.

ul. Miszewskiego 17 p. 100, 80-271 Gdańsk  
tel.: (058) 344 97 50, [www.neww.org.pl](http://www.neww.org.pl)

## Stowarzyszenie Żydowskie Czulent

Skupia młode środowisko żydowskie w Krakowie. Podstawą przynależności do stowarzyszenia jest poczucie tożsamości żydowskiej – samoidentyfikacja z kulturą, tradycją, historią lub religią żydowską. Czulent realizuje różnorodne działania związane z historią swojego narodu, upamiętnieniem Holokaustu oraz przeciwdziałaniem antysemityzmowi.

ul. Dietla 64.6, 31-039 Kraków  
tel.: (012) 431 09 86, [www.czulent.pl](http://www.czulent.pl)

## Śląska Strefa Gender

Portal internetowy poświęcony równości kobiet i mężczyzn, szczególnie na Śląsku. Stanowi on platformę wymiany informacji, pomysłów i dobrych praktyk związanych z działalnością organizacji kobiecych, grup genderowych oraz organizacji i instytucji działających dla kobiet na Górnym Śląsku.

ul. Lutycka 1/10, 44-100 Gliwice  
tel.: 0 501 522 934, 0 503 030 796

# Towarzystwo Interwencji Kryzysowej

Niesie pomoc ludziom w sytuacjach kryzysowych oraz przywraca im zdolność i umiejętność samodzielnego rozwiązywania swoich problemów życiowych. Uczestnicząc w działaniach na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz upelnomocnienia społeczności znajdujących się w sytuacjach kryzysowych i dyskryminowanych, zapewnia informację, rzecznictwo oraz pomoc psychologiczną ofiarom przestępstw i dyskryminacji. Prowadzi również szkolenia w tym zakresie i wspomaga lokalne społeczności w budowaniu systemów pomocy dla ofiar przestępstw i dyskryminacji.

ul. Krakowska 19, 31-062 Kraków

tel.: (012) 431 15 59, [www.crisisintervention.free.ngo.pl](http://www.crisisintervention.free.ngo.pl)

# 6

**literatura**

Michał Pawłęga



Poniżej prezentujemy spis publikacji, które mogą okazać się przydatne w przygotowaniu i realizacji projektów antydyskryminacyjnych. W części „Publikacje edukacyjne” znajdują się opracowania, które mogą stanowić inspirację dla przygotowania warsztatów i innych działań edukacyjnych, dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Z kolei w części „Publikacje dotyczące dyskryminacji” można znaleźć spis wydawnictw, traktujących o zjawisku dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację psychoseksualną, pochodzenie etniczne i narodowe oraz wiarę i przekonania. Liczymy, że umożliwią one samodzielne zgłębianie tematyki dyskryminacji i lepsze przygotowanie się do realizacji projektu o tej tematyce.

Większość z przedstawionych publikacji można znaleźć w dużych bibliotekach, a część z nich jest dostępna na stronach wydawczyń i wydawców. W przygotowaniu listy publikacji pomocne były w szczególności katalog biblioteki Stowarzyszenia Lambda Warszawa ([www.lambdawarszawa.org](http://www.lambdawarszawa.org)) oraz strona projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami” ([www.bezuprzedzen.org](http://www.bezuprzedzen.org)).

## publikacje edukacyjne

- *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.
- *Dlaczego należy uczyć o Holocauście?*, J. Ambrosewicz-Jacobs, L. Hońdo (red.), Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2005.
- *Edukacja bez wykluczenia. ABC wsparcia dla dzieci z rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym. Informator dla nauczycieli i nauczycielek*, A. Kaïm, A. Gugniwicz, Fundacja Przestrzenie Dialogu, 2007.
- *Edukacja międzykulturowa. Poradnik nauczyciela*, A. Klimowicz (red.), CODN, Warszawa 2004.
- *Gender – kulturowa tożsamość płci. Podręcznik dla trenerów*, Amnesty International, Warszawa 2005.
- *Integracja społeczna. Pakiet szkoleniowy*, Rada Europy, 2000.
- *Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, CODN, Warszawa 2005. (publikacja dostępna na stronie: [www.inni-rowni.pl/content/view/79/2](http://www.inni-rowni.pl/content/view/79/2))
- *Kulturowa tożsamość płci. Podręcznik dla trenerów*, Amnesty International Polska, Warszawa 2005.

- *Kulturowy savoir-vivre. Przewodnik dla osób o dobrych intencjach*, A. Tree Rivers, Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, Poznań 2006.
- *Materiał pomocniczy dla prowadzących zajęcia na temat uchodźców*, M. Czerniejewski, I. Kubiak, W. Szczepanik, Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2001.
- *Narysuj mi prawa człowieka*, Stowarzyszenie Amnesty International w Polsce, Warszawa 1996.
- *Niebieskoocy. Podręcznik do prowadzenia zajęć w organizacjach*, N. Lester.
- *Pierwsze Kroki – Jak uczyć o prawach człowieka*, Stowarzyszenie Amnesty International w Polsce, Warszawa 1997.
- *Podręcznik do prowadzenia zajęć w oparciu o film „Delikatnie nas zabijają 3”*, A. Teusch (red.), na podstawie podręcznika wydanego przez Media Education Foundation, Fundacja Autonomia.
- *Podręcznik do prowadzenia zajęć w oparciu o film „Maska twardego”*, M. Dziurok, M. Serkowska, E. Stoecker, A. Teutsch (red.), na podstawie podręcznika wydanego przez Media Education Foundation autorstwa J. Karpa i J. Katza, Fundacja Autonomia.
- *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Astrida Neimanis, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce, BKK Fundusz Współpracy, Warszawa 2006
- *Porozmawiajmy o różnorodności. Żywa biblioteka. Podręcznik dobrych praktyk*, P. Fischer-Kotowski, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Warszawa 2008.
- *Prawa człowieka – Edukacja – Działanie. Pakiet edukacyjny*, Stowarzyszenie Amnesty International w Polsce, Warszawa 2003.
- *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Warszawa 2005.
- *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, E. Majewska, E. Rutkowska (red.), Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2007.
- *Różni – Równi. Program edukacyjny. Podręcznik dla prowadzących lekcje na temat mniejszości narodowych i etnicznych*, Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2004.
- *Różni – Równi. Program edukacyjny. Podręcznik dla prowadzących lekcje na temat praw człowieka*, Stowarzyszenie „Jeden Świat”, Poznań 2003.
- *Uczenie się międzykulturowe. Pakiet edukacyjny*, Rada Europy i Komisja Europejska, 2002.
- *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole*, A. Kamińska (red.), Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo, Mikuszewo 2007.

## publikacje dotyczące dyskryminacji

- *Biuletyn Monitoringu Dyskryminacji Osób LGBT w Polsce*, nr 1-5, opracowane w ramach projektu realizowanego przez Kampanię Przeciw Homofobii.
- *Co to jest parytet?*, Biblioteczka Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Zeszyt 2 (2/2002), Warszawa 2002.
- *Co wiemy o dyskryminacji ze względu na wiek*, [w:] *My też - seniorzy w UE*, Akademia Rozwoju Filantropii, 2004.
- *Czas na prawa. Polski Raport Social Watch 2008*, Koalicja KARAT, Warszawa 2008.



- *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, publikacja powstała jako część projektu „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce”, realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001-2006, Warszawa 2004.
- *Dyrektywy Unii Europejskiej dotyczące równego traktowania bez względu na rasę, jako instrument zmiany prawa polskiego. Międzynarodowa konferencja naukowa 29 września 2004*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.
- *Edukacja do równości czy trening uległości? Czy polskie podręczniki respektują zasadę równości płci*, A. Wołosik, Stowarzyszenie „W stronę dziewcząt”, Warszawa 2009.
- *Fakty przeciwko mitom o lesbijkach i gejach*, Y. Kostrzewa, A. Zawadzka, Porozumienie Lesbijek, Warszawa 2006.
- *Funkcjonowanie psychospołeczne osób niepełnosprawnych umysłowo*, R. Kościelniak, WSiP, Warszawa 1996.
- *Gender – film – media*, E. Oleksy, E. Ostrowska (red.), Rabid, Kraków 2001.
- *Gender: konteksty*, M. Radkiewicz (red.), Rabid, Kraków 2005.
- *Gender – kultura – społeczeństwo*, M. Radkiewicz (red.), Rabid, Kraków 2002.
- *Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?*, A. Grzybek (red.), Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bella w Polsce, Warszawa 2008.
- *Gender w kinie europejskim i mediach*, E. Ostrowska (red.), Rabid, Kraków 2001.
- *Gender w kulturze popularnej*, M. Radkiewicz (red.), Rabid, Kraków 2003.
- *Homofobia – narzędzie seksizmu*, S. Pharr, Fundacja Autonomia, Kraków 2008.
- *Homofobia po polsku. Pierwsza książka o homofobii w Polsce*, Z. Sypniewski, B. Warkocki (red.), Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2004.
- *Homoseksualizm. Perspektywa interdyscyplinarna*, K. Słany, B. Kowalska, M. Śmietana (red.), Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2005.
- *Homoseksualizm w europejskim systemie prawnym*, Stowarzyszenie Grup Lambda, Warszawa 1995.
- *Integracja. Magazyn dla niepełnosprawnych, ich rodzin i przyjaciół*, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa.
- *Jak pisać i mówić o dyskryminacji. Poradnik dla mediów*, B. Maciejewska, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo, Mikuszewo 2007.
- *Kobiety w kulturze popularnej*, I. Kowalczyk, E. Zierkiewicz (red.), Stowarzyszenie KONSOLA, Poznań, Wrocław 2002.
- *Media lokalne w przeciwdziałaniu dyskryminacji rasowej i etnicznej*, S. Zgliczyński (red.), Stowarzyszenie PRO HUMANUM, Warszawa 2007.
- *Mniejszości seksualne w polskich podręcznikach szkolnych do przedmiotu „Wychowanie do życia w rodzinie”*, Stowarzyszenie Lambda Szczecin, Szczecin 2004.
- *Mowa nienawiści. Raport 2001*, S. Kowalski, M. Tulli (red.), Stowarzyszenie „Otwarta Rzeczpospolita”.
- *My też – Seniorzy w UE!*, praca zbiorowa, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, 2004.
- *Nasze ciała, nasze życie*, M. Puzewicz-Barska, M. Tarasewicz (red.), NEWW Polska, Gdańsk 2004.
- *Nigdy więcej. Niekomercyjne pismo antyfaszystowskie*, nr 1-14, Stowarzyszenie „Nigdy Więcej”, Warszawa.
- *Od kobiety do mężczyzny i z powrotem. Rozważania o płci w kulturze*, J. Brach-Czajna (red.), Trans Humana, Białystok 1997.

- *Odmiany odmierńca. Mniejszościowe orientacje seksualne w perspektywie gender*, T. Basiuk, D. Ferens, T. Sikora (red.), Wydawnictwo Śląsk, Wrocław 2003.
- *Parametry pożądania. Kultura odmierńców wobec homofobii*, T. Basiuk, D. Ferens, T. Sikora (red.), Universitas, Kraków 2006.
- *Pełnym głosem. Periodyk feministyczny*, nr 1-5, Fundacja Kobieta eFKA, Kraków.
- *Płeć i rodzaj w edukacji*, M. Chomczyńska-Rubacha (red.), Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź 2004.
- *Polityka równości płci*. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej Equal, przekład dokumentu Komisji Europejskiej EQUAL Guide on Gender Mainstreaming, Fundusz Współpracy, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Warszawa 2005.
- *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja OŚKa, Warszawa 2005.
- *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, B. Chołuj (red.), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce, Warszawa 2007.
- *Poradnik językowy dla dziennikarzy. Niepełnosprawni*, poradnik językowy na [www.niepelnosprawni.info/labeo/app/cms/x/12683?context=0](http://www.niepelnosprawni.info/labeo/app/cms/x/12683?context=0)
- *Portrety kobiet i mężczyzn w środkach masowego przekazu oraz podręcznikach szkolnych*, R. Siemieńska (red.), Scholar, Warszawa 1997.
- *Praktyczny poradnik savoir-vivre wobec osób niepełnosprawnych*, J. Cohen, United Spinal Association, tłumaczenie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.
- *Prawa kobiet w kontekście praw człowieka*, C. Bunch, S. Frost, [w:] *Prawa kobiet w dokumentach ONZ*, OŚKa, Warszawa 1998.
- *Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce*, B. Liegl, B. Perchinig, B. Weyss, publikacja wydana w ramach projektu Phare 2002 „Wzmocnienie polityki antydyskryminacyjnej”. *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004. (publikacja bezpłatna, niedostępna w wolnej sprzedaży)
- *Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich*, K. Śmiszek (red.), Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2006.
- *Przełamać milczenie. Łamanie praw człowieka ze względu na orientację seksualną*, Amnesty International Polska, Gdańsk 2003.
- *Przestępstwa nie stwierdzone. Prokuratorzy wobec doniesień o publikacjach antysemitkich*, Stowarzyszenie „Otwarta Rzeczpospolita”, Warszawa 2006.
- *Przemoc motywowana uprzedzeniami. Przestępstwa z nienawiści*, A. Lipowska-Teutsch, E. Ryłko (red.), Towarzystwo Interwencji Kryzysowej, Kraków 2008.
- *Raport na temat dyskryminacji i nietolerancji ze względu na orientację seksualną w Polsce*, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2002.
- *Raport o przemocy wobec kobiet w rodzinie i relacjach intymnych*, E. Majewska, Amnesty International, Warszawa 2006.
- *Role płciowe. Socjalizacja i rozwój*, M. Chomczyńska-Rubacha (red.), WSHE, Łódź 2006.
- *Romowie. Przekraczanie granic własnego świata*, M.G. Gerlich, Stowarzyszenie Romów w Polsce, Romski Instytut Historyczny SRwP, Oświęcim 2001.
- *Równość płci – temat dla dziennikarzy, temat dla dziennikarek*, broszura Fundacji „Partners” Polska, przygotowana we współpracy z Fundacją Heinricha Bölla-Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2004.

- *Równość praw kobiet i mężczyzn*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2001.
- *Sąsiedzi. Historia zagłady żydowskiego miasteczka*, J.T. Gross, Fundacja Pogranicze, Sejny 2000.
- *Sto haseł o równości*, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci–Pekin 1995, Warszawa 2000.
- *Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce. Raport za lata 2005 i 2006*, M. Abramowicz (red.), Kampania Przeciw Homofobii, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Warszawa 2007.
- *Ślepa na płęć. Edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny*, A. Dzierzgoska, E. Rutkowska, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008.
- *Tolerancja. Jak uczyć siebie i innych*, J. Ambrosewicz – Jacobs, Stowarzyszenie Villa Decjusza, Kraków 2003.
- *Tolerancja*, M. Szyszkowska, T. Kozłowski (red.), Spółdzielnia Wydawnicza Anagram, Warszawa 2003.
- *Trzeci wiek drugiej płci. Starsze kobiety jako podmiot aktywności społecznej i kulturowej*, E. Zierkiewicz, A. Łysak (red.), Wydawnictwo MarMar, Wrocław 2006.
- *Wizerunek kobiety w reklamie telewizyjnej*, J. Bator, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1998.
- *Wizerunek osób starszych w mediach. Raport medialny 2007*, Fundacja „Ja Kobieta”.
- *Zamiast procesu – raport o mowie nienawiści*, S. Kowalski, M. Tulli, opracowanie Otwartej Rzeczypospolitej – Stowarzyszenia przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii, Instytut Studiów Politycznych PAN, WAB, Warszawa 2003.



# 7

dodatki



## o autorkach i autorze

### **Katarzyna Bojarska**

Doktor psychologii, wykładowczyni, trenerka, edukatorka seksualna i badaczka społeczna. Pracuje jako adiunktka w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego. Interesuje się problematyką praw człowieka, w szczególności w zakresie praw seksualnych i reprodukcyjnych. Jest członkinią Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego, specjalizuje się w problematyce nieheteroseksualnych tożsamości seksualnych, uprzedzeń, dyskryminacji, społecznej opresji, wpływu heteroseksizmu i homofobii na spostrzeganie oraz na psychospołeczne funkcjonowanie osób homo- i biseksualnych.

### **Dorota Bregin**

Działaczka organizacji pozarządowych (w III sektorze od 12 lat: ZHP Hufiec Cieszyn, Stowarzyszenie Cieszyńskiej Młodzieży Twórczej, Stowarzyszenie Silesia Nostra, Stowarzyszenie CAL, Śląska Strefa Gender, Lambda Warszawa), koordynatorka projektów społecznych (w tym działań antydyskryminacyjnych), trenerka z zakresu antydyskryminacji i różnorodności. Ukończyła Szkołę Animatorów Społecznych Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL oraz Szkołę Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP. Uczestniczka dwuletniej The Development School - szkole dla osób pracujących na rzecz społeczności, rozwijającej umiejętności wspierania lokalnego rozwoju. Na co dzień koordynuje projekty w Fundacji Rozwoju Dzieci im. J. A. Komeńskiego.

### **Agnieszka Mikulska**

Skończyła etnologię i dziennikarstwo na Uniwersytecie Warszawskim oraz Szkołę Praw Człowieka. Pracuje w Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, gdzie zajmuje się mniejszościami etnicznymi, narodowymi i religijnymi oraz problematyką rasizmu i dyskryminacji. Przygotowuje raporty i prowadzi zajęcia na powyższe tematy. Od 2005 roku koordynuje prace polskiego Krajowego Punktu Kontaktowego Sieci RAXEN (Racism and Xenophobia Network) działającej przy Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

**Michał Pawłęga**

Pedagog dorosłych, jako indywidualny konsultant zajmuje się wspieraniem instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w przygotowaniu projektów, pozyskiwaniu środków na realizację – oraz ich wdrażaniem. Prowadzi także projekty związane ze zwiększeniem równości szans kobiet i mężczyzn. W wolnym czasie jest związany z organizacjami działającymi na rzecz praw człowieka i równego traktowania – współpracuje ze Stowarzyszeniem Amnesty International, Stowarzyszeniem Lambda Warszawa oraz Towarzystwem Edukacji Antydyskryminacyjnej.

**Marzanna Pogorzelska**

Nauczycielka j. angielskiego w liceum, koordynatorka szkolnej Grupy Amnesty International, realizuje projekty z zakresu praw człowieka i międzykulturowości, współpracuje z organizacjami zajmującymi się dialogiem międzykulturowym i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Laureatka Nagrody Tolerancji oraz nagrody Hiacynta - „za konsekwentne edukowanie i wspieranie postaw tolerancji na przekór władzy i sytuacji”.



## o patronach

### **PATRONAT HONOROWY objęli:**

#### **Fundacja Afryka Inaczej**

Powstała w 2007 roku organizacja stawia na rozwój stosunków politycznych, kulturalnych, naukowych i gospodarczych między krajami afrykańskimi a Polską i innymi krajami Unii Europejskiej, popularyzację wiedzy o Afryce w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej. Wśród zadań Fundacji jest również upowszechnianie i ochrona wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji w krajach Afryki,

Więcej informacji na [www.afryka.org](http://www.afryka.org)

#### **Fundacja Autonomia**

Fundacja Autonomia to niezależna, nie nastawiona na zysk, organizacja pozarządowa założona w 2007 roku. Jej celem jest powstrzymanie nietolerancji, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowe, wiek, stopień sprawności i in. poprzez działania edukacyjne i społeczne/obywatelskie. Prowadzi i organizuje warsztaty, szkolenia (w tym treningi przygotowujące trenerów/ki), konferencje, dyskusje, spotkania, projekcje i festiwale filmowe. Tworzy i prowadzi [www.bezuprzedzen.org](http://www.bezuprzedzen.org) – największy polski serwis internetowy poświęcony edukacji antydyskryminacyjnej i równościowej. Publikuje materiały informacyjne i edukacyjne np. książki, podręczniki szkoleniowe, filmy edukacyjne. Organizuje i angażuje się w marsze, manifestacje, akcje i kampanie społeczne m.in ogólnoswiatową kampanię „16 Dni Akcji Przeciwko Przemocy ze względu na Płeć”. Wspieramy inne inicjatywy obywatelskie m.in. grupę nieformalną Ulica Siostrzana. Najważniejsze programy i projekty to:

- Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami – edukacja antydyskryminacyjna i genderowa,
- Milczenie nie jest złotem – przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną,

- Droga kobiet - przeciwdziałanie przemocy wobec dziewcząt i młodych kobiet,
- Objazdowy Festiwal Filmowy WATCH DOCS. Prawa Człowieka w Filmie – edycja krakowska.

Więcej informacji na [www.autonomia.org.pl](http://www.autonomia.org.pl)

### **Federacja Organizacji Służebnych Mazowia**

Działająca od 2001 roku Federacja jest największą regionalną organizacją parasolową w województwie mazowieckim, zrzeszoną w ogólnopolskim związku stowarzyszeń - Wspólnocie Roboczej Związków Organizacji Socjalnych (WRZOS) i Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych (OFOP). Do Federacji Mazowia należy kilkadziesiąt autonomicznych organizacji pozarządowych działających na terenie województwa mazowieckiego. Mazowia działa - między innymi - na rzecz wspierania organizacji członkowskich, reprezentowania ich interesów w kontaktach z samorządami oraz monitorowania działań władz wobec tych organizacji.

Więcej informacji na [www.mazowia.ngo.org.pl](http://www.mazowia.ngo.org.pl)

### **Stowarzyszenie „NIGDY WIĘCEJ”**

Celem Stowarzyszenia jest przeciwdziałanie patologiom społecznym: nacjonalizmowi, neofaszystom, nienawiści wobec obcych. Stowarzyszenie powstało w 1996 roku. Organizacja prowadzi m.in. kampanię społeczną Wykopmy rasizm ze stadionów, adresowaną do kibiców piłki nożnej w Polsce, mającą na celu oczyszczenie piłkarskich stadionów z faszystowskiej symboliki, wyeliminowanie rasistowskich okrzyków i haseł, stworzenie sieci antyrasistowskich klubów kibica.

Więcej informacji na [www.nigdywiecej.org](http://www.nigdywiecej.org)

### **Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji**

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji przychodzi z pomocą osobom, które muszą nie tylko radzić sobie ze swoją niepełnosprawnością, ale również pokonywać bariery – architektoniczne i psychologiczne – codziennie dowodząc, że zasługują na życie na równych prawach z otaczającym „światem sprawnych”. Stowarzyszenie powstało w 1995 roku z inicjatywy Piotra Pawłowskiego, twórcy czasopisma „Integracja” i zostało skierowane do osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i przyjaciół.

Więcej informacji na [www.integracja.org](http://www.integracja.org)

### **Patronaty medialne objęli:**

#### **Homiki.pl**

Portal publicystyczno-informacyjny zajmujący się tematem osób nieheteroseksualnych.

### **Independent.pl**

Powstały w 2000 roku portal internetowy, będący doskonałym źródłem informacji na temat kultury, sztuki, wydarzeń politycznych i społecznych. Portal od lat promuje działania skierowane do grup niebędących podmiotami w mainstreamowym dyskursie.

### **Innastrona.pl**

Pierwszy polski portal przeznaczony dla osób LGBT, założony w 1996 roku. Jest najpopularniejszym serwisem publicystyczno-informacyjnym i platformą kontaktową dla LGBT w Polsce.

### **NGO.pl**

NGO.pl to największy portal zajmujący się tematyką społeczeństwa obywatelskiego. Na bieżąco informuje o tym, co dzieje się w III sektorze, inicjuje dyskusje na ważne tematy, promuje ciekawe wydarzenia. W jego tworzeniu uczestniczy kilkadziesiąt organizacji i instytucji, a korzysta z niego ponad 3 000 000 użytkowników rocznie. Portal to jedyne w Polsce tak kompleksowe medium docierające do sektora organizacji pozarządowych.

### **Niepełnosprawni.pl**

Portal stworzony przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji jest największym serwisem informacyjnym w Polsce poruszającym tematykę niepełnosprawności. Serwis działa od lutego 2003 r. Znajdują się tu informacje o przepisach prawnych, możliwościach znalezienia pracy, podejmowania nauki, aktualnych ulgach i uprawnieniach, systemie orzecznictwa, możliwościach wyjazdu na wakacje i turnusy rehabilitacyjne, szkołach integracyjnych, o organizacjach rządowych i pozarządowych, wydarzeniach kulturalnych, sportowych i innych.

### **Wstronekobiet.pl**

Portal internetowy dla kobiet nieheteroseksualnych.





Publikacja została wydana w ramach projektu „Przeciwdziałaj dyskryminacji – to nie jest trudne!”. Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie [www.przeciwdzialajdyskrymnacji.pl](http://www.przeciwdzialajdyskrymnacji.pl)

#### Patronat honorowy



#### Patronat medialny



ISBN: 978-83-923420-1-4

Publikacja bezpłatna

