

The logo for ACCT, with the letters 'A', 'C', 'C', and 'T' in blue, red, orange, and yellow respectively.

Co-funded by  
the European Union

Podręcznik

# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

Opracowany przez:

The logo for the Comparative Research Network, featuring the letters 'C', 'R', and 'N' stacked vertically in orange, red, and blue, with the text 'COMPARATIVE RESEARCH NETWORK:' to the right.The logo for Perspekt Initiative, featuring a stylized 'P' in a square and the text 'Perspekt INITIATIVE'.The logo for Crossing Borders, featuring a stylized 'CB' and the text 'Crossing Borders'.The logo for Stowarzyszenie Dla Ziemi, featuring a stylized green leaf pattern and the text 'Stowarzyszenie Dla Ziemi'.The logo for imagina, featuring the word 'imagina' in a colorful, lowercase font.The logo for the Association on Refugees & Migrants Bulgaria, featuring a silhouette of a person's head and the text 'АСОЦИАЦИЯ ЗА БЕЖАНЦИ И МИГРАНТИ БЪЛГАРИЯ' and 'ASSOCIATION ON REFUGEES & MIGRANTS BULGARIA'.

# Zastrzeżenie

*"Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności".*



**Co-funded by  
the European Union**

# Wprowadzenie

## Projekt

**Projekt Anti-Discrimination and Civic Courage Training (ACCT)** to wspólna inicjatywa mająca na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i rasizmowi poprzez edukację i szkolenia. Projekt jest koordynowany przez **Comparative Research Network (CRN** – Berlin, Niemcy) i obejmuje kilku kluczowych partnerów, w tym Crossing Borders (Kopenhaga, Dania), **La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA** (Álora, Hiszpania), **Perspekt Initiative** (Hamburg i Berlin, Niemcy) **Stowarzyszenie „Dla Ziemi”** (Bratnik i Lublin, Polska) oraz **Stowarzyszenie na rzecz Uchodźców i Migrantów w Bułgarii (ARM-BG** – Sofia, Bułgaria). Celem projektu ACCT jest opracowanie i wdrożenie programu szkolenia antydyskryminacyjnego dostosowanego do specyficznych potrzeb różnych społeczności w każdym z uczestniczących krajów.

Głównym celem projektu ACCT jest wspieranie procesów integracji wśród społeczeństwa poprzez wyposażenie osób uczestniczących w wiedzę, umiejętności i odwagę obywatelską potrzebną do kwestionowania i zwalczania dyskryminacji w ich codziennym życiu. Program szkoleniowy, opracowany w ramach tego projektu, ma na celu zaangażowanie uczestników/czek w krytyczną refleksję, dialog i praktyczne ćwiczenia, które dotyczą różnych form dyskryminacji, w tym tych dotyczących rasy, pochodzenia etnicznego, płci i statusu społeczno-ekonomicznego. Angażując osoby pochodzące z różnych środowisk, projekt ma na celu stworzenie przestrzeni do wspólnego uczenia się, empatii i działania przeciwko dyskryminacji.

## Podręcznik

**Podręcznik** zawiera metody, praktyki i wiedzę zdobytą podczas realizacji projektu ACCT:

- **Ocenę potrzeb** przeprowadzoną na początku projektu w celu opracowania odpowiednich narzędzi i metod.
- **Program nauczania/Curriculum** – nasze główne narzędzie pracy.
- **Część ewaluacyjną i zalecenia dotyczące polityki**, aby zastanowić się nad wszystkimi wykonanymi pracami i możliwymi przyszłymi zmianami.

# Spis treści

## Ocena potrzeb 5

1. Przegląd
2. Metody
3. Referencje
4. Opisy krajów i źródła
5. Analiza wywiadów eksperckich z organizacjami partnerskimi
6. Praktyki i interwencje
7. Interesariusze i partnerzy w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji
8. Grupa docelowa szkoleń ACCT

## Program nauczania / Curriculum 26

metody, praktyki i ćwiczenia

## Ewaluacja i zalecenia dotyczące polityki 100

1. Wprowadzenie
2. Program nauczania ACCT w praktyce
3. Dostosowanie do lokalnego kontekstu społecznego
4. Zalecenia dla trenerek/ów ACCT
5. Referencje

# Ocena potrzeb

# 1. Przegląd

Niniejszy raport stanowi wstępną ocenę zagadnień związanych z dyskryminacją w miejscowościach, w których realizowany był projekt ACCT. Dzięki temu mogą one zostać uwzględnione w programie lokalnych szkoleń. Ponadto uzyskujemy informacje na temat kontekstów, w których organizacje partnerskie pracowały nad przeciwdziałaniem dyskryminacji, co pozwala nam uwzględnić ich doświadczenie w ostatecznym programie nauczania. Raport kończymy, określając grupy docelowe dla lokalnych szkoleń ACCT, w oparciu o doświadczenia i kwestie lokalne.

Niniejszy raport zawiera informacje o:

- kwestiach związanych z dyskryminacją, istotnych w danych miejscowościach
- stosowanych praktykach i metodach antyrasistowskich
- partnerach i interesariuszach zaangażowanych w działania dotyczące kwestii związanych z dyskryminacją
- grupach docelowych interwencji antyrasistowskich.

## 2. Metody

### Badania źródeł wtórnych oceniające miejscowości

Wszyscy partnerzy przeprowadzili badania w celu sformułowania aktualnego stanu wiedzy na temat dyskryminacji w ich kraju i regionie, w tym najliczniejszych mniejszościach w danym kraju, grupach najbardziej dotkniętych dyskryminacją i rasizmem, statystykach dotyczących dyskryminujących i rasistowskich przestępstw i incydentów. Oceniono interwencje antydyskryminacyjne w miejscowościach partnerskich. Szczególną uwagę zwrócono na informacje dotyczące rejestrów działań monitorujących przypadki dyskryminacji i rasizmu. Przeprowadzono ukierunkowane wywiady problemowe z przedstawicielkami i przedstawicielami każdej organizacji partnerskiej – zarówno wywiady diadyczne, tj. z dwiema osobami, jak i wywiady pojedyncze, z jedną osobą, w zależności od ich dostępności. Z parami partnerów przeprowadzono wywiady diadyczne. W tej metodzie wywiadu rozmowa między rozmówczyniami/rozmówcami na temat pytań i tematów staje się częścią materiału, co pogłębia analizę (Morgan i in. 2016).

### Wykorzystano następujący przewodnik: Przewodnik po wywiadach (diadycznych)

W przeciwieństwie do wywiadów indywidualnych, wywiady w parach są zazwyczaj przeprowadzane w taki sposób, że zadaje się pytania, które można przedyskutować. Można swobodnie komentować odpowiedzi drugiej osoby i dyskutować, jeśli się nie zgadza lub znajduje coś innego ważnego. Zaczyna się od pytania o organizację.

#### Część 1: Linie konfliktu

1. Jakie są linie konfliktu w Twojej organizacji? (rozpocznij będąc osobą otwartą na wszystkie konflikty, kieruj się w stronę kwestii dyskryminacji, jeśli odpowiedzi odbiegają od tematu ACCT)
2. Jakie są linie konfliktu w Twojej sieci?
3. Jakie są linie konfliktu w społeczeństwie?

#### Część 2: Interwencje

4. W jaki sposób Twoja organizacja interweniuje w omawianych konfliktach w Twoim społeczeństwie? (wymień konflikty, do których odnosili się rozmówcy w punktach 1-3)
5. W jakim stopniu organizacje w Twojej sieci interweniują w tych konfliktach? (wymień konflikty, do których odnieśli się rozmówcy w punktach 1-3)

#### Część 3: Grupy docelowe

6. Czy po tym wywiadzie masz pomysł na potencjalne grupy docelowe szkolenia ACCT w Twoim kraju? Jakie to grupy? (zapytaj, jeśli nie zostało to poruszone w poprzednich rozmowach)

### Kodowanie materiału z wywiadu

Zgodnie z metodą analizy tematycznej (Fereday i Muir-Cochrane 2006), nasza analiza została przeprowadzona na podstawie transkrypcji wywiadów, aby umożliwić identyfikację nadrzędnych tematów, które uchwyciły zjawiska dyskryminacji i interwencji przeciwko niej w miejscowościach partnerów. W tym celu wykorzystano kodowanie, które przypisuje znaczenie fragmentowi tekstu (np. słowu, zdaniu, frazie lub akapitowi) za pomocą etykiety (zwykle jednego lub kilku słów, takich jak „grupy docelowe”, „interwencje własnej organizacji”, „konflikty w społeczeństwie”), która najlepiej prezentuje tekst. Zakodowaliśmy wszystkie transkrypcje wywiadów za pomocą kombinacji kodowania dedukcyjnego, tj. interpretacji surowych danych tekstowych w celu opracowania koncepcji, tematów lub modelu procesu poprzez interpretacje oparte na danych (Thomas 2006; Boyatzis 1998; Corbin i Strauss 1990 cytowane przez Chandra i Cheng 2019: 102) oraz kodowania indukcyjnego, czyli kierowanego pytaniami badawczymi, hipotezami i założeniami (Thomas 2006; Scheunemann i in. 2015; Fereday i Muir-Cochrane 2006; Bazeley i Jackson 2013 cytowani przez Chandra i Cheng 2019) (szczegółowy opis metod kodowania znajduje się w Chandra i Cheng 2019: 91 i nast.).

Pierwsza runda kodowania została przeprowadzona dedukcyjnie, aby umożliwić włączenie do analizy tematów kierowanych przez rozmówczynie/ców. Druga runda została zakodowana indukcyjnie, aby zapewnić uwzględnienie tematów przeznaczonych do planu rozwoju programu nauczania i szkolenia. Kodowanie indukcyjne opierało się na następujących pytaniach badawczych.

### **Pytania badawcze: Linie i grupy konfliktu**

- Które grupy są ze sobą w konflikcie?
- Jaka jest rola władzy w kontekście każdego przypadku i jakie są tego konsekwencje?
- Jakie konflikty i grupy są wspomniane w odniesieniu do kraju lub społeczeństwa narodowego?
- W odniesieniu do organizacji?

### **Interwencje**

W jaki sposób organizacje partnerskie interweniują w społecznych kwestiach dyskryminacji i rasizmu?

### **Interesariusze i grupy docelowe**

Jakie rodzaje organizacji są zaangażowane w te interwencje? W jakim stopniu partnerzy współpracują z interesariuszami aktywnie działającymi na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji? Które grupy docelowe w pobliżu partnerów skorzystałyby na szkoleniu ACCT?

W oparciu o kody stworzyliśmy przegląd linii konfliktu i kwestii związanych z dyskryminacją; praktyk i interwencji prowadzonych przez partnerów i ich sieci; interesariuszy i grup docelowych istotnych dla ukierunkowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Kwestie organizacyjne zostały uwzględnione w kodowaniu i analizie tylko w odniesieniu do ich pozycji w konfliktach społecznych. Ponadto konflikty w organizacjach zostały zanonimizowane poprzez podsumowanie ich w przeglądzie dominujących tematów we wszystkich organizacjach.

## **3. Referencje**

- Boyatzis, Richard E. Przekształcanie informacji jakościowych: Analiza tematyczna i tworzenie kodu. sage, 1998.
- Chandra, Y., Shang, L. (2019). Kodowanie indukcyjne. In: Qualitative Research Using R: A Systematic Approach. Springer, Singapur. ([https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_8))
- Fereday, J., i Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrowanie rygoru przy użyciu analizy tematycznej: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. International Journal of Qualitative Methods, 5(1), 80-92. (<https://doi.org/10.1177/160940690600500107>)
- Morgan, D. L., Eliot, S., Lowe, R. A., & Gorman, P. (2016). Wywiady dyadyczne jako narzędzie ewaluacji jakościowej. American Journal of Evaluation, 37(1), 109-117. (<https://doi.org/10.1177/1098214015611244>)



## 4. Opisy krajów

### Niemcy

#### Ogólny przegląd sytuacji

Niemcy są krajem migracyjnym. Ponad jedna czwarta (27,3%) ludności Niemiec ma pochodzenie migracyjne (BAMF 2022), co oznacza, że ma własne doświadczenia migracyjne lub co najmniej jednego rodzica, który wyemigrował do Niemiec. Ponad połowa tej grupy to obywatele Niemiec, a nieco mniej niż dwie trzecie to osoby, które same wyemigrowały do Niemiec (id.). Podczas gdy w przeszłości największe grupy migrantów stanowiły osoby z Turcji, Grecji, byłej Jugosławii i Włoch, obecnie trzy kraje wysyłające nowych migrantów to Ukraina, Rumunia i Polska (Statista 2023). Udział osób imigrujących z krajów europejskich wyniósł: 63,8% w 2021 r. (2020 r. – 69,1%), z czego 46,7% stanowiły osoby z państw członkowskich UE (bez Wielkiej Brytanii).

Jako kraj migracyjny z rosnącym napływem imigrantów, antyrasizm jest podstawą walki z dyskryminacją w Niemczech. Pochodzenie etniczne jest jedną z cech chronionych na mocy ogólnej ustawy o równym traktowaniu (AGG). Inne to wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, rasa, płeć, religia lub przekonania lub orientacja seksualna (sekcja 1 AGG) (Antidiskriminierungsstelle 2022).

W 2021 r. Federalna Agencja Antydyskryminacyjna otrzymała 5 617 wniosków o konsultacje związane z cechą chronioną na mocy ogólnej ustawy o równym traktowaniu (AGG). Jest to druga najwyższa liczba w historii Agencji Antydyskryminacyjnej. „Liczba przekazanych nam zgłoszeń dotyczących dyskryminacji jest alarmująca, ale pokazuje nam również, że są ludzie, którzy przeciwstawiają się dyskryminacji i szukają porady prawnej”, powiedziała niezależna federalna komisarz ds. przeciwdziałania dyskryminacji, Ferda Ataman, podczas prezentacji rocznego raportu (Antidiskriminierungsstelle 2022).

#### Przegląd statystyk dotyczących konsultacji

W 2021 r. do Federalnej Agencji Antydyskryminacyjnej zgłoszono łącznie 5 617 spraw dotyczących dyskryminacji, które były związane z podstawą dyskryminacji w AGG. Większość z nich, a mianowicie 37%, dotyczyła dyskryminacji rasowej. Na drugim miejscu, z wynikiem 32% znalazła się cecha niepełnosprawności i przewlekła choroba. Dyskryminacja ze względu na płeć stanowiła 20% zapytań, a ze względu na wiek 10%, 9% dotyczyło religii i przekonań, a 4% tożsamości seksualnej.

Większość przypadków dyskryminacji dotyczyła zatrudnienia – 28% oraz dostępu do prywatnych towarów i usług – 33%. W 37% przypadków dyskryminacja miała miejsce w otoczeniu, które nie jest lub jest tylko częściowo chronione przez AGG. Większość tych wniosków dotyczy dyskryminacji doświadczanej w obszarze działań państwa, takich jak urzędy i władze publiczne, policja lub wymiar sprawiedliwości. Edukacja, media społecznościowe lub przestrzeń publiczna to inne środowiska, w których dyskryminacja, dyskryminujące zniewagi, a nawet przemoc są regularnie doświadczane i opisywane.

Zespół konsultacyjny Agencji Antydyskryminacyjnej otrzymał ponad 2000 wniosków odnoszących się do cech, które nie są chronione przez AGG. Jeśli dodamy je do spraw związanych z cechami chronionymi na mocy AGG, łączna liczba wniosków wzrośnie do 7750, osiągając podobny poziom jak rok wcześniej (2020 – 7932 wnioski) i znacznie przewyższając te obserwowane w poprzednich latach (2018 – 4220; 2019 – 4247 wniosków).

Lokalne doradztwo antydyskryminacyjne istnieje w dużych miastach, takich jak Berlin i Hamburg. Na przykład dla niezależnych i zatrudnionych artystów, pracowników kultury ze wszystkich sektorów, którzy mieszkają i/lub pracują w Berlinie i doświadczają lub doświadczyli dyskryminacji Diversity Arts Culture oferuje konsultacje dotyczące dyskryminacji w następujących kontekstach: płeć, pochodzenie etniczne, rasa, niepełnosprawność, przewlekła choroba, wiek, tożsamość seksualna/orientacja, tożsamość płciowa, religia, język, status społeczny.

Dokumentują one anonimowo wszystkie przypadki dyskryminacji i w razie potrzeby oferują skierowanie do innych ośrodków doradczych w celu uzyskania porady terapeutycznej, prawnej itp. (Diversity Arts Culture 2023). Federalna Agencja Antydyskryminacyjna, ogólna ustawa o równym traktowaniu



(niemiecki – GG) zapewnia ochronę przed dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, rasę, płeć, religię, przekonania lub orientację seksualną.

Ale ludzie doświadczają również dyskryminacji z innych powodów. „Liczba przekazanych nam informacji o dyskryminacji jest alarmująca, ale pokazuje nam również, że są ludzie, którzy przeciwstawiają się dyskryminacji i szukają porady prawnej” – powiedziała niezależna federalna Komisarz ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji Ferda Ataman, podczas prezentacji rocznego raportu. (Antidiskriminierungsstelle 2022)

## Źródła

Statista (2023). Liczba imigrantów w Niemczech w 2022 r. według kraju pochodzenia. Dostępne pod adresem:

<https://www.statista.com/statistics/894238/immigrant-numbers-by-country-of-origin-germany/>

BAMF (2022) Migrationsbericht 2021. Dostępne pod adresem:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/Migrationsbericht2021/migrationsbericht-2021-node.html>

Antidiskriminierungsstelle (2022) Pressemitteilung Vorstellung Jahresbericht. Dostępne pod adresem:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816\\_Vorstellung\\_Jahresbericht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816_Vorstellung_Jahresbericht.html)

Diversity Arts Culture (2023) Konsultacje antydyskryminacyjne. Dostępne pod adresem:

<https://diversity-arts-culture.berlin/en/consultation/anti-discrimination-consultation>

## Dania

### Ogólny przegląd sytuacji

Największe grupy imigrantów według kraju pochodzenia to kraje „zachodnie”: Polska, Rumunia, Ukraina, Niemcy. Z krajów „niezachodnich” imigranci pochodzą głównie z Turcji, Syrii, Ukrainy, Iraku, Libanu, Pakistanu i Iranu. Dla porównania, osoby pochodzenia duńskiego stanowią 87,6% populacji, z prognozowaną liczbą 5 021 755 osób. Imigranci z krajów „zachodnich” stanowią 5,1% populacji, łącznie około 292 615 osób. Imigranci z krajów „niezachodnich” stanowią 7,1% populacji, z około 405 365 osobami.

Potomkowie z krajów „zachodnich” stanowią 0,7% populacji, licząc około 38 827 osób. Potomkowie z krajów „niezachodnich” stanowią 3,0% populacji, z przybliżoną łączną liczbą 174 091 osób.

Grupy specjalne:

- w 2022 r. największa grupa pochodziła z Ukrainy, skąd przybyło ponad 30 000 osób. Rumunia, Niemcy, Polska, Włochy i USA odnotowały mniej niż 10 000 przyjazdów
- Rada Europy szacuje, że w Danii mieszka około 5 500 Romów, choć szacunki wahają się od 1 000 do 10 000, co stanowi mniej niż 0,1% populacji
- w Danii mieszka około 17 067 Grenlandczyków
- biorąc pod uwagę wszystkie te aspekty, oczywiste jest, że największe grupy mniejszościowe w Danii w 2023 r. będą pochodzić zarówno z krajów „zachodnich”, jak i „niezachodnich”, ze znaczącym udziałem Polski, Rumunii, Ukrainy i Niemiec wśród krajów „zachodnich” oraz Turcji, Syrii, Ukrainy, Iraku, Libanu, Pakistanu i Iranu wśród krajów „niezachodnich”
- 30% Duńczyków w wieku 16-64 lat uważa się za osoby z niepełnosprawnością z powodu długotrwałego problemu zdrowotnego, niepełnosprawności fizycznej lub zaburzeń psychicznych. 12% uważa, że ich niepełnosprawność ma charakter poważny.

Duńskie Ministerstwo Gospodarki i Spraw Wewnętrznych, za pośrednictwem Statistics Denmark, klasyfikuje kraje „niezachodnie” jako te spoza UE. Jednak narody takie jak Andora, Australia, Kanada, Islandia, Liechtenstein, Monako, Nowa Zelandia, Norwegia, San Marino, Szwajcaria, USA i Watykan są

wyjątkami od tej definicji. W związku z tym termin „niezachodni” często odnosi się do grup etnicznych Danii, które nie są białe i nie są pochodzenia europejskiego.

### **Różne grupy w Danii są narażone na dyskryminację**

Społeczności muzułmańskie lub mniejszości „niezachodnie”, etniczne spotykają się ze szczególnie wysokim poziomem dyskryminacji. Według raportu ECRI na temat Danii w 2022 r., muzułmanie, w tym gascarbeiterzy i osoby ubiegające się o azyl, są często przedstawiani jako zagrożenie dla duńskich wartości i kultury. Dyskryminacja ta jest nawet zinstytucjonalizowana w niektórych platformach politycznych, które opowiadają się za „oczyszczeniem” z muzułmanów, często przy minimalnym nacisku ze strony innych polityków. Według Action Ain Denmark (lub MS) mniejszości etniczne w Danii spotykają się z dyskryminacją w różnych sektorach. Około 45% „niezachodnich” imigrantów i ich potomków zgłasza, że spotyka się z dyskryminacją etniczną. W miejscu pracy zarówno pracownicy, jak i menedżerowie o pochodzeniu etnicznym spotykają się z uprzedzeniami i obraźliwymi komentarzami. Znalezienie mieszkania okazuje się większym wyzwaniem dla osób o nieduńsko brzmiących nazwiskach. W edukacji dzieci z mniejszości etnicznych napotykają wyzwania związane z zastraszaniem i brakiem reprezentacji w programie nauczania. Co więcej, kwestie profilowania etnicznego przez policję nieproporcjonalnie wpływają na te społeczności, prowadząc do nieuzasadnionych zatrzymań i wyższych kar bez wyroków skazujących.

Romowie w Danii również spotykają się z dyskryminacją, szczególnie w sektorze zatrudnienia, pomimo duńskiej polityki równego traktowania Romów. Często są oni zdegradowani do prac podrzędnych, co wskazuje na systemową dyskryminację tej grupy. W 9 na 10 obszarów osoby z niepełnosprawnością znajdują się w znacznie gorszej sytuacji niż pozostałe osoby, jeśli chodzi o przemoc, dyskryminację, dostępność i edukację. Pomimo posiadania duńskiego obywatelstwa, Inuici w Danii doświadczają znacznej dyskryminacji i wykluczenia społecznego. MS donosi, że tylko 33% Inuitów jest zatrudnionych, nawet przy rosnącym poziomie wykształcenia. Napotykają oni przeszkody na rynku pracy i dyskryminację w zakresie dostępu do mieszkań z powodu uprzedzeń ze strony wynajmujących. Inuickie dzieci w placówkach edukacyjnych cierpią z powodu obraźliwych uwag i żartów na temat ich pochodzenia, co ma negatywny wpływ na ich tożsamość i poczucie własnej wartości.

### **Społeczność LGBTQIA+**

Na podstawie danych z 2019 r. Dania wypada lepiej niż średnia OECD pod względem przepisów dotyczących wyzwań stojących przed parami tej samej płci. Na Rainbow Europe Map 2020 Dania ma jeden z najwyższych wyników i zajmuje 5. miejsce wśród 49 badanych krajów, z ogólnym wynikiem 68%. ECRI z zadowoleniem odnotowuje, że w 2020 r. duński rząd zaproponował zmiany legislacyjne mające na celu poprawę poszanowania praw człowieka osób LGBTI w różnych obszarach polityki, podzielonych na trzy główne obszary, a mianowicie: działania przeciwko dyskryminacji, mowie nienawiści i przestępstwom z nienawiści, prawo rodzinne oraz prawne uznawanie płci. Mimo to członkowie społeczności LGBTQIA+ spotykają się z indywidualną dyskryminacją i są ofiarami przestępstw z nienawiści.

### **Pracownicy z Europy Wschodniej**

Od czasu rozszerzenia UE w 2004 r. nastąpił napływ pracowników, migrujących z Europy Wschodniej do Danii, którzy znaleźli zatrudnienie głównie w sektorach takich jak budownictwo i usługi. Chociaż pracownicy ci mogą legalnie pracować w Danii jako obywatele UE, napotykają oni wyzwania związane z integracją z duńskim społeczeństwem. Debaty publiczne często przedstawiają ich w stereotypowych rolach, albo jako ofiary wyzysku, albo jako niełojalnych i niewykwalifikowanych. „Ustawy gettowe” w Danii odnoszą się do polityk mających na celu integrację zmarginalizowanych społeczności z głównym nurtem duńskiego społeczeństwa. Ustawy te były częścią polityki integracyjnej wprowadzonej w celu sprostania wyzwaniom związanym z obszarami o wysokim wskaźniku bezrobocia, przestępczości i mieszkańcami o niższym poziomie wykształcenia i dochodów. Termin „getto” był oficjalnie używany w ustawodawstwie do określania takich obszarów, ale później został zmieniony w listopadzie 2021 r. na terminy takie jak „społeczeństwa równoległe” i „obszary transformacji” po wprowadzeniu poprawek do ustawy o mieszkalnictwie socjalnym.

## Kryteria wyznaczania

Dzielnice są identyfikowane na podstawie zestawu kryteriów, które obejmują odsetek mieszkańców, którzy są imigrantami lub potomkami imigrantów z krajów „niezachodnich”, wskaźnik zatrudnienia, poziom przestępczości i poziom wykształcenia. Jeśli dzielnica spełnia określoną liczbę tych kryteriów, jest określana jako „getto”, „społeczeństwo równoległe” lub „obszar transformacji”.

## Środki polityczne

Po wyznaczeniu obszaru można zastosować szereg interwencji, takich jak ukierunkowane programy społeczne, zwiększona obecność policji i przepisy mieszkaniowe. Jednym z najbardziej kontrowersyjnych aspektów przepisów jest możliwość eksmisji mieszkańców, aby zrobić miejsce dla nowych projektów budownictwa socjalnego mających na celu dywersyfikację populacji mieszkańców. Eksmisje te nieproporcjonalnie dotyczą imigrantów spoza Zachodu i ich potomków, co prowadzi do krytyki, że polityka ta jest dyskryminująca.

Stygmatyzacja na rynku pracy – agencje zatrudnienia mają dostęp do informacji o tym, czy kandydat jest sklasyfikowany jako „niezachodni”, co przyczynia się do dalszej stygmatyzacji i dyskryminacji na rynku pracy.

## Obawy dotyczące praw człowieka

Komitet ONZ ds. Dyskryminacji Rasowej (CERD) i Duński Instytut Praw Człowieka skrytykowały tę politykę, stwierdzając, że jest ona dyskryminująca i stygmatyzująca, a tym samym narusza podstawowe prawa człowieka. CERD zaleca, aby terminy takie jak „zachodni” i „niezachodni” zostały całkowicie usunięte z duńskiego ustawodawstwa. Co więcej, przepisy te doprowadziły do wyburzenia, sprzedaży lub przekształcenia budynków w mieszkania dla osób starszych lub młodych, co spowodowało wysiedlenie mieszkańców, zwłaszcza tych pochodzących z mniejszości etnicznych.

Polityka „społeczeństwa równoległego” jest kontrowersyjna ze względu na dzielący system klasyfikacji, przyczynianie się do dyskryminacji na rynku pracy i naruszanie podstawowych standardów praw człowieka, dotycząc głównie niezachodnich, muzułmańskich, czarnoskórych i innych zagrożonych rasizmem społeczności w Danii. Krytycy twierdzą, że polityka ta wymaga konfrontacji i rewizji, zarówno pod względem stygmatyzującego języka, jak i dyskryminujących kryteriów stosowanych do kategoryzacji obszarów mieszkalnych. Przystępstwa z nienawiści na tle rasowym są niestety istotną kwestią w Danii. W 2021 r. zarejestrowano 254 przestępstwa z nienawiści na tle rasowym. Coroczne badanie Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczące ofiar sugeruje, że rzeczywista liczba przestępstw z nienawiści może być znacznie wyższa. W latach 2008-2020 8% ofiar przemocy uważało, że stało się celem rasistowskiego ataku.

## Raport duńskiej policji na temat przestępstw z nienawiści (2021)

- w 2021 r. zidentyfikowano 521 przypadków przestępstw z nienawiści, co oznacza spadek o 114 przypadków (lub 18%) w porównaniu z 2020 r. (z 635 do 521 przypadków)
- zmniejszyła się liczba przestępstw z nienawiści na tle rasowym (z 360 w 2020 r. do 254 w 2021 r., co oznacza spadek o 29%). Z kolei liczba przestępstw z nienawiści przeciwko społeczności LGBTI+ wzrosła o 29% (z 79 przypadków w 2020 r. do 102 w 2021 r.)
- najbardziej znaczący spadek odnotowano w sprawach sklasyfikowanych jako incydenty i dochodzenia, gdzie spadek wyniósł 33%. Takie przypadki obejmują sytuacje, w których nie ma pewności, czy zgłoszone działanie jest przestępstwem lub istnieją niejasności co do szczegółów przestępstwa
- przestępstwa z nienawiści skategoryzowane jako sprawy karne spadły o 3% (z 314 spraw w 2020 r. do 306 w 2021 r.). Jednak liczba przestępstw z nienawiści z użyciem przemocy wzrosła o 63% (z 43 przypadków w 2020 r. do 70 w 2021 r.)
- w 2021 r. głównymi rodzajami przestępstw z nienawiści były nienawistne wypowiedzi (112 przypadków), przemoc (70 przypadków), wandalizm i graffiti (43 przypadki) oraz groźby (41 przypadków). Najczęstsze były przestępstwa z nienawiści na tle rasowym (254 przypadki),

a następnie przestępstwa na tle religijnym (164 przypadki) i przestępstwa wymierzone w osoby LGBTI+ (102 przypadki)

- odnotowano 93 przypadki agresji względem osób wyznających judaizm, co stanowi wzrost o 18% w porównaniu z rokiem 2020. Wzrost ten można przypisać nienawistnym antysemitycznym komentarzom jednej osoby za pośrednictwem wiadomości e-mail w 2021 roku
- w 2021 r. odnotowano jeden przypadek przestępstwa z nienawiści związanego z niepełnosprawnością.

### **Działania przeciwko dyskryminacji i rasizmowi Organy monitorujące i sprawozdawcze**

**Duński Instytut Praw Człowieka:** Jako krajowy organ ds. równego traktowania w Danii, instytut ten ma mandat do promowania, oceny i monitorowania równego traktowania mniejszości etnicznych, mniejszości płciowych i osób z niepełnosprawnościami w Danii. Instytut jest uprawniony do wnoszenia do Rady ds. Równego Traktowania spraw o istotnym charakterze lub interesie publicznym. Instytut sporządza raporty na temat warunków panujących w Danii dla kilku organów międzynarodowych, w tym ONZ, Rady Europy i UE. Doradza duńskiemu parlamentowi i przedstawia około 80 konsultacji rocznie na temat praw człowieka w Danii.

**Infolinia ds. dyskryminacji:** Infolinia doradcza prowadzona przez Duński Instytut Praw Człowieka, przeznaczona jest dla osób, które doświadczyły dyskryminacji ze względu na różne czynniki, w tym rasę, płeć, wiek i religię. Infolinia oferuje wskazówki, porady i potencjalne porady prawne, aby pomóc osobom zrozumieć ich sytuację i opcje, zwłaszcza jeśli chcą zgłosić swoją sprawę do Rady Równego Traktowania.

**Infolinia miasta Kopenhaga:** Ustanowiona specjalnie w celu zgłaszania zachowań dyskryminacyjnych w usługach komunalnych.

**Ligebehandlingsnævnet (Rada Równego Traktowania):** Założona w 2009 roku, działa głównie jako organ quasi-sądowy. Rada ta rozpatruje skargi dotyczące dyskryminacji zarówno na rynku pracy, jak i poza nim, oferując rekompensaty, gdy zostanie to uznane za stosowne. Nie ma ona jednak uprawnień do samodzielnego wszczynania spraw.

Indeks niepełnosprawności, zwany handicapbarometer.dk (w języku duńskim), jest łatwo dostępnym źródłem wiedzy o osobach z niepełnosprawnością w Danii. Monitoruje on, w jaki sposób państwo duńskie wywiązuje się ze swoich zobowiązań wobec osób z niepełnosprawnością wynikających z Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnością, koncentrując się na dziesięciu kluczowych obszarach: równość i niedyskryminacja, przemoc, dostępność i mobilność, wolność i integralność osobista, niezależne życie i integracja, edukacja, zdrowie, zatrudnienie, ochrona socjalna, udział w życiu politycznym.

Duńska policja krajowa sporządziła do tej pory 7 raportów na temat statystycznych tendencji w zakresie przestępstw z nienawiści. Wszystkie te raporty można znaleźć na stronie internetowej policji. Raport opiera się na monitoringu policyjnym i ma na celu usprawnienie rejestracji przestępstw z nienawiści, oferując wgląd w ich częstotliwość, przyczyny, rodzaj, lokalizację i nie tylko, wykorzystując dane z policyjnego systemu zarządzania sprawami.

### **Środki edukacyjne i zapobiegawcze**

Duński rząd zainwestował w edukację finansowaną przez państwo, w celu bezpośredniego zwalczania rasizmu i dyskryminacji. Plan działania przeciwko rasizmowi, dyskryminacji etnicznej i przestępstwom z nienawiści z 2023 r. został wdrożony przez rząd Kopenhagi we współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi. Inicjatywa ta ma na celu opracowanie pionierskich strategii walki z dyskryminacją. W 2021 r. duński parlament udoskonalił przepis kodeksu karnego dotyczący przestępstw z nienawiści, aby jednoznacznie stwierdzić, że na takie przestępstwa mogą mieć wpływ całkowicie lub częściowo różne czynniki, w tym pochodzenie etniczne, religia lub tożsamość płciowa danej osoby. Duński rząd utworzył jednostkę cyfrową w ramach porozumienia politycznego w 2019 roku. Jednostka ta zajmuje się wykrywaniem i zwalczaniem przestępstw internetowych, ze szczególnym uwzględnieniem mowy nienawiści w Internecie. Duński Związek Piłki Nożnej (DBU) ustanowił kodeks postępowania, który bezpośrednio odnosi się do wszelkich rasistowskich lub dyskryminujących uwag wygłaszanych przez zawodników lub kibiców.



W latach 2017-2018 w szkole państwowej uruchomiono inicjatywę mającą na celu zapobieganie przestępstwom z nienawiści. Program ten wykorzystywał różne narzędzia do wzmacniania umiejętności demokratycznych, w tym krytycznego myślenia, dialogu i refleksji, w celu przeciwdziałania polaryzacji, uprzedzeniom, agresywnym zachowaniom i przestępstwom z nienawiści. Nalik, organizacja zajmująca się prawami Inuitów w Danii, współpracowała z Mellempfolkeligt Samvirke i innymi podmiotami w celu opracowania planu działania przeciwko dyskryminacji na rok 2023.

## Źródła

Rada Europy (b.d.) 6th ECRI Report on Denmark. Dostępny pod adresem:

<https://rm.coe.int/6th-ecri-report-on-denmark/>

Duński Instytut Praw Człowieka (2022) Raport ECRI na temat Danii, 2022. Dostępny pod adresem:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disabilityindex>

Duńskie Ministerstwo Sprawiedliwości (2020) Raport na temat ofiar przestępstw w Danii, 2005-2018.

[https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport\\_2005-2018.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport_2005-2018.pdf)

Duński Instytut Praw Człowieka (b.d.) Indeks niepełnosprawności dla Danii. Dostępny pod adresem:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disability-index>.

Komisja Europejska (b.d.) Równość, integracja i uczestnictwo Romów w Danii. Dostępne pod adresem:

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark_en).

Statistics Denmark (2023) Dostęp 18 października 2023 r.:

<https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=91448101625&fo=0&ext=kvaldel>.

VIVE (n.d.) Socialt udsatte børn og unge i Danmark. Dostępne pod adresem:

<https://www.vive.dk/media/pure/8323/2013761>.

VIVE (n.d.) Sociale indsatser på udsatte familieområder - en kortlægning. Dostępne pod adresem:

<https://www.vive.dk/media/pure/4616/392172>.

## Polska

### Ogólny przegląd sytuacji

W Polsce są cztery mniejszości etniczne: Romowie, Łemkowie, Tatarzy i Karaimi. Romowie są najliczniejszą i najbardziej dyskryminowaną grupą w polskim społeczeństwie. Choć w ostatnim spisie powszechnym z 2021 r. jest ich pozornie mniej, bierze się pod uwagę, że wielu z nich nie wzięło udziału w spisie lub nie podało swojej romskiej tożsamości. Powody: skomplikowana procedura związana ze spisem, niechęć do ujawnienia swojej tożsamości w obawie przed dyskryminacją oraz fakt, że nie wszyscy wzięli udział w spisie.

### Mniejszości etniczne w Polsce

- Romowie (szczegółowe informacje w dziale: Romowie w Polsce)
- Łemkowie: (zgodnie z komunikatem sygnalizacyjnym Głównego Urzędu Statystycznego z 11 kwietnia 2023 r.): 12 700 osób.

- Tatarzy (według spisu powszechnego z 2011 r.): 1 828 osób.
- Karaimi: 313 osób.

## Romowie w Polsce

W Polsce jedną z największych mniejszości etnicznych są Romowie, którzy są obecni w kraju od XV wieku. Zgodnie z ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym z 2005 roku, Romowie są oficjalnie klasyfikowani jako mniejszość etniczna.

Według przedostatniego spisu powszechnego z 2011 roku, liczebność społeczności romskiej w Polsce wynosi 16 723 osoby, a największe skupiska Romów i Romek w Polsce znajdują się w województwach: małopolskim, dolnośląskim i śląskim. Z kolei z komunikatu Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 kwietnia 2023 r. (nie są to ostateczne dane NSP 2021) w sprawie struktury narodowościowo-etnicznej naszego kraju wynika, że Polaków i Polek pochodzenia romskiego w Polsce jest 11,8 tys. Zarówno przedostatni, jak i ostateczny spis powszechny może nie odzwierciedlać dokładnie rzeczywistości. Szacunki mówią nawet o liczbie około 25-30 tys. osób pochodzenia romskiego. Oprócz obywateli polskich pochodzenia romskiego w Polsce mieszkają Romowie z Rumunii którzy mają status migrantów i mieszkają w dużych miastach, jak Wrocław, Poznań, Gdańsk. Z kolei po wybuchu wojny w Ukrainie do Polski trafiła dość duża grupa osób należących do mniejszości romskiej w tym kraju. Wciąż aktualne dane Komisji Europejskiej z kwietnia 2022 r. mówią o liczbie 100 tys. osób, które przekroczyły granicę Unii Europejskiej.

Trudno jednak określić liczbę ukraińskich Romów i Romek w naszym kraju, ponieważ informacje etniczne są danymi wrażliwymi, podlegającymi szczególnej ochronie na mocy prawa europejskiego. Wiele z tych osób znalazło się w Polsce. Odnotowano dużo przypadków wykluczenia Romów i Romek m.in. z dostępu do pomocy na granicy, załatwiania mieszkań, pracy, w urzędach, czy w przyjmowaniu do szkół.

Europejska Agencja Praw Podstawowych donosi, że Romowie i kobiety romskie są nierówno traktowani w krajowych instytucjach i organizacjach na różnych poziomach i są najbardziej dyskryminowaną i prześladowaną mniejszością w Europie. Problematyczne kwestie nadal obejmują zatrudnienie, niski poziom edukacji, dostęp do opieki zdrowotnej i mieszkań. Około 80% dzieci z rodzin romskich jest zagrożonych ubóstwem. W wielu krajach europejskich odnotowuje się niskie zaangażowanie społeczne członków społeczności romskiej.

Mniejszości narodowe w Polsce obejmują takie narodowości jak: Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy i Żydzi. Zgodnie z komunikatem ostatniego Spisu Powszechnego liczba osób identyfikujących się w spisie ze swoją mniejszością narodową wynosi odpowiednio.

## Mniejszości narodowe

- niemiecka: 132 500
- ukraińska: 79 400
- białoruska: 54 300
- czeska: brak danych w tym spisie powszechnym, (według spisu powszechnego z 2011 r. – 2 833 osoby)
- ormiańska: brak danych w tym spisie powszechnym, (według spisu powszechnego z 2011 r. – 1 683 osoby)
- rosyjska: 14 800 osób
- słowacka: brak danych w tym spisie powszechnym, (według spisu powszechnego z 2011 r. – 2 740 osób)
- litewska: 9 700 osób
- żydowska: 15 700

## Migranci i migrantki

Liczba migrantów/migrantek w Polsce to 3,5-4 mln. osób, z czego większość, bo około 60%-75% to Ukraińcy (dane o migrantach zarobkowych, dane wg ubezpieczenia z ZUS). A także migranci/migrantki z takich krajów jak: Białoruś, Gruzja, Indie, Mołdawia, a także Turkmenistan, Indonezja, Filipiny, Azerbejdżan, Kolumbia, Bangladesz i Uzbekistan. Większość z nich to migranci ekonomiczni, ale są

wśród nich także osoby uciekające przed wojną w Ukrainie (w raporcie nie wyodrębniono powodów migracji). Migranci podają powody gorszego traktowania. Wielu cudzoziemców uważa, że pracuje w Polsce „poniżej swoich kwalifikacji”, co jest w dużej mierze związane z barierą językową. Poza tym, Polska nie opracowała jasnej polityki imigracyjnej, podczas gdy imigracja jest szansą na częściowe rozwiązanie problemów demograficznych i rynku pracy. Inne niezbędne instrumenty obejmują rozwój programów edukacyjnych, uznawanie kwalifikacji i wspieranie przedsiębiorczości wśród migrantów.

Partia rządząca (Prawo i Sprawiedliwość) deklaruje politykę ścisłej ochrony granic, ale w praktyce panuje chaos. Brakuje sprecyzowanej polityki migracyjnej. Opozycja zarzuca rządowi, że z jednej strony straszy imigrantami, a z drugiej przyjmuje ich w sposób niekontrolowany. Jesienią 2023 r. na jaw wyszedł skandal wizowy. Śledztwo, prowadzone obecnie przez Centralne Biuro Śledcze, Prokuraturę Krajową i Centralne Biuro Antykorupcyjne dotyczy nieprawidłowości przy wydawaniu wiz dla imigrantów z krajów Azji Południowo-Wschodniej i Afryki.

### **Kryzys na granicy polsko-białoruskiej**

Rządzący Białorusią Aleksandr Łukaszenko, obiecując łatwy dostęp do Europy, otworzył kanał migracyjny przez Białoruś, wabiąc w ten sposób ludzi uciekających przed wojnami, prześladowaniami, skrajnym ubóstwem i przemocą. Polscy Strażnicy Graniczni wypychają złapanych z powrotem na Białoruś, naruszając prawo międzynarodowe i narażając ich na tortury. Od lata 2021 r. z tego powodu zginęły już co najmniej 54 osoby. Według polskiego rządu są to nielegalni migranci z krajów Afryki i Bliskiego Wschodu. Osoby próbujące reagować na kryzys to działacze społeczni i aktywiści, organizacje pozarządowe, lokalni mieszkańcy. Polski rząd (PiS) głosi mowę nienawiści wobec osób, które nielegalnie próbują przekroczyć polską granicę, polskie służby mundurowe stosują przemoc wobec tych osób.

### **Uchodźcy i uchodźczynie**

Od lutego 2022 Polska była krajem, który przyjął najwięcej uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy, obok Czech i Estonii. 977 740 osób (24% uciekających). Od wybuchu wojny polski rząd podjął szereg działań pomocowych z udziałem wielu instytucji państwowych i służb prewencyjnych, aby pomóc osobom uciekającym przed wojną. Dużą rolę w niesieniu pomocy odegrało również społeczeństwo obywatelskie, organizacje pozarządowe oraz osoby przyjmujące uchodźców pod swoje dachy. Główne problemy uchodźców w Polsce obejmują: wyzysk w pracy, niskie płace, mowę nienawiści w mediach społecznościowych, przypadki dyskryminacji w instytucjach i miejscach publicznych.

### **Przestępstwa z nienawiści**

Według danych Biura Rzecznika Praw Obywatelskich i ODIHR/OBWE z 2018 r. – tylko 5% takich przypadków jest zgłaszanych na policję. Rzeczywista skala przestępstw z nienawiści w Polsce wobec Ukraińców, migrantów z krajów muzułmańskich i z Afryki Subsaharyjskiej jest znacznie niedoszacowana. Ofiary tych przestępstw zmieniają swoje codzienne nawyki – rezygnują z używania języka ukraińskiego w miejscach publicznych; muzułmanie unikają ubioru związanego z ich religią, a migranci z Afryki Subsaharyjskiej starają się ukryć swój kolor skóry. W ostatnich latach Polska nie rozwinęła również odpowiednio polskiego prawa dotyczącego zjawisk mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści, ponieważ zdaniem pełnomocnika rządu nie ma takiej potrzeby. Rzecznik Praw Obywatelskich zwraca uwagę Prezesa Rady Ministrów na potrzebę stworzenia kompleksowej strategii przeciwdziałania przestępstwom z nienawiści. 18 lutego 2021 r. Komisja Europejska uznała, że Polska uchybiła prawu UE poprzez nieprawidłową transpozycję decyzji ramowej Rady 2008/913/WSiSW z dnia 28 listopada 2008 r. w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnokarnych.

### **Organizacje i instytucje**

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich przyjmuje informacje o zjawiskach dyskryminacji i wykluczenia, a także interweniuje w wielu sprawach, zwłaszcza gdy dyskryminacja pojawia się ze strony instytucji rządowych i samorządowych. W ostatnich latach rządów PiS w Polsce Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich było jedną z nielicznych organizacji samodzielnie broniących praw człowieka



w Polsce. W wielu przypadkach zgłoszeń dyskryminacji na policję, prokuratura rozważała wszczęcie śledztwa. Inne organizacje działające przeciwko dyskryminacji w Polsce to: Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Amnesty International, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Otwarta Rzeczpospolita, Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii, Ośrodek Monitorowania Zachowań Rasistowskich i Ksenofobicznych, OBWE/ODIHR – Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie.

## Źródła

Polskie Ministerstwo Mniejszości Narodowych i Etnicznych (n.d.) Karaimi. Dostępne na stronie: <https://www.gov.pl/web/mniejszosci-narodowe-i-etniczne/karaimi>

Narodowy Spis Powszechny 2011 - wyniki. Dostępne na stronie: <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/>

Roma Civil Monitoring (b.d.). Profil krajowy Polski. Dostępny pod adresem: <https://romacivilmonitoring.eu/countries/poland/>

Komisja Europejska (n.d.) Statement on Poland. Dostępne pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_22\\_2326](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_2326)

Heinrich Böll Stiftung (2022)  
Uważajcie tam w tej cygańskiej dzielnicy. Antycyganizm w warunkach wojny. Dostępne pod adresem: <https://pl.boell.org/pl/2022/05/16/uwazajcie-tam-w-tej-cyganskiej-dzielnicyantycyganizm-w-warunkach-wojny>

Amnesty International Polska (b.d.) Polska: Przyjechaliśmy tu, nie chcieli nas wpuścić. Romowie z Ukrainy traktowani jak niechciani uchodźcy. Dostępny pod adresem: <https://www.amnesty.org.pl/polska-przyjechalismy-tu-nie-chcieli-nas-wpuscicromowie-z-ukrainy-traktowani-jak-niechciani-uchodzcy/>

Sprawozdanie FRA dotyczące praw podstawowych w 2022 r. odnosi się w szczególności do równości i włączenia Romów. Dostępny pod adresem: <https://www.euromanet.eu/news/frafundamental-rights-report-2022-specifically-addresses-roma-equality-andinclusion/>

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2022) Sprawozdanie na temat praw podstawowych 2022. Dostępne pod adresem: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-en.pdf)

Sejm (b.d.) Akt w sprawie Europejskiej karty języków regionalnych lub mniejszościowych. Dostępny pod adresem: [http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223\\_u.htm](http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm)

Inicjatywa Pracownicza (2023) Migracje niewykorzystana na razie szansa Polski - raport. Dostępny pod adresem: <https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracjeniewykorzystana-na-razie-szansa-Polski-raport.pdf>

Organizacja Narodów Zjednoczonych (2021) Wiadomości ONZ: Polska. Dostępny na: <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105672>

Gazeta Wyborcza (n.d.) Kolejne śmiertelne ofiary na granicy polsko-białoruskiej. Dostępny pod adresem:

<https://bialystok.wyborcza.pl/bialystok/7,35241,30331125,kolejnesmiertelne-ofiary-na-granicy-polsko-bialoruskiej-nie.html>

Biuro Komisarza Praw Człowieka (n.d.) Jedynie 5% przestępstw motywowanych nienawiścią jest zgłaszanych na policję - badania RPO i ODIHR/OSCE. Dostępne pod adresem:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstwmotywowanych-nienawiscia-jest-zglaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe>

Polska Agencja Prasowa (b.d.) Eurostat: Czechy, Polska i Estonia przyjęły najwięcej uchodźców z Ukrainy. Dostępny pod adresem:

<https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-iestonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy>

Gazeta Prawna (b.d.) Wyzysk i dyskryminacja pracowników z Ukrainy. Z czym mierzą się uchodźcy. Dostępne pod adresem:

<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-ikariera/artykuly/9313029,wyzysk-i-dyskryminacja-pracownikow-z-ukrainy-z-czymmierza-sie-uchodz.html>

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (b.d.) Mowa i przestępstwa z nienawiści. Polskie prawo nie wymaga zmian - Pełnomocnik rządu RPO. Dostępny pod adresem:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/mowa-i-przestepstwa-z-nienawisci-polskie-prawonie-wymaga-zmian-Pelnomocnik-rzadu-RPO>

## Bułgaria

### Ogólny przegląd sytuacji

W spisie powszechnym z 2011 r. liczba ludności zamieszkującej Bułgarię wynosiła łącznie 7 364 570 osób, ale w spisie powszechnym z 2021 r. obliczono, że liczba ludności spadła do 6,5 miliona. Szczyt przypadł na rok 1989, kiedy to po 45 latach otwarto granice, a liczba ludności wyniosła 9 009 018. Według Narodowego Instytutu Statystycznego (NSI) we wrześniu 2021 r. 84,6% ludności Bułgarii określiło się jako Bułgarzy, 8,4% jako Turcy, a 4,4% jako Romowie. Spośród 6 519 789 mieszkańców Bułgarii w 2021 r., 5 118 494 określiło się jako Bułgarzy, 508 378 jako Turcy, a 266 720 jako Romowie. Osoby określające się jako należące do innych grup etnicznych stanowiły 1,3%, podczas gdy w pozostałych przypadkach pytanie, na które odpowiedź była dobrowolna, pozostało bez odpowiedzi. Wśród osób z kategorii „inne”, blisko 15 000 stanowili Pomacy, 14 000 Rosjanie, 5306 Ormianie, 3239 Ukraińcy, 2894 Brytyjczycy, 2071 Karakaczenie, 1625 Grecy, 1153 Żydzi, 1143 Macedończycy, 1129 Tatarzy, 865 Włosi, 824 Polacy i 683 Rumuni. Do lutego 2022 r. do Bułgarii wjechało 902 608 Ukraińców, z czego 51 445 pozostało w kraju. Badanie socjologiczne przeprowadzone przez AFIS jesienią 2020 r. pokazuje skrajnie prawicowe postawy w bułgarskim społeczeństwie. W porównaniu z podobnym badaniem przeprowadzonym w 2011 roku, nie zaobserwowano znaczącej dynamiki, a raczej utrzymywanie się stereotypów, które odrzucają odmiennosc. Powszechne w dzisiejszym bułgarskim społeczeństwie stereotypy dotyczące „innych” – Turków, Romów, Żydów, uchodźców, osób LGBTQIA+, są negatywne. Istnieje jednak również inny poziom tolerancji dla takich różnic, a Romowie są najbardziej znienawidzoną grupą etniczną. Masowe postawy antyromskie w dużej mierze odzwierciedlają społeczną zazdrość o politykę integracyjną i pozytywną dyskryminację tej zmarginalizowanej grupy w społeczeństwie bułgarskim.

Jednocześnie na tę społeczną zazdrość nakładają się ideologie rasizmu, których wektorami są różne skrajnie prawicowe, ale także nacjonalistyczne organizacje oraz reprezentujący je intelektualiści. Pomimo godnych pochwały wysiłków władz w dziedzinie edukacji dzieci romskich, utrzymują się problemy związane z awansem do szkół średnich i jakością edukacji. Romowie nadal są dotknięci

znaczną nierównością społeczno-ekonomiczną w edukacji, mieszkalnictwie, zatrudnieniu i nadal są narażeni na wysoki poziom dyskryminacji, wrogości i antycyganizmu.

Częsta faktyczna segregacja w edukacji, a także w sektorze mieszkaniowym i zdrowotnym jest rzeczywistością, a wysiłki władz w walce z tą sytuacją są niewystarczające. Władze podejmują wysiłki w celu promowania tolerancji międzyetnicznej i międzyreligijnej, ale są one regularnie podważane przez ksenofobiczne, antycygańskie, islamofobiczne i antysemityczne wypowiedzi polityków wysokiego szczebla i doniesienia medialne o podobnym charakterze, na które władze często nie reagują. Osoby należące do mniejszości narodowych są często narażone na podżeganie do nienawiści, motywowane najczęściej antycyganizmem i islamofobią.

Chociaż ramy prawne dotyczące mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści są w dużej mierze zadowalające, przypadki sankcji za przestępstwa z nienawiści pozostają odosobnione, a rozmówcy skarżą się na atmosferę bezkarności, w szczególności w odniesieniu do mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści wobec Romów.

Chociaż antysemityzm nie ma tradycyjnego poparcia w bułgarskim społeczeństwie, ma swoich mówców i rzeczników wśród skrajnie prawicowych działaczy politycznych, którzy w ten sposób budują swoją tożsamość polityczną. Przejawy antysemityzmu pozostają marginalne, ale niewytłumaczalne w społeczeństwie, w którym podzielana jest dumą z uratowania bułgarskich Żydów przed deportacją podczas II wojny światowej. Antysemityzm w Bułgarii na poziomie populistycznym wiąże się raczej z teoriami spiskowymi, ponownym nacjonalizmem i postawą „silnej ręki” w rządzeniu społeczeństwem. Organizacje skrajnie prawicowe w dzisiejszej Bułgarii mają znaczące, ale ograniczone poparcie (w ostatnich wyborach po 2010 r. nie przekroczyły 15% głosów). W ciągu ostatnich pięciu lat nie zaobserwowano silnego, pozytywnego trendu. Ich liderzy, zazwyczaj wykształceni, posługują się językiem ideologicznym, ale instrumentalnie, by być rozpoznawalnymi przez opinię publiczną, często nie wierząc szczerze we własne słowa. Pod względem politycznym jest to więc pragmatyczna instrumentalizacja skrajnie prawicowej ideologii, która jednak niesie ze sobą ogromne ryzyko indoktrynacji dużej części społeczeństwa. Rozprzestrzenianiu się uprzedzeń wobec „innych” sprzyja również niski poziom kompetencji obywatelskich w społeczeństwie, brak zrozumienia podstawowych pojęć wyjaśniających politykę. Powszechne jest niezrozumienie znaczenia lewicy i prawicy, liberałów i konserwatystów, socjalistów i skrajnej prawicy. Nie pozwala to wielu ludziom zidentyfikować skrajnie prawicowego ekstremizmu, zakwalifikować go ze zrozumieniem, odróżnić od innych stanowisk ideologicznych.

Niektórzy intelektualiści również odgrywają w tym rolę, nalegając na ideologiczną bliskość skrajnej prawicy i skrajnej lewicy, co dodatkowo dezorientuje ogół społeczeństwa.

Badanie pokazuje również niezwykle ograniczone praktyki kontaktów międzyetnicznych i zrozumienia międzyetnicznego. Bułgarskie społeczeństwo pozostaje zamknięte w swoim postrzeganiu świata, co dodatkowo wzmacnia ksenofobię jako skrajną formę nieufności wobec obcokrajowców. Wyróżnione abstrakty sugerują, w jakim kierunku powinny zmierzać działania mające na celu zwalczanie rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji.

Z wyjątkiem regularnych ogólnych raportów Bułgarskiego Komitetu Helsińskiego na temat praw człowieka, jak dotąd nie istnieją żadne oficjalne rejestry ani skonsolidowane statystyki dotyczące przestępstw i przypadków dyskryminacji i rasizmu, interwencji antydyskryminacyjnych, w tym informacje na temat rejestrów/działań monitorujących przypadki dyskryminacji i rasizmu.

W 2005 r. specjalną ustawą o ochronie przed dyskryminacją (PaDA), przyjętą przez Zgromadzenie Narodowe Republiki Bułgarii, ustanowiono Komisję Ochrony przed Dyskryminacją (CPD). Powody i obszary dyskryminacji objęte przez organ ds. równości to: płeć, tożsamość płciowa, rasa i pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia i przekonania. Typ jego mandatu to głównie trybunał (organ quasi-sądowy). Jak dotąd publikowane informacje mają głównie charakter edukacyjny i nie zawierają żadnych wskazówek na temat istniejących rejestrów, działań monitorujących i incydentów rasowych, ani konkretnych przypadków dyskryminacji.

Jeśli chodzi o sprawy azylowe, uchodźcze i migracyjne, regularnie publikowane są coroczne raporty Bułgarskiego Komitetu Helsińskiego dotyczące procedur określania statusu, ale nie ma publikacji związanych z wieloma istniejącymi przypadkami konkretnej dyskryminacji i incydentów na tle rasowym dotyczących osób ubiegających się o azyl, uchodźców i imigrantów.

## Źródła

Bułgarski Krajowy Instytut Statystyczny (2011) Spis powszechny 2011. Dostępny pod adresem:  
[https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final\\_en.pdf](https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final_en.pdf)

Bułgarski Krajowy Instytut Statystyczny (2021) Spis powszechny 2021. Dostępne pod adresem:  
[https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021\\_population.pdf](https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_population.pdf)

Friedrich-Ebert-Stiftung (2021) Grupova omraza i djasno-ekstremistki naglasi v Bulgaria. Dostępny pod adresem:

[https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user\\_upload/documents/publications/2021/Grupo va\\_ omraza\\_i\\_ djasno-ekstremistki\\_naglasi\\_v\\_ Bulgaria\\_WEB\\_BG.pdf](https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2021/Grupo_va_omraza_i_djasno-ekstremistki_naglasi_v_Bulgaria_WEB_BG.pdf)

Rada Europy (b.d.) 4. opinia w sprawie Bułgarii. Dostępne pod adresem:  
<https://rm.coe.int/4thop-bulgaria-en/16809eb483>

Bułgarski Komitet Helsiński (2022) Prawa człowieka w Bułgarii w 2022 r. Equinet Dostępny pod adresem:

[https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human- Rights-inBulgaria-in-2022- pl\\_issn-2367-6930.pdf](https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-pl_issn-2367-6930.pdf)

Profil kraju Bułgaria. Dostępny pod adresem:

[https://equineteurope.org/author/bulgaria\\_cpd/](https://equineteurope.org/author/bulgaria_cpd/)

Bułgarski Komitet Helsiński (2023) Roczne sprawozdanie z monitorowania RSD za 2022 r. Dostępne pod adresem:

<https://www.bghelsinki.org/en/reports/2023-annual-rsd- monitoringreport-for-2022-pl>

## Hiszpania

### Ogólny przegląd sytuacji

Mniejszości mieszkające w Hiszpanii dzielą się na grupy etniczne i religijne. Największą grupą mniejszości etnicznych w Hiszpanii są imigranci marokańscy (775 294 osób w dniu 01.01.2022 r., +0,9% w porównaniu do 01.01.2021 r.), a następnie imigranci rumuńscy (658 005 osób w dniu 01.01.2022 r., - 3,8% w porównaniu do 01.01.2021 r.) i z krajów bałtyckich, z Wielkiej Brytanii (313 975 osób w dniu 01.01.2022 r., +0,8% w porównaniu do 01.01.2021 r.). Pod względem wyznania muzułmanie stanowią największą mniejszość żyjącą w Hiszpanii (około 2,35 mln na koniec 2022 r.), a następnie protestanci chrześcijanie (około 1,5 mln w 2017 r.), buddyści (około 100 000 w 2017 r.) i Żydzi (około 45,000 w 2017 r.). Rząd hiszpański podjął szereg działań i inicjatyw w celu zwalczania rasizmu i promowania równości.

1. Przepisy antidyskryminacyjne: w Hiszpanii obowiązują przepisy antidyskryminacyjne, które zakazują dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i inne czynniki. Przepisy te mają na celu ochronę praw jednostek i zapewnienie równego traktowania. Na przykład w 2022 roku: obecny rząd Hiszpanii promuje przyjęcie szeregu przepisów dotyczących równości i niedyskryminacji. Najnowsze dwie z nich, zatwierdzone latem tego roku, to nowa hiszpańska kompleksowa ustawa antidyskryminacyjna oraz kompleksowa ustawa o gwarancji wolności seksualnej.
2. Krajowy plan działania przeciwko rasizmowi: Hiszpania opracowała krajowy plan działania przeciwko rasizmowi i ksenofobii, który określa strategię i działania mające na celu zwalczanie rasizmu i promowanie integracji społecznej. Plan ten obejmuje środki związane z edukacją, zatrudnieniem i usługami społecznymi.



3. Promocja wielokulturowości: Hiszpania promuje wielokulturowe podejście do społeczeństwa, uznając różnorodne pochodzenie kulturowe i etniczne swojej populacji. Podjęto wysiłki w celu docenienia roli różnorodności kulturowej i wspierania spójności społecznej.
4. Edukacja i świadomość: rząd wdrożył programy mające na celu podniesienie świadomości na temat rasizmu oraz promowanie tolerancji i różnorodności w instytucjach edukacyjnych. Obejmuje to zmiany w programach nauczania, szkolenia nauczycieli i kampanie uświadamiające.
5. Wsparcie dla organizacji pozarządowych i społeczeństwa obywatelskiego: rząd zapewnia wsparcie organizacjom pozarządowym (ngo) i grupom społeczeństwa obywatelskiego działającym na rzecz zwalczania rasizmu i wspierania zmarginalizowanych społeczności.
6. Raportowanie i monitorowanie: Istnieją mechanizmy umożliwiające poszczególnym osobom zgłaszanie przypadków rasizmu i dyskryminacji. Raporty te są wykorzystywane do monitorowania i rozwiązywania problemów.
7. Programy integracji i włączenia społecznego: Hiszpania wdrożyła programy integracyjne i włączające dla społeczności imigrantów i uchodźców, mające na celu ułatwienie im dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej i zatrudnienia.
8. Szkolenie policji i organów ścigania: podjęto wysiłki w celu przeszkolenia pracowników organów ścigania, aby byli wrażliwi na kwestie profilowania rasowego i dyskryminacji.
9. Gromadzenie danych: zbieranie danych na temat różnic rasowych i etnicznych jest ważną częścią walki z rasizmem systemowym. Hiszpański rząd pracuje nad poprawą gromadzenia danych w tym zakresie.

### Przykład: OBERAXE

**Hiszpańskie Obserwatorium Rasizmu i Ksenofobii (OBERAXE)** gromadzi informacje o projektach, ankietach, zasobach, raportach i badaniach promowanych przez Sekretarza Stanu ds. Migracji i inne departamenty ministerialne, podmioty i organizacje, aby służyć jako platforma oferująca informacje i analizy oraz stymulująca pracę na rzecz zwalczania rasizmu, dyskryminacji rasowej, ksenofobii i innych form nietolerancji, a także incydentów i przestępstw z nienawiści.

Prace Obserwatorium prowadzone są we współpracy z różnymi szczeblami instytucji rządowych i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w Hiszpanii, z Unią Europejską i innymi instytucjami międzynarodowymi.

### Źródła

SOS Racismo (2023) Informe annual sobre el racismo en el Estado españo Dostępny pod adresem: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230- Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>

Departament Stanu USA (2023) Hiszpania 2022 Międzynarodowy raport o wolności religijnej. Dostępny pod adresem: <https://www.state.gov/wpcontent/uploads/2023/05/441219-SPAIN- 2022-INTERNATIONAL-RELIGIOUSFREEDOM-REPORT.pdf>

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych - Sekretariat Stanu ds. Bezpieczeństwa (2023) 2. plan działania na rzecz zwalczania przestępstw z nienawiści. Dostępne pod adresem: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al- ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA- CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO-english-version-copy-00001.pdf>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023) Strona główna. Dostępny pod adresem: <https://www.inclusion.gob.es/home>

Equinet - Europejski katalog organów ds. równości (2023) Hiszpania zatwierdza nowe innowacyjne przepisy dotyczące równości. Dostępne pod adresem: <https://equineteurope.org/spain-approves-new-innovative-equality- laws/>

## 5. Analiza wywiadów eksperckich z organizacjami partnerskimi

Pracownicy Perspekt Initiative przeprowadzili wywiady z przedstawicielkami/lami wszystkich organizacji partnerskich podczas drugiego TPM w Sofii w maju 2023 roku. Poniżej przedstawiono wyniki analizy przeprowadzonej w celu oceny miejscowości i organizacji partnerskich pod kątem istniejących linii konfliktu i kwestii związanych z dyskryminacją.

### Linie konfliktu i kwestie związane z dyskryminacją w miejscowościach

Dyskryminacja ma miejsce w naszym codziennym życiu. Rozpoczęcie od refleksji nad powiązаныmi konfliktami w naszych organizacjach pozwala nam zająć się tym tematem z perspektywy naszych własnych potrzeb i doświadczeń.

Doświadczenia organizacji odzwierciedlają dysproporcje władzy w społeczeństwie w następujących kwestiach:

#### Płeć

- Preferowanie przez kobiety pracy w sektorze społecznym jest odzwierciedlone przez większość kobiet zatrudnionych we wszystkich organizacjach partnerskich.
- Organizacje partnerskie z męskim kierownictwem i żeńskim personelem powielają hierarchie władzy obecne w społeczeństwach.
- Organizacje partnerskie z kobietami na stanowiskach kierowniczych napotykają na bariery wynikające z męskiej hierarchii władzy: gdy praca kierownicza wymaga od nich interakcji z innymi instytucjami i firmami, w kontaktach z personelem, który jest przyzwyczajony do męskiego stylu zarządzania.

#### Mniejszości etniczne / Migracja

- Strukturalna niedostateczna reprezentacja migrantów na szczeblu kierowniczym, jak również w samej organizacji, jest problemem w niektórych organizacjach.
- Organizacje zarządzane przez członków/kinie społeczeństwa większościowego i/lub niedostateczną reprezentację migrantów w szerszej organizacji, czasami mają trudności ze zrozumieniem konfliktów i różnych form rasizmu w zmarginalizowanych społecznościach i społecznościach kolorowych.
- Organizacje zarządzane przez członków/kinie mniejszości mają trudności z uzyskaniem dostępu do sieci i zasobów społeczeństwa większościowego.

#### Język, kultura i religia

- Organizacje, których pracownicy/czki wywodzą się z różnych kultur i religii, zgłaszają pojedyncze przypadki konfliktów międzykulturowych i dyskryminacji na tle religijnym w ramach ogólnego klimatu współpracy.
- Gdy w organizacji tworzą się większe grupy posługujące się językiem obcym, komunikacja z kierownictwem i innymi pracownikami jest utrudniona, a nieporozumienia narastają.
- Gdy językiem roboczym jest angielski, różne poziomy biegłości językowej mogą również prowadzić do utrudnionej komunikacji i nieporozumień.
- Często podstawą konfliktu są różnice kulturowe lub bariera językowa, które nakładają się na siebie lub ich źródło jest niejasne.
- Innym konfliktem społecznym zaobserwowanym w organizacji partnerskiej jest konflikt między kontrkulturą, a kulturą głównego nurtu, który stał się oczywisty, gdy ta pierwsza zastanowiła się nad uprzedzeniami i mechanizmami dyskryminacji w tej drugiej

## Konflikty społeczne związane z dyskryminacją w krajach partnerskich

Poniższe informacje opierają się na wywiadach, dlatego przedstawiają najbardziej palące kwestie z punktu widzenia partnerów, a nie pełną analizę dyskryminacji w reprezentowanych społecznościach. W celu opracowania szkoleń, metody i ćwiczenia powinny być dostosowane do lokalnych kwestii odzwierciedlonych w każdej miejscowości. Wizyty towarzyszące programowi nauczania mogą zapewnić uwzględnienie głównych konfliktów i interesariuszy.

### Bułgaria

Jednym z największych problemów w społeczeństwie jest powszechność fałszywych wiadomości i fałszywych informacji na temat mniejszości i kwestii imigracyjnych, które dominują w dyskursie publicznym. Warto zauważyć, że istnieją ważne linie niezrozumienia i strachu nie tylko większości wobec nowych mniejszości imigrantów, ale także niektórych „starych mniejszości” wobec nowych. Na przykład bułgarscy obywatele pochodzenia ormiańskiego, żydowskiego lub tureckiego należą do historycznie ukształtowanych starszych mniejszości i są stosunkowo dobrze zintegrowani. Mniejszością, która w rzeczywistości jest również starą mniejszością, ale jest stale marginalizowana i dyskryminowana, są Romowie: „[Romowie są] outsiderami, (...) istnieje wiele rasistowskich postaw i dyskryminacji wobec nich”. Wywiad pokazuje również, że antyromskość lub rasizm wobec Romów jest powszechny w społeczeństwie, a także wśród niektórych pracowników administracji państwowej, którzy pracują dla tych zmarginalizowanych grup. Wreszcie, jeśli chodzi o seksizm i homofobię, w kontekście krajowym istnieje głęboko homofobiczny dyskurs. Jest to szczególnie widoczne w debacie wokół nieratyfikowania Konwencji Sтамбуlskiej, która prawnie otworzyłaby społeczeństwo na nietradycyjne role płciowe i obywateli identyfikujących się z LGBTQI.

### Dania

Jedna z głównych linii konfliktu w duńskim społeczeństwie przebiega między obywatelami Danii, a migrantami – z rozróżnieniem na migrantów europejskich i pozaeuropejskich. Dyskryminacja tych ostatnich jest strukturalnie zakorzeniona, z prawnymi liniami podziału na duńskich obywateli, „zachodnich” i „niezachodnich” migrantów. Według duńskiego partnera rasizm i dyskryminacja są również widoczne w przepisach dotyczących zapobiegania „gettoizacji” obszarów o wysokim odsetku „niezachodnich” migrantów, które stają się ograniczone do nowych mieszkańców tej samej kategorii, odcinając nowo przybyłych od podstawowych sieci i kapitału społecznego ich społeczności. Ta sama strategia jest widoczna w przypadku osiedlania uchodźców na obszarach wiejskich w początkowej fazie ich pobytu w Danii. Potencjalnie powoduje to konflikty z lokalną ludnością, a także izoluje nowo przybyłych.

Istnieje duża przepaść między miastem a wsią w składzie społeczeństwa, przy czym obszary wiejskie mają bardzo niski odsetek zarówno „zachodnich”, jak i „niezachodnich” migrantów, ale wyższą częstość występowania rasizmu. Na obszarach miejskich z wysokim odsetkiem migrantów odnotowano przypadki przestępstw na tle rasowym.

W szerszym kontekście debata na temat strukturalnego włączenia osób niebędących obywatelami, poprzez prawa uczestnictwa lub ich integracji ze społeczeństwem za pośrednictwem rynku pracy stanowi ramy dla tych kwestii. Obecny rząd, wyraźnie podążając ścieżką integracji rynku pracy, spowodował konflikty kulturowe oparte na różnych poglądach na temat uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Ponieważ główna ścieżka integracji prowadzi przez rynek pracy, kobiety o bardziej tradycyjnej, zorientowanej na rodzinę roli płciowej mają duże trudności z uzyskaniem dostępu do duńskiego społeczeństwa.

### Niemcy

Partnerzy opisują dyskryminację i rasizm w społeczeństwie, między społeczeństwem większościowym a mniejszościami etnicznymi, ale także między różnymi mniejszościami, a nawet wewnątrz mniejszości różnych pokoleń lub poziomów tradycjonalizmu. Podział na miasto i wieś jest również obecny w Niemczech, które mają bardzo duży problem z obszarami wiejskimi i rasizmem. Do tego stopnia, że osoby kolorowe nie chcą podróżować do tych obszarów z obawy przed przemocą.



Dyskryminacja strukturalna i instytucjonalna jest problemem w Niemczech, czego przykładem jest sektor zdrowia i rynek pracy. Rynek pracy jest opisywany jako wysoce segregowany ze względu na płeć, zarówno sektorowo, jak i hierarchicznie. Kobiety dominują w nisko płatnych pracach opiekuńczych i socjalnych, a na stanowiskach kierowniczych są niedostatecznie reprezentowane. Ponadto biegłość językowa i brak akcentu mają wysoką wartość na niemieckim rynku pracy, powodując dyskryminację osób niebędących rodzimymi użytkownikami języka. Ze względu na segregację na rynku pracy, osoby z doświadczeniem migracyjnym często wchodzi na drugorzędny rynek pracy, zadowalając się niższymi dochodami i niepewnymi, krótkoterminowymi umowami.

## **Polska**

W Polsce głównymi dyskryminowanymi grupami są osoby LGBTQI, mniejszości etniczne i kobiety. Strukturalnie ustanowione przez ścisłe relacje między rządem, a kościołem katolickim normy płci są bardzo tradycyjne. Jest to dodatkowo egzekwowane przez system edukacji, który został odcięty od postępowych/nietradycyjnych wpływów nie wspieranych przez rząd. W mieście organizacji partnerskiej organizacji pozarządowej i interesariusze, którzy współpracowali ze szkołami w ramach szkoleń antidyskryminacyjnych, mają zakaz wstępu do szkół. Antyfeministyczne zmiany prawne dotyczące zakazu aborcji spotkały się z szerokim protestem ze strony postępowej części kobiet w Polsce. Przepaść między wsią a miastem w zakresie dyskryminacji i rasizmu istnieje również w Polsce, ale jest bardziej zróżnicowana. Miasta z aktywnym społeczeństwem obywatelskim i organizacjami pozarządowymi działającymi przeciwko dyskryminacji wykazują niższy poziom dyskryminacji. Tutaj przypadki rasizmu są natychmiast odzwierciedlane przez podmioty społeczeństwa obywatelskiego. Z drugiej strony, w miastach z silną aprobatą rządu i niewielką aktywnością społeczeństwa obywatelskiego, otwarcie rasistowskie graffiti pozostają bez komentarza, pozostawiając niebezpieczny klimat dla mniejszości.

## **Hiszpania**

Istnieje wysoki poziom uprzedzeń i rasizmu wobec mniejszości innych kultur i pochodzenia. Szczególnie rasizm wobec Romów i muzułmanów jest opisywany jako duży problem. Problemem jest także dyskryminacja osób chorych psychicznie. Na przykład w mieście partnerskim Álora ludzie wykazują wiele uprzedzeń wobec osób z chorobami psychicznymi, np. boją się ich lub nie chcą siedzieć obok nich w niektórych miejscach. Role płciowe są w Hiszpanii bardzo tradycyjne. Paternalistyczny klimat panujący w hiszpańskim społeczeństwie utrudnia kobietom prowadzenie działalności gospodarczej, nie mówiąc już o przeciwdziałaniu dyskryminacji.

# **6. Praktyki i interwencje**

## **IMAGINA, Hiszpania**

- Interwencje dotycząca rasizmu i dyskryminacji ze względu na płeć: organizacja współpracuje z grupą arabskich kobiet i organizacją dla osób z chorobami psychicznymi.
- Interwencje przeciwko dyskryminacji osób z chorobami psychicznymi: we współpracy z organizacją działającą na rzecz osób z chorobami psychicznymi. Imagina zorganizowała wydarzenie mające na celu stworzenie porozumienia poprzez dzielenie się punktami widzenia i doświadczeniami dyskryminowanej grupy.
- Praktyki dotyczące rasizmu i dyskryminacji ze względu na płeć: w organizacji wprowadzono szereg środków zaradczych. Organizują szkolenia dla pracowników, w tym szkolenia na temat języka integracyjnego, mają plan równości itp. Odbywa się to we współpracy z inną organizacją, która ułatwia te szkolenia. Obecnie tworzą własny plan równości płci (którym zastąpią poprzedni ogólny plan równości w regionie, z którego korzystają do tej pory). Co więcej, podczas konfliktów mogą odwoływać się do swojej misji za każdym razem, gdy dochodzi do konfliktów w organizacji.

## **ARM-BG, Bułgaria**

Jeśli chodzi o interwencje, partnerzy wywiadu stwierdzają, że jest to trudna dziedzina, która „[zasługuje] na naszą uwagę. A kiedy pytasz niektórych ludzi, czy możliwe jest szkolenie, myślą, że misja jest niemożliwa”.

### **Interwencje przeciwko dyskryminacji:**

- Warsztaty kultury pamięci z uczniami w celu stworzenia eseju lub filmu o historii Holokaustu zorganizowane ze społecznością żydowską.
- Projekt Recult z wymianą międzynarodową i lokalnymi warsztatami na temat wykorzystania sztuki do refleksji nad hybrydowymi tożsamościami migrantów.
- Wsparcie prawne dla uchodźców
- Praktyki i interwencje

## **Crossing Borders, Dania**

### **Interwencje przeciwko dyskryminacji**

- Wiele projektów opartych na dzieleniu się doświadczeniami/narracjami migrantów i mniejszości w formatach kulturowych obejmujących opowiadanie historii, wspólne jedzenie lub muzykę.
- Szkolenia antyrasistowskie w szkołach na temat Black Lives Matter i zwalczania mowy nienawiści.
- Wymiany wielokulturowe zwiększające kontakt między członkami różnych grup etnicznych i kulturowych narodowości, środowisk etnicznych i kultur w imię idei „Łącz ludzi ze wszystkich środowisk”.

## **Dla Ziemi, Polska**

### **Interwencje przeciwko dyskryminacji**

- Przeciwdziałanie uprzedzeniom i dyskryminacji w szkołach poprzez pokazywanie korzyści płynących z migracji dla społeczeństwa, korzyści gospodarczych i kulturowych.
- Interwencje dotyczące rasizmu i dyskryminacji ze względu na płeć.
- Wzmocnienie pozycji kobiet z różnych środowisk (w tym uchodźczyń z Ukrainy) poprzez działania kulturalne i edukację na temat feminizmu.

## **CRN, Niemcy**

### **Interwencje przeciwko dyskryminacji**

- Projekt wspierający uczestnictwo migrantów w 5 europejskich miastach (INCLUDE).
- Projekt wzmacniający udział mniejszości i osób o pochodzeniu migracyjnym w debacie na temat klimatu (EU24).
- Współpraca z irańskim i polskim stowarzyszeniem migrantów.
- Projekt wzmacniający pozycję migrantów w 5 europejskich miastach poprzez prace artystyczne na temat tożsamości hybrydowych (RECUIT).
- Współpraca z Aufbruch Neukölln nad narracjami migrantów płci męskiej.

## **Perspekt Initiative, Niemcy**

### **Interwencje przeciwko dyskryminacji**

- Warsztaty antidyskryminacyjne z młodzieżą szkolną, nauczycielami, pracownikami socjalnymi, firmami, organizacjami pozarządowymi (2018-obecnie).

## **7. Interesariusze i partnerzy w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji**

Wszyscy partnerzy ACCT współpracują z podobnymi typami organizacji, a mianowicie ze szkołami, organizacjami pozarządowymi (w tym stowarzyszeniami migrantów), uniwersytetami, ośrodkami kształcenia dorosłych. Partnerzy i interesariusze różnią się w zależności od specjalizacji. CRN ma najszerszą i największą bazę partnerów, ponieważ obejmuje wiele tematów w swoich międzynarodowych projektach.

W dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji ich głównymi partnerami wymienionymi w wywiadzie są stowarzyszenia migrantów (NARUD, Aufbruch Neukölln, Iranische Gemeinde Deutschlands und Polnischer Sozialrat e.V.).

Crossing Borders jako organizacja prowadzona przez migrantów współpracuje również ze stowarzyszeniami migrantów i lokalnymi społecznościami (np. Trampoline House). Główną grupą docelową warsztatów antydyskryminacyjnych są uczniowie ze szkół. Ich działania dzielące się narracjami migrantów są głównie odbierane przez migrantów lub partnerów transnarodowych w ich sieci, chociaż wyrażają chęć dotarcia do większej liczby osób niebędących migrantami w duńskim społeczeństwie.

IMAGINA współpracuje z muzułmańską grupą kobiet, organizacją zajmującą się zdrowiem psychicznym, szkołami i lokalną gminą w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. DLA ZIEMI jest częścią sieci organizacji feministycznych i pacyfistycznych w Lublinie. Wiele z ich działań to współpraca w ramach sieci. Wyrazili ubolewanie, że inne miasta nie mają takiego samego poziomu aktywności społeczeństwa obywatelskiego. ARM-BG współpracuje z prawnikami i instytucjami rządowymi w celu wspierania uchodźców w Bułgarii. W bieżących projektach współpracują również ze szkołami i artystami.

Perspekt Initiative współpracuje z lokalnymi szkołami i organizacjami pozarządowymi w Hamburgu i Berlinie w zakresie szkoleń antyrasistowskich. Niedawno zaczęła rozszerzać swoją sieć na skalę międzynarodową.

## 8. Grupa docelowe szkolenia ACCT

W celu opracowania lokalnych szkoleń poniżej znajdują się grupy docelowe, które organizacje biorą pod uwagę przy szkoleniu ACCT. Zgodnie z planem gender mainstreaming i celem połączenia uczestników/czek ze społeczeństwa większościowego i mniejszościowego, podzbiór następujących grup będzie odbiorcami lokalnych szkoleń ACCT.

### **ARM BG, Bułgaria**

Grupą docelową są prawnicy pracujący z agencją państwową i prawnicy pracujący z uchodźcami, a także urzędnicy służby cywilnej, np. policja, urzędnicy w ośrodkach recepcyjnych, itp.

### **Crossing Borders, Dania**

Grupami docelowymi są szkoły, migranci i społeczność lokalna (Nørrebro, Kopenhaga). Istnieje chęć rozszerzenia działań antyrasistowskich na większość społeczeństwa.

### **CRN, Niemcy**

Grupy docelowe obejmują członków/kinie tureckich, irańskich i polskich społeczności migrantów w Berlinie.

### **Perspekt Initiative, Niemcy**

Organizacja planuje przeprowadzić lokalne szkolenie ACCT z międzynarodową grupą obejmującą uczestników/czki narodowości turecko-niemieckiej, tureckiej i niemieckiej.

### **Dla Ziemi, Polska**

Organizacja planuje przeprowadzić lokalne szkolenie ACCT z ukraińskimi uchodźcami/uchodźczyniami. Biorąc pod uwagę przepaść między wsią a miastem, może to być korzystne dla osób uczestniczących z obszarów wiejskich.

### **Imagina, Hiszpania**

Kobiety arabskie, również dlatego że mają mniej zasobów (nie posiadają organizacji), pracują z nastolatkami (dwie szkoły średnie: jedna z większą liczbą osób z niepełnosprawnościami, druga skupiająca się na pracy z Romami i osobami z różnych krajów).

# Program nauczania / Curriculum

# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

Podręcznik dla facylitatorów i facylitatorek

WERSJA POLSKA

Opracowano przez:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **B**  
CrossingBorders

 Stowarzyszenie  
**Dla Ziemi**

 **imagina**

 АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ  
ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA



Niniejszy program szkolenia w zakresie przeciwdziałania rasizmowi i odwagi cywilnej (PROC) (w wersji oryginalnej: Anti-rasism & Civic Courage Training, ACCT) został stworzony w ramach **projektu ACCT** (<https://www.acctforchange.eu/>).

Konsorcjum ACCT pragnie wyrazić głęboką wdzięczność wszystkim naszym **partnerom i stowarzyszonym organizacjom partnerskim za ich wkład i podkreślić ich transformacyjny wpływ na niniejszy program szkolenia:**

**Comparative Research Network**

**Crossing Borders**

**La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA**

**Perspekt Initiative**

**Stowarzyszenie „Dla Ziemi”**

**The Association on Refugees and Migrants in Bulgaria – ARM-BG**

Wydawczyni: Suna Voss

Projekt graficzny: Tanya Dewan

Asystenci/tki: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

Tłumaczenie na język polski: Jarosława Szewczuk

Chcielibyśmy/chciałybyśmy również podziękować wszystkim pedagogom/żkom i facylitatorom/kom szkoleń, których praca położyła podwaliny pod nasze szkolenie PROC. Nazwiska tych, których znamy, są umieszczone pod opisami poszczególnych metod, które zostały dostosowane do celów niniejszego programu szkolenia.



**Funded by  
the European Union**

*Niniejszy projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Jednakże treść tego programu szkolenia odzwierciedla opinie jego autorów/ek i w żaden sposób nie reprezentuje opinii Unii Europejskiej. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji zawartych na stronie internetowej.*

**2023  
CC-BY**

# SPIS TREŚCI



## Słowo wstępne

### Dzień 1

Powitanie i uwagi wstępne  
Połączenie przez pocztówki  
Ustalanie wytycznych dotyczących warsztatów  
Przekraczanie granicy  
Odkrywanie intencji i efektu  
Worek przeznaczenia  
Reality Show  
Krok do przodu, krok do tyłu  
Dyskryminacja: indywidualna, instytucjonalna, strukturalna  
Gra w kości  
Informacja zwrotna na trzy palce

### Dzień 2

Przybycie i uwagi wstępne  
Wspólne wątki  
Wprowadzenie: Teatr Forum  
Kolumbijska hipnoza  
Obraz świata  
Teatr Forum  
Oddech kierowany  
Przemyślenia oraz informacja zwrotna

### Dzień 3

Przybycie i uwagi wstępne  
Wszyscy Ci, Którzy / Wszystkie Te, Które  
Refleksje kolejowe  
Powstrzymać plotki  
Prezentacja: rejestrowanie incydentów dyskryminacyjnych  
Toster, mikser i pralka  
Style odwagi cywilnej  
Cyfrowa odwaga cywilna  
Informacje zwrotne

### Dzień 4

Przybycie  
Wizytacja lokalna  
Końcowa sesja informacji zwrotnych



## Słowo wstępne:

# Promowanie edukacji antyrasistowskiej i antydyskryminacyjnej oraz odwagi cywilnej

Witamy w tym kompleksowym czterodniowym przewodniku szkoleniowym na temat edukacji antyrasistowskiej i antydyskryminacyjnej. **Z przyjemnością przedstawiamy ten program szkolenia, mający na celu wyposażenie osób prowadzących szkolenia i uczących się w niezbędne narzędzia i wiedzę do wspierania środowisk promujących antydyskryminację i odwagę cywilną.**

W dzisiejszym zróżnicowanym i wzajemnie połączonym świecie, **istotne jest, abyśmy aktywnie stawiali czoła rasizmowi i dyskryminacji we wszystkich ich formach.** Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu postaw, przekonań i zachowań jednostek, co czyni ją potężnym narzędziem zmiany społecznej. Angażując się w edukację antyrasistowską i antydyskryminacyjną, możemy pracować na rzecz budowania bardziej sprawiedliwego i zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju społeczeństwa.

Niniejszy program szkolenia **został opracowany w sposób przemyślany jako czterodniowy przewodnik szkoleniowy,** zapewniając ustrukturyzowane ramy dla głębokich poszukiwań i uczenia się. Każdy dzień jest starannie zaprojektowany tak, aby bazować na poprzednim, umożliwiając uczestnikom/czkom zagłębianie się w kluczowe tematy, angażowanie się w ważne dyskusje i opracowanie strategii tworzenia trwałych zmian.

**Jedną z kluczowych zalet tego programu szkolenia jest nacisk na wspieranie zróżnicowanego i włączającego środowiska uczenia się.** Został on zaprojektowany do prowadzenia zajęć z mieszaną grupą uczestników i uczestniczek, składającą się z osób kolorowych i osób białych. Ta celowa różnorodność stwarza okazję do dialogu, dzielenia się perspektywami i głębszego zrozumienia złożoności rasizmu i różnych form dyskryminacji.

W ciągu czterech dni szkolenia uczestnicy/czki będą mieli/miały okazję zaangażować się w skuteczne działania, ćwiczenia refleksyjne i dyskusje grupowe. **Tworząc bezpieczną i włączającą przestrzeń, uczestnicy/czki mogą odkrywać własne uprzedzenia, kwestionować stereotypy oraz rozwijać empatię i zrozumienie ponad podziałami społecznymi.**

Program szkolenia obejmuje szeroki zakres tematyczny, **w tym zrozumienie przywilejów, rozpoznawanie uprzedzeń, badanie systemowego rasizmu, promowanie sojusznictwa i wspieranie odwagi cywilnej.** Zachęca uczestników/czki do krytycznej analizy własnych przekonań i założeń, zapewniając im narzędzia do zwalczania rasizmu i dyskryminacji w życiu osobistym i zawodowym.

Mamy nadzieję, że ten kompleksowy przewodnik po czterodniowym szkoleniu edukacyjnym posłuży jako katalizator transformacyjnego uczenia się i działania. **Promując edukację antyrasistowską i antydyskryminacyjną w różnych grupach, możemy tworzyć przestrzenie, w których każdy/a czuje się ceniony/a, szanowany/a i upoważniony/a do przyczyniania się do pozytywnych zmian.**

**Pragnę wyrazić wdzięczność wszystkim edukatorom/kom, badaczom/kom i aktywistom/kom, których wcześniejsza praca i obserwacje przyczyniły się do rozwoju tego programu szkolenia.** Ich wiedza, pasja i poświęcenie umożliwiły powstanie tego opracowania. Pragnę również wyrazić słowa uznania dla każdego/ej trenera/ki i uczestnika/czki, który/a bierze udział w tym szkoleniu. Wasze zaangażowanie na rzecz równości, sprawiedliwości oraz zasad przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji jest godne pochwały, a wasze wysiłki przyczynią się do zmian.

Wyruszymy razem w tę transformacyjną podróż, dążąc do stworzenia przyszłości, która będzie zgodna z zasadami antyrasizmu i odwagi cywilnej. Razem, z różnorodną grupą uczestników/czek, **możemy budować społeczeństwa, w których każda osoba jest traktowana z godnością, sprawiedliwością i szacunkiem.**

Wszystkiego najlepszego w waszej podróży edukacyjnej!

Suna J. Voss

Perspekt Initiative

Konsorcjum ACCT

# DZIEŃ 01.

Stawanie się  
grupą.

Definiowanie  
naszej pracy.



# Dzień 1

## Powitanie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie przyjaznego środowiska, wprowadzenie uczestników/czki w warsztat i nadanie tonu dla otwartego dialogu i uczenia się o antyrasizmie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** plan szkolenia na flipcharcie

### 1. Wprowadzenie

- Rozpocznij od ciepłego powitania wszystkich uczestników/czek warsztatów antyrasistowskich.
- Podkreśl znaczenie stworzenia bezpiecznej i pełnej szacunku przestrzeni, w której każdy będzie mógł zaangażować się w konstruktywną dyskusję.
- Podkreśl cel warsztatów, jakim jest promowanie zrozumienia, empatii i walki z rasizmem oraz wspieranie odwagi cywilnej.

### 2. Lodołamacz

- Przeprowadź ćwiczenie przełamujące lody, aby pomóc uczestnikom/czkom poznać się nawzajem.
- Wybierz aktywność, która zachęca do dzielenia się osobistymi doświadczeniami i uczuciami związanymi z uczestnictwem w warsztatach, ale także daje swobodę, by tego nie robić.
- Zachęć uczestników/czki do aktywnego i pełnego szacunku słuchania historii innych osób.
- Przykład dobrego ćwiczenia na przełamanie lodów można znaleźć w następnej części.

### 3. Identyfikatory i przydział sal

- Zapewnij identyfikatory lub naklejki, na których uczestnicy/czki będą mogli/ły zapisać swoje imiona.
- Wyjaśnij rozłożenie pomieszczeń i udogodnienia dla różnych działań i sesji, upewniając się, że wszyscy/tkie wiedzą, gdzie się znajdują.

### 4. Ustalanie oczekiwań

- Omów znaczenie poszanowania doświadczeń innych osób.
- Podkreśl, że podczas dyskusji mogą pojawić się emocje i ważne jest, aby podchodzić do siebie nawzajem z empatią i wrażliwością.
- Zachęć uczestników/czki do aktywnego słuchania, zadawania pytań, nieprzerywania sobie nawzajem i angażowania się w otwarty dialog przy jednoczesnym zachowaniu wspierającej atmosfery.

## 5. Uznanie różnorodnych doświadczeń

- Zauważ, że uczestnicy/czki pochodzą z różnych środowisk i mogą mieć różne doświadczenia związane z rasizmem.
- Podkreśl znaczenie uznania i poszanowania tych różnorodnych doświadczeń.
- Poinformuj uczestników/czki, że osobiste doświadczenia, którymi podzielą się podczas tego warsztatu, pozostają w sali i nie są omawiane w innych miejscach.

***Podkreśl, że każdy/a powinien/na dzielić się tylko tym, z czym czuje się komfortowo, żeby się podzielić, wspierając poczucie włączenia i empatii.***

## 6. Omówienie programu warsztatów

- Odnieś się do planu szkolenia przedstawionego na flipcharcie.
- Przedstaw uczestnikom/czkom przegląd wszystkich czterech dni szkolenia, aby wiedzieli/wiedziały, czego się spodziewać i kiedy.
- Później powieś kartkę z programem gdzieś w pokoju, aby była widoczna dla uczestników/czek przez cały czas trwania szkolenia.

## 7. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas części wstępnej.
- Powtórz cele warsztatów oraz znaczenie aktywnego uczestnictwa i pełnego szacunku zaangażowania.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich obecność i aktywny udział.

### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Ważne jest, aby dostosować warsztaty do konkretnych potrzeb uczestników/czek i upewnić się, że facylitatorzy/rki są dobrze przygotowani/ne do prowadzenia dyskusji na tematy wrażliwe, takie jak dyskryminacja i rasizm. Ponadto należy zapewnić zasoby i mechanizmy wsparcia dla uczestników/czek, którzy/re mogą potrzebować wsparcia emocjonalnego lub psychologicznego w trakcie lub po warsztatach.



# Połączenie przez pocztówki

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do nawiązania kontaktu poprzez wybranie pocztówki, która do nich przemawia, przedstawienie się i podzielenie się powodem wyboru danej pocztówki, wzmacniając poczucie osobistej więzi i zrozumienia.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** zróżnicowana kolekcja pocztówek przedstawiających różne obrazy i tematy. Będziesz potrzebować około dwa razy więcej pocztówek niż uczestników/czek.

## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Przed rozpoczęciem warsztatów rozłóż pocztówki w sali, upewniając się, że są one łatwo dostępne dla wszystkich uczestników/czek.
- Upewnij się, że jest wystarczająco dużo pocztówek, aby każdy uczestnik/czka miał/a wybór.

### 2. Wprowadzenie

- Wyjaśnij uczestnikom/czkom, że rozłożyłeś pocztówki po sali, aby mogli/ły wybrać jedną, która do nich przemawia.
- Poinformuj ich/je, że ci/te, którzy/re chcą wybrać tę samą pocztówkę, mogą się nią podzielić.

### 3. Wybieranie pocztówki

- Poproś uczestników/czki, aby przeszli/ły się po sali i obejrzeni/rzały pocztówki.
- Poproś ich/je, aby wybrali/ły pocztówkę, która przyciąga ich uwagę lub ma dla nich osobiste znaczenie.
- Daj uczestnikom/czkom wystarczająco dużo czasu na dokonanie wyboru.

### 4. Przedstawianie się i zaprezentowanie pocztówki

- Gdy wszyscy/tkie wybiorą pocztówkę, zbij uczestników/czki w kręgu.
- Poproś każdego/ą uczestnika/czkę, aby przedstawił/ła się, podając swoje imię i zaimbek, wyjaśniając, że ludzie mają różne tożsamości, które nie zawsze są dla nich widoczne i nie każdy może używać zaimbka zgodnie z naszymi oczekiwaniami.
- Poinstruuuj każdego/ą uczestnika/czkę, aby podzielił/a się wybraną przez siebie pocztówką i wyjaśnił/a, dlaczego mu/jej się ona spodobała.

## 5. Podsumowanie

- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich otwartość i przedstawienie się.
- Przejdź do następnej części warsztatów, opierając się na relacjach nawiązanych podczas ćwiczenia przełamującego lody.



### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Kluczowe jest stworzenie bezpiecznej i pełnej szacunku atmosfery podczas ćwiczenia. Ponadto należy pamiętać o ograniczeniach czasowych i zapewnić wszystkim równe szanse uczestnictwa.



# Ustalanie wytycznych dotyczących warsztatów

**Cel:** zaangażowanie uczestników/czek w proces współpracy dla stworzenia wspólnych wytycznych, które promują aktywne słuchanie, szacunek i włączenie podczas warsztatów.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** karty warsztatowe, flamastry

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Wyjaśnij znaczenie ustalenia wytycznych dotyczących warsztatów w celu stworzenia bezpiecznego i włączającego środowiska dla wszystkich uczestników/czek.
- Podkreśl, że wytyczne będą służyć jako ramy dla pełnej szacunku komunikacji i zaangażowania.

### 2. Praca indywidualna

- Poproś uczestników/czki o indywidualne zastanowienie się nad wytycznymi.
- Poinstruj ich, aby zapisali/ły wytyczne, które ich zdaniem są istotne dla warsztatów.

### 3. Sugestie dotyczące wytycznych

Prowadzący/ce mogą również zapisywać własne sugestie. Zapisz rzeczy, które uważasz za szczególnie ważne, ale które mogą nie zostać zapisane przez uczestników/czki, w zależności od grupy:

- Używaj poprawnych zaimków i tożsamości płciowych innych osób.
- Szanuj czas innych (co może oznaczać, że nie wdawaj się w zbyt długie wypowiedzi, ale także bądź na czas na zajęciach).
- Pamiętaj o wpływie swoich słów i działań i nie powtarzaj dyskryminujących obelg w obecności grupy, opowiadając o swoich doświadczeniach.
- Zachowaj poufność i szanuj prywatność.

#### 4. Dzielenie się wytycznymi

Po tym, jak uczestnicy/czki będą mieli/miały wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie burzy mózgów, ponownie zebraj całą grupę.

- Poproś uczestników/czki o podzielenie się opracowanymi przez nich/nie wytycznymi.
- Przypnij kartki na flipcharcie i odpowiednio pogrupuj je, gdy uczestnicy/czki będą dzielić się swoimi wytycznymi.

#### 5. Przedstawienie wytycznych

- Upewnij się, że sfinalizowane wytyczne są umieszczone w widocznym miejscu w przestrzeni warsztatowej.
- W razie potrzeby przypominaj uczestnikom/czkom o ustalonych wytycznych w trakcie warsztatów.
- Zachęcaj uczestników/czki do odpowiedzialności za przestrzeganie wytycznych.

# Przekraczanie granicy

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zbadania i omówienia różnych sytuacji związanych z dyskryminacją, promowanie świadomości i zrozumienia indywidualnych, strukturalnych i instytucjonalnych form dyskryminacji. Trenerzy/rki uzyskują pierwsze wrażenie na temat grupy i jej uczestników/czek w odniesieniu do tematu warsztatów.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** taśma krepowa i lista sytuacji

## Metoda

### 1. Przygotowanie przestrzeni

- Zaaranżuj pomieszczenie z wyraźną linią biegnącą z jednego końca sali do drugiego, oznaczając jeden koniec jako „Nie ma to związku z dyskryminacją”, a drugi jako „Ma to związek z dyskryminacją”.
- Upewnij się, że jest wystarczająco dużo miejsca, aby uczestnicy/czki mogli/ły ustawić się wzdłuż linii.

### 2. Prezentacja sytuacji

- Przygotuj listę różnych sytuacji, które można sklasyfikować jako dyskryminację indywidualną, strukturalną lub instytucjonalną.
- Każda sytuacja powinna być zwięźle i jasno opisana, ze szczególnym podkreśleniem aspektów dyskryminacji. Przedstawiając sytuacje, nie podawaj więcej informacji, niż zawarto w zdaniu. Możesz powiedzieć, że to wszystkie dostępne informacje i poprosić uczestników/czki o podjęcie decyzji na ich podstawie.
- Przedstaw uczestnikom/czkom pierwszą sytuację, czytając ją na głos.
- Wyjaśnij, że uczestnicy/czki będą musieli/musiały ustawić się wzdłuż linii zgodnie ze swoimi osobistymi przekonaniami na temat tego, czy dana sytuacja wiąże się z dyskryminacją, czy nie.
- Zachęć uczestników/czki do rozważenia złożoności i różnych perspektyw związanych z każdą sytuacją.

### 3. Pozycjonowanie i dzielenie się pomysłami

- Po przedstawieniu sytuacji daj uczestnikom/czkom chwilę na zajęcie pozycji wzdłuż linii w zależności od ich indywidualnych przekonań.
- Gdy uczestnicy/czki zajmą już swoje miejsca, poproś poszczególnych/e uczestników/czki, aby podzielili/ły się tym, dlaczego wybrali/ły daną pozycję, a także swoimi przemyśleniami i perspektywami dotyczącymi opisanej sytuacji.

- Zachęcaj do dialogu opartego na szacunku i aktywnego słuchania, pozwalając uczestnikom/czkom na przedstawienie swojego punktu widzenia.
- Poproś uczestników/czki, aby nie komentowali/ły uwag innych osób, a jedynie uzasadniali/ły swoje stanowisko. Aktywnie słuchaj i krótko podsumuj wypowiedzi każdego/ej uczestnika/czki, bez komentowania.
- Podczas tego ćwiczenia zaprezentuj maksymalnie cztery sytuacje.

#### 4. Wnioski i przejście do analizy i treści

- Podziękuj uczestnikom/czkom za podzielenie się swoimi pomysłami.
- Podkreśl znaczenie własnych doświadczeń dla rozpoznawania i interpretowania sytuacji oraz radzenia sobie z dyskryminacją w jej różnych formach.
- Przejdź do następnej części warsztatu, opierając się na pierwszych pomysłach, którymi się podzieliliśmy i ułatwiając refleksję nad zamierzoną i niezamierzoną dyskryminacją. Ta część jest niezbędna do stworzenia przestrzeni do refleksji i podsumowania tego ćwiczenia.

##### **Uwagi dla facylitatora/ki:**

Ta metoda powinna **być stosowana w połączeniu z metodą „Intencja – Skutek”**. Jest to konieczne, aby stworzyć przestrzeń do analizy i ponownego rozważenia przemyśleń poczynionych podczas tego ćwiczenia, które w przeciwnym razie nie zostaną poprawione.



Wybierając trzy do czterech sytuacji, które zostaną odczytane, **pamiętaj, że uczestnicy/czki na sali mogli/ły mieć bardzo podobne doświadczenia**. Ewentualnie pomiń sytuacje, w których uważasz, że uczestnik/czka może doświadczyć czegoś podobnego, aby zapobiec poczuciu zranienia przez komentarze innych osób na temat ich własnych doświadczeń.

Jako facylitator/ka, **zapewnij pełną szacunku i włączającą atmosferę podczas całego ćwiczenia**.

## Przykłady sytuacji

*Wysoko wykwalifikowana kandydatka do pracy o tradycyjnie brzmiącym żeńskim imieniu nie otrzymuje żadnych zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne.*

*Pracownicy/czki nie mówiący/e po angielsku są konsekwentnie pomijani/e w ważnych spotkaniach i procesach decyzyjnych.*

*Osoba transpłciowa ma problemy z dostępem do usług opieki zdrowotnej, których potrzebuje.*

*Starszym pracownikom/czkom konsekwentnie przypisuje się mniej ważne zadania i obowiązki w porównaniu do ich młodszych kolegów/koleżanek.*

*Parze osób tej samej płci odmówiono możliwości wynajęcia mieszkania w przeważająco konserwatywnej dzielnicy.*

*Klientom/kom określonego wyznania odmawia się obsługi w restauracji ze względu na ich strój religijny.*

*W parku miejskim brakuje podjazdów dla wózków inwalidzkich, chodników dotykowych i dostępnych toalet, co utrudnia osobom z niepełnosprawnością ruchową pełne korzystanie z przestrzeni publicznej i poruszanie się po niej.*



# Odkrywanie intencji i skutku

*Oryginalne opracowanie Centrum Edukacyjnego Anne Frank.*

**Cel:** podniesienie świadomości na temat niezamierzonej dyskryminacji i jej potencjalnych konsekwencji. Uświadomienie, że dyskryminacja może wystąpić nawet wtedy, gdy mówiący nie ma zamiaru dyskryminować i że ważne jest, aby pamiętać o wpływie naszych słów i działań na innych.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** flipchart i pisaki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Udostępnij przykładowy scenariusz: „Kasjer/ka w supermarkecie mówi kobiecie noszącej hidżab: „Naprawdę dobrze mówisz po angielsku”.
- Stwórz wstępny rysunek dwóch postaci na flipcharcie – kasjera/ki i kobiety noszącej hidżab (bez przedstawiania żadnych stereotypów, tj. nie rysuj hidżabu ani niczego, co go przypomina, po prostu narysuj dwa ciała, które wyglądają tak samo).
- Napisz zdanie „Naprawdę dobrze mówisz po angielsku” jako nagłówek.

### 2. Myślenie o intencji

- Zaangażuj uczestników/czki, prosząc ich/je o podzielenie się swoimi przemyśleniami na temat tego, co ich zdaniem mógł/mogła myśleć kasjer/ka, wypowiadając tę uwagę.
- Po kolei zbieraj odpowiedzi uczestników/czek i zapisuj je w postaci chmur myśli obok rysunku kasjera/ki.
- Nie komentuj żadnej z nich, po prostu zapisz je i powtórz, ewentualnie nieco je przeformułuj. Zachęć uczestników/czki do rozważenia różnych możliwych intencji stojących za komentarzem.

### 3. Myślenie o skutku

- Przenieś uwagę na kobietę noszącą hidżab i poproś uczestników/czki, aby podzielili/ły się swoimi przemyśleniami na temat tego, co może ona myśleć w odpowiedzi na uwagę kasjera/ki.
- Zbierz odpowiedzi uczestników/czek i zapisz je w formie dymków obok rysunku kobiety.

#### 4. Zderzenie intencji z jej skutkiem

- Podkreśl różne perspektywy i myśli zarówno kasjera/ki, jak i kobiety.
- Podkreśl, że choć intencja komentarza mogła być niewinna, jego wpływ na kobietę może być negatywny, sprawiając, że poczuje się na świeczniku lub odbierana stereotypowo.
- Napisz słowo „Intencja” pod rysunkiem kasjera/ki. Napisz słowo „Skutek” pod rysunkiem kobiety noszącej hidżab. Postaw znak „≠” między nimi.
- Omów znaczenie uznania, że dyskryminacja może wystąpić nawet bez złych intencji i podkreśl potrzebę skupienia się na wpływie doświadczanym przez dyskryminowaną osobę. Zakreśl słowo „Skutek”.
- Podkreśl, że efekt dyskryminacji jest najważniejszy, ponieważ może mieć długotrwałe emocjonalne, psychologiczne i społeczne konsekwencje dla jednostek.

#### 5. Sesja pytań i odpowiedzi oraz dyskusja

- Otwarcie przestrzeni na pytania, komentarze i refleksje uczestników/czek.

#### 6. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas ćwiczenia, podkreślając znaczenie uznania wpływu niezamierzonej dyskryminacji oraz potrzebę zwiększenia świadomości i wrażliwości.
- Przejdź do następnej metody lub krótka przerwa, aby uczestnicy/czki mogli/ły przetrwać to, czego nauczyli/ły się do tej pory.

# Worek przeznaczenia

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zastanowienia się nad własnymi stereotypami i uprzedzeniami.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** załącznik A – arkusz zadań, torba z „Kartami przeznaczenia”

## **Uwagi dla facylitatora/ki:**

*Ćwiczenie to może być stosowane w jednorodnej grupie, np. w grupie białych osób, w zależności od kontekstu, w którym pracujesz.*

*W grupie heterogenicznej nie należy stosować tej metody, ponieważ uczestnicy/czki mogą odnosić się do wielu stereotypów, które mogą być krzywdzące dla różnych uczestników/czek. Zamiast tego użyj metody Reality Show (opisanej w następnej części).*



## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Wybierz odpowiednie proponowane role dla grupy i zapisz każdą z nich na kartce papieru, aby utworzyć „karty przeznaczenia”.
- Umieść „karty przeznaczenia” w nieprzezroczystej torbie i potasuj.

### 2. Praca indywidualna

- Poproś każdego/ą uczestnika/czkę o wylosowanie jednej karty. Jeśli wylosują kartę, która odpowiada ich rzeczywistej tożsamości, mogą włożyć ją z powrotem do torby i wylosować nową, w przeciwnym razie nie mogą dokonać zamiany karty.
- Poproś uczestników/czki, aby zapoznali/ły się ze swoimi kartami, ale nie pokazywali/ły ich innym.
- Następnie poproś ich/je, aby spróbowali/ły wyobrazić sobie, że rola zapisana na karcie przeznaczenia, którą wybrali/ły, staje się częścią ich tożsamości od jutra rano. Ważne jest, aby uczestnicy/czki wiedzieli/ały, że cecha zapisana na karcie staje się częścią ich istniejącej tożsamości. Wszystko inne w ich życiu pozostanie bez zmian.
- Rozdaj karty zadań i poproś uczestników/czki, aby odpowiedzieli/ały na pytania, patrząc na nie z nowego punktu widzenia – z perspektywy roli zapisanej na wylosowanej przez nich „karcie przeznaczenia”.

### 3. Praca grupowa

- Następnie przydziel uczestników/czki do grup składających się z 3-4 osób i poproś ich/je o podzielenie się swoimi punktami widzenia i omówienie odpowiedzi na pytania zawarte na karcie zadań.
- Poinformuj uczestników/czki, że mogą poświęcić do 30 minut na omówienie swoich przemyśleń w mniejszych grupach. Przed odesłaniem uczestników/czki do pracy w grupach, poproś każdego/ą z nich, aby powrócił/a do swojej karty przeznaczenia: zasygnalizuj, że rola na karcie przeznaczenia nie ma już do nich zastosowania.

### 4. Dyskusja i podsumowanie

- Zaproś grupy z powrotem do wspólnego kręgu i poprowadź dyskusję, podczas której można zadać następujące pytania:
- Czy trudno było wyobrazić sobie twoje własne życie zmienione przez jedną cechę z „Worka przeznaczenia”? Jak duża była to zmiana?
- Jak konstruowałeś swój obraz? Czy posługiwałeś się stereotypami?
- Na które z pytań zapisanych na „karcie przeznaczenia” najtrudniej było odpowiedzieć? Dlaczego?
- Czy niektóre cechy z „kart przeznaczenia” były trudniejsze do zaakceptowania niż inne?
- Czy to ćwiczenie skłoniło cię do ponownego rozważenia niektórych wcześniejszych pomysłów?

## Proponowane cechy/role dla „kart przeznaczenia”:

- Cis-kobieta
- Cis-mężczyzna
- Gej
- Osoba heteroseksualna
- Dziecko
- Rom
- Rosjanin/ka
- Muzułmanin/ka
- Buddysta/ka
- Chińczyk/Chinka
- Bezrobotny/a
- Bezdomy/a
- Osoba, której odmówiono azylu
- Osoba zażywająca
- Osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim
- Większość etniczna kraju zamieszkania
- Osoba koloru
- Imigrant bez dokumentów

# Reality Show

*Oryginalne opracowanie Centrum Edukacyjnego Anne Frank.*

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zastanowienia się nad dyskryminacją instytucjonalną i strukturalną, a także nad własnymi stereotypami i uprzedzeniami.

**Czas trwania:** 50 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Podział na grupy

Podziel uczestników/czki na małe grupy, aby zachęcić ich/je do współpracy i spojrzenia z różnych perspektyw.

### 2. Ułożenie biografii

- Każda grupa na zmianę losuje karty z puli zawierającej cechy związane z zawodem, narodowością, płcią i religią.
- Wylosowane cechy służą jako podstawa do stworzenia fikcyjnej osoby, która spełnia następujące kryteria: jest pełnoletnia i mieszka w dużym niemieckim mieście.
- Ewentualnie korzystając z podanych pytań naprowadzających, takich jak imię i nazwisko, wiek, czas zamieszkania, hobby, stan cywilny i inne, każda grupa tworzy biografię swojej fikcyjnej postaci.
- Zachęć uczestników/czki do robienia notatek na temat biografii, zapewniając jednocześnie, że każda grupa zachowa poufność wobec innych grup.

### 3. Odpowiadanie na pytania z perspektywy osoby fikcyjnej

- Uczestnicy/czki ponownie siadają w kręgu na krzesłach, pozostając w swoich małych grupach.
- Wcielają się w swoje fikcyjne postacie i odpowiadają na pytania z kwestionariusza, który jest czytany na głos. Kwestionariusz koncentruje się przede wszystkim na możliwościach uczestnictwa fikcyjnej postaci w życiu społecznym i doświadczeniach związanych z dyskryminacją.
- W małych grupach uczestnicy/czki krótko omawiają, czy odpowiedzieliby/łyby „tak” lub „nie” na każde pytanie, bez dążenia do konsensusu.
- Uczestnicy/czki wskazują swoją odpowiedź, podnosząc ręce na „tak” lub nie dając żadnego znaku na „nie”. Różne sygnały ręczne mogą reprezentować różnorodne opinie wewnątrz grupy.



#### 4. Prezentacja biografii

- Każda grupa po kolei przedstawia swoją fikcyjną postać.
- Po przedstawieniu biografii, uczestnicy/czki odczytują cechy wylosowane z puli i umieszczają je na podłodze przed sobą.

#### 5. Ewaluacja na forum

- Etap ewaluacji rozpoczyna się od omówienia osobistych doświadczeń uczestników/czek związanych z ćwiczeniem.
- Podkreśl znaczenie zbadania, skąd uczestnicy/czki czerpali/ły wiedzę na temat fikcyjnych postaci.
- Zaangażuj uczestników/czki w dyskusję na temat tego, w jaki sposób małe grupy stworzyły biografie swoich fikcyjnych postaci i które z czterech wylosowanych cech odegrały znaczącą rolę w tym procesie.
- Zachęć do krytycznej refleksji na tematy takie jak stereotypy i uprzedzenia oraz przypisywanie cech innym w kontekście ćwiczenia.
- Kontynuuj omawianie pytań i odpowiedzi udzielonych przez małe grupy. Zbadaj, w jaki sposób doszli/ły do decyzji o udzieleniu odpowiedzi „tak” lub „nie” na każde pytanie.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na temat realistyczności sytuacji opisanych w ćwiczeniu.
- Następnie poprowadź dyskusję na temat różnych wymiarów dyskryminacji strukturalnej występującej w naszym społeczeństwie.
- Podkreśl znaczenie kilku cech w określaniu statusu społecznego danej osoby.

##### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Zwróć uwagę na wszelkie nieporozumienia między członkami/iniami grupy dotyczące ich odpowiedzi. Uważaj na wszelkie uprzedzenia lub stereotypy, które zostały uruchomione przy podejmowaniu decyzji. Przeanalizuj, które cechy fikcyjnych postaci zdeterminowały odpowiedzi na konkretne pytania. Możesz również zapytać uczestników/czki, co by się zmieniło, gdyby tylko jedna cecha była inna?



# Pytania do ćwiczenia

- Czy masz trudności ze znalezieniem mieszkania?
- Czy masz trudności ze znalezieniem pracy?
- Czy anonimowe zgłoszenie mogłoby ci pomóc?
- Czy twoja religia jest często tematem debaty publicznej lub omawiana w mediach? Czy to ci przeszkadza?
- Czy możesz praktykować swoją religię otwarcie i bez problemów?
- Czy możesz założyć, że twoje dzieci nie będą dyskryminowane w szkole?
- Czy kiedykolwiek zostałeś zatrzymany przez policję wieczorem? Czy możesz wejść do klubu bez żadnych problemów?
- Czy często jesteś pytany „skąd jesteś?”
- Czy masz wystarczające środki finansowe na pokrycie codziennych wydatków, w tym na mieszkanie i jedzenie?
- Czy jesteś w stanie podróżować i wyjechać na wakacje do dowolnego kraju?
- Czy będziesz uprawniony do głosowania w nadchodzących wyborach federalnych?
- *Opcjonalnie: Czy masz dostęp do możliwości edukacyjnych?*
- *Opcjonalnie: Czy masz możliwość zdobycia wyższego wykształcenia lub podjęcia studiów?*
- *Opcjonalnie: Czy możesz zaplanować i założyć rodzinę bez znaczących przeszkód?*
- *Opcjonalnie: Czy stać cię na wynajęcie prawnika, jeśli napotkasz problemy prawne?*



## Uwaga dla facylitatora/ki:

Wybierz, dostosuj i dodaj pytania w oparciu o odczucia grupy. Należy wykorzystać maksymalnie 10 pytań.

# Krok do przodu, krok do tyłu

Oryginalnie zatrudniony przez Centrum Zmiany Partycypacyjnej

**Cel:** budowanie większego zaufania. Służy także zjednoczeniu grupy po obiedzie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Przygotowanie i wprowadzenie

- Powitaj uczestników/czki sesji i poproś ich/je, aby stanęli/ły w kręgu.
- Może to wyglądać następująco: *„Przeanalizujemy cele naszej sesji: naszym celem jest zachęcenie do rozmowy i refleksji na temat tożsamości, kultury i rodziny, a także dyskryminacji”*.

### 2. Stwierdzenia: krok do przodu i do tyłu

- Przedstaw ćwiczenie rozgrzewające: *„Przeczytam stwierdzenia, które odnoszą się do różnych tożsamości, które posiadamy, doświadczeń, z którymi mieliśmy/miałyśmy do czynienia i relacji, które mamy. Jeśli to stwierdzenie jest dla ciebie prawdziwe, zrób krok do kręgu, pozostań tam przez kilka sekund, a następnie cofnij się. Pamiętaj, dziel się tylko tym, z czym czujesz się komfortowo. **I ODPOWIADAJ TYLKO ZA SIEBIE**”*
- **Zacznij od łatwego stwierdzenia** „Lubię czekoladę”, a następnie przejdź do bardziej złożonych stwierdzeń. **Możesz wybrać od siedmiu do dziesięciu stwierdzeń** z poniższej listy:

1. Lubię jeść owoce.
2. Podróżowałem/am do co najmniej jednego kraju.
3. Mam przyjaciół/ki z więcej niż trzech różnych krajów.
4. Mówię w więcej niż dwóch językach.
5. Pytano mnie, czy pochodzę z innego kraju lub innej grupy etnicznej.
6. Członek/kini rodziny lub bliski/a przyjaciel/ółka doświadczył/a dyskryminacji w pracy.
7. Musiałem/am poprawić kogoś za błędne wymówienie mojego imienia.
8. Mam przyjaciół/ki lub rodzinę, którzy/re wyemigrowali/ły do innego kraju w poszukiwaniu lepszych możliwości.
9. Moi/je rodzice lub opiekunowie/ki poszli/ły na studia.
10. Musiałem/am bronić lub wstawić się za członkiem/kinią rodziny lub przyjacielem/ółką w placówce opieki zdrowotnej.
11. Przyjaciel/przyjaciółka lub członek/kini rodziny padł/a ofiarą przestępstwa z nienawiści.

12. Mam przyjaciela/przyjaciółkę lub członka/kinię rodziny, który/a należy do społeczności LGBTQ.
13. Moja rodzina celebrowała tradycje kulturowe lub religijne, które nie są powszechnie uznawane w kraju, w którym mieszkam.
14. Polityka związana z rasą, pochodzeniem etnicznym lub narodowością miała wpływ na członka/kinię rodziny lub bliskiego/ą przyjaciela/przyjaciółkę.
15. Mam członka/inię rodziny urodzonego/ą w innym kraju.
16. Zakwestionowałem/am własne przekonania z powodu napotkania różnych punktów widzenia.
17. Poznałem/am kolonialną historię mojego kraju.
18. Zmieniłem/am swój wygląd lub zachowanie, aby dopasować się do określonej grupy.
19. Lubię uczestniczyć w takich sesjach szkoleniowych.



#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Użyj lub dostosuj te podpowiedzi, aby jak najlepiej odpowiadały potrzebom Twojej grupy i lokalnemu kontekstowi.

### **3. Podsumowanie w parach**

Podziękuj wszystkim za podzielenie się i **poproś ich/je, aby wybrali/ły osobę, z którą chcą przeprowadzić małe podsumowanie**. Wybierz kilka z poniższych pytań jako wskazówki:

*Jak się czujesz po wzięciu udziału w ćwiczeniu?*

*Czy masz jakieś refleksje lub spostrzeżenia, którymi chciałbyś/łabyś się podzielić?*

*Jakie to uczucie ujawnić uprzywilejowaną tożsamość?*

*Jakie to uczucie ujawnić uciskaną tożsamość?*

*Jak się czułeś/aś, gdy wszedłeś/weszłaś do kręgu?*

*A jak się czułeś/aś, gdy inni/e weszli/ły do kręgu, a Ty nie?*

### **4. Podsumowanie na forum**

- Poproś wszystkich/e uczestników/czki o powrót do kręgu i zapytaj, jak się teraz czują. Zapytaj, czy ktoś chciałby podzielić się tym, o czym rozmawiali/ły w parach.
- Na zakończenie, **podkreśl, że nasze własne doświadczenia i założenia wpływają na sposób, w jaki postrzegamy świat i życie, które prowadzimy**. Wyjaśnij, że ta metoda została przeprowadzona, aby każdy mógł być świadomy różnic w grupie i uznać, że dzielimy się doświadczeniami i punktami widzenia, ale także się różnimy. Ważne jest, aby być uważnym/ą na siebie nawzajem.

# Dyskryminacja: indywidualna, instytucjonalna, strukturalna

**Cel:** umożliwienie uczestnikom/czkom pogłębienia zrozumienia koncepcji i definicji antyrasizmu przy jednoczesnym wspieraniu dialogu i refleksji w grupie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** załącznik B – pojęcia i definicje; nożyczki do pocięcia załącznika B; kopie zestawów

## Metoda

### 1. Przygotuj materiały

- Wydrukuj dwa zestawy kart (załącznik B), oznaczone jako zestaw A i zestaw B. Zestaw A powinien zawierać różne pojęcia związane z rasizmem (np. rasizm klasyczny, dyskryminacja strukturalna, rasizm instytucjonalny), natomiast zestaw B powinien zawierać odpowiednie definicje.

### 2. Utwórz grupy i rozdaj karty

- Podziel uczestników/czki na małe grupy, najlepiej po 3-5 osób w każdej grupie.
- Daj każdej grupie 3 karty pojęć z zestawu A i 3 karty definicji z zestawu B. Upewnij się, że 2 karty definicji pasują do 2 kart pojęć, a trzecia nie pasuje.

### 3. Dopasuj karty

- Poinstruuuj grupy, aby wspólnie dopasowały karty pojęć do odpowiadających im definicji. Powinni/e przedyskutować i zdecydować, która definicja najlepiej pasuje do każdego pojęcia.
- Podkreśl, że tylko dwie z podanych definicji są poprawne, podczas gdy jedna jest nieprawidłowa. Grupy powinny określić, która definicja jest nieprawidłowa.

### 4. Znajdź nieprawidłową definicję

- Gdy grupy ustalą, która definicja jest niepoprawna dla każdego pojęcia, powinny wybrać jedną osobę ze swojej grupy, która weźmie niepoprawną definicję oraz znajdzie i przyniesie odpowiednie dla niej pojęcie.

### 5. Czytanie definicji na głos

- Pozwól każdej grupie na zmianę chodzić po pokoju, a jeden członek/kini z każdej grupy czyta pojęcie i odpowiadającą mu definicję (w tym niepoprawną).
- Zachęć inne grupy do uważnego słuchania i przekazywania informacji zwrotnych lub poprawek, jeśli uważają, że inna definicja jest nieprawidłowa.



## 6. Poprowadź dyskusję

- Po tym, jak każda grupa przedstawi swoje definicje, poprowadź dyskusję grupową w celu sprawdzenia poprawności definicji i zakwestionowania wszelkich błędnych przekonań lub nieporozumień, które mogą się pojawić. Wyjaśnij wszystko, co dla uczestników/czek może być trudne do zrozumienia.
- Zachęć uczestników/czki do dzielenia się swoimi przemyśleniami, spostrzeżeniami i dalszymi pytaniami związanymi z pojęciami i definicjami.
- Zakończ ćwiczenie, podsumowując poprawne definicje dla każdego pojęcia i podkreślając kluczowe wnioski z dyskusji.

## Zestaw A (pojęcia)

**Rasizm**

**Dyskryminacja indywidualna**

**Dyskryminacja instytucjonalna**

**Dyskryminacja strukturalna**

**Rasizm klasyczny**

**Neorasizm (rasizm kulturowy)**

## Zestaw B (definicje)

\_\_\_\_\_ opisuje niesprawiedliwe traktowanie, którego doświadczają osoby w osobistych interakcjach z innymi, ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe, które często wynika z osobistych uprzedzeń, przesądów lub stereotypów.

\_\_\_\_\_ opisuje dyskryminujące praktyki, zasady lub procedury stosowane w organizacjach lub instytucjach, które skutkują zróżnicowanym traktowaniem, niekorzystnymi warunkami lub barierami dla osób lub grup ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe.

\_\_\_\_\_ opisuje wszechobecne i głęboko zakorzenione wzorce i praktyki dyskryminacyjne, które istnieją w różnych systemach społecznych, gospodarczych i politycznych, i prowadzą do nierównych możliwości dla różnych grup.

\_\_\_\_\_ to sytuacja, w której ludzie są traktowani inaczej, oceniani lub wykluczani jako odrębne, zunifikowane grupy na podstawie cech fizycznych lub kulturowych, takich jak kolor skóry, pochodzenie, język lub religia. Cechy te mogą być rzeczywiste lub wyimaginowane.

\_\_\_\_\_ twierdzi, że nierówność między grupami ludzi opiera się na rzekomych różnicach biologicznych.

W \_\_\_\_\_ nierówność między grupami/ludźmi i niższość jednych grup/ludzi w stosunku do innych próbuje się uzasadnić rzekomymi różnicami między „kulturami”.

# Gra w kości

**Cel:** umożliwienie uczestnikom/czkom pogłębienia zrozumienia dyskryminacji instytucjonalnej i strukturalnej, szczególnie w kontekście migracji.

**Długość:** 60 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Tworzenie grup i wprowadzenie zasad

- Podziel uczestników/czki na trzyosobowe grupy, najlepiej tak, aby w sumie były co najmniej trzy grupy.
- Zapewnij każdej grupie zestaw zasad odpowiadających różnym liczbom na kostce.
- Poinstruuuj uczestników/czki, aby zapamiętali/ły i przestrzegali/ły tych zasad.

### 2. Organizacja gry i dystrybucja żetonów

- Wyznacz jednego uczestnika/czkę jako osobę rzucającą kostką i rozdającą żetony.
- Poinstruuuj osobę rzucającą kostką, aby dawała żeton tylko tym uczestnikom/czkom, którzy/re wykonają prawidłową czynność natychmiast po rzucie kostką.

### 3. Rundy gry i akumulacja żetonów

- Uczestnicy/czki na zmianę rzucają kostką, zdobywając żetony za każdą prawidłowo wykonaną akcją.
- Powiedz osobie rzucającej kostką, aby przeprowadziła 20 rund gry.

### 4. Ruch uczestników

- Po 15 rundach przydziel jednego/ą uczestnika/czkę z każdej grupy do innej grupy.
- Powtórz ten proces po kolejnych 15 rundach, zwracając jedną osobę, która nie przeniosła się wcześniej, do jej pierwotnej grupy i przypisując jedną osobę do nowej grupy.

### 5. Umieszczanie żetonów i obserwacja

- Poinstruuuj uczestników/czki, aby umieścili/ły zdobyte żetony przed sobą, tworząc warstwy żetonów w oparciu o ich kolory.
- Obserwuj kolory i warstwy żetonów, aby określić, ile każda osoba zarobiła łącznie i w różnych grupach.
- Poproś uczestników/czki, aby ustawili/ły się w kolejności zgodnej z liczbą zdobytych żetonów.

## 6. Etap refleksji

- Poprowadź rundę refleksji, podczas której uczestnicy/czki podzielą się swoimi doświadczeniami.
- Wspólnie przyjrzyj się wynikom uczestników/czek w oparciu o liczbę żetonów ogółem, żetonów w różnych kolorach oraz żetonów zdobytych przez osoby poruszające się jednorazowo, osoby poruszające się wielokrotnie i osoby pozostające w grze.
- Podkreśl wszelkie różnice w liczbie i rodzajach żetonów i poproś uczestników/czki o omówienie ich znaczenia.
- Zadawaj pytania otwarte, takie jak: „Co wyróżnia się w wynikach?”, „Dlaczego, Twoim zdaniem, graliśmy/łyśmy w tę grę w kontekście tego warsztatu?”, „Jak myślisz, co symbolizują żetony?”.
- Zadawaj pytania dotyczące migracji, struktur władzy i dyskryminacji strukturalnej, jeśli uczestnicy/czki sami/e nie wywołają tych tematów.
- Poprowadź rundę refleksji, podczas której uczestnicy/czki podzielą się swoimi przemyśleniami na temat ćwiczenia.



**Uwaga:** upewnij się, że dajesz uczestnikom/czkom przestrzeń do rozmowy o emocjach – nie za dużo, ale wystarczająco. Pozwoli im to następnie skupić się na analizie sytuacji.

# Informacja zwrotna na trzy palce

**Cel:** zebranie informacji zwrotnych od uczestników/czek na temat tego, jak się czują po pierwszym dniu szkolenia, aby wprowadzić wszelkie niezbędne zmiany w kolejnych dniach. Dać uczestnikom/czkom możliwość zastanowienia się nad tym dniem szkolenia.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Refleksja

- Rozpocznij sesję informacji zwrotnej, przeprowadzając uczestników/czki przez plan dnia 1. Przypomnij im kroki, które podjąłeś/jęłaś od rana.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi przemyśleniami, odczuciami i doświadczeniami z pierwszego dnia szkolenia.
- Stwórz bezpieczną i włączającą przestrzeń dla uczestników/czek dla otwartego wyrażania siebie.

### 2. Indywidualna informacja zwrotna

Poproś uczestników/czki o przekazanie informacji zwrotnych, używając palców jako wskazówek:

- kciuk symbolizuje coś, co poszło dobrze lub to, co podobało im się w tym dniu;
  - palec wskazujący symbolizuje coś, o czym wciąż myślą;
  - mały palec coś, co było zbyt małe, krótkie lub nie poświęcono temu wystarczająco dużo uwagi.
- Zapewnij uczestników/czki, że ich opinie zostaną wzięte pod uwagę w kolejnych warsztatach.

### 3. Refleksja i odpowiedź facylitatora/ki

- Jako facylitator/ka zastanów się nad informacjami zwrotnymi otrzymanymi od uczestników/czek. Nie usprawiedliwiaj się.
- Potraktuj informacje zwrotne poważnie i rozważ sposoby uwzględnienia sugestii dotyczących poprawy.

### 4. Uwagi końcowe

- Wyraź wdzięczność uczestnikom/czkom za ich zaangażowanie i chęć udziału w szkoleniu.
- Podkreśl znaczenie ich wkładu w kształtowanie programu szkolenia.
- Omów kolejne etapy szkolenia i odnieś się do dnia 2.
- Przekaż informacje o tym, kiedy i gdzie spotkacie się jutro.

# DZIEŃ 02.

Znajdowanie  
podobieństw.  
Wykazanie się  
odwagą.





## Dzień 2

# Przybycie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie wspierającej i włączającej przestrzeni, w której uczestnicy/czki mogą podzielić się tym, jak się dzisiaj czują, ponownie wejść w tryb szkoleniowy i wyrazić swoje oczekiwania w związku z nadchodzącym dniem.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** flipchart z planem dnia na dziś

## Metoda

### 1. Powitanie i wprowadzenie

- Rozpocznij dzień 2 szkolenia od ciepłego powitania uczestników/czek. Nadaj sesji pozytywny i włączający ton.

### 2. Odprawa i wymiana myśli

- Daj uczestnikom/czkom czas na podzielenie się swoimi odczuciami i refleksjami po poprzednim dniu.
- Zachęć uczestników/czki do wyrażenia wszelkich obaw, pytań lub spostrzeżeń, które pojawiły się od tamtego czasu.
- W razie potrzeby udzielaj wyjaśnień lub zapewnień.

### 3. Podsumowanie dotychczasowego toku szkolenia

- Przedstaw krótkie podsumowanie dotychczasowego przebiegu szkolenia, podkreślając, że jest to dzień 2 z 4-dniowego programu.
- Odnieś się do agendy szkolenia i krótko nakreśl tematy poruszone w dniu pierwszym oraz nadchodzące tematy na dzień 2.
- Od tego momentu płynnie przejdź do dalszych aktywności zaplanowanych na dzień 2.

# Wspólne wątki

**Cel:** zebrać uczestników/czki w celu rozpoczęcia dnia, znaleźć podobieństwa i stworzyć więzi.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Zbierz wszystkich/e uczestników/czki we wspólnym kręgu lub usadź ich/je w grupach.
- Wyjaśnij, że celem tego ćwiczenia jest znalezienie podobieństw i powiązań między nimi. Przypomnij im, aby dzielili/ły się z grupą tylko tym, w czym się czują komfortowo.

### 2. Wskazówki

- Przedstaw jasne instrukcje dotyczące ćwiczenia. Wytłumacz, że każdy/a uczestnik/czka będzie miał/a okazję opowiedzieć coś o sobie, a inni/e mogą podnieść rękę lub wstać, jeśli mogą odnieść się do podobnych doświadczeń lub zainteresowań.
- Wyjaśnij, że każdy/a uczestnik/czka będzie miał/a możliwość podzielenia się czymś o sobie, a inni/e, którzy/re mogą się odnieść, podniosą rękę lub wstaną.

### 3. Zademonstrowanie

- Rozpocznij od zademonstrowania aktywności jako przykładu.
- Podziel się czymś wyjątkowym lub interesującym o sobie, np. hobby, ulubioną książką lub miejscem, które lubisz.

### 4. Uczestników/czek opowiadanie o sobie oraz zidentyfikowanie wspólnych wątków

- Zaczynij od pierwszego uczestnika/czki i daj mu/jej możliwość podzielenia się czymś o sobie.
- Zachęć uczestników/czki do dzielenia się osobistymi zainteresowaniami, doświadczeniami lub aspektami ich tożsamości, jeśli czują się z tym komfortowo.
- Zachęć innych do podniesienia ręki za każdym razem, gdy utożsamiają się z tym, czym kolega/żanka się właśnie dzieli.

## 5. Podsumowanie

- Odznacz podobieństwa między uczestnikami/czkami, tworząc poczucie więzi i wspólnych doświadczeń.
- Zakończ ćwiczenie przełamujące lody, wyrażając wdzięczność wszystkim uczestnikom/czkom za ich zaangażowanie i chęć dzielenia się osobistymi historiami.
- Przejdź do następnej części warsztatu.

# Wprowadzenie: Teatr Forum

Opracowanie: Augusto Boal.4

**Cel:** przedstawienie Teatru Forum jako metody, na której się dzisiaj skupicie.

**Czas trwania:** 25 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

#### 1. Wprowadzenie do Teatru Forum

- Rozpocznij od wyjaśnienia, czym jest Teatr Forum i jaki jest jego cel w kontekście szkolenia w zakresie przeciwdziałania rasizmowi.
- Opisz Teatr Forum jako partycypacyjną i interaktywną metodę, która pozwala uczestnikom/czkom badać i rozwiązywać trudne sytuacje związane z rasizmem i innymi rodzajami dyskryminacji.

### 2. Wyjaśnienie zasad Teatru Forum

- Omów kluczowe zasady metody Teatru Forum, podkreślając ich znaczenie w tworzeniu bezpiecznej i włączającej przestrzeni do odkrywania i nauki.
- Nieosądzanie: podkreśl, że Teatr Forum jest nieoceniającą przestrzenią, w której uczestnicy/czki mogą swobodnie wyrażać siebie bez obawy przed krytyką.
- Udział publiczności: wyjaśnij, że Teatr Forum obejmuje aktywny udział publiczności, w którym poszczególne osoby mogą wkroczyć na scenę i zaproponować alternatywne działania lub rozwiązania.
- Wiele perspektyw: podkreśl, w jaki sposób Teatr Forum zachęca do badania różnych perspektyw, umożliwiając uczestnikom/czkom głębsze zrozumienie różnych punktów widzenia związanych z rasizmem.

#### Czym jest Teatr Forum?

„Obywatele/ki to nie ci/te, którzy/re żyją w społeczeństwie, to ci/te, którzy/re je zmieniają” – Teatr Forum Augusto Boala to forma interaktywnego teatru opracowana przez nieżyjącego już brazylijskiego reżysera teatralnego Augusto Boala w ramach jego „Teatru Uciśnionych”. Teatr Forum umożliwia widzom aktywne odkrywanie różnych opcji radzenia sobie ze wspólnymi problemami i motywuje ich do wprowadzania pozytywnych zmian w ich własnym życiu.



4 Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).

### 3. Przegląd procesu

- Poinformuj uczestników/czki, że aby rozpocząć pracę ze swoim ciałem, powinni/e najpierw wykonać dwa ćwiczenia rozgrzewające, również opracowane na potrzeby Teatru Forum.
- Przejście do ćwiczenia Hipnozy Kolumbijskiej.



**W Teatrze Forum**, publiczności pokazywana jest krótka sztuka, w której główny bohater (protagonista) napotyka ucisk lub przeszkodę ze strony agresora (antagonisty), których nie jest w stanie pokonać. **Tematem sztuki będzie zazwyczaj coś, co ma bezpośrednie znaczenie dla publiczności, często oparte na wspólnym doświadczeniu życiowym.** Po odegraniu sztuki osoby z publiczności mogą wejść na scenę i zastąpić głównego bohatera, odgrywając alternatywne ścieżki i decyzje. **Celem nie jest odkrycie idealnego rozwiązania, ale zachęcenie publiczności do przeanalizowania sytuacji i wypróbowania strategii przeciwdziałania opresji.** Format zachęca do pozytywnego i przemyślanego podejścia do problemów społecznych. Aktorzy/ki badają wyniki tych wyborów z publicznością, tworząc rodzaj teatralnej debaty, w której doświadczenia i pomysły są przećwiczone i omówione, wzbudzając poczucie solidarności i wzmacniając ich/je do generowania zmian społecznych.

# Kolumbijska hipnoza

Opracowano przez: *Augusto Boal*

**Cel:** uczestnicy/czki zaczynają odkrywać Pracę z Obrazem i wyłaniające się sceny, postacie i relacje. Zaczynają zgłębiać tematy władzy, kontroli i manipulacji.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Łączenie uczestników/czki w pary

- Podziel grupę na pary i poproś uczestników/czki, aby zdecydowali/ły, kto będzie A, a kto B.
- Wyjaśnij, że uczestnik/czka A przyjmie rolę hipnotyzera, a uczestnik/czka B będzie osobą hipnotyzowaną.

### 2. Wyjaśnienie ról i odległości

- Wyjaśnij role: uczestnik/czka A jest hipnotyzерem, a uczestnik/czka B jest hipnotyzowany.
- Poinstruuuj uczestnika/czkę A, aby umieścił/a rękę kilka centymetrów przed twarzą uczestnika/czki B.
- Podkreśl, że uczestnik/czka B musi utrzymywać tę odległość przez cały czas i reagować, gdy uczestnik/czka A poruszy ręką.

### 3. Manipulacja i ruch

- Poinstruuuj uczestnika/czkę A, aby próbował/a manipulować uczestnikiem B w różnych pozycjach, jednocześnie zapewniając, że ruchy pozostają bezpieczne i wygodne.
- Zachęć uczestnika/czkę A do tworzenia ciągłych i zróżnicowanych ruchów, które nie są zbyt powtarzalne.
- W miarę postępu ruchów uczestnik/czka A może zacząć poruszać się w przestrzeni, podczas gdy uczestnik/czka B podąża za nim/nią.

5 Augusto Boal, *Games for Actors and Non-Actors* (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).



#### 4. Zamiana ról

- Poproś każdą parę o zamianę ról, pozwalając uczestnikowi/czce B stać się hipnotyzerem, a uczestnikowi/czce A zostać zahipnotyzowanym/ą.
- Powtórz proces, z uczestnikiem/czką B prowadzącym/ą i uczestnikiem/czką A podążającym/ą za nim/nią.

#### 5. Podsumowanie

- Poproś wszystkich uczestników/czki, aby otrząsnęli/ły się ze swoich ról.
- Poprowadź sesję podsumowującą. Można posłużyć się następującymi pytaniami:
  - Jak się czułeś/aś w roli hipnotyzera\_ki/hipnotyzowanego\_ej?
  - Jakie to uczucie mieć „władzę” nad hipnotyzowanym partnerem/ką?
  - Czy kiedykolwiek dałeś/aś się ponieść byciu hipnotyzerem? Jak sobie z tym poradziłeś?
  - Czy podczas ćwiczenia wyłoniły się jakieś historie lub relacje z partnerem\_ką/partnerami?
  - Czy wyłoniły się jakieś historie lub relacje, gdy obserwowałeś/aś innych?
  - W jaki sposób odnosiły się one do kwestii równości i dyskryminacji?

##### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

„Hipnoza Kolumbijska” to interaktywna i empiryczna metoda, która pozwala uczestnikom/czkom na zbadanie dynamiki władzy i relacji w kontekście równości i dyskryminacji. Zamieniając się rolami i zastanawiając się nad tym doświadczeniem, uczestnicy/czki zyskują wgląd we wpływ władzy i jej związek z kwestiami równości.



# Obraz świata

Opracowano przez Augusto Boala, *Gry dla aktorów i nieaktorów (Games for Actors and Non-Actors)*, Routledge, Taylor & Francis Group, 2022.

**Cel:** rozpoczęcie odkrywania Pracy z Obrazem i zgłębianie tematów oporu i opresji.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Utworzenie grup

- Podziel uczestników/czki na 5 lub 6-osobowe grupy.
- Poproś jedną z tych grup, aby zgłosiła się na ochotnika jako pierwsza.

### 2. Tworzenie obrazu początkowego

- Poproś grupę ochotników/czek, aby stanęli/ły w szeregu, twarzą do pozostałych uczestników/czek, którzy/re będą tworzyć publiczność.
- Poinstruj każdą osobę z grupy ochotników/czek, aby podeszła do przodu, jeden po drugim, i przybrała pozę.
- Te indywidualne pozy będą wspólnie tworzyć jeden ogólny obraz.

### 3. Dyskusja publiczności

- Po stworzeniu obrazu przez grupę ochotników/czek zaproś publiczność do omówienia tego, co widzą i zinterpretowania wspólnego obrazu.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i emocjami wywołanymi przez obraz.
- Poprowadź dyskusję, która zbada różne perspektywy obrazu i jego potencjalne powiązania z tematami równości, dyskryminacji i opresji.

### 4. Rotacja i wprowadzenie słów

- Gdy każda grupa otrzyma możliwość stworzenia obrazu początkowego, wróć do pierwszej grupy ochotników/czek.
- Powtórz to ćwiczenie, ale tym razem podaj grupie słowo związane z opresją lub dyskryminacją. Przykładowo: konflikt, rodzina, porażka, różnica, mniejszość, interwencja, wsparcie, odwaga, presja, nadzieja, opresja, dyskryminacja.
- Poproś grupę, aby odniosła się do tego wyrazu podczas tworzenia obrazu, włączając jego znaczenie do swoich póz.

## 5. Interpretacja obrazu i dyskusja

- Po tym, jak grupy stworzą swoje obrazy na podstawie podanych słów, zaprosz publiczność do zinterpretowania tego, co widzą na każdym obrazie.
- Rozpocznij od prośby o szerokie interpretacje, pozwalając uczestnikom/czkom na podzielenie się swoimi początkowymi przemyśleniami i odczuciami.
- Przejdź do bardziej szczegółowych interpretacji, zachęcając uczestników/czki do zagłębienia się w powiązania między obrazem a danym słowem.

## 6. Dyskusja moderowana

- Poprowadź dyskusję, która zbada interpretacje obrazów przez publiczność i ich związek z tematami opresji i dyskryminacji.
- Zachęć uczestników/czki do zastanowienia się nad wywołanymi emocjami, przekazanymi wiadomościami i potencjalnymi konsekwencjami społecznymi przedstawionymi na obrazach.
- Zapewnij uczestnikom/czkom przestrzeń do podzielenia się osobistymi spostrzeżeniami i związkami z ich własnymi doświadczeniami lub obserwacjami dotyczącymi nierówności i dyskryminacji.
- Przejdź do następnego ćwiczenia.

# Teatr Forum

*Augusto Boal, „Teatr Uciśnionych” (Pluto, 2000)*

**Cel:** wspieranie empatii i głębszego zrozumienia, zapewnienie możliwości zbadania alternatywnych działań i zaangażowania się w zbiorowe rozwiązywanie problemów.

**Czas trwania:** 90 minut

**Materiały:** ewentualnie 2-3 alternatywne scenariusze występów grupow

## Metoda

### 1. Utworzenie grup

- Podziel uczestników/czki na 5 lub 6-osobowe grupy.
- Korzystając ze swojej wiedzy o grupie, upewnij się, że uczestnicy/czki z podobnymi doświadczeniami rasizmu lub innych rodzajów dyskryminacji nie znajdą się sami/e w grupie z innymi, którzy/re mogą nie być w stanie się do ich doświadczeń odnieść.
- Przypomnij uczestnikom/czkom, aby uważali/ły na siebie nawzajem podczas dyskusji grupowych i nie oczekiwali/ły, że ludzie będą dzielić się doświadczeniami, opowiadanie o których nie jest dla nich komfortowe.

### 2. Materiały źródłowe i proces tworzenia

- Zachęć grupy aby **czerpały ze swoich osobistych doświadczeń opresji – jako materiału źródłowego** do stworzenia swoich sztuk dla Teatru Forum. Zachęć każdą grupę do opowiedzenia o sytuacjach, w których czuli/ły, że władza i opresja odegrały pewną rolę i w których nie byli/ły zadowoleni/one z tego, jak sytuacja się zakończyła.
- Poproś grupy, aby rozpoczęły proces tworzenia swoich sztuk.

### 3. Wsparcie facylitatora/ki

- Regularnie odwiedzaj każdą grupę, aby odpowiadać na pytania i upewnić się, że grupy robią postępy w realizacji swoich zadań.
- W razie potrzeby udzielaj wskazówek i wsparcia, upewniając się, że grupy mają jasne zrozumienie swojego zadania i że wszyscy/tkie czują się komfortowo i nie są zmuszani/e do dzielenia się doświadczeniami, którymi mogą nie chcieć się dzielić.

### 4. Przygotowanie przestrzeni dla przedstawienia

- Wyodrębnij przestrzeń dla przedstawienia i przestrzeń dla publiczności w pomieszczeniu, w którym odbywają się warsztaty.
- Zaproś każdą grupę do zaprezentowania swojej sztuki na forum dla pozostałych uczestników/czek, którzy/re będą tworzyć publiczność.

## 5. Przedstawienie Teatru Forum

- Moderuj dwukrotną prezentację sztuki Teatru Forum każdej grupy.
- W przypadku pierwszego przedstawienia poinstruuuj publiczność, aby nie interweniowała i po prostu obserwowała przebieg sztuki.
- W drugiej prezentacji pozwól publiczności interweniować, wołając „stop” w określonym momencie, podchodząc do jednego z aktorów/ek, dotykając jego/jej ramienia i zajmując jego/jej miejsce.
- Jedyną rolę, której nie można zastąpić, jest rola sprawcy lub osoby wywierającej presję na innych.
- Po przedstawieniu pozwól uczestnikom/czkom „otrząsnąć się” ze swoich ról.

## 6. Dyskusja moderowana i dzielenie się refleksjami

- Po każdym przedstawieniu Teatru Forum przeprowadź dyskusję z grupą i publicznością.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i emocjami wywołanymi przez sztukę.
- Omów dynamikę władzy, alternatywne działania i potencjalne rozwiązania przedstawione w spektaklu.
- Zastanów się nad powiązaniem między przedstawieniami a rzeczywistymi doświadczeniami opresji i nierówności.

### Uwaga dla facylitatora/ki:

Bardzo ważne jest, aby zapewnić uczestnikom/czkom przestrzeń do dzielenia się własnymi doświadczeniami, perspektywami i osobistymi powiązaniem z badanymi tematami, bez poczucia presji.



**Należy pamiętać o dynamice władzy** w grupach i rozważyć utworzenie grup osób o podobnych doświadczeniach związanych z dyskryminacją, w oparciu o wiedzę o grupie.

Podczas przygotowań i prezentacji należy bardzo uważać, aby **uczestnicy/czki nie używali/ły materiałów (takich jak szaliki itp.) do imitowania innych grup.**

# Oddech kierowany

**Cel:** promowanie refleksji, relaksu i poczucia zamknięcia.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Zbierzcie się w wygodnym miejscu

- Znajdź wygodne i ciche miejsce, w którym uczestnicy/czki mogą się zebrać, takie jak krąg krzeseł lub, jeśli są dostępne, poduszki.
- Upewnij się, że otoczenie sprzyja relaksowi, z miękkim oświetleniem i spokojną atmosferą.

### 2. Ćwiczenie oddechowe kierowane

- Rozpocznij sesję wyciszenia od ćwiczenia oddechowego kierowanego, aby pomóc uczestnikom/czkom zrelaksować się i skupić uwagę do wewnątrz.
- Poinstruuuj uczestników/czki, aby zamknęli/ły oczy i wzięli/ły powolne, głębokie wdechy przez nos i wydechy przez usta.
- Pokieruj ich/je, aby skupili/ły się na oddechu, zachęcając do pozbycia się napięcia lub stresu przy każdym wydechu.

### 3. Powrót do sali

- Skup się z uczestnikami/czkami na oddychaniu przez kilka minut.
- Następnie zaproś tych, kto czuje się gotowy, do otwarcia oczu.
- Poczekaj cierpliwie bez komentowania, aż wszyscy/tkie uczestnicy/czki otworzą oczy, wspierając poczucie pełnej świadomości.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za udział w tym ćwiczeniu i powoli przejdź do ostatniej części tej sesji.



# Przemyślenia oraz informacja zwrotna

**Cel:** zebranie informacji zwrotnych od uczestników/czek na temat tego, w jaki sposób doświadczyli/ły drugiego dnia szkolenia, aby wprowadzić wszelkie niezbędne poprawki w kolejnych dniach. Dać uczestnikom/czkom możliwość zastanowienia się nad tym dniem szkolenia.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Przemyślenia

- Rozpocznij sesję informacji zwrotnej, przeprowadzając uczestników/czki przez agendę dnia 2. Przypomnij im o kolejnych etapach warsztatu, które następowały po sobie od rana.

### 2. Indywidualna informacja zwrotna

- Zachęcaj uczestników/czki do dzielenia się swoimi przemyśleniami, spostrzeżeniami i emocjami.
- Zapewnij im możliwość podzielenia się konkretnymi momentami lub interakcjami, które wydały im się znaczące lub wywarły na nich/nie szczególny wpływ.
- Poprowadź rundę dyskusji, w której uczestnicy/czki mogą wyrazić swoje refleksje i wysłuchać innych, jeśli czują się z tym komfortowo.

### 3. Słowa uznania i uwagi końcowe

- Wyraź wdzięczność i uznanie za wkład uczestników/czek w cały dzień warsztatu.
- Zakończ sesję informacji zwrotnych, informując uczestników/czki, kiedy i gdzie spotkają się jutro w trzecim dniu szkolenia.

**DZIEŃ**

**03.**

**Refleksje  
wewnętrzne.**

**Podjęmowanie  
działań.**



## Dzień 3

# Przybycie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie wspierającej i włączającej przestrzeni, w której uczestnicy/czki mogą podzielić się tym, jak sobie dzisiaj radzą, ponownie wejść w tryb szkoleniowy i wyrazić swoje oczekiwania w związku z nadchodzącym dniem.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** flipchart z dzisiejszym planem dnia

## Metoda

### 1. Powitanie i wprowadzenie

- Rozpocznij dzień 3 szkolenia od ciepłego powitania uczestników/czek. Nadaj sesji pozytywny i włączający ton.

### 2. Odprawa i wymiana myśli

- Daj uczestnikom/czkom czas na podzielenie się swoimi odczuciami i refleksjami po poprzednim dniu.
- Zachęć uczestników/czki do wyrażenia wszelkich obaw, pytań lub spostrzeżeń, które pojawiły się od tego czasu.
- W razie potrzeby udzielaj wyjaśnień lub zapewnień.

### 3. Podsumowanie dotychczasowego toku szkolenia

- Przedstaw krótkie podsumowanie dotychczasowego przebiegu szkolenia, podkreślając, że jest to dzień 3 z 4-dniowego programu.
- Odnieś się do agendy szkolenia i krótko nakreśl tematy poruszone w dniu pierwszym i drugim oraz nadchodzące tematy na dzień 3.

*Od tego momentu płynnie przejdź do dalszych aktywności zaplanowanych na dzień 3.*

# Wszyscy Ci, Którzy / Wszystkie Te, Które

**Cel:** dodanie uczestnikom/czkom energii i stworzenie pozytywnej atmosfery.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** Lista charakterystyk

## Metoda

### 1. Zorganizuj przestrzeń

- Ustaw krzesła w kręgu, upewniając się, że jest wystarczająco dużo miejsca, aby uczestnicy/czki mogli/ły wygodnie się poruszać.
- Upewnij się, że wszyscy/tkie uczestnicy/czki siedzą na krzesłach.

### 2. Wytłumacz przebieg aktywności

- Wytłumacz uczestnikom/czkom zasady aktywności energetyzującej.
- Poinformuj ich/je, że będziesz odczytywać charakterystyki lub stwierdzenia zaczynające się od „*Wszyscy, którzy...*” / „*Wszystkie, które...*” i że powinni/e zareagować, wstając i zamieniając się miejscami z innymi osobami, które podzielają wspomnianą charakterystykę.

### 3. Przeczytaj charakterystyki na głos

- Zaczynaj odczytywać charakterystyki lub stwierdzenia jeden po drugim, dając uczestnikom/czkom wystarczająco dużo czasu na zmianę miejsca.
- Upewnij się, że charakterystyki są istotne dla grupy i kontekstu warsztatu, ale nie powinny być zbyt drażliwe.

Przykładowe charakterystyki:

*„Wszyscy, którzy/wszystkie, które kochają spaghetti”.*

*„Wszyscy, którzy/wszystkie, które lubią piesze wędrowki”.*

*„Wszyscy, którzy/wszystkie, które dobrze spali/ły ostatniej nocy”.*

*„Wszyscy, którzy/wszystkie, które grają na instrumencie muzycznym”.*

*„Wszyscy, którzy/wszystkie, które mówią w więcej niż jednym języku”.*

### 4. Zakończ aktywność energetyzującą

- Po kilku rundach zmiany miejsc zakończ aktywność, dziękując uczestnikom/czkom za ich aktywny udział i zaangażowanie.

#### Uwaga dla facylitatora/ki:

Jeśli niektórzy/re uczestnicy/czki są mniej mobilni/e, możesz również przeprowadzić to ćwiczenie bez krzesła, stojąc w kręgu. Spowolni to tempo gry, ponieważ ludzie nie będą musieli ciągle siadać i wstawać. Umożliwi to również łatwe uczestnictwo osobom na wózkach inwalidzkich.



# Refleksje kolejowe

Adaptacja EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)

**Cel:** zachęcenie uczestników/czek do zastanowienia się nad podstawowymi i ukrytymi uprzedzeniami oraz do zachowań przeciwdziałających rasizmowi.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** załącznik C – refleksje kolejowe (1 kopia na osobę lub treści wyświetlane na ekranie), długopisy lub ołówki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie i wyjaśnienie (10 minut)

- Poinformuj uczestników/czki, że wykonają ćwiczenie refleksyjne mające na celu zrozumienie podstawowych uprzedzeń i zachęcanie do zachowań przeciwdziałających rasizmowi.
- Zachęć ich/je aby **podeszli/ły do tego ćwiczenia z otwartością i chęcią zbadania własnych uprzedzeń**. Chodzi o zbadanie percepcji i zaangażowanie się w koncepcję antyrasizmu w osobisty i praktyczny sposób. Szczerłość i szacunek dla wszystkich narracji są niezbędne.
- Poinformuj grupę, że, *„nie ma dobrych ani złych wyborów, są tylko możliwości dla samoświadomości i rozwoju”*. **Uczestnicy/czki nie muszą dzielić się swoimi doświadczeniami, jeśli tego nie chcą.**
- Przedstaw założenie: *„Wyobraź sobie, że masz zamiar wyruszyć w malowniczą podróż pociągiem i masz przedział z trzema pustymi miejscami. Otrzymasz kartę pracy z listą osób wykonujących określone czynności, spróbuj wyobrazić sobie, z którymi trzema osobami najbardziej chciałbyś/łabyś dzielić swoją podróż. Następnie zastanowisz się nad swoimi wyborami w grupie, zastanawiając się, jakie czynniki wpłynęły na Twoją decyzję”*.

#### Uwaga dla facylitatora/ki:

Niektóre z tych postaci mają cechy oparte na postrzeganych pojęciach rasy/etniczności, płci, wieku i pochodzenia narodowego. **Zachęć uczestników/czki do krytycznej postawy wobec tego**, co oznacza ocena tych cech tylko na podstawie czyjegoś wyglądu, ale też poproś ich/je o **otwarcie się na udział w tym eksperymencie myślowym**. Oni/one mogą wyobrazić sobie, że te spostrzeżenia wynikają z pewnej świadomej wiedzy.

## 2. Czytanie karty pracy (5 minut)

Rozdaj wszystkim uczestnikom/czkom kartę pracy z charakterystykami. Poproś ich/je o przeczytanie wszystkich 25 i wybranie 3, z nosicielami których chcieliby/chciałyby siedzieć w tym zatłoczonym pociągu. Jeśli mają jakieś pytania, mogą je zadać – może to wywołać krytyczne refleksje na temat tego, dlaczego niektórzy/re zostali/ły wybrani/e. Zachęć ich/je, aby zachowali/ły te pytania i poruszyli/ły je w grupie oraz w końcowej dyskusji.

## 3. Praca w grupach (10-15 min.)

- Poproś uczestników/czki o podzielenie się na trzy- lub czteroosobowe grupy, w zależności od całkowitej liczby uczestników/czek warsztatu.
- Poinformuj uczestników/czki, że *„te dyskusje mogą być prowadzone tylko wewnątrz waszej małej grupy i nie trzeba się nimi dzielić na zewnątrz, chyba że wszyscy/tkie uczestnicy/czki się na to zdecydują”*.
- Poproś ich/je o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania po kolei:

*Jak wyglądało tworzenie listy i, jeśli czujesz się komfortowo, żeby odpowiedzieć na to pytanie: z kim zdecydowałeś/aś się usiąść?*

*W jaki sposób osobiste stereotypy lub uprzedzenia wpłynęły na twoje wybory?*

*Czy te wybory odzwierciedlają szersze narracje społeczne?*

## 4. Kontynuacja pracy w grupach – refleksja nad antyrasizmem (10-15 minut)

Poinformuj grupy, że **przejdziemy teraz od refleksji nad osobistymi decyzjami do tego, w jaki sposób ma to związek z antyrasizmem**. Te pytania będziemy omawiać głównie podczas podsumowania jako cała grupa.

Poproś ich/je, aby odpowiedzieli/ały na poniższe pytania:

*Jak myślisz, w jaki sposób nasze uprzedzenia kształtują nasze codzienne decyzje?*

*Co możemy zrobić, aby im przeciwdziałać?*

*W jaki sposób rozpoznawanie i konfrontowanie się z naszymi stereotypami i uprzedzeniami może być aktem antyrasizmu?*

## 5. Refleksje w dużej grupie i zakończenie (10-15 minut)

*Jak poszło to ćwiczenie?*

*Czy było łatwe? Czy było trudne? Czy jest coś, czym wasza grupa chciałaby się podzielić?*

*Jak to się ma do antyrasizmu i odwagi cywilnej?*

## 6. Zakończenie i pozostawienie miejsca

Podziękuj uczestnikom/czkom za ich ciężką pracę. **Zaznacz problemy i słabe strony**, które wynikają z ulegania stereotypom, przesądom i uprzedzeniom. **Zostaw miejsce** na wszelkie frustracje, obawy lub niepokoje. Odnies się do nich i uznaj je, a także **zachęć do rozmowy w przerwie, jeśli pojawi się coś jeszcze**.

# Powstrzymać plotki

**Cel:** podniesienie świadomości na temat szkodliwych skutków plotek, fałszywych wiadomości i stereotypów oraz wyposażenie uczestników/czek w strategię ich eliminowania.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** flipcharty i mazaki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie i wyjaśnienie (10 minut)

- Rozpocznij od wyjaśnienia celu ćwiczenia, którym jest poznanie znaczenia powstrzymywania plotek i stereotypów.
- Zapytaj uczestników/czki, co rozumieją pod pojęciem „plotka”, a co pod pojęciem „stereotyp”. Zapisz ich skojarzenia na flipcharcie, jeden termin obok drugiego.
- Zwróć uwagę na związek między plotkami rozpowszechnianymi offline a fałszywymi wiadomościami rozpowszechnianymi i znalezionymi w Internecie.
- Podkreśl negatywny wpływ plotek i stereotypów na jednostki i społeczności, prowadzący do podziałów, uprzedzeń i dyskryminacji.

### 2. Podział na grupy (25 minut)

- Podziel uczestników/czki na mniejsze, maksymalnie czteroosobowe grupy.
- Połącz uczestników/czki o podobnych doświadczeniach związanych z dyskryminacją w poszczególnych grupach, aby stworzyć bezpieczniejsze przestrzenie do dyskusji grupowych, ponieważ tematy są bardzo wrażliwe.
- Przeznacz 30 minut dla każdej mniejszej grupy na omówienie plotek i stereotypów. W szczególności poproś je o wybranie jednej plotki lub stereotypu i zaprojektowanie flipcharta odpowiadającego na następujące pytania:

1) Jaki stereotyp/plotkę chcesz obalić? (bez szczegółowego jego/jej opisywania, po prostu poproś uczestników/czki o zapisanie jednego lub dwóch słów naprowadzających).

2) Jak myślisz, skąd wziął się stereotyp/plotka?

3) Co mógłbyś/mogłabyś powiedzieć, aby obalić tę plotkę lub stereotyp?

4) Jak myślisz, gdzie możesz znaleźć wsparcie, aby obalić tę plotkę lub stereotyp?

- Sprawdzaj grupy w regularnych odstępach czasu, aby zobaczyć, jak wszyscy/tkie sobie radzą. Należy również pamiętać, żeby uczestnicy/czki nie zapisywali/ły plotek lub stereotypów wprost na flipcharcie, aby zapobiec ich powielaniu i egzekwowaniu.



### 3. Wymiana myśli w dużej grupie (25 minut)

- Połącz mniejsze grupy w jedną dużą.
- Poproś wszystkie grupy, aby zaprezentowały swoje flipcharty i opowiedziały innym, nad czym pracowały.
- Poproś uczestników/czki, aby podzielili/ły się przykładami, w jaki sposób udało im się obalić plotkę lub stereotyp, nie wspominając o konkretnym przykładzie więcej niż raz.
- Podczas dyskusji przypomnij uczestnikom/czkom o celach tej metody:
- Zrozumienie znaczenia obalania fałszywych wiadomości i stereotypów.
- Znalezienie realistycznych sposobów ich obalania w codziennych sytuacjach.
- Zidentyfikowanie sieci wsparcia w celu obalania fałszywych wiadomości i stereotypów (wsparcia emocjonalnego, psychologicznego, przyjacielskiego, edukacyjnego).
- Uzyskanie wglądu w to, jak powstają fałszywe wiadomości i stereotypy, w tym podstawowe problemy i przyczyny ich powstawania.

### 4. Refleksje końcowe

- Zakończ ćwiczenie refleksją nad zdobytymi spostrzeżeniami i omówionymi strategiami powstrzymywania fałszywych wiadomości, plotek i stereotypów.
- Zachęć uczestników/czki do zastosowania tego, czego się nauczyli/ły w codziennym życiu oraz do aktywnego kwestionowania i obalania fałszywych wiadomości i stereotypów.

#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Zachowaj uważność, przydzielając osoby do grupy, aby uniknąć bolesnych przeżyć dla osób doświadczających rasizmu i innych rodzajów dyskryminacji. Upewnij się również, że uczestnicy/czki nie wspominają o konkretnym przykładzie stereotypu/plotki więcej niż raz i robią to z wyczuciem, nie zapisując go/jej, aby uniknąć niepotrzebnego wzmocnienia uprzedzeń społecznych.



# Prezentacja: rejestrowanie incydentów dyskryminacyjnych

**Cel:** uczestnicy/czki znają lokalne ścieżki zgłaszania i rejestracji incydentów oraz wiedzą, dlaczego ważne jest zgłaszanie przypadków dyskryminacji, mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści oraz jak to robić.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** Prezentacja PowerPoint (do przygotowania z wyprzedzeniem)

## Metoda

Prezentacja lokalnych i/lub krajowych rejestrów gromadzących informacje na temat incydentów dyskryminacyjnych. Rejestry te są oddzielne i niezależne od policji.

Oprócz informacji kontaktowych dotyczących lokalnych mechanizmów zgłaszania incydentów, prezentacja może zawierać następujące informacje:

**Rejestry** rejestrują incydenty związane z formami dyskryminacji: rasizmem, antysemityzmem, antyfeminizmem, działaniami organizowanymi przez skrajną prawicę i wrogością wobec osób LGBTIQ\*, osób z niepełnosprawnościami i w kryzysie bezdomności.

Rejestry / monitory mogą być ogólne lub wyspecjalizowane w monitorowaniu określonych rodzajów incydentów (werbalnych (mowa nienawiści) lub fizycznych (napaści) lub grup dyskryminowanych lub kontekstów, w których incydenty mają miejsce (np. sport).

**Mowa nienawiści** opiera się na nieuzasadnionym założeniu, że dana osoba lub grupa osób jest lepsza od innych; podlega do aktów przemocy lub dyskryminacji, podważając w ten sposób szacunek dla grup mniejszościowych i szkodząc spójności społecznej (Zalecenie nr 15 dotyczące polityki ogólnej Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI)).

Decyzja ramowa Rady z 2008 r. (Decyzja Ramowa Rady 2008/913/WSiSW) wymaga kryminalizacji pewnych form mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści.

Ograniczenie działalności przestępczej związanej z nienawiścią i uprzedzeniami jest utrudnione przez brak zgłaszania i rejestrowania incydentów związanych z nienawiścią – co tworzy martwe punkty, zwłaszcza na obszarach wiejskich w Europie Zachodniej oraz zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich w Europie Wschodniej.

**Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych do lokalnych rejestrów, które gromadzą dane i kierowanie ludzi do odpowiednich mechanizmów wsparcia jest użytecznym i rozsądnym podejściem z kilku powodów:**

#### **1. Podnoszenie świadomości i widoczności:**

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych pomaga podnieść świadomość na temat występowania i charakteru dyskryminacji w danej społeczności lub społeczeństwie. Poprzez przesyłanie raportów do lokalnych rejestrów, poszczególne osoby przyczyniają się do zbiorowego zrozumienia problemu i pomagają rzucić światło na jego skalę. Ta zwiększona widoczność może prowadzić do większego zauważenia oraz uznania praktyk dyskryminacyjnych i potrzeby podjęcia działań.

#### **2. Gromadzenie i analiza danych:**

Lokalne rejestry odgrywają kluczową rolę w gromadzeniu i analizowaniu danych związanych z incydentami dyskryminacyjnymi. Gromadzenie dokładnych i kompleksowych danych pozwala decydentom, organizacjom i władzom na identyfikację mechanizmów, trendów i obszarów budzących obawy. Takie podejście oparte na analizie danych umożliwia podejmowanie decyzji wynikających z konkretnych dowodów, formułowanie ukierunkowanych interwencji i monitorowanie postępów w zwalczaniu dyskryminacji.

#### **3. Polityka informacyjna i prawodawstwo:**

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych zapewnia cenne informacje dla decydentów i ustawodawców. Dane zebrane z lokalnych rejestrów mogą dostarczać informacji na potrzeby rozwoju lub rewizji polityk, przepisów i regulacji mających na celu skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji. Poprzez zrozumienie rodzajów dyskryminacji oraz społeczności lub grup najbardziej nią dotkniętych, decydenci mogą dostosować swoje wysiłki w celu promowania równości, sprawiedliwości oraz inkluzywności.

#### **4. Wsparcie i pomoc:**

Lokalne rejestry często służą jako brama do odpowiednich mechanizmów wsparcia. Kiedy osoby zgłaszają incydenty dyskryminacyjne, mogą zostać połączone z zasobami, usługami i organizacjami, które mogą udzielić wskazówek, doradztwa, pomocy prawnej lub innych form wsparcia. Zapewnia to, że osoby dotknięte dyskryminacją mają dostęp do pomocy, której potrzebują, aby rozwiązać swoje problemy i dochodzić zadośćuczynienia.



## 5. Wzmocnienie i walidacja:

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych może wzmocnić pozycję osób, które doświadczyły dyskryminacji, zapewniając platformę do dzielenia się swoimi historiami i wysłuchania ich głosu. Potwierdza to ich doświadczenia i uznaje wpływ dyskryminacji na ich życie. Taka walidacja może pomóc jednostkom poczuć się wspieranymi, zachęcanymi i upoważnionymi do podejmowania działań przeciwko dyskryminacji i popierać zmianę.

## 6. Odpowiedzialność i zapobieganie:

Zgłaszając przypadki dyskryminacji, jednostki przyczyniają się do pociągnięcia sprawców do odpowiedzialności za ich działania. Lokalne rejestry mogą być wykorzystywane jako mechanizmy śledzenia i monitorowania incydentów, umożliwiając władzom podjęcie odpowiednich działań w razie potrzeby. Odpowiedzialność ta służy jako środek zapobiegawczy, zniechęcając do przyszłych przypadków dyskryminacji i promując bardziej włączające i pełne szacunku społeczeństwo.

**Ogólnie rzecz biorąc, zgłaszanie przypadków dyskryminacji do lokalnych rejestrów, które gromadzą dane i kierują ludzi do odpowiednich mechanizmów wsparcia, jest ważnym podejściem do zwalczania dyskryminacji.** Pomaga budować świadomość, informuje organy polityczne i ustawodawcze, łączy osoby ze wsparciem, wzmocnia pozycję osób dotkniętych dyskryminacją, zapewnia odpowiedzialność i działa na rzecz zapobiegania dyskryminacji w przyszłości.

# Toster, mikser i pralka

**Cel:** zaangażowanie uczestników/czek, wywołanie śmiechu oraz promowanie szybkiego myślenia i koordynacji.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Niech wszyscy/tkie uczestnicy/czki staną w kręgu, twarzami do siebie.
- Jako facylitator/ka stań pośrodku i przedstaw trzy urządzenia: toster, mikser i pralkę. Zadeмонstruj działania i dźwięki związane z każdym urządzeniem, aby upewnić się, że wszyscy/tkie je rozpoznają.

### 2. Wskazywanie i podpowiadanie

- Osoba w środku (na razie ty) wskazuje na dowolną osobę w kręgu, mówiąc, które z urządzeń (toster, mikser lub pralka) będzie odgrywane. Wskazana osoba staje się wybranym urządzeniem, a osoby stojące po jej lewej i prawej stronie stają się częściami tego urządzenia.
- Rozpocznij od kilku rund z jednym urządzeniem, następnie wprowadź drugie urządzenie, a gdy wszyscy/tkie dobrze zrozumieją pierwsze dwa urządzenia, zaprezentuj trzecie.

### 3. Działania i dźwięki

- W zależności od wybranego urządzenia, uczestnicy/czki wykonujący/e czynności muszą szybko zareagować:
- Toster: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby wyciągają ręce wokół niej, aby naśladować toster. Osoba w środku klęka i podskakuje, mówiąc „Ding!”.
- Mikser: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby podnoszą po jednym ramieniu nad głowę osoby znajdującej się pośrodku, naśladując mikser. Osoba w środku obraca się, mówiąc „brrrr”.
- Pralka: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby tworzą okrąg przed osobą znajdującą się pośrodku, udając piorącą maszynę. Osoba w środku kręci głową i wydaje chłupoczące dźwięki.

#### 4. Popęłnianie błędów i zamiana ról

Jeśli wybrana osoba lub towarzyszący/e jej uczestnicy/czki reagują zbyt wolno lub wykonują niewłaściwe czynności, zamieniają się miejscami z osobą w środku. Wówczas to jej/jego kolej na podpowiadanie i wskazywanie na innych.

#### 5. Kontynuacja i zakończenie

- Kontynuuj ćwiczenie, pozwalając różnym uczestnikom/czkom na zajęcie miejsca pośrodku i wybieranie urządzenia do naśladowania przez innych.
- Zakończ ćwiczenie po upływie odpowiedniego czasu lub gdy wszyscy/tkie mieli/miały okazję uczestniczyć i cieszyć się tą aktywnością.

# Style odwagi cywilnej

**Cel:** zrozumienie i zbadanie różnych podejść do odwagi cywilnej w obliczu dyskryminacji. Uczestnicy/czki zyskają głębsze zrozumienie własnych reakcji i nauczą się doceniać różnorodne podejścia stosowane przez innych.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** scenariusze dotyczące odwagi cywilnej

## Metoda

### 1. Przygotowanie przestrzeni

Upewnij się, że pomieszczenie jest wystarczająco duże, aby uczestnicy/czki mogli/ły wygodnie się poruszać. Poproś uczestników/czki, aby stanęli/ły na środku pomieszczenia.

### 2. Wyjaśnienie

- Przed rozpoczęciem ćwiczenia wyjaśnij następujące zasady:

Ćwiczenie ma na celu określenie, w jaki sposób poszczególne osoby podchodzą do konfliktów w warunkach dyskryminacji. Jeśli w którymkolwiek momencie uczestnicy/czki poczują się niekomfortowo, zachęca się ich/je do zgłoszenia swoich obaw lub opuszczenia pokoju.

- Przedstaw uczestnikom/czkom cztery rogi pokoju związane z każdą reakcją, którą mogą wybrać:

- a. Nawiązanie kontaktu z ofiarą
- b. Rozpoczęcie dyskusji z daną osobą
- c. Rozpoczęcie sporu
- d. Robienie czegoś innego

### 3. Przedstawianie scenariuszy

- Przedstaw serię scenariuszy, jeden po drugim, i zapytaj uczestników/czki, jak podeszliby/łyby do każdego konfliktu. Przykładowe scenariusze:

Słyszysz pijanego mężczyznę używającego rasistowskich obelg w metrze. Jak zareagujesz?

Pijany mężczyzna wykrzykuje obelgi pod adresem kobiety noszącej hidżab w metrze. Jak reagujesz?

Twój rodzic ocenia jedną z Twoich wartości i sposobów działania. Jak podejdziesz do tego konfliktu?

Twoja przyjaciółka konsekwentnie używa słowa „opóźniony”, gdy wyraża swoją niechęć do czegoś. Jak podejdziesz do tego konfliktu?

Twój/twoja kolega/żanka właśnie wypowiedział/a homofobiczną uwagę na korytarzu. Jak podejdziesz do tego konfliktu?



#### 4. Dyskusja i refleksja

- Po każdym scenariuszu pozwól uczestnikom/czkom przejść do rogu, który reprezentuje wybrane przez nich/nie podejście.
- Następnie, poproś poszczególnych/e uczestników/czki, aby podzielili/ły się swoimi punktami widzenia i wyjaśnili/ły, dlaczego wybrali/ły dany róg. Podkreśl, że nawiązanie kontaktu z ofiarą jest zawsze najlepszą i najbezpieczniejszą opcją, jeśli ofiara jest częścią scenariusza. Zachęć uczestników/czki do powstrzymania się od skupiania wyłącznie na sprawcy, gdy ofiara potrzebuje wsparcia.
- Jeśli uczestnicy/czki stoją w rogu „Robienie czegoś innego”, poproś ich/je o wyjaśnienie swojego podejścia innym osobom w sali.

#### 5. Podsumowanie

- Zakończ ćwiczenie, podkreślając, że każdy ma różne podejście do radzenia sobie z dyskryminacją w różnych kontekstach.
- Wyjaśnij, że reakcje mogą różnić się skutecznością w zależności od sytuacji i że ocena ryzyka oraz względy władzy i przywilejów często wpływają na decyzje poszczególnych osób.
- Zachęć uczestników/czki do praktykowania odwagi cywilnej w zależności od ich stylu i okoliczności oraz do okazywania wsparcia osobom doświadczającym dyskryminacji.
- Podkreśl, że należy unikać oceniania podejścia innych osób, a zamiast tego skupić się na opracowywaniu strategii łagodzenia skutków dyskryminacji i podnoszenia na duchu osób pokrzywdzonych.



#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Używaj tylko scenariuszy, z którymi żaden/na z uczestników/czek nie miał/a do czynienia, aby zapobiec wyzwalaniu niepożądanych emocji i doświadczeń.

# Cyfrowa odwaga cywilna

**Cel:** zachęcenie uczestników/czek do zrobienia pierwszego kroku przeciwko rasizmowi i dyskryminacji w ramach ich sieci kontaktów.

**Czas trwania:** 80 minut

**Materiały:** telefony lub laptopy

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Zaczynij od wyjaśnienia celu tej metody: podjęcie działań przeciwko rasizmowi i dyskryminacji za pośrednictwem mediów społecznościowych.
- Podkreśl znaczenie zajmowania się rzeczywistymi problemami w mediach społecznościowych i docierania do grupy docelowej w celu zapewnienia wsparcia i solidarności.
- Określ platformy mediów społecznościowych, które zostaną wykorzystane, takie jak Instagram, Facebook itp.

### 2. Tworzenie skutecznego postu

- Przedstaw wytyczne dotyczące tworzenia skutecznego postu:
- Wyjaśnij kontekst w nagłówku, dostarczając niezbędnych informacji ogólnych.
- Dołącz obraz lub grafikę, która uzupełnia post i służy jako wezwanie do działania.
- Zadań dające do myślenia pytanie, aby zaangażować odbiorców/czynie i zachęcić ich/je do dyskusji.
- Zrozum docelowych/e odbiorców/czynie i użyj odpowiednich hashtagów, aby zwiększyć zasięg postu.
- Wykorzystaj emotikony, aby post był bardziej osobisty i aby wzmocnić jego wpływ emocjonalny.
- Rozważ użycie narzędzi do projektowania, takich jak Canva lub innych aplikacji, aby tworzyć atrakcyjne wizualnie i kreatywne posty.

### 3. Praca indywidualna

- Pozwól uczestnikom/czkom tworzyć własne posty za pomocą telefonów lub laptopów.
- Mogą pracować w parach, jeśli niektórzy/re uczestnicy/czki nie czują się komfortowo w korzystaniu z mediów społecznościowych, nie mają konta lub nie mają dostępnego telefonu.
- Wyświetl powyższe wytyczne w widocznym miejscu w pomieszczeniu.

#### 4. Dyskusja i publikacja

- Zachęć uczestników/czki, aby pokazali/ły swoje posty innym, gdy wszyscy/tkie wrócą do kręgu.
- Zapytaj uczestników/czki o ich przemyślenia, doświadczenia i pomysły na skuteczne posty.
- Na koniec daj wszystkim chwilę na opublikowanie stworzonych przez siebie treści w mediach społecznościowych.

#### 5. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas tej metody, podkreślając siłę mediów społecznościowych w kształtowaniu perspektyw społecznych.
- Zachęcaj uczestników/czki do podejmowania działań i wprowadzania zmian poprzez swoje posty w mediach społecznościowych, bez względu na to, jak mały może się to wydawać krok.
- Przypomnij uczestnikom/czkom, że zmiana leży w każdym kroku i że zarówno online, jak i offline mogą przyczynić się do stworzenia bardziej włączającego i antydyskryminacyjnego społeczeństwa.

# Informacje zwrotne

**Cel:** stworzenie przestrzeni dla uczestników/czek do refleksji nad swoimi doświadczeniami, dzielenia się spostrzeżeniami i przekazywania informacji zwrotnych na temat treści i struktury warsztatu.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Rozpocznij od wyjaśnienia celu sesji informacji zwrotnych: zebrania przemyśleń, refleksji i opinii uczestników/czek na temat dotychczasowego przebiegu warsztatu.

### 2. Pytania do refleksji

- Zadaj uczestnikom/czkom zestaw pytań do refleksji, zachęcając ich/je do zastanowienia się nad swoimi doświadczeniami podczas warsztatu, np:
- Jakie były najbardziej znaczące momenty, które dziś przeżyłeś/aś lub spostrzeżenia, które dziś zdobyłeś/aś?
- Czy były jakieś tematy lub działania, które były szczególnie angażujące lub prowokujące do myślenia?
- Czy czułeś/aś się odpowiednio wspierany/a podczas warsztatu?

### 3. Zbieranie informacji zwrotnych

- Zapewnij każdemu/ej uczestnikowi/czce możliwości podzielenia się swoimi kluczowymi przemyśleniami.
- Jako facylitator/ka aktywnie słuchaj informacji zwrotnych, zwracając uwagę na wspólne tematy, sugestie i obawy zgłaszane przez uczestników/czki.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich cenny wkład, podkreślając znaczenie ich opinii w kształtowaniu warsztatu.

### 4. Kolejne kroki

- Poinformuj uczestników/czki, że ich opinie zostaną dokładnie przeanalizowane na potrzeby kolejnego dnia warsztatu i przyczynią się do ulepszeń w przyszłości.
- Przedstaw krótki zarys agendy na ostatni dzień warsztatu.

**DZIEŃ**  
**04.**

**Lokalne  
działania na  
rzecz kwestii  
globalnych**



# Przybycie

**Cel:** dać uczestnikom/czkom czas na przybycie i zapewnić im orientację w zakresie wizytacji lokalnej.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** flipchart przedstawiający istotne informacje

## Metoda

### 1. Powitanie i przybycie

- Rozpocznij ostatni dzień warsztatu od ciepłego powitania i krótkiego wprowadzenia.
- Zrób rundkę, pytając, jak się wszystkim spało i czy coś związanego z wczorajszą sesją pojawiło się od czasu pożegnania.
- Upewnij się, że uczestnicy/czki mają wszystkie niezbędne informacje na temat harmonogramu dnia, w tym miejsca docelowe wizyt, szacowany czas powrotu i wszelkie wytyczne dotyczące bezpieczeństwa.

### 2. Przygotowanie wizytacji lokalnej

- Krótko wyjaśnij cel wizytacji lokalnej, podkreślając, że jest to okazja do obserwowania i uczenia się od lokalnych struktur i organizacji aktywnie działających na rzecz włączenia i przeciwdziałania rasizmowi.
- Zachęć uczestników/czki, aby podeszli/ły do wizytacji z otwartym umysłem, ciekawością i chęcią nawiązania kontaktów ze społecznościami oraz osobami, z którymi się spotkają.

### 3. Wyjazd i transport

- Zorganizuj transport do miejsc docelowych wizyty z wyprzedzeniem, zapewniając wszystkim uczestnikom/czkom wygodną i bezpieczną podróż.
- W razie potrzeby zapewnij uczestnikom/czkom przegląd trasy i przystanków po drodze, aby pogłębić ich zrozumienie lokalnego kontekstu i znaczenia odwiedzanych miejsc.

# Wizytacja lokalna

**Cel:** zapewnienie uczestnikom/czkom niezapomnianego doświadczenia, które wzmocni ich zaangażowanie w działania antyrasistowskie. Umożliwienie im bezpośredniego zobaczenia wysiłków lokalnych struktur i organizacji, inspirując ich/je do stania się inspiratorami/kami zmian w ich własnych społecznościach.

**Czas trwania:** cały dzień

**Materiały:** telefony

## Metoda

### 1. Wskazówki mające na celu wsparcie w procesie planowania

- Możesz wybrać lokalną strukturę lub organizację działającą na rzecz włączania i antyrasizmu, którą odwiedzisz z grupą.
- Organizuj wycieczki z przewodnikiem, prezentacje lub interaktywne sesje prowadzone przez kompetentnych przedstawicieli/ki każdej odwiedzanej organizacji.
- Zachęcaj uczestników/czki do aktywnego angażowania się w dyskusje, zadawania pytań i refleksji nad prezentowaną działalnością organizacji.
- Zapewnij uczestnikom/czkom wystarczającą ilość czasu na zwiedzanie miejsca, interakcję z personelem lub beneficjentami/kami oraz obserwowanie praktycznego wdrażania inicjatyw antyrasistowskich.

### 2. Refleksja i dyskusja

- Po każdej wizycie zbierz uczestników/czki w celu wymienienia się refleksjami i dyskusji.
- Zapewnij uczestnikom/czkom możliwość podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i odczuciami dotyczącymi pracy, której byli/ły świadkami i jej wpływu na społeczność.
- Zachęć uczestników/czki do omówienia potencjalnych zastosowań tych doświadczeń w ich własnym życiu i społecznościach wspierając dialog i dzielenie się pomysłami w grupie.

### 3. Zakończenie i powrót

- Zakończ każdą wizytację lokalną, wyrażając wdzięczność odwiedzanym organizacjom i ich przedstawicielom/kom za podzielenie się cenną pracą i spostrzeżeniami.
- Zrób krótkie podsumowanie kluczowych wniosków z wizyty i podkreśl znaczenie tych doświadczeń w szerszym kontekście działań na rzecz integracji i przeciwdziałania rasizmowi.
- Zorganizuj transport na drogę powrotną, zapewniając uczestnikom/czkom bezpieczeństwo i komfort.
- Jeśli to możliwe, zorganizuj ostatnią sesję wymiany myśli i dyskusji, aby zakończyć tę część warsztatu.



# Końcowa sesja informacji zwrotnych

**Cel:** stworzenie przestrzeni dla uczestników/czek do refleksji na temat czterech dni szkolenia, zebranie istotnych informacji zwrotnych w celu dostosowania i zmian w strukturze i treści warsztatu.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** taśma krepowa, kartki z symbolami

## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Przygotuj pomieszczenie, dzieląc podłogę na cztery kwadraty za pomocą dwóch pasek taśmy krepowej.
- Narysuj inny symbol na każdej kartce, aby przedstawić tematy informacji zwrotnych:
- Żarówka może symbolizować to, czego uczestnicy/czki się nauczyli/ły lub momenty, które świecą najjaśniej.
- Smutna minka może symbolizować coś, co uczestnikom/czkom nie podobało się w szkoleniu, wskazując obszary wymagające poprawy.
- Walizka symbolizuje wiedzę lub doświadczenia, które uczestnicy/czki uznają za cenne i zabiorą ze sobą.
- Trzy kropki „...” symbolizują odpowiedź „coś jeszcze chciałbym powiedzieć”, aby uczestnicy/czki mogli/ły przekazać dodatkowe informacje zwrotne.
- Umieść kartki z symbolami w odpowiednim kwadracie.

### 2. Wprowadzenie

- Zbierz wszystkich/kie uczestników/czki i poinformuj ich/je, że rozpoczynasz ostatnią część szkolenia, która obejmuje udzielanie informacji zwrotnych.
- Poproś uczestników/czki, aby wstali/ły i wyjaśnij, że będziecie wspólnie poruszać się po podzielonych taśmą krepową kwadratach, aby zebrać informacje zwrotne na każdy temat.

## Zbieranie informacji zwrotnych

- Rozpocznij od pierwszego kwadratu i stań z grupą w tym kwadracie.
- Wyjaśnij symbol i odpowiadający mu temat informacji zwrotnej, np. symbol żarówki oznaczający momenty uczenia się.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi przemyśleniami, doświadczeniami i momentami, które uznali/ły za najbardziej pouczające podczas szkolenia.
- Aktywnie słuchaj ich opinii, pozwalając uczestnikom/czkom na wyrażanie siebie bez przerywania.
- Przejdź przez wszystkie cztery kwadraty: po zebraniu informacji zwrotnej dla pierwszego kwadratu przejdź do następnego kwadratu i powtórz proces na potrzeby tematu informacji zwrotnej związanego z tym kwadratem.
- Kontynuuj ten proces, aż informacje zwrotne zostaną zebrane dla wszystkich czterech kwadratów, obejmując wszystkie tematy informacji zwrotnych.

## Zaangażowanie uczestników/czek

- W trakcie całego procesu zbierania informacji zwrotnych aktywnie angażuj się z uczestnikami/czkami, tworząc bezpieczną i nieoceniającą atmosferę, w której uczestnicy/czki mogą wyrażać swoje opinie i doświadczenia.

## Informacja zwrotna facylitatora/ki

- Po zebraniu informacji zwrotnych od uczestników/czek, przekaz grupie własną informację zwrotną, doceniając ich zaangażowanie, spostrzeżenia i wkład.
- Wyraź wdzięczność uczestnikom/czkom za poświęcony czas, otwartość i zaangażowanie w szkolenie w zakresie przeciwdziałania rasizmowi.

## Podsumowanie

- Zakończ sesję informacji zwrotnych, podsumowując główne omówione punkty i otrzymane informacje zwrotne na każdy temat.
- Podkreśl wartość informacji zwrotnych od uczestników/czek i wyraż swoje zobowiązanie do uwzględnienia ich sugestii w przyszłych szkoleniach oraz inicjatywach.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za udział w tych czterech dniach szkolenia i poinformuj ich/je, w jaki sposób mogą się z Tobą skontaktować w sprawie przyszłych inicjatyw.

# ZAŁĄCZNIKI



**Załącznik A: Arkusz zadań – Worek przeznaczenia**

**Załącznik B: Dyskryminacja – indywidualna,  
instytucjonalna, strukturalna**

Pojęcia i definicje do wycięcia

**Załącznik C: Refleksje kolejowe – podróż po  
antyrasizmie i odwadze cywilnej**



## Anti-Racism & Civic Courage Training

# Arkusz zadań – worek przeznaczenia

Wyobraź sobie, że budzisz się jutro rano i cecha pokazana na karcie staje się częścią Twojej tożsamości. Wszystko inne pozostaje bez zmian.

Wyobraź sobie, jak mogłoby teraz wyglądać Twoje życie i jak mogłoby się potoczyć. Pomyśl o tym, co musiałbyś/łabyś zmienić i jak inni/inne zareagowałiby/łyby na tę zmianę.

Postaraj się jak najpełniej i szczerze odpowiedzieć na następujące pytanie: jak zmieniłoby się Twoje życie z nową tożsamością? Wymień co najmniej pięć zmian.

### Czy i jak zmieniłoby się Twoje nastawienie lub zachowanie?

**Spróbuj przewidzieć, jak inni/inne zareagują na Twoją nową tożsamość. Rozważ w szczególności reakcje rodziny, przyjaciół/ek, współpracowników/czek i reszty społeczeństwa.**

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

**Czy jest coś, co Ty, jako nowa osoba, mógłbyś/mogłabyś zaoferować społeczeństwu – coś, czego nie byłeś/łaś w stanie zaoferować wcześniej?**

**Czy oczekujesz/potrzebujesz czegoś od innych – czegoś, czego wcześniej nie potrzebowałeś/łaś?**

**Czy życie w wybranym miejscu będzie dla Ciebie łatwiejsze czy trudniejsze w porównaniu do sytuacji, której doświadczyłeś/łaś wcześniej?**

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

# Dyskryminacja – indywidualna, instytucjonalna, strukturalna.

## Zestaw A (pojęcia)

**Rasizm**

**Dyskryminacja  
strukturalna**

**Dyskryminacja  
indywidualna**

**Rasizm  
klasyczny**

**Dyskryminacja  
instytucjonalna**

**Neorasizm  
(rasizm  
kulturowy)**

## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Zestaw B (definicje)

#### Rasizm

\_\_\_\_\_ opisuje niesprawiedliwe traktowanie, którego doświadczają osoby w osobistych interakcjach z innymi, ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe, które często wynika z osobistych uprzedzeń, przesądów lub stereotypów. ✂

#### Dyskryminacja strukturalna

\_\_\_\_\_ opisuje wszechobecne i głęboko zakorzenione wzorce i praktyki dyskryminacyjne, które istnieją w różnych systemach społecznych, gospodarczych i politycznych, i prowadzą do nierównych możliwości dla różnych grup. ✂

#### Dyskryminacja indywidualna

\_\_\_\_\_ to sytuacja, w której ludzie są traktowani inaczej, oceniani lub wykluczani jako odrębne, zunifikowane grupy na podstawie cech fizycznych lub kulturowych, takich jak kolor skóry, pochodzenie, język lub religia. Cechy te mogą być rzeczywiste lub wymaginowane. ✂

#### Rasizm klasyczny

\_\_\_\_\_ twierdzi, że nierówność między grupami ludzi opiera się na rzekomych różnicach biologicznych. ✂

#### Dyskryminacja instytucjonalna

\_\_\_\_\_ opisuje dyskryminujące praktyki, zasady lub procedury stosowane w organizacjach lub instytucjach, które skutkują zróżnicowanym traktowaniem, niekorzystnymi warunkami lub barierami dla osób lub grup ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe. ✂

#### Neorasizm (rasizm kulturowy)

W \_\_\_\_\_ nierówność i niższość między grupami ludzi próbuje się uzasadnić rzekomymi różnicami między „kulturami”.





## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Refleksje kolejowe – podróż po antyrasizmie i odwadze cywilnej

*Adaptacja EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)*

„Wyobraź sobie, że masz zamiar wyruszyć w malowniczą podróż pociągiem i masz przedział z trzema pustymi miejscami. Wybierz trzy osoby, z którymi najchętniej udałabyś się w tę podróż. Następnie zastanów się nad swoimi wyborami w grupie, zastanawiając się, jakie czynniki wpłynęły na Twoją decyzję”.

#### **Uwaga dla uczestników/czek:**

Podejdź do tego ćwiczenia z otwartością i chęcią do zbadania własnych uprzedzeń. Chodzi o zbadanie postrzegania i zaangażowanie się w koncepcję antyrasizmu w osobisty i praktyczny sposób. Szczerłość i szacunek dla wszystkich narracji są najważniejsze. Pamiętaj, aby dzielić się swoją perspektywą i nie wypowiadać się w imieniu innych.

1. Kobieta w chuście na głowie, nucąca kołysankę dla dwójki bawiących się maluchów.
2. Osoba w mundurze wojskowym, spoglądająca w zamyśleniu przez okno.
3. Tętniąca życiem nastolatka z różowymi włosami i kolczykami na twarzy, szkicująca w dużym notatniku.
4. Elegancko ubrany biznesmen chichoczący z podcastu.
5. Wschodnioazjatycki mężczyzna pochłonięty książką o sztucznej inteligencji.
6. Młody czarny mężczyzna piszący poezję, z notatnikiem wypełnionym wierszami i bazgrołami.
7. Kobieta w ciąży czytająca wysłużony egzemplarz książki pt. „Czego się spodziewać, gdy się spodziewasz”.
8. Starsza para dzieląca iPada, pochłonięta grą w szachy.
9. Artysta/ka w koszulce z napisem "Latinx", niosący/a portfolio pełne szkiców kolorowych murali i graffiti.
10. Nastolatek/ka z plaketką akcji klimatycznej, czytający/a książkę o nauce o środowisku.



## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Refleksje kolejowe – podróż po antyrasizmie i odwadze cywilnej

11. Południowoazjatycka kobieta w średnim wieku delektująca się domowym posiłkiem, uśmiechająca się do ciekawskich gapiów.
12. Klaun po pracy w swobodnym stroju, ale wciąż z farbą na twarzy, patrzący na scenariusz komedii.
13. Muskularny osobnik z tatuażami, cicho medytujący z różańcem w ręku.
14. Androgyniczna osoba w koszulce LGBTQ+, zaczytana w książce o gender studies.
15. Ktoś o punkrockowej estetyce, przeglądający zin o kulturze DIY.
16. Mężczyzna modlący się w ciszy z zestawem paciorków modlitewnych.
17. Osoba z bielactwem nabytym (choroba autoimmunologiczna, która powoduje utratę pigmentu lub koloru skóry) szkicująca w swoim szkicowniku projekty dla linii modowej.
18. Drag queen w kolorowym stroju, przeglądająca notatki do nadchodzącego występu.
19. Rdzenny amerykański aktywista zapisujący notatki do przemówienia na temat praw rdzennej ludności.
20. Osoba z zespołem Downa organizująca segregator pełen ulotek teatralnych i nut.
21. Transseksualista w widocznej ciąży czytający magazyn dla rodziców.
22. Starsza wschodnioazjatycka kobieta robiąca na drutach sweter, od czasu do czasu spoglądająca w górę, aby obserwować widoki.
23. Użytkownik/czka wózka inwalidzkiego omawiający/a adaptacyjne strategie sportowe podczas rozmowy wideo.
24. Biały mężczyzna czytający książkę zatytułowaną „Zrozumieć przywileje”.
25. Młoda kobieta w stroju treningowym, popijająca koktajl i przeglądająca blog o zdrowiu na swoim telefonie.

# Ewaluacja i zalecenia dotyczące polityki

# 1. Wprowadzenie

## Teoretyczne podstawy uprzedzeń, dyskryminacji i rasizmu

Teoretyczne podstawy uprzedzeń, dyskryminacji i rasizmu są zakorzenione w psychologii społecznej, socjologii i krytycznej teorii rasy. Uprzedzenia odnoszą się do z góry przyjętych opinii lub postaw wobec jednostek lub grup. Teorie takie jak teoria tożsamości społecznej wyjaśniają uprzedzenia jako sposób na zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez faworyzowanie własnej grupy i marginalizowanie grup zewnętrznych (Tajfel i Turner, 1979). Podobnie autorytarna teoria osobowości zakłada, że niektóre typy osobowości są bardziej podatne na uprzedzenia ze względu na sztywny, hierarchiczny światopogląd (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson i Sanford, 1950). Rasizm rozszerza uprzedzenia poprzez osadzanie tych stronniczych przekonań w strukturach społecznych i relacjach władzy, jak zbadano w krytycznej teorii rasy, mówiącej w jaki sposób rasa i rasizm przenikają się z prawem, kulturą i polityką w celu utrwalenia nierówności (Delgado & Stefancic, 2017).

Dyskryminacja, behawioralna manifestacja uprzedzeń ma miejsce, gdy osoby lub grupy są traktowane niesprawiedliwie ze względu na cechy takie jak rasa, płeć lub pochodzenie etniczne. Może to być jawne (segregacja, nierówne traktowanie) lub ukryte, subtelnie widoczne poprzez nieświadome uprzedzenia lub nierówności systemowe. Teorie takie jak dyskryminacja strukturalna podkreślają, w jaki sposób rasizm i uprzedzenia są zinstytucjonalizowane w społeczeństwie, wpływając na przepisy, politykę i praktyki, które są niekorzystne dla niektórych grup (Bonilla-Silva, 2017). Te ramy podkreślają, że rasizm to nie tylko indywidualne uprzedzenia, ale szersze zjawisko społeczne, które odzwierciedla nierównowagę sił i ogranicza możliwości grup marginalizowanych.

Uprzedzenia, dyskryminacja i rasizm mają swoje podłoże w zachowaniach grupowych i psychologii. Począwszy od wczesnego okresu życia każdy człowiek nawiązuje relacje z innymi ludźmi. Ludzie połączeni relacjami opartymi na podobnym pochodzeniu, zainteresowaniach lub celach tworzą grupy. W oparciu o „znajomość, przywiązanie i preferencje” stajemy się członkami grupy i identyfikujemy się z podobieństwami między jej członkami. Procesy te tworzą mniej lub bardziej silną tożsamość grupową (Allport, 1954, cytowany przez Brewer, 1999). Więzy między członkami grupy można również wzmocnić, rozwijając postawy wobec innych grup i podkreślając różnice w stosunku do nich (ibid.).

Te postawy i uproszczenia stanowią uprzedzenia jako podsumowanie oceny członków „grupy zewnętrznej”. Stosowane jako mechanizm wzmacniania grupy, druga grupa i jej członkowie są postrzegani jako gorsi od własnej; stanowiąc tym samym formę rasizmu, definiowanego jako przekonanie, że różne pochodzenie etniczne jest powiązane z odrębnymi cechami lub umiejętnościami, zwłaszcza w celu odróżnienia ich jako gorszych lub lepszych od siebie.

## Szkolenie antydyskryminacyjne w teorii i praktyce

Teoretycznie szkolenie antydyskryminacyjne ma na celu edukację osób i organizacji w zakresie rozpoznawania, rozumienia i przeciwdziałania uprzedzeniom, które prowadzą do zachowań dyskryminacyjnych. Szkolenie zazwyczaj obejmuje różne formy dyskryminacji, w tym te oparte na rasie, płci, wieku, orientacji seksualnej i niepełnosprawności. Teoretyczne podstawy takiego szkolenia mogą czerpać z krytycznej teorii rasy, psychologii społecznej, kompetencji kulturowych i ram prawnych. Jego celem jest uświadamianie uprzedzeń, nierówności strukturalnych i konsekwencji prawnych działań dyskryminacyjnych. Celem jest wspieranie środowiska integracyjnego, w którym szanuje się różnorodność i zapewnia równe szanse wszystkim.

W praktyce szkolenia antydyskryminacyjne różnią się pod względem skuteczności i zastosowania. Wiele organizacji wdraża warsztaty, seminaria lub moduły e-learningowe, aby zająć się konkretnymi kwestiami, takimi jak nękanie, uprzedzenia i nierówność. Interaktywne ćwiczenia, odgrywanie ról i rzeczywiste scenariusze są często wykorzystywane, aby pomóc uczestnikom zidentyfikować i złagodzić zachowania dyskryminacyjne. Jednakże, choć szkolenia mogą podnieść świadomość, ich wpływ w dużej mierze zależy od czynników takich jak jakość szkolenia, zaangażowanie organizacyjne, działania następcze i szerszy kontekst kulturowy. Bez stałego wysiłku i zmian systemowych samo szkolenie antydyskryminacyjne może mieć trudności z osiągnięciem długotrwałej zmiany zachowań.

W związku z tym działa ono najlepiej, gdy jest zintegrowane z kompleksową strategią na rzecz różnorodności, równości i integracji.

### **Rola edukacji dorosłych**

Aby wspierać inkluzywność i sprawiedliwość społeczną w zróżnicowanych środowiskach uczenia się, kluczowe jest uwzględnienie szkolenia antydyskryminacyjnego w edukacji dorosłych. Jednym z ważnych aspektów tego szkolenia jest skupienie się na podnoszeniu świadomości na temat uprzedzeń i stereotypów. Dorośli zazwyczaj mają zakorzenione uprzedzenia, których uczą się od wczesnego dzieciństwa, odzwierciedlające dyskryminujące struktury naszych społeczeństw, które mogą przejawiać się w subtelnych zachowaniach dyskryminacyjnych.

Poprzez interaktywne warsztaty, refleksyjne dyskusje i studia przypadków, osoby uczestniczące są zachęcane do rozpoznawania własnych uprzedzeń i zrozumienia, w jaki sposób wpływają one na interakcje z innymi. Zajmując się tymi nieświadomymi uprzedzeniami, dorośli stają się bardziej świadomi znaczenia tworzenia sprawiedliwych środowisk i zyskują praktyczne narzędzia do przeciwdziałania dyskryminacji zarówno w kontekście osobistym, jak i zawodowym.

Innym kluczowym aspektem jest nacisk na praktyczne zastosowanie zasad antydyskryminacyjnych. W edukacji dorosłych często uczestniczą osoby z różnych środowisk, więc szkolenie musi być dostosowane do konkretnych kontekstów zawodowych lub społecznych, takich jak miejsce pracy, grupy społeczne lub instytucje publiczne. Scenariusze odgrywania ról, ramy prawne i techniki rozwiązywania konfliktów są powszechnie stosowane w celu wyposażenia osób uczestniczących w strategię reagowania na incydenty dyskryminacyjne w rzeczywistych sytuacjach. Ponadto wspieranie zaangażowania w ciągłe uczenie się i refleksję jest niezbędne, ponieważ zwalczanie dyskryminacji wymaga ciągłego wysiłku. Sprawiając, że szkolenie antydyskryminacyjne jest istotne dla ich codziennego życia, dorośli uczący się mają większe szanse na zastosowanie tego, czego się nauczyli w znaczący sposób.

Szkolenie antydyskryminacyjne i antyrasistowskie dotyczy mechanizmów psychologicznych i socjologicznych poprzez wyjaśnianie tych mechanizmów, demonstrowanie ich skutków i ćwiczenie alternatywnych zachowań, a także podejmowanie działań w celu pomnożenia tych doświadczeń poza szkoleniem. W ramach szkolenia ACCT prowadzimy osoby uczestniczące z różnych środowisk

## **Szkolenie ACCT w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i odwagi cywilnej**

### **Wyjaśnia**

mechanizmy psychologiczne i socjologiczne stojące za dyskryminacją i działaniami antydyskryminacyjnymi

### **Demonstruje**

- że siła grupy nie wymaga zachowań wewnątrzgrupowych/wewnętrzgrupowych
- inkluzywne sposoby wzmacniania tożsamości
- wpływ uprzedzeń na naszą komunikację
- odbiór takiej komunikacji przez członków grupy uprzedzonej

### **Praktykuje**

- refleksję nad własnymi uprzedzeniami i własnymi doświadczeniami dyskryminacji
- alternatywne sposoby komunikowania się na temat różnorodności, odmienności i integracji

współtworzy i podejmuje działania przeciwko dyskryminacji i rasizmowi

**Fig. 1. Funkcje spełniane przez program nauczania ACCT.**

przez proces uczenia się, który rozpoczyna się od wyjaśnienia teorii i podstaw dyskryminacji, przechodzi do demonstracji praktyk niedyskryminacyjnych i kończy się ćwiczeniem niedyskryminacyjną komunikacją i podejmowanie działań przeciwko dyskryminacji.

## 2. Program nauczania ACCT w praktyce

### Przegląd programu nauczania

Program ACCT został starannie opracowany jako czterodniowy przewodnik szkoleniowy, zapewniający ustrukturyzowane ramy dla dogłębnej eksploracji i nauki. Każdy dzień jest starannie zaprojektowany, aby opierać się na poprzednim, umożliwiając osobom uczestniczącym zagłębienie się w krytyczne tematy, zaangażowanie się w znaczące dyskusje i opracowanie strategii tworzenia trwałych zmian.

Jedną z kluczowych zalet tego programu nauczania jest nacisk na wspieranie zróżnicowanego integracyjnego środowiska uczenia się. Został on zaprojektowany z myślą o mieszanej grupie, składającej się z osób nie-białych i białych. Ta celowa różnorodność stwarza okazję do dialogu, dzielenia się perspektywami i głębszego zrozumienia złożoności rasizmu i różnych form dyskryminacji.

DZIEŃ 01.	DZIEŃ 02.	DZIEŃ 03.	DZIEŃ 04.
<b>Stawanie się grupą. Definiowanie naszej pracy.</b>	<b>Znajdowanie podobieństw. Wykazanie się odwagą.</b>	<b>Refleksje wewnętrzne. Podejmowanie działań.</b>	<b>Lokalne działania na rzecz kwestii globalnych.</b>
Połączenie przez pocztówki Ustalanie wytycznych dotyczących warsztatów Przekraczanie granicy Odkrywanie intencji i efektu Worek przeznaczenia Reality Show Krok do przodu, krok do tyłu Dyskryminacja: indywidualna, instytucjonalna, strukturalna Gra w kości Informacja zwrotna na trzy palce.	Przybycie i uwagi wstępne Wspólne wątki Wprowadzenie: Teatr Forum Kolumbijska hipnoza Obraz świata Teatr Forum Oddech kierowany Przemyslenia oraz informacja zwrotna.	Przybycie i uwagi wstępne Wszyscy Ci, Którzy / Wszystkie Te, Które Refleksje kolejowe Powstrzymać plotki Prezentacja: rejestrowanie incydentów dyskryminacyjnych Toster, mikser i pralka Style odwagi cywilnej Cyfrowa odwaga cywilna Informacje zwrotne.	Przybycie Wizytacja lokalna Końcowa sesja informacji zwrotnych.

**Fig. 2. Przegląd programu nauczania ACCT. W pełni opisany program nauczania znajduje się w publikacji Podręcznik dla osób trenerskich.**

Przez cztery dni szkolenia uczestniczki/cy będą mieli okazję zaangażować się w działania, ćwiczenia refleksyjne i dyskusje grupowe. Tworząc bezpieczną i integracyjną przestrzeń, osoby uczestniczące mogą badać własne uprzedzenia, kwestionować stereotypy oraz rozwijać empatię oraz zrozumienie ponad podziałami społecznymi.

Program nauczania obejmuje szeroki zakres tematów, w tym zrozumienie przywilejów, rozpoznawanie uprzedzeń, badanie systemowego rasizmu, promowanie sojusznictwa i wspieranie odwagi obywatelskiej. Zachęca osoby uczestniczące do krytycznej analizy własnych przekonań i założeń, zapewniając im narzędzia do zwalczania rasizmu i dyskryminacji w życiu osobistym i zawodowym.



### 3. Dostosowanie do lokalnych kontekstów społecznych

Kontekst społeczny i potrzeby osób uczestniczących. Program nauczania został dostosowany do lokalnego kontekstu, historii, a także do zróżnicowanych grup lokalnych oraz wrażliwości oraz skłonności do kwestii dyskryminacji i rasizmu. Lokalna adaptacja i jakość ewentualnych szkoleń leży w gestii partnera projektu z każdego kraju. Poniżej przedstawiamy przegląd doświadczeń, adaptacji i problemów partnerów podczas wdrażania programu nauczania ACCT.

Oceniając te doświadczenia, w następnym rozdziale przedstawiamy zalecenia dla trenerek i trenerów, dotyczące przyszłych adaptacji programu nauczania.

#### Perspekt Initiative, Hamburg, Niemcy

Zgodnie z zaleceniami zawartymi w raporcie z oceny, grupą docelową szkolenia ACCT w Hamburgu była młodzież z Niemiec, Turcji i innych środowisk, co odzwierciedlało różnorodność społeczeństwa, kraju i regionu. Osoby uczestniczące były w wieku od 18 do 27 lat.

Zostały wybrane, aby zwiększyć kontakt między różnymi grupami i ponieważ wiele z nich to młode osoby (nie-biali), które doświadczają rasizmu w swoim codziennym życiu, a także inne młode osoby, które nie doświadczają takiego samego stopnia dyskryminacji, aby pracować nad wspólnymi tożsamościami oraz odwagą obywatelską i zrozumieniem.

Szkolenie zostało przeprowadzone przez trenerki i trenerów wybranych spośród pracowniczek i pracowników organizacji, trenerek i trenerów antyrasistowskich oraz samych osób nie-białych. Dwoje z nich wzięło udział w treningu szkoleniowym.

#### Adaptacje

Tematy zostały dostosowane do lokalnych warunków. Niektóre przykłady zostały zmienione w metodach, a harmonogram został dostosowany do praktycznych możliwości sali seminaryjnej, a także możliwości organizacji partnerskich, by odbywać wizyty w terenie.

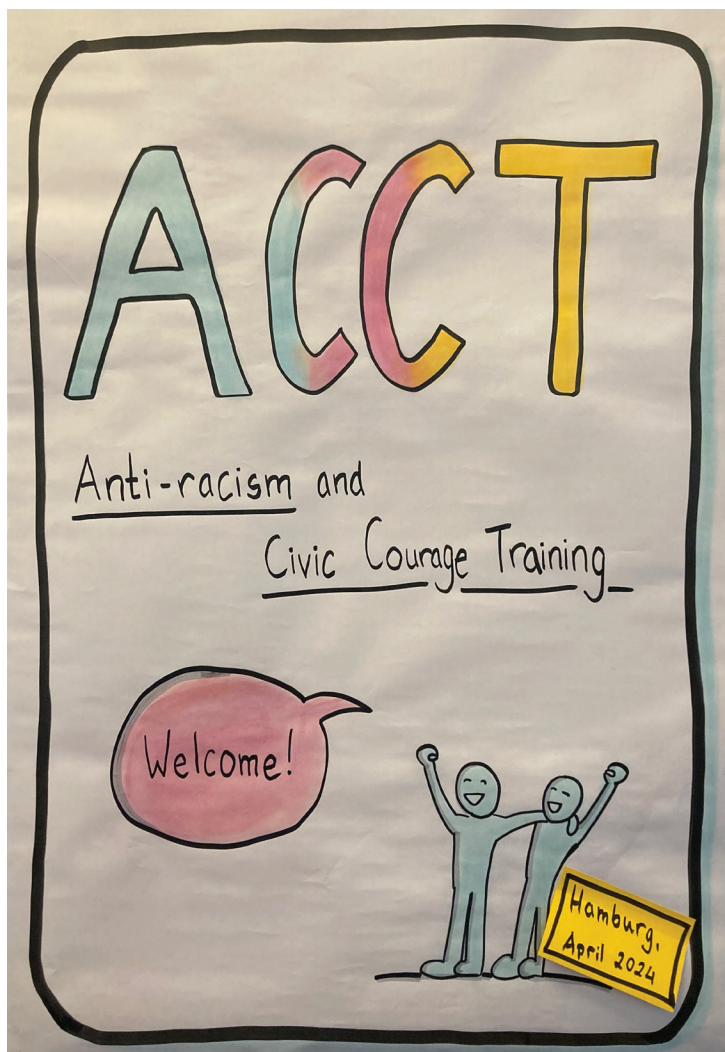


Fig. 3. Lokalne szkolenie ACCT w Hamburgu zostało przeprowadzone w kwietniu 2024 r.

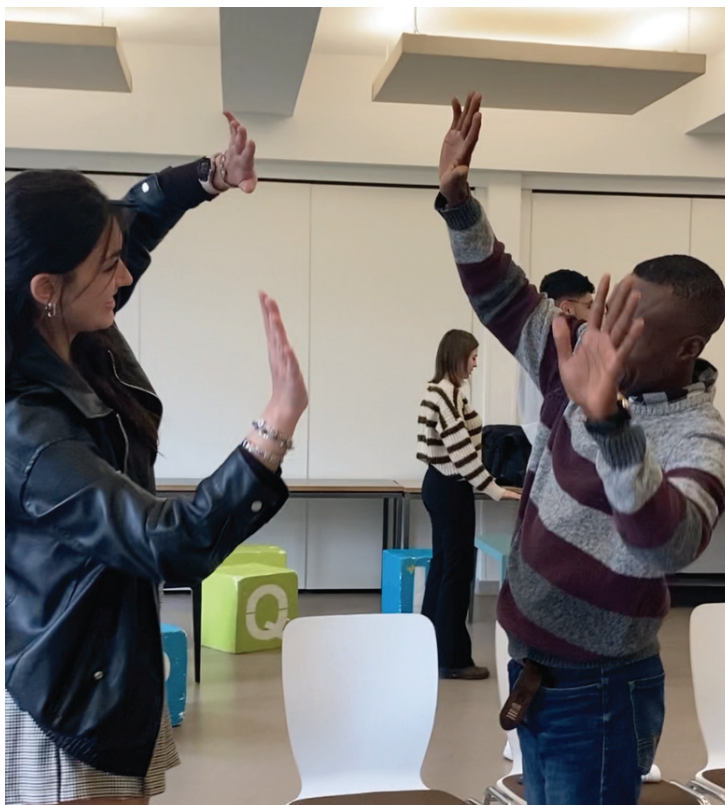


Fig. 4. Ćwiczenia interaktywne znajdują się w centrum wszystkich działań ACCT.



## Imagina, Alora, Hiszpania

Grupa docelowa szkolenia ACCT w Alora została dostosowana do lokalnych potrzeb, odbiegających od zaleceń zawartych w raporcie z oceny.

Tworzenie synergii z bieżącymi wysiłkami na rzecz zwalczania dyskryminacji w lokalnych szkołach, osób nastoletnich w wieku od 15 do 16 lat ze szkoły średniej, z „problemami edukacyjnymi” i epizodami dyskryminacji na co dzień.

Szkolenie zostało przeprowadzone przez doświadczonych osoby trenerskie, z których jedna wzięła udział w szkoleniu trenerskim ACCT.

## Adaptacje

Język pojęć i definicji został dostosowany do możliwości zrozumienia młodszej grupy docelowej. W związku z tym działania zostały wyjaśnione w łatwiejszy sposób.

Niektóre działania musiały zostać skrócone, ponieważ czas przydzielony w programie nauczania nie był wystarczający do omówienia wszystkich treści z grupą uczestników. Wyjaśnianie podstawowych pojęć było znacznie bardziej czasochłonne w przypadku młodszych demograficznie grup, niż przewidywano w programie nauczania dedykowanym osobom dorosłym.

## Stowarzyszenie na rzecz Uchodźców i Migrantów w Bułgarii, Sofia, Bułgaria

Grupą docelową szkolenia ACCT w Bułgarii byli uczniowie i uczennice w wieku 13-18 lat i młodzi dorośli z różnych grup płciowych, etnicznych, społecznych i ekonomicznych.

Osoby zostały wybrane tak, aby reprezentować różne grupy bułgarskiego społeczeństwa.

Wyboru trenerek i trenerów dokonano na podstawie ich wcześniejszego zaangażowania w kwestie zwalczania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i rasizmowi, a także na podstawie ich umiejętności szkoleniowych, wiedzy i doświadczenia w tej dziedzinie. Dwie z trzech osób trenerskich prowadzących warsztat wzięło udział w szkoleniu w Berlinie.

## Adaptacje

Przestrzegano programu nauczania, choć większy nacisk położono na budowanie i podnoszenie świadomości osób uczestniczących w kwestiach dyskryminacji i rasizmu oraz na ich zdolność

do aktywnego promowania przeciwdziałania dyskryminacji i rasizmowi, począwszy od ich własnych dyspozycji, postaw i zachowań. Uwzględniono przy tym kontekst społeczny i potrzeby

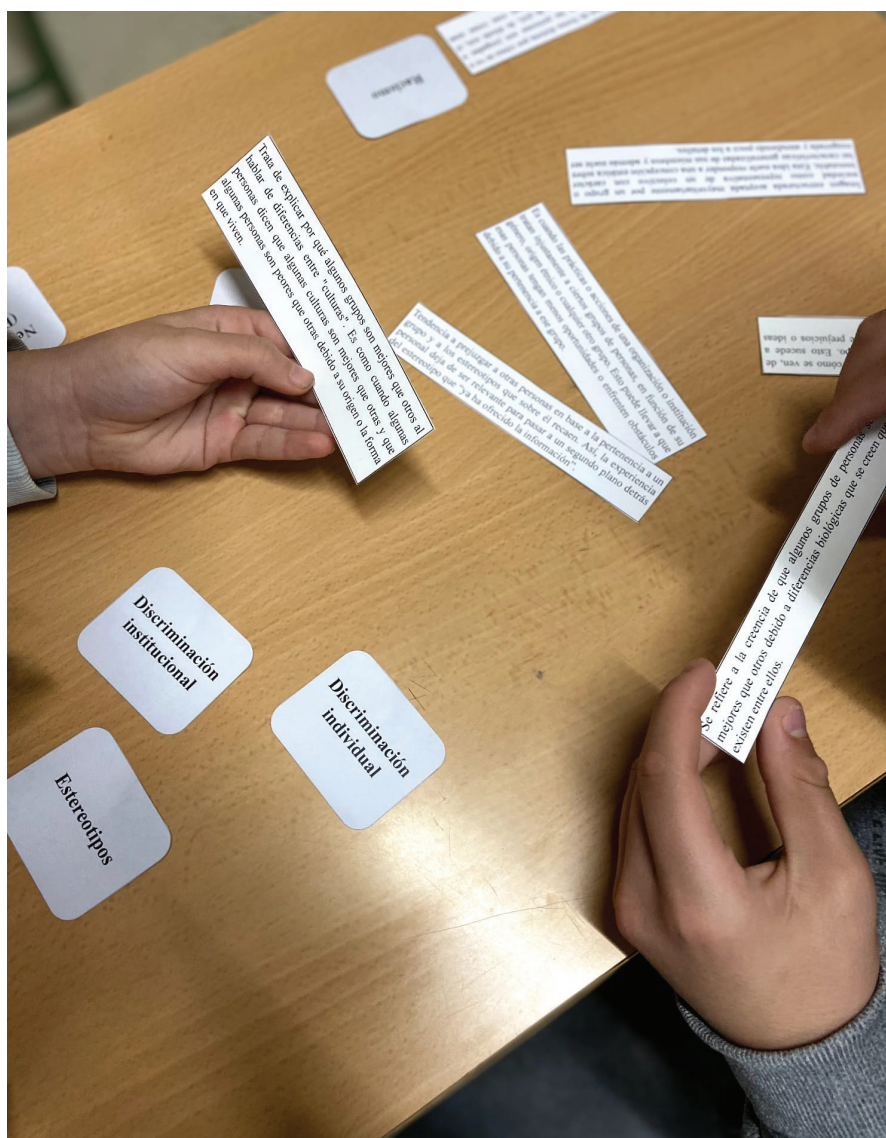


Fig. 5. Dostosowane definicje w szkoleniu ACCT w Alora, Hiszpania.

osób uczestniczących. Program nauczania został zatem dostosowany do lokalnego kontekstu, historii, a także do wrażliwości i skłonności różnych grup lokalnych do kwestii dyskryminacji i rasizmu.

Zmieniono niektóre konteksty i główne punkty ćwiczeń, wprowadzając bardziej adekwatne odniesienia do powiązanych potrzeb lokalnych.

### Crossing Borders, Kopenhaga, Dania

Grupą docelową szkolenia ACCT w Kopenhadze byli uczniowie i uczennice szkół średnich, zgodnie z zaleceniami zawartymi w raporcie z oceny, ponieważ CB zajmuje się głównie angażowaniem młodzieży do dialogu. Organizacja zdecydowała się na koherencję z istniejącym programem warsztatów szkolnych, aby zagwarantować frekwencję. Szkolenie zostało przeprowadzone z uczennicami i uczniami 10 klasy (40 osób, średnio w wieku 16 lat). Skład płciowy wynosił około 40% identyfikujących się mężczyzn, 40% identyfikujących się kobiet i 10% neutralnych płciowo.

Więcej niż jedna osoba trenerska wzięła udział w szkoleniu w Berlinie. CB jest dumna z różnorodności. Wszystkie 4 osoby trenerskie, które wzięły udział w szkoleniu Train the Trainers w Berlinie, pochodzą z krajów Globalnego Południa (Egipt, Liban, Nepal) i/lub mają za sobą doświadczenie dyskryminacji (mniejszość religijna, grupa rasowa, społeczność LGBTQIA+). Wszystkie 4 osoby moderowały lokalne szkolenia. Mieliśmy również trenera pochodzenia etiopsko-włoskiego, trenera pochodzenia tureckiego, a także Duńczyka i kobietę z Niemiec, osoby te wzięły udział w szkoleniu. W sumie CB miało 8 facylitatorów/rek, choć nie wszystkie osoby były obecne przez wszystkie 4 dni.

BV odbywała dwa 4-godzinne spotkania przed każdym lokalnym dniem szkoleniowym, podczas których omawiano program nauczania, przeglądano metody i przygotowywano się do tego, kto będzie głównym moderatorem lub moderatorką, by sensownie podzielić obowiązki. CB wykorzystał również ten czas na dostosowanie metod do lokalnego kontekstu i grupy. Osoby trenerskie zapoznały

się również z raportem ACCT na temat dyskryminacji oraz zasobami internetowymi i filmami na temat walki z rasizmem i stylami odwagi obywatelskiej.



**Fig. 6. Uczniowie szkół średnich uczestniczący w szkoleniu ACCT w Kopenhadze w Danii.**

że wiele terminów technicznych lub dużych koncepcji teoretycznych było trudnych do przyswojenia przez osoby uczestniczące.

### Adaptacje

Przestrzegano programu nauczania, ale dostosowano go tak, aby odzwierciedlał grupy negatywnie dotknięte rasizmem w Danii oraz poziom świadomości społecznej na temat dyskryminacji w grupie docelowej. Dalsze instrukcje, dane wejściowe i pytania podsumowujące zostały dostosowane do grupy wiekowej.

Duński partner zdecydował się odejść od kompaktowego programu nauczania i podzielił go na cztery szkolenia prowadzone przy różnych okazjach w ciągu czterech tygodni.

Krok ten został podjęty w celu dostosowania się do potrzeb uczniów i uczennic, a także szkoły partnerskiej. Partner zauważył,



## Dla Ziemi, Lublin, Polska

Grupa docelowa szkolenia ACCT w Lublinie została wybrana z miejsca szczególnie narażonego na wyzwania związane z projektem ACCT:

Środowisko Ochotniczych Hufców Pracy, ze względu na swoją specyfikę, a także ze względu na obecność młodzieży ukraińskiej, jak również specyfikę małego miasta Radzyna Podlaskiego w województwie lubelskim jest miejscem narażonym na wyzwania stojące przed projektem ACCT. Uczestnikami była grupa polskich i ukraińskich osób nastoletnich w wieku 16-18 lat przebywających w Polsce z powodu wojny w Ukrainie (w przypadku młodzieży ukraińskiej). Młodzi ludzie na co dzień uczą się w Ochotniczym Hufcu Pracy w Radzynie Podlaskiej na Lubelszczyźnie. Pochodzą albo z trudnych środowisk rodzinnych (zwłaszcza młode osoby z Polski), albo z Ukrainy, gdzie młodzież została odesłana do internatów z ogarniętej wojną Ukrainy i znajduje się pod opieką wychowawców. Grupa ta jest bardzo zróżnicowana, ponieważ pochodzi zarówno z dużych miast (Kijów), jak i małych miasteczek, a także z rodzin o różnym statusie społecznym. Polski partner wybrał to miejsce, ponieważ jest to małe miasteczko, w którym młodzi ludzie albo regularnie są świadkami dyskryminacji, albo są dyskryminowani. Mając świadomość trudności edukacyjnych, partner współpracował z asystentką międzykulturową. Jedną z trenerek uczestniczyła we wszystkich szkoleniach i spotkaniach ACCT, a także wzięła udział w Train The Trainers w Berlinie. Druga osoba jest uchodźczynią, która przybyła do Polski w wyniku wojny w Ukrainie w 2014 roku. Ukończyła Studia Podyplomowe z zakresu pracy jako asystentka międzykulturowa. Na co dzień pracuje z młodzieżą polską i ukraińską, jest odpowiedzialna za wsparcie rodziców i dobrą komunikację, a na każdego dnia zajmuje się problemami wychowawczymi młodzieży.

### Adaptacje

Program nauczania ACCT został dostosowany do lokalnego kontekstu, takiego jak różnorodność społeczeństwa i poszczególnych grup dotkniętych dyskryminacją i rasizmem w Polsce – partner uprościł program nauczania, aby uwzględnić potrzeby młodych ludzi w wieku określonym powyżej. Szkolenie ACCT w Polsce było dalej wdrażane dwujęzycznie i z ułatwieniami językowymi dla trudniejszych pojęć. Przykłady zostały dostosowane tak, aby odnosiły się bezpośrednio do grupy uczestników. Definicje zostały uproszczone, aby dopasować język do możliwości młodych ludzi, bez zaniżania poziomu treści.

## 4. Zalecenia dla trenerów ACCT

Dostosowanie szkolenia do konkretnych potrzeb każdej grupy osób uczestniczących ma zasadnicze znaczenie dla maksymalizacji skuteczności uczenia się, szczególnie w przypadku szkoleń antydyskryminacyjnych. Różne grupy wnoszą unikalne doświadczenia, perspektywy i wyzwania, które należy wziąć pod uwagę, aby stworzyć znaczące i wpływowe doświadczenie. Na przykład grupa pracowników i pracowniczek korporacyjnych może wymagać szkolenia, które koncentruje się na dyskryminacji w miejscu pracy, podczas gdy organizacja społeczna może skorzystać na zrozumieniu, w jaki sposób dyskryminacja przejawia się w usługach publicznych. Dostosowanie treści i sposobu prowadzenia szkolenia gwarantuje, że jest ono istotne, angażujące i praktyczne, umożliwiając osobom uczestniczącym powiązanie materiału z ich rzeczywistymi doświadczeniami i wyzwaniami. Co więcej, różnorodność zespołu prowadzącego musi odzwierciedlać różnorodność tematu i grupy uczestniczącej, ponieważ doświadczenie życiowe kształtuje wiedzę i empatię podczas radzenia sobie z tymi trudnymi tematami. Była to ważna kwestia, która została wprowadzona w życie przez wszystkie organizacje partnerskie podczas realizacji szkoleń ACCT.

Ponadto dorośli uczniowie i uczennice mają różne style uczenia się, pochodzenie, poziom świadomości i własne doświadczenia związane z dyskryminacją. Biorąc pod uwagę te ostatnie, grupa ucząca się musi być czasami podzielona, aby stworzyć bezpieczniejsze przestrzenie dla nie-białych uczestników.

Dostosowanie szkolenia do tych zmiennych sprzyja integracji w środowisku uczenia się, dzięki czemu treści są dostępne dla wszystkich. Co więcej, niektóre osoby uczestniczące mogą odnieść korzyści z interaktywnych działań i odgrywania ról, podczas gdy inne mogą potrzebować bardziej teoretycznych dyskusji lub ćwiczeń refleksyjnych. Dostosowując szkolenie do specyficznych cech grupy, takich jak środowisko kulturowe, zawodowe lub edukacyjne – trenerzy i trenerki mogą stworzyć bardziej integracyjne i empatyczne środowisko uczenia się, zapewniając, że wszystkie osoby uczestniczące czują się widziane, szanowane i mogą w pełni zaangażować się. Takie podejście zwiększa również retencję i zachęca do stosowania zasad antydyskryminacyjnych w życiu codziennym.

Podsumowując, następujące elementy programu nauczania ACCT mogą być przydatne w pracy z różnymi grupami docelowymi:

### **Adaptacje językowe:**

Aby ułatwić zrozumienie treści programu nauczania, można podjąć różne kroki w celu wsparcia osób niebędących rodzimymi użytkownikami języka i grup docelowych o mniejszych umiejętnościach językowych, np.:

- można używać prostego języka podczas całego szkolenia, zwłaszcza w części teoretycznej; dostosować definicje; stosować różne terminy i pojęcia – może to ułatwić zrozumienie treści programu grupom docelowym
- szkolenie może być prowadzone dwujęzycznie, jeśli wśród uczestników dominują dwa języki
- stosowanie prostszego języka może być alternatywą dla tworzenia dwujęzycznej wersji szkolenia.

### **Adaptacje osi czasu:**

Często warunki do przeprowadzenia 4-dniowego szkolenia za jednym razem nie są idealne ze względu na czas, lokalizację lub inne okoliczności. Partnerzy próbowali obejść je, by umożliwić szkolenia:

- skrócić treść ćwiczeń lub poświęcić na nie więcej czasu, aby umożliwić pełne zrozumienie treści
- przeprowadzić szkolenia przy różnych okazjach, w dłuższym okresie czasu (seria szkoleń).

### **Konteksty lokalne:**

- Dostosuj przykłady i ćwiczenia, aby odzwierciedlić lokalne konteksty, takie jak różnorodność społeczeństwa i grup dotkniętych dyskryminacją i rasizmem, a także publiczne postrzeganie tych kwestii w mieście, regionie lub kraju szkolenia.
- W praktyce kontekst lokalny można uwzględnić poprzez
  - dostosowanie składu zespołu moderatorów/moderatorek w celu uwzględnienia mniejszości lokalnych i narodowych
  - uczynienie przykładów i wybranych definicji istotnymi dla lokalnej sytuacji
  - pokazywanie najlepszych praktyk w zakresie monitorowania działań z własnego kraju, jeśli ma to zastosowanie, lub z innych krajów, jeśli inicjatywy lokalne i krajowe są ograniczone

## **5. Referencje**

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). *The Authoritarian Personality*. Harper & Brothers.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Bonilla-Silva, E. (2017). *Rasizm bez rasistów: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Brewer, M. B. (1999). Psychologia uprzedzeń: Miłość do grupy czy nienawiść do grupy zewnętrznej? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126>.
- Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). *Critical Race Theory: An Introduction* (3rd ed.). New York University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). Integracyjna teoria konfliktu międzygrupowego. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33(47).

