

Materiały szkoleniowe

Opracowanie

Lena Rogowska

Hanna Zielińska

Kontakt

Lena Rogowska

693 432 745

ferment.lena.rogowska@praktycy.org

1. Co to jest edukacja antydyskryminacyjna?

Edukacja antydyskryminacyjna to część edukacji o prawach człowieka.

Prawa człowieka, zapisane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, powstały jako odpowiedź na tragedię drugiej wojny światowej.

Edukacji antydyskryminacyjnej przyświeca idea budowania świata, w którym nie powtórzy się Holocaust.

Edukacja antydyskryminacyjna to działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności.

Edukacja antydyskryminacyjna:

- rozwija wiedzę na temat mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia,
- buduje kompetencje przeciwdziałania dyskryminacji,
- rozwija wiedzę na temat grup dyskryminowanych oraz ruchów emancypacyjnych,
- wzmacnia grupy i osoby dyskryminowane i wykluczone na zasadach włączania i upodmiotowienia.

Opracowano na podstawie www.tea.org.pl.

2. Tożsamość

Tożsamość, czyli zbiór odpowiedzi na pytanie „kim jestem?”.

Rozróżniamy dwa rodzaje tożsamości – osobistą i społeczną.

Tożsamość osobista (indywidualna) to osobowość – niepowtarzalna, inna od wszystkich dzięki cechom fizycznym i psychicznym. Tożsamość osobista budowana jest na podstawie doświadczeń, przekonań, opinii, sądów i wyobrażeń na własny temat. Buduje się w odniesieniu do podobieństw i różnic wobec wszystkich innych osób, które nie są „mną”. Konstruowanie własnego niepowtarzalnego ja nie dzieje się w próżni – zachodzi w kontekście wyznaczonym przez kulturę: normy i wartości poszczególnych grup.

Tożsamość społeczna (grupowa) pozwala włączyć siebie we wspólnotę, określić się jako członek/członkini ważnej grupy odniesienia, podkreślić przynależność, podobieństwo, korzystać z poczucia bezpieczeństwa i akceptacji, jakie daje grupa. Tożsamość grupowa może być także nadawana zewnątrz, w ramach społecznych procesów kategoryzacji – identyfikowanie osoby jako należącej do danej grupy wyróżnionej ze względu na daną cechę, mimo braku jej osobistej identyfikacji z tą cechą.

Rozróżniamy **tożsamość społeczną pierwotną** i **wtórą**.

Tożsamość społeczna pierwotna to wszystkie cechy i przynależności, z którymi przychodzimy na świat i które są trudne lub niemożliwe do zmiany w trakcie życia (np. płeć, orientacja seksualna, wiek).

Tożsamość społeczna wtórna to cechy, które nabywamy w trakcie życia i na które mamy większy wpływ (np. zawód, status rodzinny).

Każdy z elementów koła tożsamości determinuje to, jak człowiek jest postrzegany przez innych.

Każdy z elementów tożsamości społecznej determinuje życiowe, edukacyjne i zawodowe możliwości i ograniczenia. Elementy tożsamości (szczególnie pierwotnej) dzielą ludzi na poszczególne grupy społeczne, które funkcjonują w asymetrycznych relacjach, którym przypisane są przywileje lub opresja.

W sytuacji kontaktu międzygrupowego wzmacnia się tendencja do wysuwania się tożsamości grupowej na pierwszy plan, wtedy przynależność do grupy służy także odróżnieniu się od grupy „innej”, „obcej” i budowaniu poczucia wspólnoty. W sytuacji takiego kontaktu istnieje zwykle tendencja do stawiania własnej grupy ponad innymi grupami, postrzeganie grupy „obcej” jako mniej zróżnicowanej niż własna, przypisywanie im niższej wartości, surowszego oceniania grupy „innej” niż własna i łagodniejszego oceniania takich samych zachowań we własnej grupie.

W oparciu o te mechanizmy międzygrupowe wytwarzają się, wzmacniają i reprodukują stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja, które zawsze odnoszą się do osób w kontekście przynależności do grupy.

Opracowano na podstawie www.rownosc.info.

warto obejrzeć:

Spot Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej *Piaskownica*

www.youtube.com/watch?v=CN4ZlpdIE7A

Chcesz wiedzieć więcej? Zajrzyj na www.rownosc.info

3. Stereotypy

Stereotyp to rozpowszechnione w danej grupie uproszczone przekonania dotyczące innych grup. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkiniom i członkom grupy społecznej, której dotyczy, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami.

Stereotypy są

- proste, nadmiernie upraszczające świat,
- trudne do zmiany, trwałe, sztywne,
- formułowane na podstawie obiegowych informacji,
- przekazywane za pomocą różnych kanałów, często nieformalnych,
- nabywane w procesie socjalizacji, „z pokolenia na pokolenie”,
- odporne na niezgodne z nimi informacje – działają jak filtr, przyjmują głównie treści zgodne ze stereotypem (w sytuacji, kiedy czyjeś zachowanie czy cecha w stereotypie się nie mieszczą, często używamy sformułowania „to tylko wyjątek potwierdzający regułę” lub wyostrzamy swoje zmysły na takie informacje, które mieszczą się w stereotypie).

Bardzo często posługujemy się stereotypami w sytuacji, kiedy brakuje nam informacji czy bezpośredniej znajomości pewnej grupy, co wiąże się z tzw. skąpstwem poznawczym – nie mamy czasu, energii, chęci, żeby poznawać ludzi, skupiać się na ich indywidualnych cechach i właściwościach. Stereotypów używamy także, żeby podkreślić różnice między dwiema grupami, wzmocnić podział na „swoich” i „obcych”, co pozwala wzmacniać tożsamość wewnątrz grupy, ale jednocześnie utrudnia rzeczywiste poznanie członkiń/członków grupy uważanej za obcą.

W literaturze dotyczącej stereotypów można spotkać się z podziałem na stereotypy pozytywne i negatywne. W kontekście edukacji antydyskryminacyjnej kwestionuje się taki podział, wskazując na jednoznacznie negatywne konsekwencje zjawiska stereotypizacji. Stereotypy mogą dotyczyć cech, które w określonej kulturze są uznawane za pozytywne, np. opiekuńczość czy umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, jednak trzeba pamiętać, że taki „pozytywny” stereotyp ma negatywne konsekwencje dla osób, które – należąc do stereotypizowanej grupy – żyją niezgodnie ze społecznymi oczekiwaniami.

Opracowano na podstawie www.rownosc.info.

Przypomnij sobie sytuację, w której ktoś potraktował Cię stereotypowo. Jak się wtedy czułeś/ czułaś? Co chciałeś/chciałaś zrobić? Czy podjąłeś/aś interwencję? Czy przyniosła ona pożądany skutek?

warto obejrzeć:

Chimamanda TED Talk

www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story

Film *Po polsku mam na imię Hania* Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej

www.youtube.com/watch?v=JY-NQLaGyAk

4. Upředzenia

Upředzenie to postawa – stały stosunek do danej grupy osób, kształtowany przez dłuŹszy czas, trudny do zmiany. WiąŹe się z emocjami, najczęściej są to emocje o znaku ujemnym, takie jak lęk, strach, złoŹć. Upředzenia kształtują się w procesie socjalizacji, podobnie jak stereotypy są przekazywane w formie przekazów ustnych, komentarzy, Źartów, opinii – w rodzinie, przedszkolu, szkole, pracy, w mediach.

Opracowano na podstawie www.rownosc.info.

Upředzenia mają to do siebie, Źe „chodzą parami”, są zaraŹliwe, nieracjonalne i podatne na przykład z góry. Dlatego tak trudno je zmniejszyć, odwołując się do racjonalnych argumentów. Upředzenia, inaczej niŹ pozostałe fałszywe przekonania, dynamicznie stawiają opór wszystkim świadectwom swojej nieprawdziwości.

PoŹywką dla upředzeń są kryzysy finansowe i społeczne, które uruchamiają **mechanizm kozła ofiarnego** – potrzebę obarczenia win za skomplikowane procesy społeczne jednej grupy osób. Łatwość nabywania upředzeń wzmaga poczucie relatywnej deprivacji osobistej lub grupowej – wraŹenie, lub obserwacja, Źe innym grupom udaje się podnosić poziom Źycia a mojej grupie lub mnie się to nie udaje.

Są teŹ szczegółne typy osobowości podatne na wiarę w stereotypy i upředzenia – jest to tzw. **osobowoŹ autorytarna**, opisana przez Theodora Adorno. Osoby o takiej osobowości charakteryzują się silnym przywiązaniem do tradycyjnych norm, bezwzględnym podporządkowaniem wobec władzy, konserwatywnymi poglądami i postawami, rezygnacją z własnej oceny zjawisk i podpieraniem się autorytetem znanych osób. WartoŹci jest dla nich bycie silnym i twardym, gardzą osobami sbszymi, niechętnie wnikają we własne wnętrze, nie szukają zrozumienia własnych potrzeb i uczuć.

Warto jeszcze wspomnieć o **syndromie międzygrupowej wrogoŹci** – ludzie, którzy odrzucają jedną grupę, mają tendencję do odrzucania innych grup. Seksizm zazwyczaj idzie w parze z homofobi, romofobi, islamofobi i rasizmem. To dlatego teŹ wraz z narastającą niechęcią do uchodźców po raz pierwszy w Polsce od początku prowadzenia systematycznych badań (tzn. od 1975 roku) zaczął rosnąć antysemityzm.

Opracowanie własne

Więcej o mechanizmach związanych z upředzeniami:

Lena Rogowska, *O dzieleniu i sklejanu*

www.praktycy.org/apk/zbijszybke

warto obejrzeć:

Materiały z kampanii *Women Should*

www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads

5. Dyskryminacja

Dyskryminacja to nierówne, gorsze traktowanie osoby z powodu jej przynaleŹności grupowej. Przyczyną dyskryminacji mogą być zarówno cechy wrodzone, niezaleŹne od nas, jak i cechy nabyte, równieŹ takie, które są przez nas wybierane.

Dyskryminacja zazwyczaj jest efektem istnienia stereotypów i upředzeń na temat danej grupy. MoŹliwe są równieŹ takie sytuacje, kiedy stereotypy są konstruowane wtórnice do dyskryminacji, w celu uzasadnienia gorszego traktowania danej osoby, lub racjonalizacji własnego działania, podjętego np. w wyniku nacisku grupy czy zwyczajowego zachowania. Przykładowo: nie przyjmuję do pracy osoby w wieku 50+, bo w firmie pracują osoby znacznie młodsze, szukam zatem uzasadnienia, formułując czy wyszukując stereotypy dotyczące osób w Źrednim wieku czy osób starszych.

WyróŹniamy dyskryminację:

- indywidualną,
- instytucjonalną
- strukturalną

O **dyskryminacji indywidualnej** mówimy w sytuacji, kiedy do nierównego traktowania dochodzi pomiędzy pojedynczymi osobami, a jego efektem jest nierówny dostęp do zasobów, niemożność realizacji celów (np. niedopuszczanie podczas szkolenia do głosu osób bardzo młodych lub przedstawicielek/przedstawicieli jednej płci).

Z **dyskryminacją instytucjonalną** mamy do czynienia, kiedy na poziomie instytucji czy organizacji (a także grupy) funkcjonują formalne lub nieformalne ustalenia, które powodują, że jedna z grup jest w gorszej sytuacji, (np. udogodnienia dla osób pracujących, mających pod opieką dzieci, adresowane są wyłącznie do kobiet).

Dyskryminacja strukturalna to efekt funkcjonowania systemu prawnego, społecznego, gospodarczego, politycznego, w wyniku którego osoby należące do pewnej grupy nie mają możliwości pełnego korzystania ze wszystkich zasobów i praw, czego efektem jest wykluczenie społeczne, np. osoby nieheteroseksualne, czy osoby z niepełnosprawnością.

Zjawisko dyskryminacji wiąże się z zależnością władzy, czyli możliwością realnego wpływu jednej osoby na sytuację innych. Władza formalna może wynikać z zależności stanowisk w miejscu pracy czy zakresu kompetencji poszczególnych osób. W dyskryminacji jednak równie ważna jest władza nieformalna, związana z autorytetem jednej osoby w grupie albo jej rolą społeczną (np. władza nieformalnego lidera czy liderki w grupie rówieśniczej).

Dla zjawiska dyskryminacji charakterystyczne jest to, że żadna z osób nie jest raz na zawsze przypisana do roli sprawcy/sprawczyni dyskryminacji, osoby dyskryminowanej czy świadka/świadkini. W zależności od tego, w jakich okolicznościach się znajdujemy, jaka jest nasza pozycja w grupie, która z naszych cech powoduje, że w konkretnym momencie należymy do mniejszości czy większości – możemy być osobami dyskryminowanymi lub sprawcami/sprawczyniami. Można na przykład doświadczać dyskryminacji w swoim miejscu pracy ze względu na orientację seksualną, a jednocześnie, będąc osobą odpowiedzialną za politykę wynagrodzeń, różnicować wynagrodzenia pracowników ze względu na ich płeć.

Dyskryminacja jest pojęciem prawnym, zjawiskiem obiektywnym, tzn. jeżeli osoba czy grupa jest traktowana gorzej niż inna w porównywalnej sytuacji, i jest to związane z jej cechą prawnie chronioną, mówimy o dyskryminacji. Stwierdzenie tego nie zależy ani od poglądów osoby, ani od jej osobistego doświadczenia, tylko od stanu wiedzy i świadomości dotyczącej zjawiska dyskryminacji.

Opracowano na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna.
Podręcznik trenerski, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej,
Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010

*Czy zdarza Ci się nie obsługiwać określonej grupy klientów (np. osób niepełnosprawnych z II i III stopniem niepełnosprawności), bo nie wiesz jak postępować z „takimi” osobami?
Czy wiesz, że nieudzielanie, albo udzielanie jedynie zdawkowych, informacji jest przejawem dyskryminacji osób, które ze względu np. na pochodzenie/wykształcenie/stan zdrowia mają trudności w szukaniu i analizowaniu informacji (np. ktoś nie umie czytać)?*

warto obejrzeć:

Kampania Jedni z wielu

www.jednizwielu.pl

Spot kampanii Nie chcę być strażakiem Stowarzyszenia Integracja

www.youtube.com/watch?v=H7IYF5ktoRg

6. Łańcuch dyskryminacji

Łańcuch dyskryminacji opisuje zależności przyczynowo-skutkowe między stereotypami, uprzedzeniami i dyskryminacją.

Pierwsze ogniwo łańcucha dyskryminacji stanowią stereotypy. Jeżeli do stereotypów dodamy emocje, powstaje uprzedzenie. Trzeci element łańcucha to dyskryminacja. Warunkiem powstania dyskryminacji jest posiadanie władzy, czyli możliwości i umiejętności narzucania innym osobom swojej woli, wynikająca z formalnej lub nieformalnej relacji w grupie, instytucji, strukturze. Symbolicznie – stereotyp i uprzedzenie tkwią w głowie, dyskryminacja jest ujawnieniem ich na zewnątrz, zachowaniem (lub powstrzymaniem się od niego), opierającym się najczęściej na przekonaniach i ocenach dotyczących określonej grupy.

Np. stereotypem będzie przekonanie, że wszyscy Romowie i wszystkie Romki są osobami słabo wykształconymi i nieuczciwymi. Uprzedzeniem będzie negatywna ocena i nastawienie do wszystkich Romów i Romek, nazywane romofobią. Do dyskryminacji dojdzie, kiedy nie przyjmujemy do pracy Roma czy Romki, kierując się wyłącznie swoimi uprzedzeniami, a nie oczekiwanymi kompetencjami przyszłej pracownicy/przyszłego pracownika.

Stereotypy i uprzedzenia mogą, ale nie muszą prowadzić do dyskryminacji.

Zastanów się przez chwilę: jaką masz władzę? W jakich sytuacjach świadomość posiadania władzy będzie istotna dla uniknięcia dyskryminującego zachowania?

Aby nie kierować się stereotypem we własnych działaniach, przyglądaj się indywidualnym różnicom między osobami, z którymi pracujesz i kwestionuj oczywistości! Przyczyną dyskryminacji jest często niewiedza. Zdobywaj wiedzę na temat grup, z którymi pracujesz. Rozmawiaj, czytaj, analizuj. Nie zawsze to, co Tobie wydaje się dobrym rozwiązaniem, będzie takie dla kogoś innego. Zwróć uwagę na uczucia, jakie wywołują w Tobie informacje o osobach przynależących do jakiejś grupy. Jeśli czujesz lęk, strach lub złość (na samą myśl lub hasło), być może masz uprzedzenia w stosunku do tej grupy. Uświadom sobie własne uprzedzenia. Kierując się uprzedzeniami, dyskryminujesz innych. Dyskryminacja strukturalna prowadzi do wykluczenia społecznego. Pamiętaj, że Ty i Twoja instytucja stanowicie ważną część systemu prawnego-społeczno-ekonomicznego. Jest więc współodpowiedzialna za tworzenie systemu wsparcia, który włącza, nie wyklucza. Pamiętaj, że dyskryminacja jest związana z władzą, jaką jedna grupa ma nad inną. Władza to także dostęp do zasobów, np. informacji. Rzetelne udzielenie informacji każdemu klientowi/każdej klientce może być Twoim pierwszym krokiem w aktywnym przeciwdziałaniu dyskryminacji.

*Opracowano na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna.
Podręcznik trenerski, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej,
Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010*

7. Mowa nienawiści

Mowa nienawiści to poniżanie, wyszydzanie i obrażanie jednostek i grup z powodu cech ich tożsamości. Zazwyczaj są to części tożsamości pierwotnej, czyli tej, na którą nie mamy wpływu: przynależność etniczna, płeć, orientacja seksualna.

Opis grup jako gorszych i niepełnowartościowych może zarówno przyzwalać na przemoc i zachęcać do niej, jak i usprawiedliwiać jej stosowanie. Język buduje sposób, w jaki postrzegamy świat. W nazistowskiej Rzeszy mówiono na Żydów „karaluchy”, podobnie mówiono na Tutsi w Rwandzie. Teraz „rój”, „mrowie”, „chmara” i inne słowa wywołujące skojarzenia z owadami są używane do opisu uchodźców.

Mowę nienawiści zdefiniowano także w dorobku legislacyjnym Rady Europy określając ją jako „każdą formę wypowiedzi, która rozpowszechnia, podżega, propaguje lub usprawiedliwia nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm lub inne formy nienawiści oparte na nietolerancji, włączając w to

nietolerancję wyrażaną w formie agresywnego nacjonalizmu lub etnocentryzmu, dyskryminacji lub wrogości wobec mniejszości, migrantów lub osób wywodzących się ze społeczności imigrantów”.

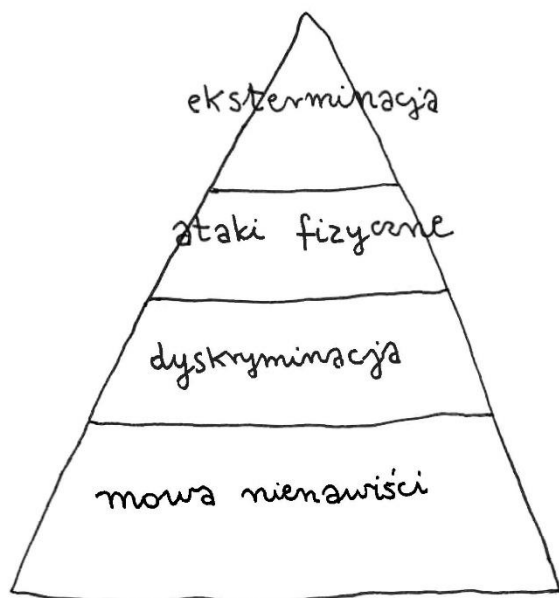
Mowa nienawiści jest ściśle powiązana z przestępstwami z nienawiści. **Przestępstwo z nienawiści** to każde przestępstwo, wymierzone w ludzi lub ich mienie, gdzie ofiara jest dobierana ze względu na jej faktyczną bądź domniemaną przynależność do danej grupy. Grupa może być wyróżniona na podstawie takich cech jak narodowość, pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne.

8. Piramida nienawiści

Na związek języka z przemocą wskazał już w połowie lat 50. ubiegłego wieku Gordon Allport. Jak pokazuje **piramida nienawiści** Allporta język jest jednym z pierwszych elementów budowania przyzwolenia na przemoc. Badania pokazują również, że im większe jest przyzwolenie na mowę nienawiści, tym większa jest ilość przemocy wobec grup mniejszościowych. W piramidzie nienawiści – nienawistny język jest pierwszym etapem na drodze ku dyskryminacji, eskalacji przemocy, a – w skrajnych przypadkach – ludobójstwa. Język jest potężnym narzędziem budowania podziałów między grupami. Historia XX wieku (Holocaust, ludobójstwo w Rwandzie, rzeź Ormian w Turcji) uczy, że nie wolno przyzwalać na takie manipulacje językiem, które dzielą ludzi na “lepszych” i “gorszych”.

Opracowano na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna.
Podręcznik trenerski, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej,
Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010

Czy spotkałeś/spotkałaś się z mową nienawiści? Gdzie? Jaka była Twoja reakcja? Czy zgłaszasz administratorom stron hejty, które widzisz w sieci? Co możesz zrobić, żeby przeciwdziałać mowie nienawiści?



warto obejrzeć:

Spoty z kampanii Fundacji Batorego #StopMowieNienawiści

www.youtube.com/watch?v=N_pptoMvdao

www.youtube.com/watch?v=MHHZ4Z9aGEE

Chcesz wiedzieć więcej? Zajrzyj na www.mowanienawisci.info

9. Mikronierówności i mikroafirmacje

Mikronierówności to sposób, w jaki do głosu dochodzą uprzedzenia. Nadała im nazwę Mary Rowe, badaczka z Massachusetts Institute of Technology obserwując świat akademicki i biznesowy.

Mikronierówności to drobne, często nieuświadomione i nieintencjonalne, deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne, które prowadzą do wykluczenia. Takie małe akty dominacji i opresji często uderzają w osoby „nieindygeniczne” w danym środowisku, czyli takie, które w danym kontekście stanowią grupy mniejszościowe, znacznie odróżniające się od większości, o niższym statusie i mniejszej władzy (na przykład obcokrajowcy w polskich firmach, kobiety w kadrze zarządzającej, mężczyźni pracujący w przedszkolu). Same zachowania są drobne i subtelne, natomiast ich wpływ na funkcjonowanie jednostki może być już, niestety, ogromny.

Mikronierówności działają dwutorowo: z jednej strony odgradzają środowisko od odróżniającej się (swą mniejszościową charakterystyką) osoby, z drugiej czynią tę osobę bezradną wobec zachowań do niej kierowanych.

Przykłady mikronierówności:

- unikanie, milczenie, ignorowanie (np. nieprzedstawienie osoby na zebraniu, pominięcie przy powitaniach, brak odpowiedzi na pytanie danej osoby),
- śmiech, żarty, dowcipy (bezpośrednio z danej osoby, ale też z posiadanej przez nią cechy czy tożsamości),
- mimika, gestykulacja i postawa ciała („wywracanie oczami”, wzdychanie, nieprzyjemny ton głosu, odwracanie się plecami),
- pogardliwe komentarze, szeptanie o osobie na boku, niesłuchanie jej wypowiedzi, przerywanie,
- zlecanie zadań na podstawie pierwotnych cech i skojarzeń z nimi, a nie kompetencji (zwrócenie się do mężczyzny, by pomógł przy komputerze, a do kobiety, by robiła notatki na spotkaniu; oddelegowanie Roma na konferencję na temat różnorodności bądź do stworzenia zespołu do spraw mniejszości w firmie tylko dlatego, że ma mniejszościowe pochodzenie etniczne, a nie dlatego, że zajmuje się tym tematem),
- uwagi dotyczące stereotypowo przypisywanych cech (np. wyglądu: „wszystkie piękne panie prosimy o wzięcie udziału w spotkaniu”; „tylko żeby mi się żaden Hiszpan nie spóźnił na zajęcia”; „to może Czeczeni przygotowują wieczór integracyjny z tańcami”),
- mylenie tytułów/pozycji/funkcji („ojej, to pani jest trenerką, a nie asystentką”; „no nawet mi do głowy nie przyszło, że taka młoda osoba może być dyrektorem firmy”).

Cechy mikronierówności:

- Skierowane są do osób odróżnialnych jedynie ze względu na ich przynależność grupową (cechy pierwotne), czyli wiążą się z cechami, których jednostka nie może zmienić, pozbyć się, często także ukryć. Nie odnoszą się do konkretnych zachowań tych osób (na przykład stylu komunikacji, możliwości twórczych, osiągnięć zawodowych).
- Są niemal wszechobecne (w książkach, filmach, osobistych rozmowach, na dużych wiecach i manifestacjach, w sklepie, urzędzie, miejscu pracy, w domu rodzinnym). Są niezależne od woli, starań, poczynań adresata czy adresatki, a zatem w pewnym sensie „niezawinione” i dlatego trudne do przewidzenia, kontrolowania, czy unikania.
- Często są wysyłane nieintencjonalnie, zatem w jakiś sposób usprawiedliwane (zachowaniom społecznie uznawanym za złe przypisuje się intencjonalność) – „ale ja naprawdę nie chciałem”; „nic złego przecież nie zrobiłem/powiedziałam”. Bywają z kolei odbierane jako zabawne, a przez to przynoszące przyjemność (potwierdzają status, dają powód do śmiechu, pokazują przewagę).
- W sytuacji interwencji wydają się błahie i łatwo można usłyszeć oskarżenie o przewrażliwienie, co też prawdopodobnie będzie pasowało do stereotypu osoby, która doświadcza mikronierówności – „już nie bądźmy tacy przewrażliwieni”, „musiało ci się wydawać, wcale nie spojrzałam znacząco”.
- Rzadko kiedy dają podstawę do rozstrzygnięć sądowych (jedynie w szczególnych przypadkach, przy wzmożonej intensywności, gdy noszą znamiona mobbingu czy molestowania).

Konsekwencje mikronierówności:

Mimo że mikronierówności są drobne w swoich przejawach, nie należy trywializować ich skutków, gdyż ich nadrzędną cechą jest to, że kumulują się, prowadząc u odbiorców i odbiorczyń do:

- obniżenia poczucia własnej wartości,
- spadku zaangażowania oraz obniżenia jakości wykonywanych zadań,
- podwyższonego poziomu stresu,
- dużych pokładów nieskanalizowanej lub wypieranej złości,
- frustracji i nieadekwatnie silnych reakcji na daną mikronierówność („wybuchłam, już dłużej tego nie mogłam znieść”, „to już było o jedno słowo za dużo”),
- wydatkowania niepotrzebnej energii i straty czasu:
 - › gdy się ich bezpośrednio doświadcza („w ogóle się nie mogłem pozbierać po tym, jak mnie potraktowano w trakcie zebrania”, „po jego wypowiedzi już do końca warsztatu nie mogłam się skupić”, „już od tygodni myślę i analizuję tę jego uwagę o moim wyglądzie”),
 - › przy pomaganiu i wspieraniu innych podobnych osób ich doświadczających („prawie codziennie do mnie teraz dzwonią i opowiadają, jak ich potraktowano”),
- potwierdzania oczekiwań, gdyż działają jak samospełniające się przepowiednie.

Drugim rodzajem mikroprzekazów są **mikroafirmacje**, czyli drobne zachowania werbalne i niewerbalne, często ledwo dostrzegalne, świadomie wysyłane i odbierane, które przeciwdziałają wykluczeniu.

Koncepcję mikroafirmacji profesor Mary Rowe opracowała po to, żeby dać osobom z grupy większościowej narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu. W przypadku mikronierówności często mamy do czynienia z nieintencjonalnym i nieświadomym wysyłaniem deprecjonujących inne osoby mikroprzekazów, tymczasem skupienie się na świadomie nadawanych mikroafirmacjach może zahamować nieświadomie wysyłane przekazy uwarunkowane uprzedzeniami.

Funkcje mikroafirmacji:

- są sygnałem dostrzeżenia i szacunku dla ich odbiorcy/odbiorczyni,
- doceniają pracę wykonaną przez daną osobę,
- skupiają się na pozytywnym aspekcie, zachowaniu osoby, jej cesze lub efekcie wykonanego przez nią zadania,
- umożliwiają rekompensatę stanu zagrożenia, braku wiary w siebie, obniżenia poczucia własnej wartości u osób z grup mniejszościowych, które mają poczucie winy, były/są atakowane mikronierównościami, czują się pominięte lub odrzucone,
- budują atmosferę współpracy, która sprzyja rozwojowi, twórczości i produktywności,
- są dostępnym każdej osobie sposobem przeciwdziałania dyskryminacji.

*Opracowano na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna.
Podręcznik trenerski, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślakowskiej,
Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010*

Spróbuj zastanowić się, czy bywasz nadawcą/nadawczynią mikronierówności? Komu wysyłasz mikroprzekazy niechęci? A czy Tobie samemu/samej zdarzyło się doświadczyć mikronierówności? Jak wtedy się czułeś/czułaś? Jaki wpływ na Twoje zachowanie/samoocenę/pracę miała taka sytuacja? Kogo dotyczą mikronierówności w Twojej pracy? Kogo warto by w niej wzmocnić mikroafirmacjami?

warto obejrzieć:

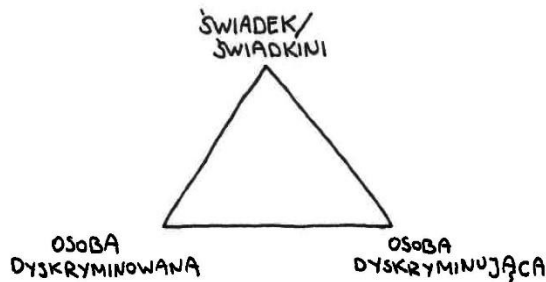
Kampania Look Beyond Borders Amnesty International Poland

<https://www.youtube.com/watch?v=f7XhrXUoD6U>

Chcesz wiedzieć więcej? Zajrzyj na www.rownosc.info

10. Reagowanie

Reagowanie na dyskryminację może być trudne i wymaga indywidualnej decyzji oraz zaangażowania. Sytuację dyskryminacji – w kontekście pozycji osób w niej uczestniczących – często przedstawia się za pomocą schematu „trójkąta dyskryminacji”.



Można spotkać się z oczekiwaniem, że to właśnie same osoby, których dotyczą mikronierówności, wykluczenie czy przemoc postawią się i sprzeciwią sprawcom/sprawczyniom. Jednak – pamiętając, że dyskryminacja najczęściej dotyczy osób z grup mniejszościowych – trzeba zdać sobie sprawę z ograniczonych możliwości, szeregu barier, braku wpływu, braku wsparcia, możliwych osobistych konsekwencji – które często uniemożliwiają osobom poszkodowanym podjęcie skutecznej obrony i każą przyjąć strategię przetrwania. Oczywiście, zdarza się, że osoby z grup dyskryminowanych podejmują walkę z dyskryminacją, nie tylko w obronie własnej, ale także reprezentując swoje środowiska czy społeczności – należy mieć jednak świadomość, jak ogromne ponoszą koszty osobiste i społeczne. Dlatego w edukacji antydyskryminacyjnej podkreśla się szczególną rolę świadka/świadkini – osoby, która najczęściej znajduje się w bezpieczniejszej pozycji, niż osoba doświadczająca dyskryminacji i w związku z tym może jej być łatwiej zareagować na przemoc, którą widzi.

Reakcją na dyskryminację jest zarówno podjęcie interwencji, jak i jej zaniechanie. W zależności od decyzji – możemy przyłożyć ręce do zmieniania świata na bardziej sprawiedliwy i wolny od przemocy lub przyzwolić na nierówności i krzywdę.

Każdorazowo decyzja o przeciwdziałaniu dyskryminacji związana jest z różnymi czynnikami indywidualnymi i okolicznościami zewnętrznymi, które wpływają na naszą reakcję oraz decydują o jej charakterze. Są to m.in.

- nasza własna przynależność grupowa – tożsamość,
- reakcje grupy własnej,
- reakcje grupy dyskryminowanej,
- relacja z osobą doświadczającą dyskryminacji,
- relacja z osobą stosującą dyskryminację,
- cechy osobowościowe,
- skala ryzyka i zagrożenia,
- sprawczość i kompetencje.

Mówiąc o reagowaniu na dyskryminację, często przywołuje się napisany w Dachau wiersz niemieckiego pastora luterańskiego, teologa i działacza antynazistowskiego Martina Niemöllera (1892-1984):

Kiedy przyszli...

Kiedy przyszli po Żydów, nie protestowałem.

Nie byłem przecież Żydem.

Kiedy przyszli po komunistów, nie protestowałem.

Nie byłem przecież komunistą.

Kiedy przyszli po socjaldemokratów, nie protestowałem.

Nie byłem przecież socjaldemokratą.

Kiedy przyszli po związkowców, nie protestowałem.

Nie byłem przecież związkowcem.

Kiedy przyszli po mnie, nikt nie protestował. Nikogo już nie było.

Jakie są **konsekwencje niereagowania**?

Zaniechanie interwencji może m.in.:

- być zrozumiane przez osoby dyskryminujące jako przyzwolenie na wykluczanie i nierówne traktowanie i wyraz poparcia dla takich zachowań („milczenie jest oznaką zgody”);
- zostać zinterpretowane przez osobę doświadczającą dyskryminacji jako opowiadanie się po stronie sprawcy/sprawczyni i pogłębić poczucie krzywdy i izolacji;
- zmniejszyć szansę na reakcję innych – większa liczba świadków zmniejsza prawdopodobieństwo zadziałania przez któregoś z nich (zjawisko rozproszonej odpowiedzialności);
- przyczynić się do znieczulicy społecznej – zwiększenia obojętności wobec spirali przemocy i brutalizacji w przestrzeni publicznej;
- umożliwiać narastanie zachowań dyskryminujących;
- wpływać negatywnie na postrzeganie ofiar dyskryminacji, powodować ich wiktymizację...

W reagowaniu na dyskryminację pierwszorzędne znaczenie ma sam akt sprzeciwu, dopiero później – forma czy sposób. Jeżeli uczestniczymy w sytuacji, która nas zaskoczyła, możemy nie mieć czasu na dobranie najwłaściwszych – w naszym przekonaniu – słów czy środków, wówczas liczy się fakt, że po prostu wyrazimy swoją niezgodę na dane zachowanie. Jednak – długofalowo – jeżeli mamy do czynienia z dyskryminacją, która dzieje się np. systemowo, w naszym miejscu pracy czy najbliższym otoczeniu, warto reagować na nią w sposób adekwatny, uwzględniając wszelkie okoliczności i dążąc do realnej i trwałej zmiany. Istnieje wiele sposobów reagowania na dyskryminację – wachlarz możliwości obejmuje zarówno zwrócenie uwagi na rasistowski dowcip, zorganizowanie happeningu, kampanii społecznej, opracowanie antydyskryminacyjnego regulaminu w instytucji pracy, jak i sięgnięcie po instrumenty prawne i wejście na drogę sądową. Działania mogą nie tylko stanowić interwencję post factum i być nakierowane na niwelowanie wyrządzonych szkód, ale także mogą mieć charakter edukacyjny i profilaktyczny.

Jednym ze sposobów przeciwdziałania dyskryminacji są mikroafirmacje (patrz wyżej).

Jakie płyną **korzyści z reagowania na dyskryminację**?

Dla osoby reagującej na dyskryminację:

- wzrost samooceny i osobista satysfakcja z podjęcia działania w zgodzie ze swoimi wartościami, szacunek wobec samego siebie, ale też uznanie w oczach innych, przełamanie własnych oporów, ulga, redukcja własnego napięcia, radość, poczucie solidarności,
- rozwój kompetencji reagowania i nabywanie doświadczenia w sprzeciwianiu się nierównościami i przemocy,
- wzrost poczucia wpływu i poczucia obywatelskiego zaangażowania, rozwój odpowiedzialności,
- satysfakcja z przełamania schematu i wyjścia z pozycji biernego obserwatora.

Dla społeczeństwa:

- współdziałanie na rzecz zmiany,
- dawanie przykładu, zachęta dla innych i modelowanie postaw – uczenie reagowania,
- współtworzenie równościowych norm społecznych.

Dla osoby doświadczającej dyskryminacji:

- empowerment/afirmowanie,
- zmniejszenie poczucia izolacji i wykluczenia,
- zwiększenie poczucia bezpieczeństwa i wsparcia,
- poczucie solidarności i sprawiedliwości społecznej...

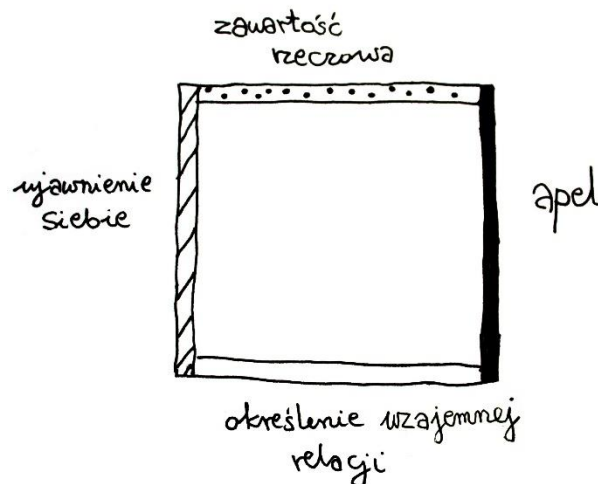
*Opracowano na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna.
Podręcznik trenerski, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej,
Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010*

11. Komunikacyjne narzędzia reagowania

Zanim przejdziemy do komunikacyjnych narzędzi reagowania na dyskryminację, warto przyjrzeć się temu, jak przebiega proces komunikacji. Użyteczny w tym kontekście może być model stworzony przez Friedemanna Schulza von Thuna.

Von Thun zauważył, że w każdej wypowiedzi można odnaleźć cztery płaszczyzny:

1. Jak jest – **zawartość rzeczowa**
2. Za kogo cię mam – **określenie wzajemnej relacji**
3. Jaka jestem – **ujawnienie siebie**
4. Zrób to – **apel**



Zawartość rzeczowa jest najłatwiej rozpoznawalna, dotyczy po prostu przekazywanych informacji. W każdej wypowiedzi, oprócz przekazywania informacji określamy też **wzajemne relacje** – pokazujemy za kogo mamy odbiorcę/odbiorczynię, co o nim/niej myślimy, jaka jest nasza relacja, jak się do siebie mamy.

W wypowiedzi pojawia się też **ujawnienie siebie**. Możemy ujawniać coś świadomie („jestem kompetentna”, „mam naprawdę dużo pieniędzy”), ale możemy też mimowolnie się odstąpić („nie jestem pewna siebie”, „boję się”).

Apel – kiedy mówimy, zazwyczaj chcemy wywrzeć jakiś wpływ. Jeżeli chęć wywarcia wpływu jest ukryta, a pozostałe płaszczyzny są jej podporządkowane – jest to manipulacja.

Za każdym razem wypowiedź jest zbiorem wielu informacji. Co więcej, każda z czterech płaszczyzn wypowiedzi może zawierać informacje wyrażone wprost i nie wprost. Często informacja najistotniejsza jest wyrażana nie wprost.

Przyjrzyjmy się, co na każdej płaszczyźnie może zawierać wypowiedź „Dzwoniłam do ciebie pięć razy!”

1. Dzwoniłam pięć razy – **zawartość rzeczowa**
2. Nie lubię z tobą współpracować/ jesteś dla mnie ważna/ martwię się o ciebie/ ignorujesz mnie – **określenie wzajemnej relacji**
3. Jestem rozczarowana/ zagniewana/ tłumaczę się – **ujawnienie siebie**
4. Teraz ty do mnie zadzwoń/zrozum, jak jesteś dla mnie ważna – **apel**

Tak jak nadawca/nadawczyni nadaje wypowiedź na czterech płaszczyznach, tak odbiorca/odbiorczyni odbiera wypowiedź czworgiem uszu:

1. Jak jest – **ucho rzeczowe**
2. Za kogo on mnie ma? – **ucho relacyjne**
3. Co mówisz o sobie samym – **ucho ujawnienia siebie**

4. Do czego on mnie potrzebuje? Co mam zrobić? – **ucho apelowe**

Ważne jest słuchanie czworgiem uszu, jednak u wielu odbiorców i odbiorczyń jedno ucho jest bardziej rozwinięte od pozostałych.

Im więcej komunikujemy nie wprost, tym mniejszy mamy wpływ na to, co usłyszy odbiorca/odbiorczyni – komunikacja staje się mniej efektywna. Dlatego wyrażanie swojej intencji możliwie precyzyjnie i wprost – na wszystkich czterech płaszczyznach – zbliża to, co dostaje odbiorca/odbiorczyni do intencji nadawcy/nadawczyni. Takie komunikowanie sprzyja porozumieniu i jednocześnie dba o relację.

Teraz omówimy kilka narzędzi komunikacyjnych pomocnych w efektywnej komunikacji, jak również w reagowaniu na dyskryminację: komunikat JA, model FUOZ oraz „drabinka sprzeciwu”.

Komunikat JA to taka forma wyrażania własnych uczuć i przekonań, która nie rani drugiej osoby i pozwala wziąć odpowiedzialność za swoje myśli i odczucia. Gramatycznie – pozostajemy przy mówieniu w swoim imieniu, w 1 os., o sobie, za siebie, np.: *Jestem zła, gdy ty...* zamiast: *Złościsz mnie, bo...*

Model FOUZ. Kiedy widzisz sytuację dyskryminacji, zachowanie wykluczające czy mikronierówność i chcesz stanowczo zareagować, możesz użyć pełnej informacji zwrotnej – a więc takiej struktury dla swojej wypowiedzi, która pozwoli Ci zarówno zająć stanowisko, wyrazić emocje, jak i jasno przekazać swoje oczekiwania wobec osoby, który dopuszcza się nagannego zachowania:

F jak fakty: Powiedz, które konkretne zachowanie jest dyskryminujące.

U jak uczucia: Nazwij emocje i stany, jakie w Tobie wywołuje.

O jak oczekiwania: Określ, jakiej zmiany w postawach, czy zachowaniach oczekujesz od osoby.

Z jak zasoby: Wskaż prawa, umowy, zasady, a także inne zasoby (np. dotychczasową dobrą współpracę), do których w danej sytuacji możesz się odwołać.

Na przykład:

Na rasistowskie uwagi dotyczące klientów-cudzoziemców koleżanki z biura możesz powiedzieć:
Powiedziałaś „ta brudaska” o Hindusce, która przyszła dziś rano załatwić sprawę w naszym urzędzie. (F) Poczuję się zażenowana i zrobiło mi się wstyd. (U) Po tym, co usłyszałam, straciłam chęć do pracy i dobry nastrój. (O) Chciałabym, żebyś nie używała takich sformułowań jak „brudas” w mojej obecności. Nasze biuro stosuje Kartę Równego Traktowania, pod którą wszyscy się podpisaliśmy. (Z)

lub

Określenia takie jak „brudas” czy „czarnuch” są rasistowskie – należą do mowy nienawiści, która jest zabroniona w polskim Kodeksie Karnym. (Z)

i

Bardzo cenię sobie twoje kompetencje i chciałabym, żebyśmy pracowały w dobrej atmosferze. (Z)

Istotą skutecznej informacji zwrotnej jest w tym wypadku nie tylko precyzyjne ujawnienie i nazwanie problemu (mikronierówności/dyskryminacji) oraz pokazanie konsekwencji, ale także stworzenie szansy dla odbiorcy/odbiorczyni naszego komunikatu na poprawę swojego zachowania. Nie chodzi o to, żeby osobę urazić, ośmieszyć – co mogłoby uruchomić mechanizmy obronne i uniemożliwić refleksję i rewizję swojej postawy, ale o to, by ukazać odmienną perspektywę, dać impuls do zmiany. Bywa, że z pewnych zachowań, które uznamy za dyskryminujące ludzie nie zdają sobie sprawy, ponieważ nigdy wcześniej nie mieli szansy skonfrontować się z perspektywą, odczuciami osób, których te np. żarty dotyczą. Celem jest więc tutaj także uruchomienie empatii.

Innym sposobem reakcji, który umożliwia jej stopniowanie w zależności od potrzeb jest tzw. **drabinka sprzeciwu**. Ważne jest, żeby w odpowiedzi na dyskryminację nie przyjąć postawy uległej, ani – w drugą stronę – agresywnej. Z różnych powodów obie te strategie są długofalowo nieskuteczne. Warto

pracować nad asertywnym sposobem wyrażania niezgody, który nie narusza ani naszego komfortu, ani godności drugiej osoby. Zasady asertywnego wyrażania niezgody to:

- Stosuj odpowiedni język i informację zwrotną, czyli używaj komunikatu JA i modelu FUOZ.
- Stopnij swoją reakcję i rozłóż ją na cztery etapy – „drabinkę sprzeciwu”:

1. **Informowanie** – poinformuj osobę, że jej zachowanie przeszkadza/jest niezgodne z normami, prawem i poproś o zaprzestanie tej czynności.
2. **Wyrażenie uczuć** – jeżeli ktoś nie zmienia zachowania, mimo że wie już, jakie ono wywołuje reakcje, daj wyraz swojej niezgodzie na to zachowanie i nalegaj na jego zmianę.
3. **Odwołanie się do zaplecza** – jeśli informacja zwrotna nie pomaga, szukaj sposobu wzmocnienia swojego komunikatu, poprzez odwołanie się do zaplecza, a w sytuacji łamania prawa stawiaj ultimatum („jeśli nie, to...”). Poinformuj o zamiarze wyciągnięcia konsekwencji.
4. **Stosowanie zaplecza/realizacja postanowień z ultimatum** – jeżeli sytuacja nie zmienia się, zrób to, co zapowiedziałeś/zapowiedziałaś.

Częstym błędem jest reagowanie zbyt późno, kiedy nagromadzona złość i frustracja, albo bezsilność, powodują niekontrolowaną reakcję, bywa że niewspółmierną do problemu, co z kolei wywołuje w drugiej osobie opór i sytuacja się zaognia.

Opracowano na podstawie: *Sztuka rozmawiania. Analiza zaburzeń*, Friedemann Schulz von Thun, Kraków 2001, oraz *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010, s. 118-132.

Czy pamiętasz sytuację, w której byłeś/byłaś świadkiem/świadkinią dyskryminacji i nie zareagowałeś/zareagowałaś? Co sprawiło, że pozostałeś/pozostałaś bierny/bierna? Jakie uczucia towarzyszą temu wspomnieniu? A czy zdarza Ci się reagować na dyskryminację? W jakich sytuacjach? Co pomaga Ci się zdecydować na interwencję?

Czy w Twoim miejscu pracy dostrzegasz mechanizmy dyskryminacji? W jakich obszarach? Kogo dotyczą? Co możesz zrobić – sam/sama, bądź ze swoimi zespołem lub na poziomie całej instytucji, by przerwać to zjawisko?

warto obejrzeć:

Film *Mocne słowa* uczestników i uczestniczek projektu Stowarzyszenia Praktyków Kultury

www.youtube.com/watch?v=PnM1rJa7S2c

Kampania *Powstrzymaj dyskryminację* Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego

www.youtube.com/watch?v=aUY-nTKBfQ8

12. Język równościowy

Język równościowy (włączający) jest propozycją zmiany dotychczasowego systemu języka używanego przez większość. Jego celem jest podkreślenie obecności w społeczeństwie osób i grup dotychczas niezauważanych czy marginalizowanych, a także włączanie perspektywy tych osób/grup. Tworzone w ten sposób normy językowe są bardziej sprawiedliwe i odzwierciedlają różnorodność w obrębie danej grupy, powodują także, że grupa mniejszościowa (czy jak mniejszościowa traktowana) przestaje być „niewidzialna”.

Stosowanie języka równościowego często wiąże się z używaniem słów, które do tej pory nie funkcjonowały w formalnych strukturach języka polskiego, a także z poddawaniem w wątpliwość i negowaniem słów w języku przyjętych, biorąc pod uwagę perspektywę antydyskryminacyjną. Dlatego w wielu nazwach stanowisk czy zawodów proponuje się formy żeńskie tam, gdzie ich nie używano, w efekcie czego stopniowo wchodzi one również do słowników języka polskiego. Jednocześnie wskazuje się na stereotypowy przekaz słów pochodzących od nazw grup społecznych narażonych na dyskryminację, np. „ocyganić”, „podjudzać”, „oszwabić”.

Korzyści wynikające ze stosowania języka równościowego:

- dostrzeganie i odzwierciedlanie różnorodności,

- podkreślanie i docenianie grup dotychczas marginalizowanych,
- tworzenie bardziej sprawiedliwej rzeczywistości.

Jak to działa w praktyce? Jak poprzez język przeciwdziałać dyskryminacji i wykluczeniu?

Przykłady:

I. Dostrzegaj i doceniaj obecność oraz wkład grup marginalizowanych poprzez:

- stosowanie męskich i żeńskich końcówek, np. *pracownicy i pracownice*,
- stosowanie neutralnych płciowo form czasownika, np. zamiast „chciałybyście/chcielibyście?” – „czy chcecie?”,
- podkreślanie dorobku grup mniejszościowych, np. „kobiety/mniejszości narodowe wywalczyły prawa wyborcze/prawa człowieka”, zamiast: „kobiety otrzymały prawa wyborcze”.

II. Dostrzegaj złożoność ludzkiej tożsamości:

- precyzyjnie określaj tożsamości w kontekście statusu i sytuacji prawnej osób z mniejszości narodowych i etnicznych oraz cudzoziemców/cudzoziemek (mówiąc o polskich Romach/Romkach pamiętaj, że mają oni/one obywatelstwo polskie, unikaj więc określeń „Romowie/Romki i Polacy/Polki”; mów: „etniczni Polacy/Polki i Romowie/Romki, Romowie i nie-Romowie”). Mówiąc o stosunku Polaków/Polek wobec innych narodów nie powtarzaj, lub skomentuj, powszechny błąd ukazywania w tym kontekście stosunku do Romów/Romek (grupa etniczna w Polsce i innych krajach, nie ma swojego osobnego państwa) i Arabów/Arabek (określenie wspólnoty kulturowej, językowej, geograficznej składającej się z ok. 20 narodów).

III. Oddzielaj ludzi od problemu czy ich czasowej sytuacji życiowej:

- nie używaj krzywdzącej zbitki językowej „nielegalny imigrant”, tylko np. „osoba/imigrant czasowo bez legalnego prawa pobytu”. Nieprzemyślane określenia utożsamiają człowieka z jego sytuacją, problemem, zamieniają czasowy stan, w jakim znajduje się osoba na jej wewnętrzną cechę.

IV. Unikaj powtarzania deprecjonujących i stereotypizujących sformułowań:

- odrzuć infantylnie zdrobienia: „dziewczynka”, „złotka”, „kochaniutki”,
- odejdź od stygmatyzujących i wulgarnych określeń: „pedał”, „inwalida”, „kaleka”, „sprawni inaczej”, „cyganiątka”, „Ruscy” itp.,
- unikaj pokazywania kobiet w roli ofiar, przy jednoczesnej niewidoczności sprawców, np. „kobiety – ofiary gwałtu”, zamiast „kobiety zgwałcone przez mężczyzn”,
- zamieniaj określenia pochodzące od nazw mniejszości narodowych czy etnicznych na neutralne czasowniki oddające tę samą treść: wyłudzić/zdobyć/oszukać zamiast wycyganic, znieśćawiać/obrazić/pomówić zamiast oczerniać, podburzać/buntować zamiast podjudzać.
- nie używaj słów i zwrotów mających ukryte konotacje, np. używaj pojęcia „homoseksualność” zamiast „homoseksualizm” – przyrostek -izm stosuje się na określenie doktryn społecznych, rodzajów uprzedzeń (fasyzm, rasizm, seksizm) czy też chorób (alkoholizm), co może przywołać mylne skojarzenia z homoseksualnością,
- podawaj niestereotypowe przykłady reprezentantów i reprezentantek grup mniejszościowych w różnorodnych rolach (kobiety – studentki informatyki, Polaków wietnamskiego pochodzenia itd.).

V. Zamieniaj etnocentryczne nazwy/określenia na takie, które ukazują różne perspektywy lub są neutralne i/lub dają bardziej precyzyjny przekaz w danym kontekście:

- zamiast „Bliski Wschód” precyzuj, o jaki obszar geograficzno-kulturowy Ci chodzi lub podawaj nazwy konkretnych krajów, o których mówisz,
- zamiast stygmatyzującego określenia „kraje Trzeciego Świata” – „kraje Globalnego Południa”,
- zamiast „Murzyni” – zależnie od kontekstu, wiedzy, tego, na co chcesz zwrócić uwagę: Afrykańczycy, Nigeryjczycy, Jorubowie/Joruba, osoby czarnoskóre, Afroamerykanie itd.

Stosowanie języka równościowego – jak każda zmiana społeczna – może spotkać się z oporem – śmiechem, krytyką, deprecjacją – używanie go może narazić Cię na nieprzyjemne sytuacje.

Z biegiem czasu to, co dziś może wydawać się szokujące, stanie się normą – język odzwierciedla nasze

wartości i standardy kulturowe. Pytanie, na ile chcemy, by przechowywał i konserwował nierówności społeczne i spuściznę np. postkolonialną czy patriarchalną?

Opracowano na podstawie: *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010, s. 102-107.

Czy zetknąłeś/zetknęłaś się wcześniej ze stosowaniem języka równościowego? Jaki wpływ może mieć używanie bardziej wrażliwego na różnorodność języka w Twojej pracy? Jak i gdzie możesz wprowadzić takie zmiany?

warto obejrzeć:

Kampania Always #LikeAGirl

www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs

13. Prawo

Dyskryminacja jest niezgodna z prawem. W polskim prawie istnieją procedury (na gruncie prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego oraz w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej) chroniące osoby dyskryminowane. Zapisy antydyskryminacyjne w prawie krajowym są wynikiem dostosowania polskich przepisów prawnych do standardów Unii Europejskiej oraz zobowiązań wynikających z konwencji organizacji międzynarodowych.

Niestety nie wszystkie obszary życia i nie wszystkie przestanki dyskryminacji są chronione w równym stopniu. Najlepiej sytuacja wygląda na rynku pracy regulowanym kodeksem pracy i innymi zapisami. W innych obszarach nie wszystkie przestanki chronione są w równym stopniu np. płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna są dużo słabiej chronione niż „rasa”, pochodzenie etniczne lub narodowość.

W sprawach o dyskryminację na podstawie tzw. ustawy antydyskryminacyjnej i prawa pracy obowiązuje przeniesienie ciężaru dowodu. Oznacza to, że osoba poszkodowana ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić, a nie udowodnić, fakt zaistnienia dyskryminacji, natomiast obowiązkiem pozwanego jest udowodnienie, że nie dopuścił się dyskryminacji.

Poniżej przedstawiamy kilka sytuacji, w których doszło do dyskryminacji. Do każdej sytuacji proponujemy kilka możliwych reakcji, również z wykorzystaniem narzędzi prawnych. Za każdym razem przedstawiamy możliwe reakcje po stronie osoby dyskryminowanej, jak i świadków.

Opracowano na podstawie: *Równe traktowanie w administracji publicznej* red. Dorota Bregin, Małgorzata Łojkowska, Michał Pawłęga, Ewa Rutkowska

Chcesz wiedzieć więcej? Zajrzyj do podręcznika *Równe traktowanie w administracji publicznej* red.

Dorota Bregin, Małgorzata Łojkowska, Michał Pawłęga, Ewa Rutkowska

www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/podrecznik_all_accept2.pdf

Warto poczytać:

co robić krok po kroku, jeżeli spotkała Cię dyskryminacja

www.rownosc.info/law/post/2-spotkaa-mnie-dyskryminacja-co-dalej

wybrane orzecznictwo w sprawach o dyskryminację

www.rownosc.info/law/wybrane-orzecznictwo

poradnik procesowy – scenariusze dochodzenia swoich praw przed sądem

www.rownosc.info/law/poradnik-procesowy

do kogo zwrócić się o pomoc w przypadku dyskryminacji

www.rownosc.info/law/post/4-do-kogo-moge-zwrocic-sie-o-pomoc-w-przypadku-dyskryminacji