Iceland
Liechtenstein
Norway grants

Szkolny model przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację

przewodnik dla nauczycieli

Autor: Dariusz Grzemny

Redakcja merytoryczna: Jan Dąbkowski

Redakcja i korekta: Luiza Krolczuk

Projekt graficzny i skład: Katarzyna Kowalska

Wydawca:
Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej
ul. Noakowskiego 10, 00-666 Warszawa
www.ceo.org.pl

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Centrum Edukacji Obywatelskiej.

Publikacja powstała w ramach programu **Szkoła otwartości** wspierającego nauczycieli i nauczycielki we współtworzeniu włączających i otwartych na różnorodność społeczności szkolnych oraz edukacji opartej na współdziałaniu.

Projekt „Szkoła Otwartości. Doskonalenie kompetencji nauczycieli na rzecz praktyk włączających oraz przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu w szkole." korzysta z dofinansowania o wartości 96 tys. euro otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG.

SPIS TREŚCI

Wstęp

CZĘŚĆ 1

Model przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację

- Czym jest dyskryminacja i dlaczego do niej dochodzi?
- Szkolny model radzenia sobie z dyskryminacją
- Dlaczego warto stosować szkolny model przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację?

Kompetencje sprzyjające kulturze demokratycznej

- Czym są ramy odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej?
- Jaki jest związek ram odniesienia z modelem przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację?

CZĘŚĆ 2

Wprowadzenie

Przeciwdziałanie dyskryminacji

- Na czym polega przeciwdziałanie dyskryminacji w szkole?
- Kompetencje i wskaźniki związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji
- Sposoby przeciwdziałania dyskryminacji
- Lista kontrolna

Rozpoznawanie dyskryminacji

- Na czym polega rozpoznawanie dyskryminacji?
- Kompetencje i wskaźniki związane z rozpoznawaniem dyskryminacji
- Lista kontrolna

Reagowanie na dyskryminację

- Na czym polega reagowanie na dyskryminację?
- Kompetencje i wskaźniki związane z reagowaniem na dyskryminację
- Sposoby reagowania na dyskryminację
- Lista kontrolna

Polecana literatura/ strony/ materiały

Wstęp

Rozpoznawanie dyskryminacji, jej przeciwdziałanie i reagowanie na sytuacje dyskryminacyjne nie zawsze jest łatwe. Wymaga wielu kompetencji – umiejętności, postaw, wartości i wiedzy. Jedno jest jednak pewne – na dyskryminację trzeba zawsze reagować! Ale jak to zrobić, jeśli nie czujemy się na siłach, nie wiemy od czego zacząć, nie rozumiemy jak coś takiego mogło się zdarzyć, czy nie mamy odwagi, bo boimy się, że wpłynie to niekorzystnie na nasze zdrowie psychiczne lub zabierze dużo czasu, którego po prostu często brak. Zdarza się, że nasza reakcja na dyskryminację jest intuicyjna i wynika z naszego poczucia sprawiedliwości lub przyzwoitości. Rezultaty tej reakcji czasem mogą być niesatysfakcjonujące, dla nas samych czy dla osób doświadczających dyskryminacji. Nieważne, istotne jest to, że podjęte zostało działanie. Brak działania i przeciwstawienia się dyskryminacji jest znacznie gorszy.

Co zatem zrobić, aby skutecznie przeciwstawić się dyskryminacji, reagować na nią czy umiejętnie ją rozpoznawać. Pomocny może być szkolny model radzenia sobie z dyskryminacją, który przedstawiamy w tej publikacji. Model ten nie jest "odkrywaniem koła na nowo". Zbiera raczej istniejącą wiedzę i porządkuje ją oraz wspiera budowanie systemowego podejścia antydyskryminacyjnego. Antydyskryminacja to promowanie równości szans dla wszystkich ludzi poprzez zapewnienie im ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem. Jest to aktywny proces i praktyka zapobiegania i działania przeciwko dyskryminacji poprzez kwestionowanie i zmianę prowadzących do dyskryminacji postaw i przekonań, systemów i struktur. Jest to opracowywanie i przyjmowanie polityk, przepisów i procedur, które chronią ludzi przed dyskryminacją i dają im możliwość jej zgłoszenia czy odwołania się od dyskryminujących decyzji. Jest to zatem rozpoznawanie dyskryminacji, reagowanie na nią i przeciwdziałanie sytuacjom dyskryminacyjnym.

Dyskryminacja jest często "cichym" zjawiskiem: osoby jej doświadczające nie mówią głośno o własnych doświadczeniach opresji. W ten sposób chcą chronić siebie przed nieprzyjemnymi doświadczeniami – powtórnej wiktymizacji, konfrontacji z oprawcą, rozgłosem. Pamiętać jednak trzeba, że osoby te potrzebują wsparcia, czasem bardzo specjalistycznego, jak terapia.

Szkoła powinna być miejscem przyjaznym dla wszystkich osób, bez względu na to jakie mają pochodzenie, status materialny czy społeczny, płeć, wiek, tożsamość płciową, orientację seksualną, narodowość, pochodzenie etniczne, religię czy bezwyznaniowość.

Szkolny model radzenia sobie z dyskryminacją pomaga zrozumieć, dlaczego poszczególne jego elementy są konieczne w skutecznym reagowaniu, przeciwdziałaniu i umiejętnym rozpoznawaniu dyskryminacji. Nie można bowiem tylko reagować na dyskryminację, co często dzieje się w szkole. Trzeba umieć rozpoznawać sytuacje dyskryminacyjne, rozumieć przyczyny dyskryminacji oraz jej konsekwencje. Ważne jest też przeciwdziałanie, aby w szkole nie dochodziło do dyskryminacji.

Każde z tych działań wymaga kompetencji, rozumianych jako zestaw wartości, umiejętności, postaw i wiedzy. W tej publikacji korzystamy z modelu kompetencji opracowanego przez Radę Europy, a znanego jako “Ramy odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej”. Model ten bardzo dokładnie wyjaśnia kompetencje i wskaźniki ich osiągnięcia, które wpływają na budowanie kultury demokracji, uczestnictwa, praw człowieka i antydyskryminacji. Mamy nadzieję, że publikacja ta wesprze was w procesie budowania takiej kultury w waszej szkole.

CZĘŚĆ 1

Model przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację

Czym jest dyskryminacja i dlaczego do niej dochodzi?

Dyskryminacja to nierówne, niesprawiedliwe, gorsze traktowanie osób ze względu na ich cechę związaną z przynależnością do jakiejś grupy lub z przypisywaniem przynależności do określonej grupy. Cechą taką jest najczęściej cecha tożsamości związana z:

- pochodzeniem etnicznym
- narodowością
- płcią
- wiekiem
- niepełnosprawnością
- tożsamością płciową
- orientacją seksualną
- wyznaniem
- kolorem skóry
- pochodzeniem społecznym
- językiem, którym dana osoba się posługuje
- itd.

Nie jest to katalog zamknięty, bo cech tożsamości jest bardzo dużo.

Istnieją różne formy i rodzaje dyskryminacji.

Dyskryminacja bezpośrednia oznacza odmienne, nierówne, gorsze traktowanie osoby, które nie ma obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia. Osoba doświadcza dyskryminacji bezpośredniej ze względu na posiadaną cechę tożsamości.

Na przykład, z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia, gdy osobie odmawia się przyjęcia do szkoły ze względu na pochodzenie etniczne lub tożsamość płciową.

Dyskryminacja pośrednia oznacza przypadki, w których pozornie neutralny czynnik, taki jak przepis, kryterium lub praktyka, nie może być tak łatwo przestrzegany lub jest niekorzystny dla osób mających konkretną cechę tożsamości, chyba że czynnik ten ma obiektywne i racjonalne uzasadnienie.

Na przykład, na zajęcia sportowe zaproszeni są tylko chłopcy, ponieważ wymagana jest tężyzna fizyczna. Dochodzi tu do dyskryminacji dziewcząt, gdyż tężyzna fizyczna nie jest tylko domeną chłopców.

Molestowanie to zachowanie związane z jedną z wyżej wymienionych cech, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery.

Przykładem molestowania jest wrogie traktowanie dzieci w szkole lub klasie tylko ze względu na ich pochodzenie etniczne (obraźliwe wypowiedzi słowne lub przemoc fizyczna). Molestowanie seksualne to szczególny rodzaj dyskryminacji, w którym werbalne, niewerbalne lub fizyczne zachowanie ma charakter seksualny. Molestowanie seksualne jest najbardziej rozpowszechnione w miejscu pracy i dotyczy głównie kobiet i może obejmować niewłaściwe dotykanie, poklepywanie, pocieranie lub celowe ocieranie się o inną osobę.

Za dyskryminację uznajemy także:

- **dyskryminację przez asocjację** – to dyskryminacja osoby, która sama nie posiada cechy prawnie chronionej, ale doświadcza gorszego traktowania ze względu na więź łączącą ją z osobą, która taką cechę posiada lub fakt, że jest z nią kojarzona.

- **dyskryminację przez asumpcję** – dyskryminacja kogoś, kto jest błędnie postrzegany jako przynależący do grupy wyodrębnionej ze względu na określoną cechę prawnie chronioną i dyskryminacyjnie traktowany zgodnie z tym przypisaniem, np. dziewczynka nosząca ubranie tradycyjnie postrzegane jako „ubranie chłopięce" jest nękana w szkole przez inne osoby w szkole i określana jako „lesba".

Do dyskryminacji w szkole może dochodzić na różnych poziomach:

- dyrekcja – nauczyciele, nauczycielki
- pomiędzy osobami z dyrekcji,
- dyrekcja/nauczyciele/nauczycielki – inne osoby pracujące w szkole,
- nauczyciele – uczniowie, uczennice,
- pomiędzy nauczycielami, nauczycielkami,
- pomiędzy uczniami, uczennicami,

- uczniowie, uczennice – inne osoby pracujące w szkole.

Należy również pamiętać, że **nie każda sytuacja niesprawiedliwego traktowania będzie dyskryminacją**. W szkole zdarzają się konflikty, które wynikają z sytuacji czy zachowania danej osoby, a nie z powodu jej przynależności do grupy marginalizowanej czy mniejszościowej, co jest warunkiem zaistnienia dyskryminacji.

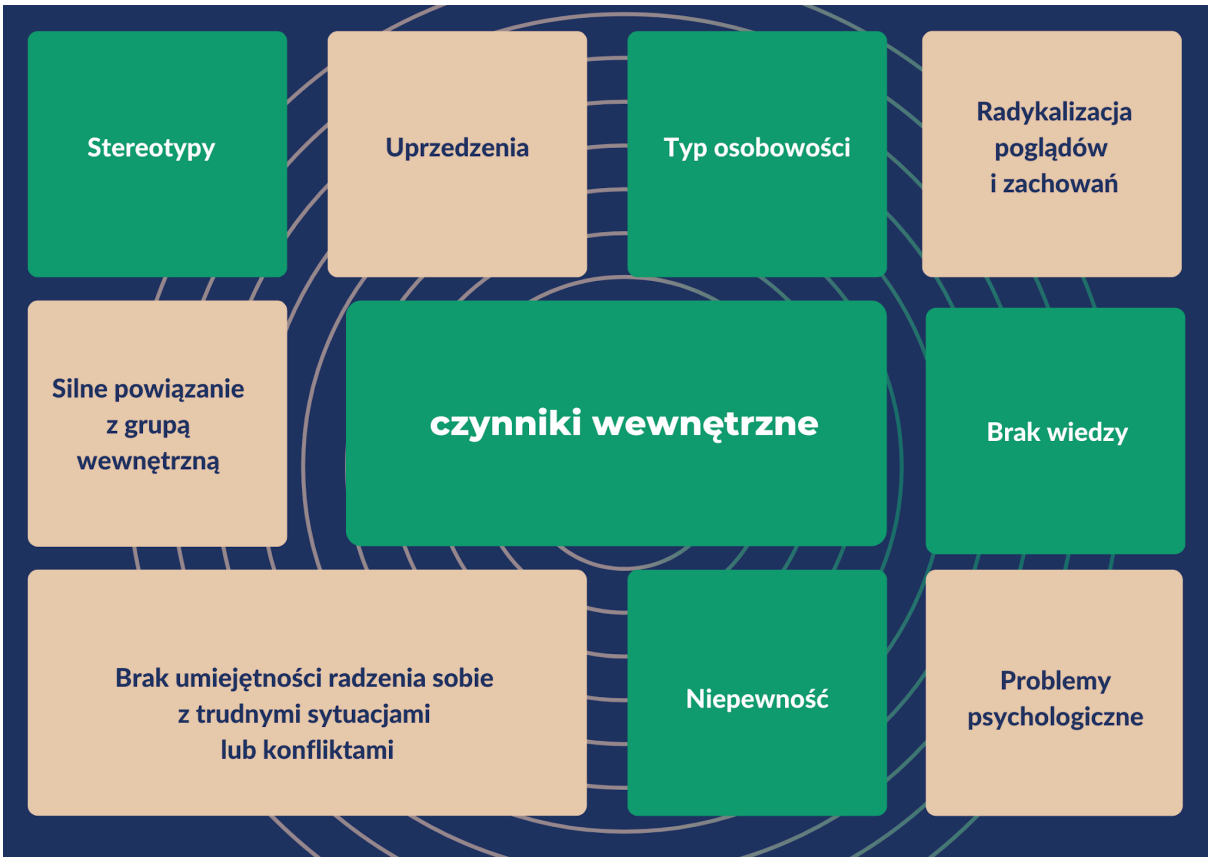
Trudno jest powiedzieć, dlaczego ludzie dopuszczają się aktów dyskryminacji.

Czasami pojedynczy czynnik może wpłynąć na zachowanie człowieka, a czasami jest to kombinacja wielu czynników, zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych.

- Czynniki zewnętrzne związane są z aspektami społecznymi, politycznymi i prawnymi:



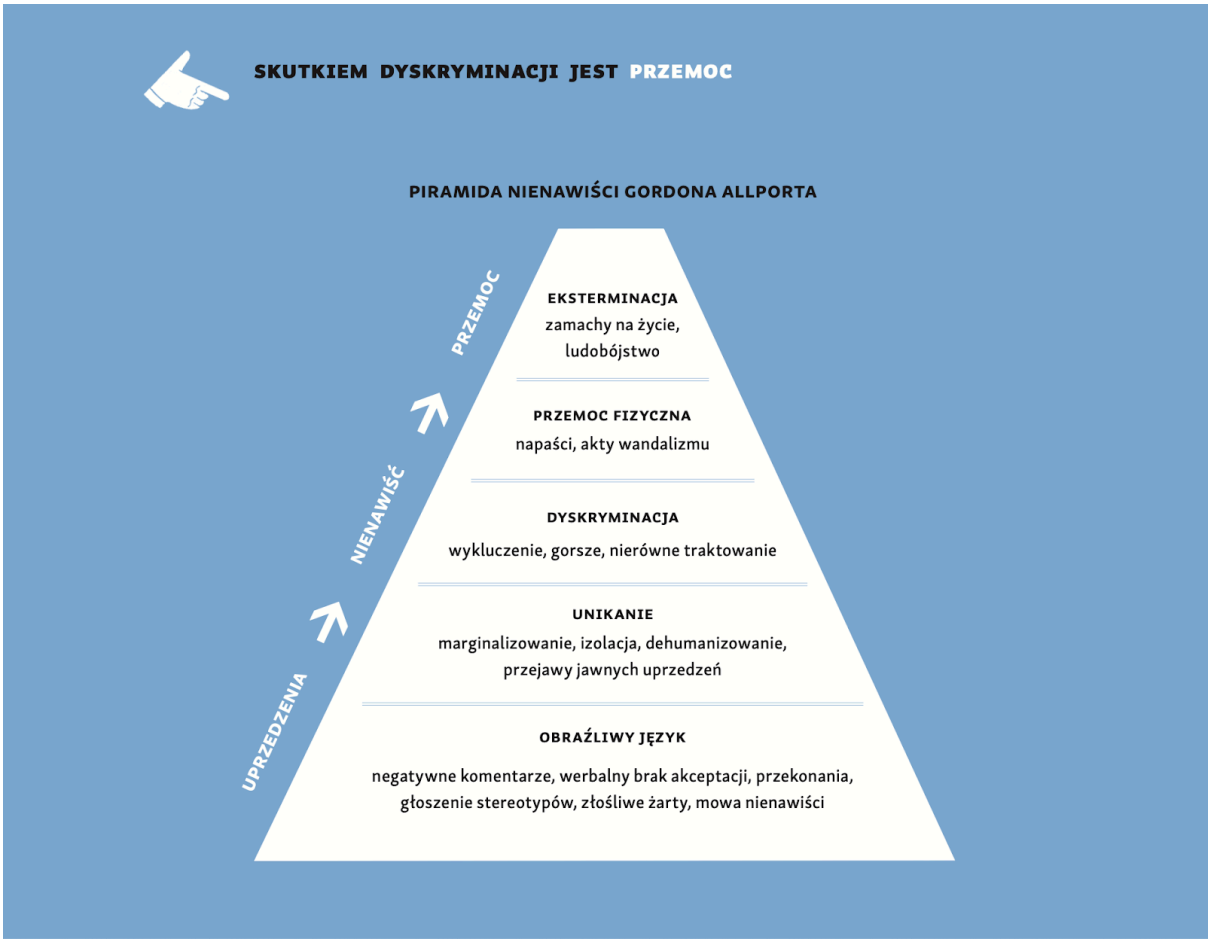
- Czynniki wewnętrzne mają głównie charakter poznawczy, egzystencjalny, psychologiczny i kompetencyjny:



Jednym ze sposobów wyjaśnienia, co prowadzi do dyskryminacji, jest **analiza mechanizmu dyskryminacji.**

Piramida nienawiści – model stworzony przez amerykańskiego psychologa Gordona Allporta **przedstawia proces eskalacji przemocy** wobec grupy i jej członków. Pokazuje, że ludobójstwo nie następuje z dnia na dzień, ale jest uwarunkowane serią poprzedzających je zjawisk.

Ignorowanie tych pozornie niegroźnych, takich jak choćby obraźliwy język, pozwala na eskalację przemocy. Na każdym z kolejnych etapów: mowa nienawiści – unikanie – dyskryminacja – ataki fizyczne – eksterminacja, przerwanie tego procesu jest coraz trudniejsze, a w końcu – praktycznie niemożliwe.



Źródło: Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole?, Inspirator dla Nauczycielek i Nauczycieli, część I, Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, Warszawa 2019

Ludzie czasami dopuszczają się aktów dyskryminacji nie wiedząc, że to co robią jest dyskryminacją, albo nie wiedzą, jak radzić sobie z ludźmi lub trudnymi sytuacjami. To w żaden sposób nie usprawiedliwia ich zachowania. **Dyskryminacja ma miejsce niezależnie od tego, czy osoba ją popełniająca jest tego świadoma, czy nie.**

Niektórzy ludzie nie wiedzą, jak podchodzić do trudnych sytuacji i jednym ze sposobów radzenia sobie z nimi jest stosowanie **mechanizmu kozła ofiarnego** – obwinianie wybranej jednostki lub grupy za złożone, negatywne procesy społeczne. Mechanizm ten często uaktywnia się podczas silnych kryzysów. Wzmacniają go stereotypy i uprzedzenia, dlatego kozłem ofiarnym często staje się grupa mniejszościowa, postrzegana jako obca, której przypisuje się negatywne cechy. Mechanizm ten usztywnia podziały międzygrupowe. Może występować również na poziomie małych grup (klasa) i bardzo często prowadzi do dyskryminacji.

Niewystarczająca ochrona prawna przed dyskryminacją może przyczynić się do tego, że sprawcy dyskryminacji, którzy wiedzą, że mogą nie zostać pociągnięci do odpowiedzialności, mogą wykorzystać okazję do stosowania zachowań dyskryminacyjnych wobec innych.

Brak polityki i procedur antydyskryminacyjnych w danym miejscu, np. w szkole, może tworzyć klimat sprzyjający dyskryminacji. Takie polityki i procedury dają ludziom poczucie, że są chronieni przed dyskryminacją i wiedzą, co robić, gdy dyskryminacja się pojawi.

Czasami ludzie mogą być przekonani, że stosowanie dyskryminacji jest uzasadnione, ponieważ są pod wpływem **teorii spiskowych i fake newsów**. Takie teorie to próba wyjaśnienia skomplikowanych wydarzeń lub zjawisk istnieniem spisku – rzekomej tajnej działalności grupy ludzi, którzy rzekomo działają wspólnie – zwykle na szkodę społeczeństwa. Źródło myślenia spiskowego leży m.in. w potrzebie prostych rozwiązań złożonych problemów. Teorie spiskowe i fake newsy mogą podsycać uprzedzenia wobec grup marginalizowanych i w konsekwencji prowadzić do dyskryminacji.

Prowadzą również do **polaryzacji** – tworzenia silnego podziału na grupę własną (postrzeganą jako lepszą) i obcą (gorszą), często opartego na iluzorycznych różnicach. Należy pamiętać, że dyskryminacji sprzyjają podziały międzygrupowe: my/oni, mniejszość/większość oraz władza jednej grupy nad drugą.

Nie ma łatwych odpowiedzi na pytanie „co jest przyczyną dyskryminacji?". **Każdy przypadek dyskryminacji jest inny i powinien być rozpatrywany indywidualnie.** Wiedza o tym, dlaczego ludzie dopuszczają się dyskryminacji, może być przydatna do zrozumienia jej mechanizmu oraz może pomóc w jej zapobieganiu i przeciwdziałaniu.

Szkolny model radzenia sobie z dyskryminacją

Dyskryminacja ma bardzo negatywny wpływ na osoby bezpośrednio nią dotknięte. Może destrukcyjnie wpływać na ich stan emocjonalny, powodując duży stres, zwiększając poczucie osamotnienia, prowadząc do stanów depresyjnych oraz poczucia smutku i bezradności. Wszystko to w konsekwencji sprzyja obniżeniu samooceny, pojawieniu się myśli samobójczych, a w niektórych przypadkach nawet prób samobójczych. Często pojawia się poczucie bezużyteczności.

Z powodu dyskryminacji ludzie nie są w stanie podjąć lub kontynuować edukacji i w rezultacie mogą nie być w stanie uzyskać satysfakcjonującego zatrudnienia.

Reakcja na dyskryminację jest oczywiście zawsze sprawą bardzo indywidualną i zależy od wcześniejszych doświadczeń i odporności na sytuacje wywołujące silny stres. Należy również wspomnieć, że niekiedy dyskryminacja działa mobilizująco na osoby jej doświadczające: stają się one bardziej zmotywowane do przeciwstawiania się lub nawet przeciwdziałania dyskryminacji za pomocą różnych środków.

Dyskryminacja wywiera wpływ na grupy, które jej doświadczają bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminacja może prowadzić do podsycania kolejnych stereotypów i uprzedzeń wobec grup, które już jej doświadczają, co w konsekwencji może prowadzić do dalszej dyskryminacji, mowy nienawiści lub nawet przestępstw z nienawiści wobec tych grup.

Dyskryminacja może mieć niszczący wpływ na szkołę. Ma ona skutki zarówno dla osób tam pracujących czy uczących się jak i dla środowiska pracy.

Obejmują one złą kulturę pracy, kiedy pracownik traci koncentrację i wykazuje zachowania szkodliwe dla pracy, takie jak niewykonywanie zadań na czas, wcześniejsze opuszczanie pracy i ciągłe spóźnianie się.



To samo dotyczy uczniów i uczennic. Szkoła może stracić reputację, jeśli rodzice planujący wysłać dzieci do danej szkoły dowiedzą się, że w szkole dochodzi do aktów dyskryminacji. Bardzo często dyskryminacja idzie w parze z toksycznymi zachowaniami w miejscu pracy.

Niereagowanie na dyskryminację w szkole może doprowadzić do jej znormalizowania. Będzie to miało wpływ na wszystkie osoby w szkole, do utraty motywacji, pogorszenia zdrowia psychicznego lub fizycznego.

Radzenie sobie z dyskryminacją obejmuje trzy pola działania:



Model ten przedstawia zintegrowane podejście do dyskryminacji i wspiera tworzenie kultury praw człowieka w szkole. Zakłada, iż skuteczne działania czy procesy antydyskryminacyjne powinny odbywać się równolegle i dotyczyć wszystkich aspektów funkcjonowania szkoły oraz włączać całą społeczność szkolną (podejście całościowe). Samo reagowanie na sytuacje dyskryminacyjne, gdy one się już pojawią nie rozwiązuje problemu – potrzebne są działania, które będą zapobiegać dyskryminacji oraz kompetencje związane z rozpoznawaniem dyskryminacji, aby skutecznie odróżnić ją od innych zachowań, które dyskryminacją nie są, aby wdrożyć odpowiednie procedury i podjąć właściwe działania.

Wszystkie elementy modelu – przeciwdziałanie, rozpoznawanie oraz reagowanie – wymagają odpowiednich kompetencji. Radzenie sobie ze zjawiskiem dyskryminacji nie jest bowiem łatwym procesem i wymaga odpowiedniego przygotowania. Pomocne zatem jest określenie konkretnych kompetencji, które należy kształtować, aby całościowo podejść do rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją. Do tego mogą się

przydać **Ramy odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej,** opracowane przez radę Europy, które omówimy w następnym rozdziale.

Kompetencje sprzyjające kulturze demokratycznej

Rada Europy od wielu lat prowadzi programy związane z edukacją o prawach człowieka oraz edukacją na rzecz obywatelstwa demokratycznego. Doświadczenia te zostały pierwotnie odzwierciedlone w Karcie Edukacji Obywatelskiej i Edukacji o Prawach Człowieka Rady Europy – dokumencie strategicznym wyznaczającym cele i kierunki tejże edukacji. Dokument ten, z natury bardzo formalny, skierowany jest głównie do osób decyzyjnych odpowiedzialnych za politykę edukacyjną w państwie. Rada Europy postanowiła zatem stworzyć praktyczne narzędzie, które mogłyby wykorzystywane przez większą grupę odbiorczą, szczególnie przez osoby bezpośrednio zaangażowane w edukację, jak osoby uczące się czy nauczyciele i nauczycielki. W taki sposób powstały **Ramy odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej** (Reference Framework of Competences for Democratic Culture)**.**

Zanim przejdziemy do omówienia ram odniesienia, wyjaśnijmy dwa kluczowe pojęcia znajdujące się w tytule dokumentu:

Kompetencje to zdolność do mobilizowania i wykorzystywania odpowiednich wartości, postaw, umiejętności, wiedzy i/lub zrozumienia w celu odpowiedniego i skutecznego reagowania na wymagania, wyzwania i możliwości, które są prezentowane przez dany rodzaj kontekstu. Oznacza to wybieranie, aktywowanie, koordynowanie i organizowanie odpowiedniego zestawu wartości, postaw, wiedzy, zrozumienia i umiejętności oraz stosowanie ich poprzez zachowanie odpowiednie do danej sytuacji. Oprócz tego globalnego i holistycznego użycia terminu "kompetencje", termin "kompetencje" (w liczbie mnogiej) jest używany w Ramach w odniesieniu do konkretnych indywidualnych zasobów (a mianowicie konkretnych wartości, postaw, umiejętności, wiedzy i zrozumienia), które są mobilizowane i wykorzystywane w tworzeniu kompetentnych zachowań.

Termin "**kultura demokratyczna**" podkreśla fakt, że chociaż demokracja nie może istnieć bez demokratycznych instytucji i praw, takie instytucje i prawa nie mogą działać w praktyce, jeśli nie są zakorzenione w kulturze demokracji, to znaczy w demokratycznych

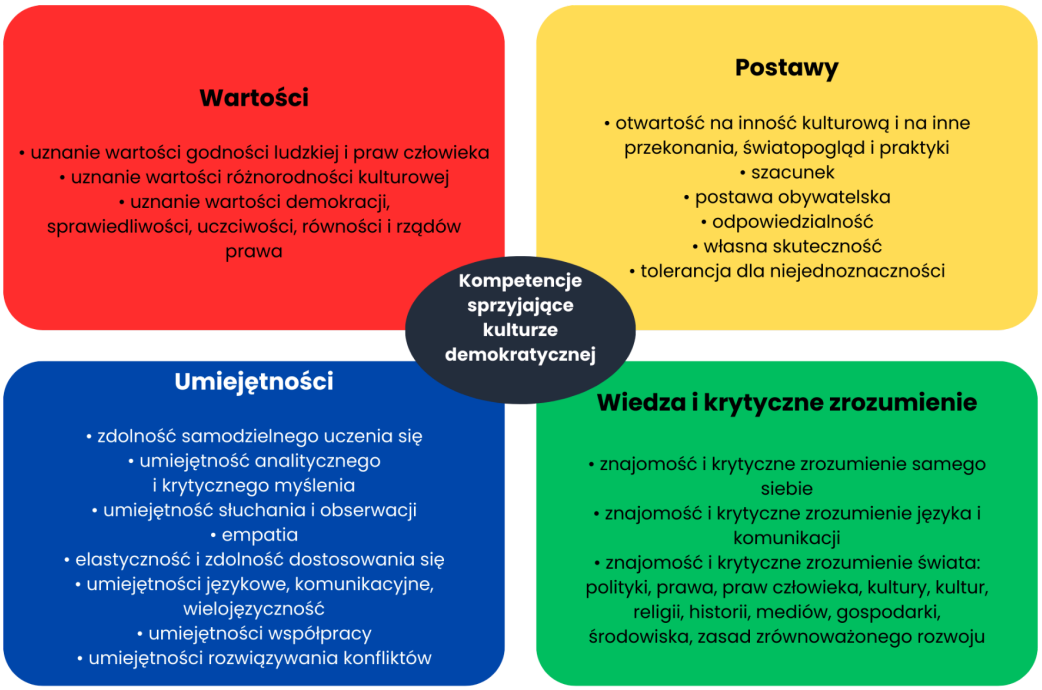
wartościach, postawach i praktykach podzielanych przez obywateli / obywatelki i instytucje. Obejmują one między innymi zaangażowanie na rzecz rządów prawa i praw człowieka, zaangażowanie w sferę publiczną, przekonanie, że konflikty muszą być rozwiązywane pokojowo, uznanie i szacunek dla różnorodności, chęć wyrażania własnych opinii, gotowość do słuchania opinii innych, zaangażowanie w podejmowanie decyzji przez większość, zaangażowanie w ochronę mniejszości i ich praw oraz gotowość do zaangażowania się w dialog ponad podziałami kulturowymi. Obejmuje również troskę o zrównoważony dobrobyt innych ludzi, a także o środowisko, w którym żyjemy.

Czym są ramy odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej?

Ramy są narzędziem do wykorzystania przy projektowaniu i opracowywaniu programów nauczania, metodologii nauczania i oceniania odpowiednich dla różnych kontekstów i systemów edukacyjnych. Mogą okazać się pomocne dla osób uczących się, osób opracowujących programy nauczania, nauczycieli / nauczycielek, osób przeprowadzających egzaminy, osób szkolących nauczycieli i innych osób, z których wszystkie są podmiotami społecznymi. Wzmocnienie (empowerment) tych osób leży u podstaw Ram Odniesienia.

Aby wzmocnić pozycję tych podmiotów społecznych, Ramy zapewniają środki konceptualizacji i opisu kompetencji niezbędnych do bycia aktywnym członkiem / aktywną członkinią kultury demokratycznej w dowolnej grupie społecznej, na przykład w instytucji edukacyjnej, miejscu pracy, systemie politycznym (lokalnym, krajowym, międzynarodowym) lub organizacji pozarządowej.

Ramy oferują kompleksowy model kompetencji, których jednostki potrzebują, aby funkcjonować jako obywatele / obywatelki kompetentni / kompetentne demokratycznie i międzykulturowo. Model obejmuje łącznie 20 kompetencji. Kompetencje te są podzielone na wartości, postawy, umiejętności oraz wiedzę i krytyczne rozumienie (uwaga – nie wystarczy sama wiedza!). 20 kompetencji podsumowano na obrazku poniżej:



Wśród kompetencji, które są tu ważne, kilka jest szczególnie ważnych w przeciwdziałaniu, rozpoznawaniu i reagowaniu na dyskryminację:

- uznanie wartości godności ludzkiej i praw człowieka – to podstawa wszelkich działań ukierunkowanych na przeciwdziałanie, rozpoznawanie i reagowanie na dyskryminację
- uznanie wartości różnorodności kulturowej – jest niezwykle ważnym celem np. edukacji antydyskryminacyjnej
- otwartość na inność kulturową i na inne przekonania, światopogląd i praktyki
- szacunek i tolerancja dla niejednoznaczności – są konieczne w celu uniknięcia niebezpiecznych procesów polaryzacji, co przyczynia się do przeciwdziałania dyskryminacji
- odpowiedzialność i własna skuteczność – są kluczowe dla przygotowania ludzi do uczestnictwa w życiu społeczności, np. szkolnej.
- umiejętność analitycznego i krytycznego myślenia – jest ważna w procesie rozpoznawania i reagowania na dyskryminację, pozwala na odróżnienie faktów od opinii, czy przekłamań

- umiejętność słuchania i obserwacji – przydaje się w każdej sytuacji związanej z radzeniem sobie z dyskryminacją, a szczególnie w rozpoznawaniu jej oraz we wsparciu osób, które doświadczają dyskryminacji
- empatia – jest kluczowa w reagowaniu na dyskryminację, pomaga przeciwdziałać temu zjawisku oraz wspiera wszelkie działania promujące różnorodność i niedyskryminację
- umiejętności współpracy – pomaga we wspólnym poszukiwaniu rozwiązań problemów związanych z dyskryminacją
- umiejętność rozwiązywania konfliktów – jest kluczowa w reagowaniu na dyskryminację, łagodzeniu sporów oraz szukaniu rozwiązań
- znajomość i krytyczne zrozumienie samego siebie – pozwala na zrozumienie siebie, poznanie własnych ograniczeń oraz analizowanie swoich zachowań czy postaw
- znajomość i krytyczne zrozumienie świata – są konieczne do zrozumienia relacji władzy i rozpoznania niesprawiedliwości.

Ramy proponują także wskaźniki opisowe dla każdej z 20 kompetencji zawartych w modelu kompetencji. Wskaźniki te pomagają w operacjonalizacji kompetencji i dostarczają ważnych i przydatnych narzędzi do planowania programów nauczania, kształcenia i uczenia się oraz oceny. Wskaźniki opisowe kompetencji to stwierdzenia opisujące obserwowalne zachowania, które wskazują, że dana osoba osiągnęła określony poziom biegłości w odniesieniu do danej kompetencji. Ramy obejmują 447 zweryfikowanych wskaźników opisowych, z których 135 jest uważanych za kluczowe i odpowiada jednemu z trzech poziomów biegłości (podstawowy, średniozaawansowany i zaawansowany). Procedura statystyczna zastosowana do skalowania wskaźników opisowych sprawia, że jest wysoce prawdopodobne, że jeśli dana osoba wykazuje zachowanie odpowiadające wskaźnikowi opisowemu na poziomie zaawansowanym, to osoba ta będzie również w stanie wykazać zachowania odpowiadające wskaźnikom opisowym na poziomie średniozaawansowanym i podstawowym dla tej samej kompetencji.

Jaki jest związek ram odniesienia z modelem przeciwdziałania, rozpoznawania i reagowania na dyskryminację?

Ramy odniesienia nie są gotowym rozwiązaniem wszystkich problemów związanych z dyskryminacją w szkole. Stanowią one raczej swego rodzaju drogowskaz, który podpowiada nam w którym kierunku należy zmierzać, aby radzić sobie, między innymi, ze zjawiskiem dyskryminacji w szkole. Stosowanie ram odniesienia łączy się z wieloma korzyściami:

- Ramy odniesienia pozwalają spojrzeć na radzenie sobie z dyskryminacją w sposób holistyczny: nie wystarczy zająć się jednym przypadkiem dyskryminacji, trzeba budować i wspierać skuteczny system przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację w szkole. Model kompetencji określa nie tylko to, co osoby uczące się powinny wiedzieć, ale także jakie powinny mieć umiejętności i postawy. Szkoła powinna stwarzać możliwości praktycznego wykorzystania tych kompetencji, a to nie jest możliwe w przypadku braku systemowego podejścia do rozwiązywania sytuacji związanych z dyskryminacją. Wprowadzenie kultury demokratycznej w szkole, w której głos każdej osoby jest brany pod uwagę, w której wartości demokratyczne są pielęgnowane, w której godność każdej osoby jest zawsze na pierwszym miejscu sprzyja efektywnemu radzeniu sobie z dyskryminacją.

- Dyskryminacja to poważne zagrożenie dla demokracji. Jednym z celów dyskryminacji jest uciszanie osób, które jej doświadczają i odcinanie ich od debaty publicznej. Zdarza się to często w przypadku dyskryminacji strukturalnej, ale także dotyczy poszczególnych jednostek. Wprowadzenie kultury demokratycznej w szkole pozwoli na włączenie każdej osoby we wszelkie działania i procesy podejmowania decyzji w szkole, przez co zapobiega izolacji i wykluczeniu, szczególnie osób marginalizowanych czy pochodzących z mniejszości.

- Ramy i wskaźniki pozwalają na dokładne określenie kierunków działalności szkoły czy organizacji na wielu płaszczyznach: edukacyjnej, wychowawczej, dotyczącej zarządzania, czy procesów podejmowania decyzji. Pomagają zatem w stworzeniu całościowego podejścia (whole-school approach) do tematyki dyskryminacji.

- Ramy pomagają w opracowaniu programów edukacyjnych i wychowawczych, które mają na celu kształtowanie postawy obywatelskiej opartej na poszanowaniu praw człowieka, a szczególnie wartościach, które one promują, tj. niedyskryminacja, sprawiedliwość, równość i solidarność.

- Ramy są narzędziem uniwersalnym, które było testowane praktycznie we wszystkich państwach europejskich. Stanowi zatem doskonałe narzędzie sprzyjające wymianie doświadczeń czy opracowywaniu programów międzynarodowych (np. międzynarodowe wymiany szkolne) opartych na tej samej bazie.

CZĘŚĆ 2

Wprowadzenie

W tej części znajdziecie omówienie trzech elementów szkolnego systemu radzenia sobie z dyskryminacją (przeciwdziałanie, rozpoznawanie i reagowanie). Każdy rozdział zbudowany jest podobnie:

- Na początku przedstawiamy informację o tym czym są poszczególne elementy modelu oraz dlaczego są one ważne.

- W drugim podrozdziale znajdziecie zestawienie kompetencji, które, według nas są konieczne, aby skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji, reagować na nią i rozpoznawać ją. . Każda kompetencja zawiera wskaźniki, które informują nas o tym, czy została ona osiągnięta. Wszystkie kompetencje i wskaźniki zostały zaczerpnięte z **Ram odniesienia dla kompetencji sprzyjających kulturze demokratycznej Rady Europy.** Przy niektórych obszarach kompetencji (wartości, postawy, umiejętności, wiedza i krytyczne zrozumienie), znajdziecie także kilka innych, które zostały dodane przez nas, aby zawęzić kontekst do zjawiska dyskryminacji. Szybko zauważycie, że wiele wskaźników powtarza się w różnych elementach modelu, czasem bowiem dany wskaźnik określa osiągnięcie kompetencji związanych zarówno z reagowaniem, rozpoznawaniem, jak i przeciwdziałaniem dyskryminacji.

- Następnie przedstawiamy kilka metod / sposobów na przeciwdziałanie dyskryminacji i reagowanie na nią.

- Na końcu każdego rozdziału znajdziecie listę kontrolną, z kilkoma pytaniami. odpowiedzi na nie mogą wam pomóc w zrozumieniu na jakim etapie jest wasza szkoła, gdy chodzi o radzenie sobie z dyskryminacją. Może wam to ułatwić zaplanowanie działań zmierzających do wprowadzenia modelu w życie.

-

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Na czym polega przeciwdziałanie dyskryminacji?

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest jednym z działań koniecznych w skutecznym radzeniu sobie z dyskryminacją. Jest ono potrzebne do tego, aby:

- zapobiegać sytuacjom antydyskryminacyjnym w szkole
- zapewnić osobom uczącym się dostęp do najnowszej wiedzy związanej z dyskryminacją i antydyskryminacją
- stworzyć w szkole atmosferę otwartości i tolerancji oraz doceniania różnorodności
- wspierać tworzenie postaw otwartości na świat
- dbać o dobrostan wszystkich osób w środowisku szkolnym
- zadbać o jasne procedury związane z postępowaniem w sytuacjach antydyskryminacyjnych
- budować kulturę dialogu oraz promować konstruktywne rozwiązywanie konfliktów i problemów

Przeciwdziałanie dyskryminacji może przybierać bardzo różne formy, np.:

- regularnie prowadzone działania w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej – w formie osobnych zajęć lub podczas zajęć przedmiotowych
- tworzenie kodeksów etycznych oraz procedur postępowania w sytuacji dyskryminacji
- zapewnienie dostępu do zasobów bibliotecznych lub cyfrowych dotyczących różnorodności
- organizowanie Dni Tolerancji lub Różnorodności lub innych wydarzeń promujących różnorodność, włączanie i tolerancję
- zorganizowanie Żywej Biblioteki w szkole.

Kompetencje i wskaźniki związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji

WARTOŚCI

KOMPETENCJA: Uznanie wartości godności ludzkiej i praw człowieka
OSOBA...
Twierdzi, że prawa człowieka powinny być zawsze chronione i szanowane.
Twierdzi, że każda osoba powinna przestrzegać podstawowych wolności każdego człowieka.
Broni stanowiska, że prawa człowieka są niezbędne, aby każda istota ludzka mogła żyć z godnością.

KOMPETENCJA: Uznanie wartości różnorodności kulturowej
OSOBA...
Promuje pogląd, że powinniśmy być tolerancyjni wobec różnych przekonań wyznawanych przez inne osoby w społeczeństwie.
Promuje pogląd, że zawsze należy dążyć do wzajemnego zrozumienia i konstruktywnego dialogu między ludźmi i grupami, które są postrzegane jako "różne" od siebie.
Wyraża pogląd, że różnorodność kulturowa w społeczeństwie powinna być pozytywnie postrzegana i doceniana.
Twierdzi, że należy próbować uczyć się od siebie nawzajem, aby pogłębić zrozumienie zarówno samego / samej siebie, jak i innych ludzi.
Twierdzi, że dialog międzykulturowy powinien być wykorzystywany, aby pomóc nam rozpoznać nasze różne tożsamości i przynależności kulturowe.

POSTAWY

KOMPETENCJA: Otwartość na inność kulturową i na inne przekonania, światopogląd i praktyki
OSOBA...
Wykazuje zainteresowanie zdobywaniem wiedzy na temat przekonań, wartości, tradycji i światopoglądów innych osób.
Wyraża zaciekawienie innymi przekonaniami i sposobami ich interpretacji oraz innymi kulturowymi orientacjami i przynależnościami.
Docenia możliwość poznania innych kultur.
Wyraża zainteresowanie pracą z ludźmi z różnych środowisk kulturowych.
Lubi dyskutować z ludźmi, których poglądy i wartości różnią się od jego/jej własnych.
Wyraża gotowość do nawiązywania relacji z osobami, które postrzegane są jako odmienne od jego samego / jej samej.
Poszukuje możliwości kontaktu z innymi ludźmi w celu poznania ich kultury

KOMPETENCJA: Szacunek
OSOBA...
Daje innym przestrzeń do wyrażania siebie
Wyraża szacunek dla innych ludzi jako równych sobie istot ludzkich.
Wyraża szacunek dla różnych opinii, światopoglądów i sposobów życia, o ile nie naruszają one praw człowieka.
Traktuje wszystkich ludzi z szacunkiem, niezależnie od ich pochodzenia kulturowego.
Wyraża szacunek wobec osób o innym statusie społeczno-ekonomicznym niż on sam / ona sama.
Wyraża szacunek dla zróżnicowania ze względu na płeć
Wyraża szacunek dla różnic religijnych
Wyraża szacunek dla osób, które mają inne poglądy polityczne niż on sam / ona sama.

KOMPETENCJA: Własna skuteczność

OSOBA...
Wyraża przekonanie o własnej zdolności do rozumienia różnych kwestii

KOMPETENCJA: Tolerancja dla niejednoznaczności
OSOBA...
Dobrze współpracuje z innymi osobami, które mają różne punkty widzenia.
Poszukuje dyskusji z ludźmi, których pomysły i wartości różnią się od jego własnych / jej własnych.
Wyraża gotowość do kwestionowania własnych pomysłów i wartości.

UMIEJĘTNOŚCI

KOMPETENCJA: Zdolność samodzielnego uczenia się
OSOBA...
Wykazuje umiejętność identyfikowania materiałów do nauki (np. ludzi, książek, Internetu).
W razie potrzeby prosi inne osoby o wyjaśnienie nowych informacji.

KOMPETENCJA: Umiejętność analitycznego i krytycznego myślenia
OSOBA...
Potrafi zidentyfikować podobieństwa i różnice między nowymi informacjami a tymi już znanymi.
Wykorzystuje dowody na poparcie swoich opinii
Potrafi odróżnić fakty od opinii.
Potrafi analizować alternatywne punkty widzenia
Potrafi analizować różne punkty widzenia lub praktyki występujące w innych kulturach.

KOMPETENCJA: Umiejętność słuchania i obserwacji
OSOBA...
Uważnie słucha różnych opinii
Uważnie słucha innych osób
Zauważa, jak ludzie o innych przynależnościach kulturowych reagują w różny sposób na tę samą sytuację.

KOMPETENCJA: Empatia
OSOBA...
Zwraca uwagę na to, co czują inni ludzie
Stara się lepiej zrozumieć swoich przyjaciół, wyobrażając sobie, jak rzeczy wyglądają z ich perspektywy.
Potrafi dokładnie opisać emocje, uczucia i potrzeby innych osób.

KOMPETENCJA: Elastyczność i zdolność dostosowania się
OSOBA...
Modyfikuje swoje opinie, jeżeli zostanie mu / jej pokazane za pomocą racjonalnych argumentów, że jest to wymagane.
Dostosowuje styl interakcji, aby skuteczniej współdziałać z innymi ludźmi, gdy jest to wymagane.

Dostosowuje się do nowych sytuacji, stosując wiedzę na różne sposoby.

KOMPETENCJA: Umiejętności współpracy
OSOBA...
Buduje pozytywne relacje z innymi osobami w grupie
Dąży do osiągnięcia konsensusu w celu osiągnięcia celów grupy
Podczas pracy z innymi wspiera inne osoby pomimo różnic w punktach widzenia.

KOMPETENCJA: Umiejętności rozwiązywania konfliktów
OSOBA...
Potrafi komunikować się ze stronami konfliktu w sposób pełen szacunku.

WIEDZA I KRYTYCZNE ZROZUMIENIE

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie samego siebie / samej siebie
OSOBA...
Potrafi opisać, w jaki sposób jego/jej myśli i emocje wpływają na jego/jej zachowanie.
Potrafi krytycznie spojrzeć na własne wartości i przekonania.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad własnymi uprzedzeniami i stereotypami oraz nad tym, co się za nimi kryje.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób jego/jej osądy zależą od jego/jej przynależności kulturowej.

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie języka i komunikacji
OSOBA...
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób własne założenia, uprzedzenia, spostrzeżenia, przekonania i osądy zależą od konkretnego języka (języków), którym się posługuje.

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie świata: polityki, prawa, praw człowieka, kultury, kultur, religii, historii, mediów, gospodarki, środowiska, zasad zrównoważonego rozwoju

OSOBA...
Potrafi wyjaśnić, dlaczego każda osoba ma obowiązek szanować prawa człowieka innych osób.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad podstawowymi przyczynami naruszeń praw człowieka, w tym nad rolą stereotypów i uprzedzeń w procesach prowadzących do łamania praw człowieka.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, że jego / jej własny światopogląd jest tylko jednym z wielu światopoglądów.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób interakcje międzykulturowe mogą wpływać na sytuacje i wydarzenia.
Potrafi krytycznie spojrzeć na to, w jaki sposób struktury władzy i praktyki dyskryminacyjne w grupach kulturowych ograniczają możliwości osób, których prawa człowieka zostały naruszone.

Sposoby przeciwdziałania dyskryminacji

1. Karty do analizy mechanizmów dyskryminacji

Karty to zbiór 12 infografik z podstawowymi definicjami mechanizmów psychospołecznych, które uruchamiają się w relacjach międzygrupowych:

- my/oni,
- stereotyp,
- uprzedzenie,
- wykluczenie,
- dyskryminacja,
- mowa nienawiści,
- piramida nienawiści,
- dehumanizacja,
- kozioł ofiarny,
- teoria spiskowa,
- efekt widza,
- etnocentryzm.

Karty pomyślane są jako narzędzie do analizy i interpretacji wydarzeń oraz procesów społecznych pod kątem mechanizmów powstawania uprzedzeń i dyskryminacji.

Przydadzą się na zajęciach antydyskryminacyjnych do dyskusji o bieżących wydarzeniach i konfliktach społecznych, a także na lekcji języka polskiego, historii, wiedzy o społeczeństwie czy historii i teraźniejszości do analizy i interpretacji wydarzeń historycznych (dot. relacji grupy większościowej z mniejszościami).

Wraz z kartami dostępne są scenariusze ich użycia.

2. Ćwiczenie dialogu

Dobra komunikacja jest drogą do poznania, większej świadomości, zrozumienia i porozumienia. Nauka prowadzenia konstruktywnych rozmów, dyskusji i sporów może wesprzeć młodzież w odpowiedzi na pytania:

- Jak mogę budować porozumienie z innymi ludźmi mimo różnic między mną a nimi?
- Jak rozmawiać, żeby się porozumieć? Co sprzyja rozmowie, a co ją utrudnia bądź uniemożliwia?
- Czym jest dobra rozmowa? Jakie są jej zasady?
- Jaki rozmowa ma wpływ na życie osób i społeczności?

Porozmawiajcie w klasie o zasadach dobrej rozmowy, także na sporne tematy.

a) Załóżcie Klub Dobrej Rozmowy

Jeśli Twoi uczniowie i uczennice będą chętni do założenia regularnych dyskusji na ważne tematy, w publikacji Punkty widzenia. Klub Dobrej Rozmowy znajdziecie wskazówki, jak to zrobić.

Przewodnik jest adresowany właśnie do nich, do młodzieży w wieku 11–18 lat, która interesuje się tematyką różnorodności (w tym przypadku współczesnych migracji i zjawiska uchodźstwa, ale nie tylko o tym trzeba rozmawiać).

Znajdą w nim dobre praktyki, jak stworzyć szkolny Klub Dobrej Rozmowy. Spotkania Klubu mogą być prowadzone na podobnych zasadach jak szkolne koła zainteresowań, choć ostateczna formuła powinna odpowiadać młodzieży. Zachęcamy do tworzenia atmosfery i przestrzeni do poznawania swoich punktów widzenia i prowadzenia rozmów na temat różnorodności i otwartości, niezależnie od tego, jakie są poglądy poszczególnych osób w tej sprawie. Ważna jest rozmowa.

b) Weźcie na warsztat trudne temat

Do rozmowy o trudnych tematach w szkole polecamy także nasz zbiór scenariuszy oraz materiałów edukacyjnych, Trudny temat: weź to na warsztat, wzbogacony o rekomendacje z 30 miejscach w Polsce, w których uczniowie i uczennice podjęli wyzwanie, jakim jest rozmowa na trudne i kontrowersyjne tematy w środowisku szkolnym.

W publikacji znajdują się relacje ze szkół, prezentujące głos uczniów i uczennic. To oni byli orędownikami, rzecznikami, aktywistami na rzecz rozmawiania o tym co trudne, niewygodne i kontrowersyjne.

Omawiane w publikacji metody to edukacja filmowa, Teatr Forum, warsztaty CoResolve, Stół Powszechny i kampanie społeczne.

c) Metoda dociekań filozoficznych

Inną metodą do ćwiczenia otwartości jest koncepcja dociekań filozoficznych, która opiera się na kształtowaniu umiejętności krytycznego myślenia, czyli zdolności myślenia w sposób racjonalny i refleksyjny.

Na zajęciach z wykorzystaniem tej metody młodzież zamiast przyjmować „prawdy" przekazywane przez autorytety, sama poszukuje odpowiedzi na nurtujące ją pytania, rozwijając przy tym samodzielność w myśleniu i refleksyjność.

Dzięki temu uczestnicy i uczestniczki zajęć uczą się myśleć w sposób logiczny, co jest niezbędne w autorefleksji nad własnymi wartościami i podejmowanymi decyzjami. Ponadto umiejętność krytycznego myślenia służy wspieraniu odmiennych od naszego punktów widzenia i współpracy w grupie w celu rozwiązywania problemów i zdobywania wiedzy. Wzmocnienie zdolności krytycznego myślenia może przełożyć się na interesujące odkrycia intelektualne!

3. Żywa Biblioteka

Edukacja antydyskryminacyjna może przyjmować różne formy. Niekoniecznie muszą to być warsztaty czy szkolenia. Żywa Biblioteka jest wspaniałą metodą na zintegrowanie lokalnej społeczności i na budowanie silniejszych więzi między ludźmi, opartych na zrozumieniu i poszanowaniu różnorodności.

Żywa Biblioteka to międzynarodowy ruch promujący prawa człowieka i dialog społeczny. Podobnie jak w prawdziwej bibliotece, Czytelnik_czka Żywej Biblioteki może wybierać z całego szeregu tytułów. Różnica polega na tym, że książkami są tu ludzie, a zamiast czytania jest rozmowa. Czytelnik_czka, który przychodzi do Żywej Biblioteki, rejestruje się i dostaje kartę biblioteczą. Następnie zapoznaje się z Katalogiem dostępnych tytułów Żywych Książek – ludzi reprezentujących grupy, z którymi związane są stereotypy i uprzedzenia. Wybór Żywych Książek jest odpowiedzią na aktualne potrzeby danej społeczności i opiera się na lokalnym kontekście.

4. Aktywizm antydyskryminacyjny w klasie i szkole

Nie trzeba wychodzić na ulicę, aby stanowczo zamanifestować swój sprzeciw wobec dyskryminacji i okazać solidarność z osobami jej doświadczającymi. Przykładami takich działań mogą być:

- zorganizowanie w szkole wystawy na temat stereotypów i uprzedzeń,
- przeprowadzenie działań edukacyjnych ze swoimi rówieśnikami i rówieśniczkami,
- zorganizowanie debaty w szkole, zorganizowanie minikampanii na temat dyskryminacji,

Oto kilka przykładów:

- nagranie spotu antydyskryminacyjnego

- zorganizowanie Dnia Otwartości lub Tęczowego Piątku
- Międzypokoleniowa lekcja online z Przemkiem Staroniem, Nauczycielem Roku 2018, przeprowadzona z okazji Tęczowego Piątku
- założenie szkolnej grupy Amnesty International i regularne działanie w szkole

5. Praca z filmem

Filmy wzmacniają skuteczność edukacji. Wprowadzają do szkoły emocje i wgląd w rozmaite życiowe doświadczenia. Przekonują bez budzącego opór moralizowania. Z ich pomocą łatwiej podjąć rozmowy na różnorodne, nawet trudne tematy. Doświadczenie seansu filmowego może otworzyć na nową wiedzę i zainicjować trening kompetencji społeczno-emocjonalnych.

Lista kontrolna

	TAK	**NIE**	**NIE WIEM**
Czy w waszej szkole osoby uczące się mają szansę uczestniczyć w zajęciach edukacji antydyskryminacyjnej?			
Czy zajęcia edukacji antydyskryminacyjnej odbywają się regularnie?			
Czy osoby uczące się mają wpływ na treści programu edukacji antydyskryminacyjnej?			
Czy prowadzona jest ewaluacja działań związanych z edukacją antydyskryminacyjną?			
Czy osoby prowadzące zajęcia z edukacji antydyskryminacyjnej uczestniczyły w szkoleniu antydyskryminacyjnym?			
Czy osoby uczące się mają wpływ na wybór osoby, która prowadzi zajęcia edukacji antydyskryminacyjnej?			
Czy osoby z kadry pedagogicznej mają dostęp do szkoleń antydyskryminacyjnych?			

Czy w szkole przeprowadzono szkolenie antydyskryminacyjne dla wszystkich osób ze społeczności szkolnej?			
Czy w szkole są opracowane standardy postępowania w sytuacji dyskryminacji?			
Czy wszystkie osoby w szkole zostały zaznajomione z tymi standardami?			
Czy cała społeczność szkolna była zaangażowana w tworzenie tych standardów?			
Czy w szkole celebrowane są święta ludzi z różnych kultur czy religii?			
Czy w szkole organizowane są wydarzenia antydyskryminacyjne, np. Dni Tolerancji, Żywa Biblioteka, itp.			
Czy w szkole prowadzone są zajęcia wspierające dla osób różnych narodowości czy kultur?			

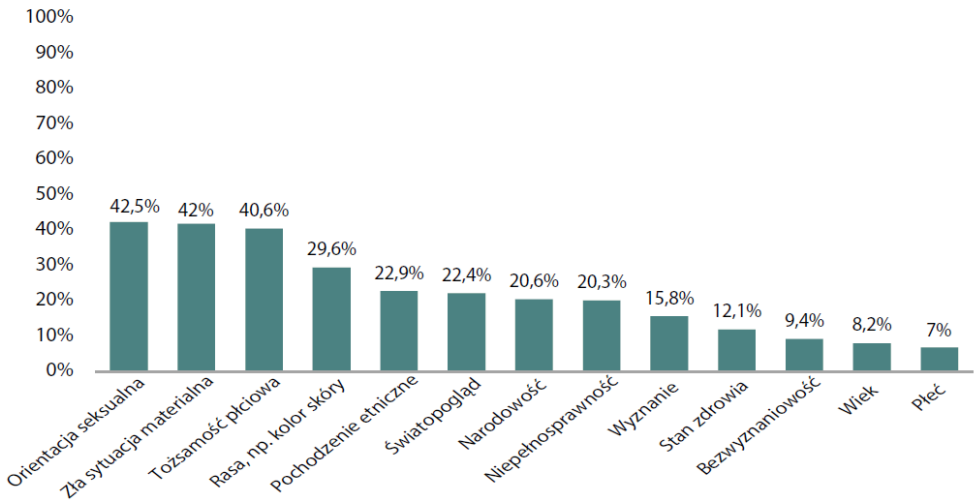
Rozpoznawanie dyskryminacji

Na czym polega rozpoznawanie dyskryminacji?

Rozpoznawanie sytuacji dyskryminacyjnych to ważna umiejętność, która służy przede wszystkim odróżnieniu dyskryminacji od innych zachowań, takich jak mobbing czy nietolerancja, aby podjąć właściwe działania w celu przeciwdziałania dyskryminacji oraz reagowania na nią w szkole.

Każda osoba może doświadczać dyskryminacji w szkole. W najnowszych badaniach dotyczących równego traktowania w szkole, przeprowadzonych przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich w 2021 roku, według ankietowanych nauczycieli i nauczycielek, do nierównego traktowania w szkole dochodzi najczęściej z powodu orientacji seksualnej, złej sytuacji materialnej, tożsamości płciowej, czy rasy/ koloru skóry. Pełne dane zostały przedstawione na poniższym wykresie:

Wykres 11. Odsetek osób, które zaznaczyły, że dana grupa społeczna jest narażona na dyskryminację w polskich szkołach. Zadaniem osób badanych była odpowiedź na skali od 1 – bardzo rzadko, przez 2 – rzadko, 3 – często, do 4 – bardzo często. Na wykresie zaprezentowano zagregowane odpowiedzi często i bardzo często



Źródło: *Równe traktowanie w szkole. Raport z badania w szkołach oraz analiza ilościowa programów wychowawczo-profilaktycznych, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2021*, nr 3, Warszawa 2021

W tym samym badaniu uczniowie i uczennice okazują przychylność mniejszościom. W zdecydowanej większości są w stanie zaakceptować Ukraińców, muzułmanów, osoby homoseksualne i osoby z niepełnosprawnościami jako kolegów i koleżanki z ławki, klasy i

szkoły. Warto jednak zwrócić uwagę na różnice między grupami. Okazuje się bowiem, że relatywnie najmniejszą akceptacją ze strony polskich uczniów i uczennic cieszą się osoby homoseksualne. Kolejno, uczniowie i uczennice polskich szkół prezentują relatywnie najgorsze postawy wobec muzułmanów. Badane osoby deklarowały największą akceptację wobec Ukraińców oraz osób z niepełnosprawnościami.

Nietolerancja i dyskryminacja to terminy bardzo ze sobą związane. Nietolerancja to brak szacunku dla praktyk lub przekonań innych niż własne. Obejmuje również odrzucenie osób , które postrzegamy jako inne, na przykład członków grupy społecznej lub etnicznej innej niż nasza, lub osób o odmiennej orientacji politycznej lub seksualnej. Nietolerancja może przejawiać się w szerokim zakresie działań, od unikania, poprzez mowę nienawiści, do przemocy fizycznej, a nawet morderstwa.

Rozpoznawanie dyskryminacji często nie jest łatwe. Aby poprawnie rozpoznawać sytuacje dyskryminacyjne i podjąć skuteczne działania potrzeba wielu kompetencji, o których mowa poniżej.

Kompetencje i wskaźniki związane z rozpoznawaniem dyskryminacji

WARTOŚCI

KOMPETENCJA: Uznanie wartości godności ludzkiej i praw człowieka
OSOBA...
Twierdzi, że prawa człowieka powinny być zawsze chronione i szanowane.
Twierdzi, że każda osoba powinna przestrzegać podstawowych wolności każdego człowieka.
Uważa, że wszystkie instytucje publiczne powinny szanować, chronić i wdrażać prawa człowieka.

KOMPETENCJA: Uznanie wartości różnorodności kulturowej
OSOBA...
Twierdzi, że należy próbować uczyć się od siebie nawzajem, aby pogłębić zrozumienie zarówno samego / samej siebie, jak i innych ludzi.
Twierdzi, że dialog międzykulturowy powinien być wykorzystywany, aby pomóc nam rozpoznać nasze różne tożsamości i przynależności kulturowe.

KOMPETENCJA: Uznanie wartości demokracji, sprawiedliwości, uczciwości, równości i rządów praw
OSOBA...
Wyraża pogląd, że wszyscy obywatele powinni być traktowani jednakowo i bezstronnie w świetle prawa.

POSTAWY

KOMPETENCJA: Otwartość na inność kulturową i na inne przekonania, światopogląd i praktyki
OSOBA...
Wykazuje zainteresowanie zdobywaniem wiedzy na temat przekonań, wartości, tradycji i światopoglądów innych osób.

KOMPETENCJA: Szacunek
OSOBA...
Wyraża szacunek dla innych ludzi jako równych sobie istot ludzkich.
Wyraża szacunek dla różnych opinii, światopoglądów i sposobów życia, o ile nie naruszają one praw człowieka.
Traktuje wszystkich ludzi z szacunkiem, niezależnie od ich pochodzenia kulturowego.
Wyraża szacunek wobec osób o innym statusie społeczno-ekonomicznym niż on sam / ona sama.
Wyraża szacunek dla zróżnicowania ze względu na płeć
Wyraża szacunek dla różnic religijnych
Wyraża szacunek dla osób, które mają inne poglądy polityczne niż on sam / ona sama.

KOMPETENCJA: Postawa obywatelska
OSOBA...
Wyraża zobowiązanie do tego, by nie pozostawać bierną osobą, gdy naruszana jest godność i prawa innych osób.
Wykazuje zaangażowanie w promowanie i ochronę praw człowieka innych osób.

KOMPETENCJA: Własna skuteczność
OSOBA...
Wyraża przekonanie o własnej zdolności do rozumienia różnych kwestii
Wykazuje pewność siebie w podejmowaniu nowych wyzwań

KOMPETENCJA: Tolerancja dla niejednoznaczności
OSOBA...
Radzi sobie z niepewnością w pozytywny i konstruktywny sposób.
Czuje się komfortowo w nowych sytuacjach

UMIEJĘTNOŚCI

KOMPETENCJA: Umiejętność analitycznego i krytycznego myślenia
OSOBA...
Potrafi wyciągać wnioski z analizy argumentów
Potrafi przeanalizować sytuację przed podjęciem decyzji
Potrafi odróżnić fakty od opinii.
Potrafi analizować alternatywne punkty widzenia
Korzysta z więcej niż jednego źródła informacji przed podjęciem decyzji
Potrafi oceniać argumenty, twierdzenia i przekonania
Potrafi ocenić ryzyko związane z różnymi opcjami
Potrafi posługiwać się wyraźnymi i możliwymi do określenia kryteriami, zasadami lub wartościami w celu dokonywania oceny sytuacji.
Potrafi analizować motywy, intencje i cele ludzi, którzy tworzą propagandę, stereotypy, nietolerancję i mowę nienawiści w środkach masowego przekazu (np. gazety, telewizja).

KOMPETENCJA: Umiejętność słuchania i obserwacji
OSOBA...
Uważnie słucha różnych opinii
Uważnie słucha innych osób
Zauważa, jak ludzie o innych przynależnościach kulturowych reagują w różny sposób na tę samą sytuację.

KOMPETENCJA: Empatia
OSOBA...
Zwraca uwagę na to, co czują inni ludzie
Bierze pod uwagę uczucia innych osób przy podejmowaniu decyzji
Potrafi dokładnie opisać emocje, uczucia i potrzeby innych osób.
Wyraża troskę o innych ludzi, którzy są wykorzystywani

KOMPETENCJA: Elastyczność i zdolność dostosowania się

OSOBA...
Modyfikuje swoje opinie, jeżeli zostanie mu / jej pokazane za pomocą racjonalnych argumentów, że jest to wymagane.
Dostosowuje styl interakcji, aby skuteczniej współdziałać z innymi ludźmi, gdy jest to wymagane.
Kiedy ma problem, próbuje różnych sposobów, aby go rozwiązać
Skutecznie dostosowuje się do zmian
Kontroluje własne emocje, zachowując odpowiednią perspektywę.

KOMPETENCJA: Umiejętności rozwiązywania konfliktów
OSOBA...
Potrafi komunikować się ze stronami konfliktu w sposób pełen szacunku.

WIEDZA I KRYTYCZNE ZROZUMIENIE

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie samego siebie / samej siebie
OSOBA...
Potrafi opisać, w jaki sposób jego/jej myśli i emocje wpływają na jego/jej zachowanie.
Potrafi krytycznie spojrzeć na własne wartości i przekonania.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad własnymi uprzedzeniami i stereotypami oraz nad tym, co się za nimi kryje.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób jego/jej osądy zależą od jego/jej przynależności kulturowej.

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie języka i komunikacji
OSOBA...

Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób własne założenia, uprzedzenia, spostrzeżenia, przekonania i osądy zależą od konkretnego języka (języków), którym się posługuje.
Potrafi ocenić krytycznie, w jaki sposób różne style komunikacji mogą prowadzić do zakłóceń w komunikacji.

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie świata: polityki, prawa, praw człowieka, kultury, kultur, religii, historii, mediów, gospodarki, środowiska, zasad zrównoważonego rozwoju
OSOBA...
Potrafi wyjaśnić, dlaczego każda osoba ma obowiązek szanować prawa człowieka innych osób.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad podstawowymi przyczynami naruszeń praw człowieka, w tym nad rolą stereotypów i uprzedzeń w procesach prowadzących do łamania praw człowieka.
Potrafi opisać różne sposoby, dzięki którym obywatele mogą wpływać na politykę. (w tym politykę wewnętrzną szkoły)
Potrafi krytycznie spojrzeć na to, w jaki sposób struktury władzy i praktyki dyskryminacyjne w grupach kulturowych ograniczają możliwości osób, których prawa człowieka zostały naruszone.
Potrafi wyjaśnić niebezpieczeństwa związane z uogólnianiem indywidualnych zachowań na całą kulturę.

Lista kontrolna

	TAK	NIE	NIE WIEM
Czy wszystkie osoby w waszej szkole są w stanie zdefiniować pojęcie dyskryminacji?			
Czy osoby pracujące w szkole rozumieją różnicę między dyskryminacją a mobbingiem?			
Czy wszystkie osoby w szkole wiedzą, co zrobić, gdy dojdzie do sytuacji dyskryminacyjnej?			
Czy w przypadku sytuacji dyskryminacyjnej, analizowane są przyczyny i konsekwencje dyskryminacji?			
Czy w waszej szkole panuje atmosfera szacunku wśród kadry pedagogicznej?			
Czy w waszej szkole panuje atmosfera szacunku wśród osób uczących się?			
Czy w waszej szkole panuje atmosfera szacunku wśród kadry niepedagogicznej?			
Czy w waszej szkole panuje atmosfera szacunku pomiędzy osobami uczącymi się a osobami pracującymi w szkole?			
Czy w waszej szkole panuje atmosfera szacunku pomiędzy dyrekcją a osobami pracującymi w szkole?			
Czy osoby uczące się angażowane są w procesy podejmowania decyzji w sprawach, które ich dotyczą?			
Czy dyskryminacja nie jest tematem tabu w szkole?			

Reagowanie na dyskryminację

Na czym polega reagowanie na dyskryminację?

Reagowanie na dyskryminację jest bardzo ważnym elementem szkolnego modelu radzenia sobie z dyskryminacją. Brak reakcji na sytuacje dyskryminacyjne w szkole wysyła jasny przekaz wszystkim osobom w społeczności szkolnej, a mianowicie, że dyskryminacja jest elementem kultury szkolnej i jest dopuszczalna. **Na dyskryminację trzeba reagować zawsze.** Brak reakcji może doprowadzić z jednej strony do gorszego funkcjonowania osoby dyskryminowanej (osobistego, szkolnego, w grupie), z drugiej strony może przełożyć się na eskalację dyskryminacji i przemocy w grupie.

Dyskryminacja sama nie ustanie –– potrzebna jest interwencja osób dorosłych; bez niej najczęściej dochodzi do eskalacji przemocy. Dorośli grają więc bardzo ważną rolę Rola osób dorosłych w szkole jest zatem bardzo ważna w przerwaniu sytuacji opresji.

Reagowanie jest potrzebne, aby:

- zadbać o osoby doświadczające sytuacji dyskryminacyjnych: ich zdrowie psychiczne i fizyczne
- zwiększać poczucie bezpieczeństwa wszystkich osób w szkole
- budować kulturę sprawiedliwości w szkole
- zapobiegać kolejnym przypadkom dyskryminacji
- dawać poczucie sprawstwa – można pomóc osobie, która znajduje się w sytuacji opresji
- przekazywać jasny komunikat, że dyskryminacja nie jest akceptowana
- dać innym osobom znać, że mogą uzyskać wsparcie i pomoc w sytuacji opresji

Reagowanie na dyskryminację często nie jest łatwe: wymaga kompetencji, ale też odwagi. Poza tym, istnieje wiele przeszkód, które mogą utrudniać reagowanie:

- normalizacja dyskryminacji: Niereagowanie na „niegroźne” formy przemocy jest sygnałem dla młodych ludzi, że tak można postępować. W przypadku takiej sytuacji łatwo o przesunięcie granic i doprowadzenie do sytuacji zagrażającej zdrowiu lub życiu młodych osób w szkole.

- samotność nauczycieli/ nauczycielek, którzy/ które są często zdani/ zdane na siebie: W szkole nie ma procedur antydyskryminacyjnych, a także często dostępu do szkoleń z tego w tej tematyce.
- niespójność metod: Każda osoba w szkole reaguje inaczej na podobne sytuacje dyskryminacyjne, istnieje zauważalny brak przepływu informacji i dzielenia się kompetencjami.

- lęk i bezradność: Brak wsparcia dla kadry nauczycielskiej i możliwości szkolenia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

- stosowanie nieskutecznych i często stereotypowych kar, które zapisano np. w statucie szkoły: Kary te nie są postrzegane przez młodych ludzi jako efektywne i często nie prowadzą do rozwiązania sytuacji. Zapomina się o działaniach związanych z zadośćuczynieniem po wyrządzonej krzywdzie, o monitorowaniu funkcjonowania dzieci i młodzieży oraz długofalowych działaniach profilaktycznych.

- brak strategii czy pomysłu na długofalowe działania: Często reakcja na dyskryminację ma charakter jednorazowy bez zakotwiczenia w szerszej perspektywie edukacyjnej czy wychowawczej.

WAŻNE! Nie ma jednej skutecznej metody reagowania na dyskryminację, każdy przypadek dyskryminacji powinien być zawsze rozpatrywany indywidualnie, ale zawsze trzeba się jej przeciwstawiać aktywne i zadbać o osobę doświadczającą dyskryminacji (zapewnienie bezpieczeństwa i wsparcia).

Kompetencje i wskaźniki związane z reagowaniem na dyskryminację

WARTOŚCI

KOMPETENCJA: Uznanie wartości godności ludzkiej i praw człowieka
OSOBA...
Twierdzi, że prawa człowieka powinny być zawsze chronione i szanowane.
Broni poglądu, że nikt nie może być poddawany torturom ani nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu lub karaniu.
Twierdzi, że wszystkie instytucje publiczne powinny szanować, chronić i wdrażać prawa człowieka.
Twierdzi, że każda osoba powinna przestrzegać podstawowych wolności każdego człowieka.
Uważa, że wszystkie instytucje publiczne powinny szanować, chronić i wdrażać prawa człowieka.
Broni poglądu, że każda osoba oskarżona o popełnienie przestępstwa powinna być uważana za niewinną do czasu udowodnienia jej winy zgodnie z prawem.

KOMPETENCJA: Uznanie wartości demokracji, sprawiedliwości, uczciwości, równości i rządów praw
OSOBA...
Wyraża pogląd, że wszyscy obywatele powinni być traktowani jednakowo i bezstronnie w świetle prawa.
Twierdzi, że prawo powinno być zawsze sprawiedliwie stosowane i egzekwowane.

POSTAWY

KOMPETENCJA: Szacunek
OSOBA...
Wyraża szacunek dla innych ludzi jako równych sobie istot ludzkich.
Daje innym osobom przestrzeń do wyrażania siebie
Wyraża szacunek dla innych w oparciu o uznanie godności wszystkich osób i ich praw człowieka.

KOMPETENCJA: Postawa obywatelska
OSOBA...
Wyraża zobowiązanie do tego, by nie pozostawać bierną osobą, gdy naruszana jest godność i prawa innych osób.
Współpracuje z innymi ludźmi na rzecz realizacji wspólnych celów
Wyraża gotowość do przyczynienia się do poprawy sytuacji innych osób w społeczności.
Wykazuje zaangażowanie w promowanie i ochronę praw człowieka innych osób.

KOMPETENCJA: Odpowiedzialność
OSOBA...
Pokazuje, że przyjmuje odpowiedzialność za swoje działania.
Jeśli zrani czyjeś uczucia, przeprasza za to.
Bierze odpowiedzialność za swoje zachowanie.
Wykazuje zaangażowanie w promowanie i ochronę praw człowieka innych osób.

KOMPETENCJA: Własna skuteczność
OSOBA...
Wyraża przekonanie, że trudne sytuacje można przezwyciężyć.

KOMPETENCJA: Tolerancja dla niejednoznaczności

OSOBA...
Radzi sobie z niepewnością w pozytywny i konstruktywny sposób.
Czuje się komfortowo w nowych sytuacjach

UMIEJĘTNOŚCI

KOMPETENCJA: Umiejętność analitycznego i krytycznego myślenia
OSOBA...
Potrafi przeanalizować sytuację przed podjęciem decyzji
Potrafi odróżnić fakty od opinii.
Potrafi analizować alternatywne punkty widzenia
Potrafi oceniać argumenty, twierdzenia i przekonania
Potrafi ocenić ryzyko związane z różnymi opcjami
Potrafi posługiwać się wyraźnymi i możliwymi do określenia kryteriami, zasadami lub wartościami w celu dokonywania oceny sytuacji.

KOMPETENCJA: Umiejętność słuchania i obserwacji
OSOBA...
Uważnie słucha różnych opinii
Uważnie słucha innych osób

KOMPETENCJA: Empatia
OSOBA...
Zwraca uwagę na to, co czują inni ludzie
Potrafi rozpoznać, kiedy ktoś potrzebuje jego/jej pomocy.
Wyraża współczucie z powodu przykrych rzeczy, które przydarzyły się innym ludziom.
Wyraża współczucie dla ludzi, którzy są niesprawiedliwie traktowani.
Bierze pod uwagę uczucia innych osób przy podejmowaniu decyzji
Potrafi dokładnie opisać emocje, uczucia i potrzeby innych osób.
Wyraża troskę o innych ludzi, którzy są wykorzystywani
Martwi się, gdy widzi, że ktoś jest wykluczony z grupy.

KOMPETENCJA: Elastyczność i zdolność dostosowania się
OSOBA...

Modyfikuje swoje opinie, jeżeli zostanie mu / jej pokazane za pomocą racjonalnych argumentów, że jest to wymagane.
Dostosowuje styl interakcji, aby skuteczniej współdziałać z innymi ludźmi, gdy jest to wymagane.
Kiedy ma problem, próbuje różnych sposobów, aby go rozwiązać
Kontroluje własne emocje, zachowując odpowiednią perspektywę.

KOMPETENCJA: Umiejętności językowe, komunikacyjne, wielojęzyczność
OSOBA...
Potrafi komunikować się ze stronami konfliktu w sposób pełen szacunku.
Potrafi wyrazić swoje myśli na temat danego problemu
Zadaje pytania, które pokazują, że rozumie stanowisko innych osób.
Potrafi upewnić się, że rozumie wypowiedź innej osoby przed udzieleniem odpowiedzi.
Stosuje parafrazy, aby upewnić się, czy słowa drugiej osoby zostały dobrze zrozumiane

KOMPETENCJA: Umiejętności współpracy
OSOBA...
Efektywnie uczestniczy w spotkaniach grupowych
Angażuje inne osoby w planowanie i opracowywanie planów działania w celu zwiększenia ich zaangażowania.

KOMPETENCJA: Umiejętności rozwiązywania konfliktów
OSOBA...
Potrafi komunikować się ze stronami konfliktu w sposób pełen szacunku.
Potrafi określić opcje rozwiązywania konfliktów
Współpracuje z innymi w celu rozwiązywania konfliktów
Wykazuje zdolność do generowania praktycznych rozwiązań konfliktów.
Potrafi zachęcać do aktywnego słuchania i otwartej dyskusji jako sposobu rozwiązywania konfliktów.

Potrafi pomagać innym w rozwiązywaniu konfliktów poprzez lepsze zrozumienie dostępnych opcji.
Potrafi zachęcić strony zaangażowane w konflikt do aktywnego słuchania siebie nawzajem i dzielenia się swoimi problemami i obawami.
Potrafi wykorzystywać umiejętności negocjacyjne do rozwiązywania konfliktów.
Potrafi skutecznie radzić sobie ze stresem emocjonalnym, niepokojem i niepewnością innych osób w sytuacjach konfliktowych.
Podczas rozwiązywania konfliktów konsekwentnie koncentruje się na istotnych kwestiach i unika sytuacji, w których drugorzędne lub niepowiązane kwestie mogłyby wpłynąć na wynik.

WIEDZA I KRYTYCZNE ZROZUMIENIE

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie samego siebie / samej siebie
OSOBA...
Potrafi krytycznie zastanowić się nad tym, w jaki sposób jego/jej osądy zależą od jego/jej przynależności kulturowej.

KOMPETENCJA: Znajomość i krytyczne zrozumienie świata: polityki, prawa, praw człowieka, kultury, kultur, religii, historii, mediów, gospodarki, środowiska, zasad zrównoważonego rozwoju
OSOBA...
Potrafi wyjaśnić, dlaczego każda osoba ma obowiązek szanować prawa człowieka innych osób.
Potrafi krytycznie zastanowić się nad podstawowymi przyczynami naruszeń praw człowieka, w tym nad rolą stereotypów i uprzedzeń w procesach prowadzących do łamania praw człowieka.
Potrafi krytycznie spojrzeć na to, w jaki sposób struktury władzy i praktyki dyskryminacyjne w grupach kulturowych ograniczają możliwości osób, których prawa człowieka zostały naruszone.
Potrafi wyjaśnić niebezpieczeństwa związane z uogólnianiem indywidualnych zachowań na całą kulturę.

Sposoby reagowania na dyskryminację

1. Informacja zwrotna

Podstawowym narzędziem reagowania na dyskryminację jest informacja zwrotna, czyli poinformowanie drugiej osoby, jak odbierasz jej zachowanie, działanie, sposób postępowania. W jej budowaniu przydatnym narzędziem jest tzw. komunikat JA.

Dobrze skonstruowana informacja zwrotna to taka forma wyrażania własnych uczuć, pragnień, przekonań, która nie rani drugiej osoby i pozwala jej zachować pozytywny stosunek do samej siebie.

Komunikat typu JA odnosi się do tego, jak się czujemy w związku z zachowaniem drugiej osoby czy z sytuacją, która miała miejsce, i czego w związku z tym oczekujemy. W odróżnieniu od komunikatu typu TY nie zawiera on oceny drugiej osoby, ale koncentruje się na uczuciach, które pojawiły się w nas, np. "Jestem zły, kiedy opowiadasz homofobiczne kawały, bo są krzywdzące dla osób LGBT, chciałbym/chciałabym żebyś przy mnie tego nie robił, a najlepiej w ogóle przestał je opowiadać".

Wykorzystanie **modelu FUKO** może być pomocne w budowaniu komunikatów JA.

- F – fakty

Nazwij sytuację: powiedz, jakie konkretne zachowanie jest dyskryminujące. Im bardziej konkretnie i po upłynięciu możliwie krótkiego czasu od zdarzenia, tym lepiej.

- U – uczucia

Nazwij swoje odczucia: powiedz jak zachowanie dyskryminujące na Ciebie wpływa, jak się z tym czujesz, jakie emocje w Tobie wywołało. W sytuacji, gdy jest ich kilka, wybór emocji, o której mówisz, należy do Ciebie.

- K – konsekwencje

Pokaż, jakie są konsekwencje zachowania dyskryminującego.

- O – oczekiwania

Powiedz, jakiej zmiany w zachowaniu danej osoby oczekujesz, co jest Ci potrzebne, wyraź jasny sprzeciw wobec dyskryminacji.

2. Stop – Zapytaj – Edukuj – Echo

Kiedy ktoś wyraża mowę nienawiści lub źle wypowiada się o osobach z grup marginalizowanych lub mniejszościowych, reakcja powinna być szybka. Jednym ze sposobów jest zastosowanie **strategii stop – zapytaj – edukuj – echo:**

- stop

Poproś osobę, aby przestała. Powiedz, że jest to mowa nienawiści/dyskryminacja.

- zapytaj

Poproś osobę, aby powiedziała Ci, dlaczego tak uważa, jakie ma argumenty, skąd to wie.

- edukuj

Powiedz, czym jest mowa nienawiści/dyskryminacja, jaki ma wpływ na ludzi, dlaczego używanie mowy nienawiści szkodzi jednostkom i grupom.

- echo

Jeśli nic nie działa, zapytaj ludzi w grupie, czy zgadzają się z tym, co powiedziała dana osoba; istnieje duże prawdopodobieństwo, że znajdą się osoby, które również uznają to za mowę nienawiści/dyskryminację i w ten sposób Twój głos zostanie wzmocniony.

3. Metoda wspólnej sprawy

Metoda „wspólnej sprawy" została opracowana przez Anatola Pikasa, szwedzkiego psychologa z Wydziału Edukacji Uniwersytetu w Uppsali. Jest szczególnie zalecana w sytuacjach, gdy grupa uczennic i uczniów przez jakiś czas stosuje przemoc wobec jednej lub kilku osób z grupy rówieśniczej. Punktem wyjścia zastosowania metody „wspólnej sprawy" jest stwierdzenie, że uczennica lub uczeń czuje się źle w szkole, ponieważ doświadcza przemocy, bullyingu, a w naszym przypadku dyskryminacji.

Metoda „wspólnej sprawy" koncentruje się na znalezieniu rozwiązania problemu – nie wyjaśnia szczegółów sytuacji, nie zajmuje się dochodzeniem prawdy ani ustalaniem winnego, nie zakłada także stworzenia przyjacielskich stosunków między uczennicami lub uczniami. Jej celem jest praktyczne wprowadzenie podstawowych reguł, pozwalających uczennicom i uczniom przebywać w tej samej szkole bez krzywdzenia innych.

4. Sprawiedliwość naprawcza (Restorative Justice Exchange)

Sprawiedliwość naprawcza może być stosowana we wszystkich przypadkach, w których dzieje się coś, co powoduje szkody dla ludzi, relacji lub społeczności. Koncepcja ta opiera się na 3 elementach:

- naprawa

Przemoc powoduje krzywdę, a sprawiedliwość naprawcza domaga się, aby krzywda została naprawiona.

- spotkanie

Najlepszym sposobem na określenie sposobu naprawy krzywdy jest wspólna decyzja stron.

- transformacja

Naprawa może spowodować fundamentalne zmiany w ludziach, relacjach i społecznościach.

Sprawiedliwość naprawcza jest sposobem radzenia sobie z przypadkami przemocy poprzez zajęcie się nie tylko złym postępowaniem, ale także wyrządzoną szkodą. Według niej najlepszym sposobem na to jest spotkanie wszystkich zainteresowanych osób i omówienie problemu oraz zaproponowanie rozwiązań.

Na takich spotkaniach:

- Uwzględnia się wszystkie strony (osoby poszkodowane, sprawców i inne osoby dotknięte problemem). Spotkanie powinno być prowadzone przez bezstronną osobę z zewnątrz.
- Zajęcie się wyrządzonymi szkodami jest ważną częścią każdego rozwiązania.
- Rozwiązanie musi być uzgodnione przez wszystkie strony podczas spotkania.

W praktyce taki proces może wyglądać następująco:

- Istnieje grupa osób wyznaczonych przez społeczność szkolną, która prowadzi spotkanie, na którym obecna jest zarówno osoba poszkodowana, jak i sprawca.
- Każda ze stron przedstawia, co się stało i jak to rozumie.
- Osoba poszkodowana może zaproponować, jak jej zdaniem można przywrócić sprawiedliwość, co może wiązać się ze stawianiem sprawcy wymagań dotyczących naprawy sytuacji. Taka propozycja może wyjść również od facylitatora, ale osoba poszkodowana musi się z nią zgodzić. Sprawca musi wtedy zgodzić się na zaproponowane środki naprawy krzywdy.

Proces przywracania sprawiedliwości nadzorują facylitatorzy lub osoby przez nich wyznaczone.

Sprawiedliwość naprawcza nie może być stosowana we wszystkich przypadkach przemocy. Wiele rodzajów przemocy stanowi przestępstwo i powinno być natychmiast

zgłoszone organom ścigania, które powinny podjąć działania prawne (które mogą obejmować środki naprawcze).

5. Mediacje

Mediacje są bardzo skuteczne zwłaszcza w sytuacjach związanych z agresją. W okolicznościach długotrwałej przemocy zaleca się wybór innej metody. Mediacje w dużym stopniu zmniejszają poziom agresji, a także zapobiegają eskalacji zachowań agresywnych w stronę zachowań przemocowych. Dzięki mediacjom obie strony mają szansę „rozładować" trudne emocje, poznać inny punkt widzenia, wypracować sprawiedliwe rozwiązanie, odbudować wzajemne relacje.

6. Model interwencji świadka

Amerykańska organizacja "Right to be" opracowała Model interwencji świadka, który nie tylko pomaga zrozumieć rolę świadka, ale także sugeruje bardzo konkretne działania, jakie może podjąć osoba, gdy inna osoba z jej otoczenia doświadcza dyskryminacji w przestrzeni publicznej.
Model ten został opracowany w odniesieniu do molestowania, ale może być łatwo stosowany we wszystkich przypadkach dyskryminacji. Możesz omówić i wypróbować ten model ze swoją klasą.

- odwróć uwagę

Odwrócenie uwagi to subtelny i kreatywny sposób interwencji, którego celem jest przerwanie incydentu.
Może to być zaangażowanie się bezpośrednio w rozmowę z osobą, która doświadcza dyskryminacji. Chodzi o mentalne wyciągnięcie osoby z sytuacji dyskryminacji, nie nawiązywanie do zdarzenia, które ma miejsce. Zamiast tego można porozmawiać o czymś zupełnie niezwiązanym z doświadczeniem dyskryminacji.
Można też odwrócić uwagę osoby dyskryminującej, np. pytając ją o godzinę lub drogę, czy upuszczając coś na ziemię.

- deleguj

Delegowanie to proszenie osoby trzeciej o pomoc w interwencji w sprawie dyskryminacji. Poszukaj osoby delegowanej, która jest gotowa i chętna do pomocy. Często świetnym wyborem jest osoba tuż obok Ciebie. Może to być też osoba odpowiedzialna za daną przestrzeń (np. ochroniarz, kierowca pojazdu). Kiedy prosisz kogoś o pomoc, postaraj się jak najdokładniej powiedzieć, czego jesteś świadkiem (jeśli tego nie wie) i jak chcesz, żeby Ci pomogła (np. zadzwoniła czy pobiegła po pomoc, powiedziała kierowcy czy innemu dorosłemu).

- udokumentuj

Dokumentacja polega na nagrywaniu (widocznym, żeby spłoszyć dyskryminującego lub z ukrycia – dla bezpieczeństwa) lub robieniu notatek dotyczących przypadku dyskryminacji, aby mieć dowód, że do niego doszło i wiedzieć, co dokładnie się stało.
ZAWSZE pytaj osobę, która doświadczyła dyskryminacji, co chce zrobić z Twoim nagraniem i/lub notatkami. NIGDY nie umieszczaj ich w internecie, ani nie używaj bez zgody osoby, która doświadczyła dyskryminacji.

- opóźnij

Jeśli nie możemy zareagować w danej chwili, możemy to zrobić później. Możemy mieć bardzo duży wpływ na samopoczucie osoby doświadczającej dyskryminacji, jeśli porozmawiamy z nią później. Zapytaj, jak się czuje ta osoba i powiedz jej, że to, czego doświadczyła, nie jest w porządku.
Zaoferuj towarzystwo i pomoc (zapytaj, jakiego wsparcia potrzebuje).

- bezpośrednia reakcja

Bezpośrednia reakcja na dyskryminację poprzez nazwanie zachowania w konfrontacji z osobą wyrządzającą krzywdę.
Zanim to zrobisz, oceń sytuację, czy jest ona bezpieczna dla wszystkich stron. Nazwij zachowanie i pokaż jego konsekwencje: "To dyskryminacja", "To upokarzające", “To jest niezgodne z prawem”, "Zaraz zadzwonię na policję". Wezwij lub poproś o zakończenie zachowania dyskryminacyjnego.

Ważne jest, żeby reagować w sposób bezpieczny dla siebie. Trzeba mieć świadomość, że sytuacja może obrócić się przeciwko nam.
Ale warto też pamiętać, że pierwsza reagująca osoba zachęca do reagowania inne osoby.

Osobie dyskryminowanej możesz podać numer telefonu zaufania:

- 116 111 – całodobowy, bezpłatny telefon zaufania dla dzieci i młodzieży oraz strona prowadzone przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę.

- 800 12 12 12 – całodobowy, bezpłatny Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka.

- 800100100.pl – strona i telefon doradczy w zakresie przeciwdziałania i pomocy dzieciom przeżywającym kłopoty i trudności wynikające z problemów i zachowań ryzykownych takich jak: agresja i przemoc w szkole, cyberprzemoc i zagrożenia związane z nowymi technologiami, wykorzystywanie seksualne, kontakt z substancjami psychoaktywnymi, uzależnieniami, depresją, myślami samobójczymi, zaburzeniami odżywiania. Główne działania (telefonicznie i online): pomoc psychologiczna, terapeutyczna i prawna dla rodziców i nauczycieli.

Lista kontrolna

	TAK	NIE	NIE WIEM
Czy w waszej szkole osoby uczące wiedzą, do kogo mogą się zwrócić, gdy dojdzie do sytuacji dyskryminacyjnej?			
Czy osobom doświadczającym dyskryminacji zapewnia się pomoc psychologiczną?			
Czy w szkole znajduje się umieszczona w widocznym miejscu lista organizacji / instytucji świadczących pomoc w rozwiązywaniu problemów dzieci / młodych ludzi?			
Czy kadra pedagogiczna została przeszkolona w zakresie rozwiązywania konfliktów?			
Czy osobom uczącym zapewnia się zajęcia dotyczące budowania relacji i rozwiązywania konfliktów?			
Czy w szkole podejmuje się działania związane z przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu?			
Czy osoby z kadry pedagogicznej zawsze reagują na dyskryminację w szkole?			
Czy w szkole istnieje system reagowania na dyskryminację?			
Czy w szkole kładzie się nacisk na budowanie postaw związanych ze zgłaszaniem sytuacji dyskryminacyjnych?			
Czy osoby uczące się zostały przeszkolone, jak mogą wspierać swoich rówieśników / swoje rówieśnice, którzy / które doświadczają sytuacji kryzysowych?			

Czy osoby uczące angażowane są w rozwiązywanie konfliktów / trudnych sytuacji w szkole?			
Czy w szkole istnieje system sprawiedliwości naprawczej?			
Czy wszystkie osoby w szkole znają przepisy prawa odnoszące się do dyskryminacji?			

Polecana literatura

Materiały i publikacje dostępne online:

1. Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny, CODN, Warszawa 2005
1. Checklista. Równe traktowanie w szkole, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej
2. Dyskryminacja i równe traktowanie – najważniejsze pojęcia i definicje, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2015.
3. Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, pod redakcją Mai Branki i Dominiki Cieślikowskiej, Villa Decius, Kraków 2010
4. Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole? Inspirator dla Nauczycielek i Nauczycieli, część I, Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, Warszawa 2019
5. Jak radzić sobie z bullyingiem i dyskryminacją w szkole, Amnesty International
6. Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi", opracowanego pod auspicjami Rady Europy
7. Łańcuch dyskryminacji i przemoc w szkole, WCIES, Warszawa 2020
8. Podręcznik dla osób organizujących Żywą Bibliotekę, Żywa Biblioteka Polska
9. Równe traktowanie w szkole. Raport z badania w szkołach oraz analiza ilościowa programów wychowawczo-profilaktycznych, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2021, nr 3, Warszawa 2021
10. Standardy mówienia i pisania o migrantach i migrantkach w mediach, opracowanie zbiorowe, 2015.

11. Świat bez przemocy część 1", Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń
12. Trudne zachowania uczennic i uczniów podczas lekcji i złe relacje w klasie – propozycje rozwiązań wychowawczych, Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń

Materiały dostępne na stronie *Ucz otwartości* w zakładce materiały:

13. Dylematy Szeherezady. Jak wykorzystać metodę dociekań filozoficznych?
14. Karty do analizy wydarzeń i procesów społecznych i scenariusze pracy
15. Punkty widzenia – Klub dobrej rozmowy. Przewodnik dla młodzieży
16. Rozmawiajmy o uchodźcach. Punkty widzenia. Klub Dobrej Rozmowy. Przewodnik dla młodzieży.
17. „Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk"
18. Trudny temat: weź to na warsztat
19. Zestaw trzech ćwiczeń „Miasto Dobra Rozmowa"

Strony i nagrania:

20. Amnesty International
21. Cykl Kolba i psychoedukacja poprzez film - Karolina Giedrys-Majkut
22. Dobra praktyka: Procedury antydyskryminacyjne realizowane w SP nr 1 w Ćmielowie
23. Edukacja filmowa w CEO – Otwieraj na kulturę
24. Podcast „Nie tylko o prawach człowieka", odcinek *Dyskryminacja po polsku*
25. Restorative Justice Exchange (Sprawiedliwość naprawcza)
26. Szkolne Kodeksy Równego Traktowania Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej
27. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

28. Żywa Biblioteka Polska