



PRZEWODNIK PO RÓWNOŚCI

MAGDALENA ŁUŻNIAK-PIECHA
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny



Autorka: Magdalena Łuźniak-Piecha

Redakcja i korekta: Barbara Kostrzewska

Opracowanie graficzne i skład: Marek Łomacz

Warszawa 2021

Program:



Projekt realizowany przez:



Partner projektu:



Program „Młodzi w Akcji+” jest realizowany w ramach projektu nr POWR.03.01.00-00-T065/18 pt. „Aktywizacja społeczna i obywatelska młodych ludzi w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych”, zwanym dalej Projektem. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Priorytet III: Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym.

SPIS TREŚCI

Część 1 REFLEKSJA	6
1.1. Różni, ale równi. Jak zadbać o równe prawa różnych członków grupy? ...	7
1.2. Dobre praktyki.	10
1.3. Siła Równości – Równość Sił.	11
Część 2 EDUKACJA	21
2.1. Edukacja i dojrzałość do działań równościowych.	22
2.2. Najważniejszy jest dobry plan	26
Część 3 LEGISLACJA	30
3.1. Zagadnienia prawne, czyli co mówią nam polskie przepisy	31
3.1.1. Kim jest Rzecznik Praw Obywatelskich?	31
3.1.2. Art. 32 Konstytucji RP – Równość i zakaz dyskryminacji	31
3.1.3. Art. 33 Konstytucji RP – Równość kobiet i mężczyzn.	33
3.1.4. Art. 35 Konstytucji RP – Prawa mniejszości narodowych.	34
3.2. A co mówią nam regulacje prawne w Unii Europejskiej?	36
3.2.1. Karta Praw Podstawowych UE	36
Strony wybranych organizacji zajmujących się edukacją antydykryminacyjną i wspieraniem równości	38
Lista aktów prawnych	38
Bibliografia i pozycje rekomendowane	39

Zamiast wstępu – trzy ważne słowa:

REFLEKSJA EDUKACJA LEGISLACJA

Droga Czytelniczko, Drogi Czytelniku

Przewodnik niniejszy powstał z intencją przeprowadzenia Cię po wstępnych zagadnieniach związanych z wprowadzeniem zasad budowania relacji opartych na równości w naszym życiu codziennym. Skupialiśmy się głównie na życiu szkoły, ale czasem odwołujemy się też do doświadczeń osobistych, rodzinnych, związanych z relacjami między kolegami i przyjaciółmi. Będziemy mówić o różnych aspektach równości i różnych sposobach działania równościowego. Żeby uporządkować naszą wspólną „podróż do równości”, posłużymy się trzema terminami, uznanymi przez OECD (zob. OECD 1987) za trzy kluczowe aspekty wprowadzania równości w życie osób, grup, państw i społeczeństw. Te trzy aspekty to:



1. **REFLEKSJA** – czyli przemyślenia, przekonania i codzienna wrażliwość każdego z nas,



2. **EDUKACJA** – czyli wiedza i umiejętności, które nabywamy w szkole,



3. **LEGISLACJA** – czyli rozwiązania prawne obowiązujące w Polsce i w Unii Europejskiej.

Tak zatem zatytułowane są też trzy części niniejszego Przewodnika:

Część 1 – REFLEKSJA: będzie przydatna do Twoich osobistych poszukiwań i przemyśleń. Zawiera sporo wiedzy z dziedziny psychologii społecznej, sporo pytań i ćwiczeń, które pozwolą Ci na zastanowienie się nad swoim postępowaniem i nad zjawiskami, które Cię otaczają. Zwróć szczególną uwagę na części zatytułowane „Ćwiczenia do Przemyślenia”. To swoiste zadania domowe, inspiracja do prowadzenia obserwacji, przyglądania się otoczeniu i zauważania w nim różnych ważnych zjawisk, dotyczących budowania równości. Ta część Przewodnika będzie ciekawa dla Czytelniczek i Czytelników zainteresowanych psychologią, życiem społecznym i rozwojem relacji międzyludzkich.

Część 2 – EDUKACJA: podpowiada rozwiązania, które możesz zaproponować w szkole. Pokazuje też, jak bardzo ważna jest Twoja edukacja w procesie wspinania się na najwyższe poziomy dojrzałości do działań równościowych. Ta część Przewodnika będzie ciekawym źródłem pomysłów i inspiracji dla osób, które lubią rozpoczynać nowe działania i dzielić się uzyskanymi informacjami ze społecznością szkoły i z otoczeniem. Zwróć uwagę na część zatytułowaną „**Najważniejszy jest dobry plan**” – to narzędzia, które pomogą Ci zaplanować konkretne aktywności w szkole i zaproponować je na przykład nauczycielom i wychowawcom.

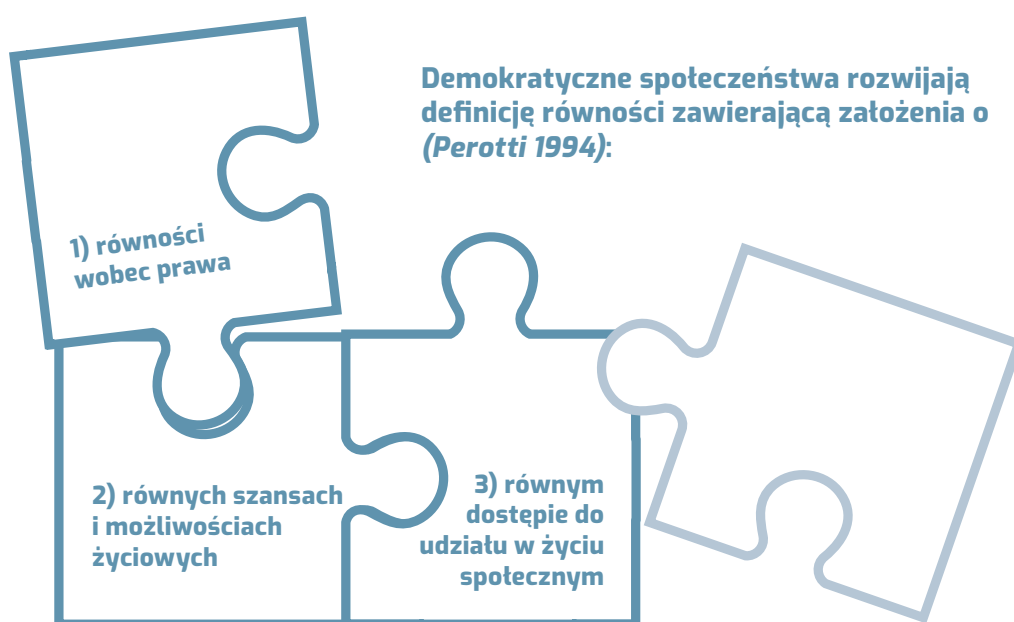
Część 3 – LEGISLACJA: przyda Ci się, gdy poszukujesz informacji o stanie prawnym. Zawiera ona głównie przytoczone fragmenty Konstytucji RP i innych ważnych opracowań prawnych oraz adresy internetowe kierujące Cię do źródeł informacji o regulacjach prawnych, więc będzie dobrą podstawą do prowadzenia Twoich własnych, dalszych poszukiwań, jeśli interesujesz się prawem.

Część 1
REFLEKSJA



1.1. Różni, ale równi. Jak zadbać o równe prawa różnych członków grupy?

Niniejszy Przewodnik poświęcony jest zagadnieniu równości. Ale co dokładnie ona oznacza? Szczegółowe definicje prawne i przepisy uściślające to pojęcie znajdziesz w **Części 3** niniejszego wydawnictwa. Teraz jednak spróbujmy o nim porozmawiać, odwołując się do Twoich osobistych przemyśleń i doświadczeń.



Pomyśl o grupach, do których przynależysz. Szkoła, klasa, grupa przyjaciół, rodzina, naród, przynależność do zbiorowości zamieszkującej określony region geograficzny czy kontynent. Czy uważasz, że wszyscy jesteśmy równoprawnymi członkami naszej grupy? I co to znaczy być „równoprawnym członkiem grupy”?

Czy to oznacza, że każdy może w równym stopniu podejmować decyzje?

Ale czy nowy kolega w klasie wie, gdzie możecie pójść po szkole, czy zna okolicę i może coś doradzić? A może na początku „powinien się słuchać”? A może właśnie to on będzie miał zupełnie nowy, świetny pomysł?

A może równość oznacza, że każdy powinien być otoczony opieką, każdemu należy pomóc? Ale czy Twój braciszek potrzebuje dokładnie takiej samej pomocy i opieki jak Ty?

A może równość oznacza taki sam dostęp do różnych możliwości? Ale czy to znaczy, że masz na pół dnia oddać swój komputer rocznemu braciszkowi?



Na pytania o znaczenie teoretyczne i praktyczne pojęcia równości szukają odpowiedzi naukowcy, pisarze, działacze społeczni, prawnicy, politycy, zarządy wielkich firm, dziennikarze, nauczyciele, a także uczennice i uczniowie – tacy jak Ty.

Z pytań, które tu stawiamy, wynika wyraźnie, że należy odróżnić pojęcie „jesteśmy równi” od pojęcia „jesteśmy tacy sami”. **„Jesteśmy równi” oznacza, że jesteśmy równie ważni. Ale nie jesteśmy tacy sami.** Twój kolega jest równie ważny jak Ty, gdy razem pracujecie w klasie albo gracie w piłkę na boisku, ale zapewne Ty i on macie różne zainteresowania, różne umiejętności, różne potrzeby. Nie jesteście tacy sami. Równość zatem idzie ręką w rękę z umiejętnością godzenia różnych potrzeb i różnych zainteresowań, bo, choć różne, są one tak samo ważne.

Najważniejsze zagadnienia dotyczące równości osób o różnych cechach dotyczą (OECD 1987):

- równości osób o różnych talentach,
- równości osób o różnych możliwościach fizycznych i psychologicznych,
- równości osób o różnych doświadczeniach życiowych,
- równości osób reprezentujących różne grupy **genderowe**,
- równości osób będących przedstawicielami różnych grup etnicznych,
- równości osób będących przedstawicielami różnych grup narodowych,
- równości osób będących wyznawcami różnych religii, filozofii i systemów wartości,
- równości osób przestrzegających różnych obyczajów i tradycji, prowadzących różny styl życia.

Wszystkie te różnice są naszym bardzo cennym zasobem. Dzięki takim różnicom uczniowie na przykład jednej klasy mogą zadawać bardzo ciekawe pytania, opowiadać interesujące historie, dokonywać różnych nietypowych porównań, podawać nieszablonowe przykłady z życia, dzielić się ze sobą różnymi umiejętnościami.

Gender to inaczej płęć kulturowa. Każda kultura wymaga pewnych specyficznych zachowań od przedstawicieli różnych płci biologicznych. Na przykład w jednych kulturach oczekuje się, że chłopcy będą przepuszczać dziewczynki w drzwiach, a dziewczynki skorzystają z otwartych drzwi i przejdą pierwsze – taki scenariusz kulturowy znają obie płci. W innych kulturach nie ma takiej zasady – pierwszy przechodzi ten, kto jest bliżej drzwi. Zatem gdy jesteś dziewczynką z „przepuszczającej” kultury, a ktoś jest chłopcem z innej kultury i nie zna Twojego scenariusza kulturowego, możecie... zderzyć się w drzwiach. Zasada równości różnych grup genderowych mówi o tym, że żadne z Was nie jest w tym wypadku „lepsze” ani „gorsze”. Po prostu powinniście ustalić sposób postępowania na drodze partnerskiego porozumienia.

ĆWICZENIA DO PRZEMYŚLENIA:

Jakie Twoje ciekawe cechy, umiejętności, talenty, doświadczenia wyróżniają Cię spośród koleżanek i kolegów w klasie/szkole, wśród znajomych? Jakich odkryć dokonujesz dzięki nim? Jakich ludzi dzięki nim poznajesz, czego się dowiadujesz, jakie zjawiska potrafisz zrozumieć?

Jakie doświadczenia i talenty kogoś z Twojej klasy/szkoły, kogoś ze znajomych pomogły Ci odkryć coś interesującego, nauczyć się czegoś nowego?

Moje ciekawe/wyróżniające cechy:

.....

Wyróżniające cechy osób z mojego otoczenia:

.....

Czego mogą nauczyć się ode mnie moi koledzy?

.....

Czego ja mogę się nauczyć/uczę się od osób z mojego otoczenia?

.....

1.2. Dobre praktyki

Dzięki badaniom naukowym wiemy już, że skuteczne wprowadzenie zasad równości opiera się na (Perotti 1994):



– **interakcji** – czyli możliwości spotkania się osób o różnych doświadczeniach i przekonaniach, reprezentujących różne grupy, w jednym miejscu i nawiązania przez nie relacji – mogą to być wspólny projekt, taniec, śpiew, zawody sportowe albo po prostu przebywanie razem,



– **komunikacji** – czyli możliwości podzielenia się własnymi spostrzeżeniami i przemyśleniami – może to być rozmowa, ale też pisanie e-maili, oglądanie filmów czy realizacja wspólnego projektu,



– **negocjowaniu** – możliwości uzgadniania tego, co będziemy robić razem jako grupa, próbie zaspokojenia potrzeb różnych osób, które są ze sobą w interakcji i komunikacji,



– **dialogu** – czyli podstawowym narzędziu komunikacji (wymiana zdań i myśli) – dialog jest przeciwieństwem monologu, czyli sytuacji, w której mówi tylko jedna osoba, a inni muszą jej słuchać,



– **wzajemności** – czyli na zasadzie pomagania sobie, wspierania się, wzajemnego uczenia się od siebie, rozwijania zainteresowań dzięki wzajemnym inspiracjom,



– **wzajemnej odpowiedzialności** – będącej częścią „wzajemności”: polegającej na wspólnym braniu odpowiedzialności za jakość naszych relacji, na tym, aby zawsze obie strony troszczyły się o to, czy druga strona traktowana jest zgodnie z zasadami równości, ale też aby same zgłaszały, gdy czują się traktowane nierówno, ponieważ obie strony biorą odpowiedzialność za to, jak będą przebiegały interakcja, komunikacja i dialog,



– **wzajemnym wspieraniu się** – będącym kolejną częścią składową „wzajemności”: polegającym na pomaganiu sobie w realizowaniu wszystkich wymienionych wyżej założeń.

Jak sprawdzić, czy w naszej grupie, w klasie, w szkole stosujemy opisane tu zasady?

Zajrzyj do następnego paragrafu – zobaczysz tam szczegółowy opis narzędzia opracowanego przez naukowców, służącego do zwiększania Siły Równości w Twojej grupie, klasie, szkole, w rodzinie i otoczeniu.

1.3. Siła Równości – Równość Sił

Aby wprowadzić zasady współdziałania opartego na równości, warto w swoim otoczeniu zastosować narzędzie opracowane przez dwoje profesorów z Uniwersytetu Stanowego w Colorado (USA): Shelley A. Haddock i Toniego Schindlera Zimmermana. Narzędzie to nazywa się: **Siła Równości – Równość Sił** (Haddock, Zimmerman 2001).

Siła Równości – Równość Sił to narzędzie, które jest bardzo przydatne, by:

1. nauczyć się rozmawiać na temat równości z koleżankami i kolegami w klasie, a także w życiu pozaszkolnym,
2. nauczyć się budować relacje oparte na korzyściach płynących z równości zarówno w klasie, jak i poza nią,
3. dostrzegać Twoje mocne strony i umiejętności Twoich bliskich, koleżanek, kolegów, innych osób z otoczenia – widzieć, na ile umiejętnie korzystacie z zasad równości, a także dostrzegać te obszary, w których możecie jeszcze się rozwinąć i wzmocnić,
4. nauczyć się formułować wspólne cele związane z poszukiwaniem nowych obszarów, w których możesz wprowadzać zasady równości, a także działać na rzecz równości w Twoim otoczeniu (w szkole, wśród rówieśników),
5. śledzić i mierzyć swoje postępy i rozwój Twojego otoczenia we wprowadzaniu zasad równości w codziennym życiu.

Budowanie Siły Równości przebiega w następujących krokach:

KROK 1 WPROWADZAMY TEMATYKĘ RÓWNOŚCI DO CODZIENNYCH ROZMÓW



Zazwyczaj ani na lekcjach, ani przy rodzinnej kolacji nie prowadzimy dyskusji o równości. Warto jednak zacząć takie rozmowy. Możesz zatem zadać swoim bliskim, swoim nauczycielom i kolegom w klasie pytania dotyczące tego, jak oni rozumieją zasady równego traktowania w życiu codziennym i czy – ich zdaniem – każda osoba czuje się traktowana zgodnie z zasadami równości.

Czy może jest w Twoim otoczeniu ktoś, kto potrzebuje wsparcia?

Czy inni go/ją czasem o to pytają?

Czy każdy bierze udział w komunikacji na równych prawach?

Czy zdanie każdej z osób w Waszej grupie/klasie/szkole/rodzinie jest tak samo cenne?

Czy podział obowiązków ma coś wspólnego z podziałem na dziewczyny i chłopcy?

Jeśli tak, to czy taki podział jest słuszny?

Czy ktoś z Twoich koleżanek i kolegów w klasie czuje, że ma zbyt mały wpływ na Wasze wspólne decyzje?

Czy ktoś oczekuje, że to dziewczyny zajmą się działaniami w kuchni, a chłopcy na przykład w ogrodzie? Dlaczego tak ma być? Przecież dziewczyny mogą kosić trawę, a chłopcy, którzy potrafią posługiwać się nożem, mogą zrobić kanapki, prawda?

Czy jest w Twoim otoczeniu ktoś, kto na przykład dopiero uczy się mówić po polsku i dlatego czasem jego zdanie jest pomijane?

Czy ta osoba bierze udział w prawdziwym dialogu?

Czy koleżanki i koledzy, którzy na przykład poruszają się mniej sprawnie lub mają jakieś kłopoty zdrowotne, są uwzględniani/uwzględniani we wszystkich Waszych planach i działaniach? Czy mają równy dostęp do decyzji i do wywierania wpływu?

ĆWICZENIA DO PRZEMYŚLENIA:

Pamiętaj, że **równość nie oznacza, że wszyscy są tacy sami, ale raczej, że są równo traktowani, mają równe prawa, równy dostęp do podejmowania decyzji, czują się równoważni**. Warto zadać członkom grupy, klasy lub rodziny następujące pytania:

1. Co, Twoim zdaniem, oznacza równość w grupie, wśród przyjaciół, w rodzinie?
2. Co jeszcze jest ważne w dyskusji o równości?
3. Co masz na myśli, mówiąc „powinniśmy być równo traktowani”?
4. Jakie masz doświadczenia związane z równością?

Porównaj odpowiedzi różnych osób.

Czy jest wśród nich jakiś czynnik wspólny?

Co jest elementem wspólnym tych odpowiedzi, łączącym osoby o różnych doświadczeniach, obowiązkach, punktach widzenia?

KROK 2 WSPÓLNIE BUDUJEMY NASZE ROZUMIENIE RÓWNOŚCI

W Kroku 1 zbieramy różne opinie i pomysły. Dowiemy się zapewne, że różni ludzie mogą różnie rozumieć „równość”. Z rozmów, które przeprowadzisz w Kroku 1, może wyniknąć, że na przykład każdy z członków grupy inaczej definiuje równy dostęp do decyzji. Jedni będą uważali, że zarabianie pieniędzy oznacza, iż dana osoba ma prawo decydowania. Inni powiedzą, że ktoś, kto codziennie wcześniej wstaje, żeby przygotować positek dla całej rodziny, nie jest „równo” traktowany. Może też się okazać, że jest kilka osób, które z różnych powodów czują się „najbardziej nierówno potraktowane”. **Jak zatem wspólnie zrozumieć równość, a nie tylko dyskutować o różnych sposobach jej rozumienia?**

ĆWICZENIA DO PRZEMYŚLENIA:

Wspólnie z grupą koleżanek i kolegów lub w gronie domowników wypracujcie wspólną odpowiedź na poniższe pytania. W Kroku 1 znaleźliśmy już wspólny element, który łączy poglądy różnych osób. Użyj go teraz, by ułatwić wszystkim dialog i negocjowanie wspólnego rozwiązania.

1. Jak rozumiemy równość w grupie przyjaciół?

.....

2. Po czym poznaję, że moi przyjaciele traktują mnie na równi ze sobą?

.....

3. Jak pokazuję swoim przyjaciołom, że w grupie wszyscy jesteśmy równi?

.....

4. Jak rozumiemy równość w rodzinie?

.....

5. Po czym poznaję, że członkowie mojej rodziny traktują mnie na równi ze sobą?

.....

6. Jak pokazuję swoim bliskim, że w rodzinie wszyscy jesteśmy równi, choć mamy różne obowiązki i możliwości?

.....

ĆWICZENIA DO PRZEMYŚLENIA:

Jednym z obszarów, w których równość staje się bardzo ważnym zagadnieniem, jest szanowanie różnych opinii i możliwość brania udziału w podejmowaniu decyzji.

Wypracujcie wspólne odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Jak wśród moich przyjaciół podejmowane są decyzje?

.....

2. Czy pytamy wszystkich o zdanie?

.....

3. Czy szanujemy opinię każdej osoby?

.....

4. Czy jest tak, że często w końcu przeważa zdanie/opinia jednej osoby – często tej samej?

.....

5. Jeśli tak, to czemu ta osoba ma największy wpływ na podejmowane decyzje?

.....

KROK 3 BADAMY POTRZEBY I KORZYŚCI PŁYNĄCE Z RÓWNOŚCI



Warto zastanowić się, dlaczego równość jest dla nas ważna i czemu chcemy ją wprowadzić w codzienne życie naszej klasy, grupy przyjaciół czy w rodzinie.

W rozmowie o działaniu opartym na równości – na przykład w szkole – poszukajcie wspólnych odpowiedzi na poniższe pytania. Zapiszcie je na plakatach, powieście na ścianie klasy. Zadbajcie przy tym o to, by nie pozostały one tylko hasłami, lecz by były wprowadzane w życie. O tym, jak wzbogacać życie szkoły o działania równościowe, możesz także przeczytać w części 2 niniejszego Przewodnika, zatytułowanej **EDUKACJA**.

1. **Czego chcemy jako rezultatu naszej pracy nad wprowadzaniem równości w szkole? Po czym poznamy, że nasza praca, nasze rozmowy i poszukiwania odpowiedzi na pytania o równość były pomocne? Po czym poznamy, że praca nad równością poprowadziła nas w stronę lepszej szkoły?**
2. **Po czym poznamy, że zachodzą zmiany, których chcieliśmy? Co będzie inaczej? Co będzie się działo? Stwórzmy razem obraz szkoły opartej na zasadach równości.**



Żeby zobrazować te pożądane zmiany, można np.:



namalować obraz



nakręcić film



wystawić przedstawienie teatralne

KROK 4 OCENIAMY SILNE STRONY I UMIEJĘTNOŚCI

W tym kroku ocenimy nasze kompetencje i umiejętności związane z wprowadzaniem zasad równości w życiu grupy przyjaciół, w szkole, w życiu rodziny. Badamy zasoby równości i dobre rozwiązania, które już stosujemy.

1. **Co już zrobiliśmy, żeby rozpocząć naszą drogę w stronę równości? Co już mamy? Co działa? Co już wprowadziliśmy, potrafimy, co może być pomocne w działaniu opartym na równości? Jakie nasze cechy/umiejętności/rozwiązania już dobrze działają?**
2. **Co będzie naszym kolejnym małym krokiem? Co wprowadzimy, zaczniemy, zauważymy jutro?**

Pamiętaj, że Kroki 3 i 4 można połączyć.
Przykładowo można wspólnie zorganizować w szkole:



wywiady z Mistrzami lub Mistrzyniami Równości
(osobami w szkole i otoczeniu, które mogą służyć za wzór)



pokazy filmów



czytanie reportaży



przedstawienia



wystawy



**KROK 5** **SPRAWDZAMY, JAKIE ROBIMY POSTĘPY**

Zbieramy, mierzymy i badamy wszystko, co może być pomocne w osiągnięciu naszego celu i we wprowadzaniu zmian. Naszym zadaniem jest przełożenie na „mierzalną praktykę” naszych obserwacji, dyskusji, rozmów i wniosków z Kroków 1-4.

**ĆWICZENIA DO PRZEMYŚLENIA:****1. Ustalmy skalę – dziesięciostopniową:**

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Możemy tę skalę narysować na plakacie, zobrazować przy pomocy symboli, zdjęć czy znaków graficznych. Ważne jest, żeby wisiąta w jakimś ogólnie dostępnym miejscu.

Na naszej skali „10” oznacza, że działanie oparte na równości jest zrealizowane w najwyższym stopniu, a sytuacja związana z działaniami równościowymi wygląda dokładnie tak, jak tego chcemy. Jak możemy nazwać ten stan? Jak możemy go zobrazować, opisać?

Na tej samej skali „1” oznacza, że to, czego chcemy, jest osiągnięte w stopniu minimalnym. Podobnie – zobrazujmy, nazwijmy i opiszmy ten stan.

2. Ustalmy obecną pozycję naszej grupy, szkoły, rodziny na naszej skali.

- W którym miejscu na skali jesteśmy dzisiaj?
- Co świadczy o tym, że tu jesteśmy? Co nam o tym mówi?
- Po czym poznajemy, że tu jesteśmy?
- Co takiego się dzieje, co robimy, że widzimy, iż jesteśmy właśnie tutaj?

Na przykład możemy uznać, że jesteśmy na pozycji „4” na naszej skali:

1 - 2 - 3 - **4** - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Sprawdzamy, jak osiągnęliśmy obecny poziom równości, nasze dotychczas wykorzystane umiejętności, wiedzę i możliwości.

- Jak przeszliśmy z „1” na „4”?
- Co nam w tym pomogło/co było przydatne, co było skuteczne?
- Co takiego robimy, że jesteśmy na „4”?
- Co zrobiliśmy, wprowadziliśmy, że to się udało?
- Z jakich swoich umiejętności i możliwości już skorzystaliśmy?
- Czy ktoś nam w tym pomógł? Co nam pomogło?

4. Określamy, na którym miejscu skali chcemy się znaleźć – na przykład jeszcze w tym roku.

- Gdzie na tej skali chcemy się znaleźć? (na przykład w wyniku naszej pracy)
- Co tam jest?
- Co tam robimy, jak działamy, co czujemy?
- Co tam dzieje się innego niż w „4”?
- Co to zmieni, że tam się znajdziemy?
- Jak to wpłynie na naszą szkołę, naszą grupę, nasze życie?
- Co zauważą inni: uczniowie szkoły, koledzy, rodzina, nasi znajomi?

5. Sprawdzamy, czy byliśmy już kiedyś na wyższej pozycji niż „4” w jakiejś innej grupie, w innych okolicznościach.

- Czy mamy doświadczenie w działaniu równościowym na poziomie wyższym niż „4”?
- Czy zdarzyło się kiedyś, że ktoś z naszego zespołu był na tej skali w wyższym miejscu?
- Jaka jest najwyższa pozycja, na jakiej byliśmy?
- Co wtedy było inaczej? Co robiliśmy? Co czuliśmy, jak działaliśmy, co było ważne?
- Jak to robiliśmy, jak to się działo?
- Co nam pomagało tam być? Czym się wspieraliśmy?
- Co z tego było przydatne? W jaki sposób było to skuteczne?

6. Co jest o jeden punkt wyżej?

1 - 2 - 3 - 4 - **5** - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Opiszmy, co będzie na skali, gdy przesuniemy się o jeden krok dalej, gdy sprawy będą miały się „o jeden punkt” lepiej.

- Jak by to było, gdyby zaczęła się droga do „lepiej” – jak by to było na „5”?
- Po czym poznamy, że jesteśmy na „5”?
- Jak wyglądają szkoła, grupa, rodzina, gdy jesteśmy na „5”?
- Co jest tu innego? Co tu się dzieje inaczej niż na „4”?
- Co tu robimy?
- Co nam pomaga?
- Co widzą inni?

7. Jak zacząć „podróż ku równości”? Co zrobić, żeby przesunąć się o jeden mały krok do przodu?

- Co byłoby pomocne, żeby przesunąć się jeden krok dalej?
- O czym moglibyśmy porozmawiać już dziś, teraz, by ten krok wykonać?
- Co byłoby szczególnie przydatne? Jakie są nasze priorytety na dziś?
- Jak możemy wykorzystać wszystkie informacje, które zebraliśmy, do wykonania pierwszego kroku?
- Jak ten mały krok będzie wyglądał?
- Co trzeba zrobić? Kto to zrobi? Jak to zrobi? Kiedy będzie to zrobione?
- Co/kto/jak może pomóc w naszej „podróży ku równości”?

Część 2
EDUKACJA



2.1. Edukacja i dojrzałość do działań równościowych

Szczegółowe informacje i bardziej rozbudowane wskazówki, dotyczące prezentowanej tu koncepcji, można znaleźć w artykule: Łuźniak-Piecha M.: Wrażliwość o zasięgu międzynarodowym. „Newsweek Psychologia” 1/2019.

Nasza codzienność w szkole, wśród znajomych, w naszych rodzinach oznacza coraz częściej spotkania z osobami reprezentującymi systemy wartości, obyczaje, sposób życia różne od tego, do czego jesteśmy przyzwyczajeni. Jak już zapewne wiesz, jesteśmy różni – ale jesteśmy w tych różnicach równi i równie ważni.

Mamy w szkole coraz więcej koleżanek i kolegów z różnych stron świata. Dzięki nowoczesnym mediom możemy równie łatwo skontaktować się z osobą z innej półkuli, jak i z kolegą z równoległej klasy. To, oczywiście, buduje nasze zróżnicowane, wielokulturowe i ciekawe otoczenie, dzięki któremu nasza edukacja, przyjaźnie i doświadczenia życiowe są dla nas bardzo rozwijające. Czasem jednak wynikają z tej sytuacji pewne trudności. Nawet pomimo doskonałej jakości połączenia głosowego trudno się porozumieć. Możliwość nawiązania porozumienia to jednak kwestia nie tylko szybkiego łącza, lecz także rozumienia oczekiwań Twojego rozmówcy, koleżanki czy kolegi. To umiejętność zrozumienia tego, co dla każdego z Was oznacza na przykład termin „sprawiedliwy”, kiedy dyskutujecie nad podziałem obowiązków w projekcie, albo co to znaczy „na czas”, co jest „normalne”, a co już poza normy przestrzegane przez jedno lub oboje z Was wykracza. Innymi słowy, konieczna jest tutaj umiejętność zdobywania wiedzy i uczenia się zasad rządzących relacjami równościowymi, wykazywana przez obie strony.



Profesor Milton Bennett z Portland State University w swoich badaniach, prowadzonych od ponad trzydziestu lat, stworzył **skalę opisującą poziom dojrzałości i wrażliwości międzykulturowej człowieka (Developmental Model of Intercultural Sensitivity – DMIS)**. Jest to sześciostopniowa skala, która pozwala nam przyjrzeć się temu, na jakim poziomie dojrzałości są różne osoby, gdy myślimy o ich gotowości do przyjęcia innego niż własny punktu widzenia. **Skala ta mierzy naszą gotowość do poszukiwania porozumienia pomiędzy różnymi sposobami patrzenia na świat.** Innymi słowy, jest to skala, która pokazuje nam, na ile jesteśmy dojrzały do tego, żeby nauczyć się czegoś nowego od kogoś, kto patrzy na świat inaczej niż my sami (Bennett 2004), na ile gotowi jesteśmy w codziennym działaniu uznać nasze różnice za równoważne, a na ile tylko nasz punkt widzenia uznajemy za właściwy, „normalny”, decydujący.

zaprzeczenie

obrona

minimalizacja

akceptacja
różnic

adaptacja

integracja

ETNOCENTRYZM

ETNORELATYWIZM

Pierwsze trzy poziomy na skali DMIS to tzw. **poziomy etnocentryzmu**. Oznacza to, że osoby na tych poziomach żywią przekonanie o tym, że ich własne standardy kulturowe, ich normy i przekonania są jedynie słuszne, najlepsze i „prawdziwe” – im głębszy ów etnocentryzm, tym trudniej osobie o takich poglądach nawiązać porozumienie z osobami reprezentującymi inne normy i przekonania. Zatem osoby działające zgodnie z zasadami etnocentryzmu będą miały duże trudności z wprowadzeniem działań i zasad równościowych w swoim codziennym życiu – bowiem trudno im zrozumieć, że są na świecie ludzie, którzy po prostu prezentują inny sposób widzenia świata.

Poziom pierwszy – najgłębszy poziom etnocentryzmu – to ZAPRZECZENIE. Osoby na tym poziomie zaprzeczają sensowności uznawania i godzenia różnic kulturowych, światopoglądowych, społecznych. Świadczy to o najniższej dojrzałości i najmniejszej wrażliwości w kontekście zrozumienia zasad równościowych. Osoby prezentujące taki poziom zazwyczaj formułują opinie typu: „Najlepiej, gdyby wszyscy cudzoziemcy nauczyli się płynnie mówić po polsku – to powinien być warunek przyjęcia ich do Polski. Dzięki temu nie będzie nieporozumień” albo „Nigdy nie doświadczam problemów w kontaktach z osobami o innych poglądach” – przy czym z reguły osoba słyszająca taką wypowiedź dodaje (głośno lub w myślach): „Z tym że wszyscy, którzy mają z tobą styczność, doświadczają problemów wyjątkowo silnie...”. Czasem takie osoby mówią: „Nigdy nie słyszałem, żeby ktoś narzekał, że został przeze mnie niesprawiedliwie potraktowany – a zresztą niech się nie mazgai, tylko naucz się porządnie mówić/pracować/się zachowywać...” – można przypuszczać, że osoby te nigdy nie słyszały, żeby ktoś narzekał, bo narzeka się na nie, gdy nie słyszą...

Poziom drugi etnocentryzmu to OBRONA. Jest to poziom prezentowany przez osoby, które uważają, że trzeba bronić się przed tym, co inne, nieznanne, przed poglądami na świat innymi niż ich własne. Osoby na tym poziomie przyjmują już do wiadomości istnienie różnic międzykulturowych, światopoglądowych. Różnice te jednak trzeba – ich zdaniem – napiętnować, skorygować, należy też oświecać „tych, którzy się nie znają”. Osoby prezentujące takie poglądy mają, oczywiście, ogromną trudność w zrozumieniu istoty działań równościowych, ponieważ widzą świat w sposób uproszczony i spolaryzowany. Oznacza to, że na przykład posługują się wieloma stereotypami w myśleniu. A zatem, nawet gdy deklarują, że są zwolennikami podejścia równościowego, nadal uważają, że na „bycie równym trzeba sobie zasłużyć”. Dzielą więc świat na „normalnych nas” i „innych, którzy muszą jeszcze się nauczyć, jak być normalnym”. Stereotypy, w które wierzą, dotyczą zarówno wad, jak i zalet – co nie zmienia faktu, że polaryzują i etykietują rzeczywistość: „On jest Niemcem, więc umie dbać o porządek”, „Japończycy jedzą te surowe ryby zamiast zjeść coś normalnego, za to wszyscy dużo pracują, jak roboty”. Nietrudno się domyślić, że gdy taka osoba spotka kogoś, komu postanowi powiedzieć tego typu „komplement”, wywoła raczej zdziwienie lub zdenerwowanie niż zadowolenie. Często osoby takie nazywają siebie patriotami – bo uznają wyższość własnego kraju nad innymi. Jednak pamiętajmy, że patriotyzm oznacza wspieranie swojej ojczyzny, a nie potępienie lub obrażanie przedstawicieli innych krajów.

Poziom trzeci etnocentryzmu to MINIMALIZACJA. Osoby na tym poziomie mają tendencję do minimalizowania różnic, ich etnocentryzm jest więc najmniej widoczny „na pierwszy rzut oka”, ale właśnie dlatego bardzo szkodliwy. Na wcześniej omawianych

poziomach brak zrozumienia dla podejścia równościowego wyrażany jest wprost. Osoby na poziomie minimalizacji wydają się natomiast otwarte i pomocne w działaniach na rzecz równości. Często podejmują pracę na stanowiskach związanych z kreowaniem polityki równościowej. Wyrażają poglądy typu: „Wszyscy potrzebujemy tego samego”. Wydawać by się mogło, że to piękne zdanie, z tym że, niestety, często oznacza ono, że „skoro ja czegoś potrzebuję, to uważam, że ty chcesz tego samego”. Jakże zdumione są takie osoby, gdy – organizując np. międzynarodowy projekt – do współpracy zapraszają kolegów z innych kręgów kulturowych, a ci „niewdzięcznicy” nie chcą brać udziału we wspólnych przedsięwzięciach na zasadach narzuconych przez organizatorów. Etnocentryczna minimalizacja to nic innego jak próba „oświecenia” osób z innych kultur i „dania im możliwości popracowania w cywilizowany sposób”. Od osób takich można usłyszeć swoiste „etnocentrycznie zdumione komplementy”: „Jesteś z kraju X – a gdzie tak dobrze nauczyłaś/nauczyłeś się mówić po angielsku?” (nie przychodzi im bowiem do głowy, że może po prostu dana osoba ma w swoim kraju... szkołę, w której nauczyła się języków obcych) albo „To fantastycznie, że zdobyłeś wykształcenie i pracę u nas zamiast przystąpić do gangu narkotykowego w swoim kraju”. Innymi słowy, pomimo deklarowanych przekonań o równości wszystkich ludzi, jest to raczej postawa zakładająca, że jednak istnieją osoby „równiejsze”. Stąd też częste wypowiedzi typu: „U nas tak się to robi i jest to powszechne” – w domyśle: „powszechne w mojej grupie, kraju, otoczeniu”. Taka postawa może powodować, że otoczenie będzie unikać kontaktów lub współpracy z opisywanym tu „dobroczyńcą”, co zresztą osobę na poziomie minimalizacji będzie wprawiać w nieustające zdumienie i rozczarowywać, bo przecież ona „naprawdę się stara” (Łuźniak-Piecha 2019).

Proces dojrzewania równościowego, budowania umiejętności współpracy z osobami różnie definiującymi to, co „normalne” lub „właściwe”, to proces przechodzenia od etnocentryzmu do tzw. etnorelatywizmu (termin stworzony przez Milтона Bennetta – nieistniejący w żadnym słowniku). Polega on na zaakceptowaniu założenia, że „mój sposób widzenia spraw to tylko jedna z wielu możliwych opcji”. Dzięki tej konkluzji możliwa wreszcie staje się współpraca oparta na zasadach równości i uczenie się od siebie nawzajem (Łuźniak-Piecha 2019).

Poziom czwarty – AKCEPTACJA RÓŻNIC – to pierwszy poziom etnorelatywizmu. Działanie na poziomie akceptacji polega na szacunku dla cudzych poglądów i podjęciu próby ich zrozumienia, choć niekoniecznie na utożsamianiu się z nimi: „Czyli dla ciebie właściwe byłoby postępowanie X – możesz mi wytłumaczyć, jak to działa?”. Nawet jeśli cudze poglądy lub obyczaje wydają się niezwykle odległe od naszych własnych przyzwyczajzeń, zaakceptowanie i zrozumienie różnic pomaga budować zasady efektywnej współpracy, opartej na podejściu równościowym. Osoby prezentujące ten poziom dojrzałości są także świadome własnych nawyków, na przykład wynikających z wychowania i uwarunkowań kulturowych. Rozumieją, że ich przyzwyczajenia i normy dotyczące sposobów komunikacji, obyczajów, przekonań są równie „normalne” jak przekonania wyznawane przez innych ludzi. Stąd można od nich usłyszeć stwierdzenia typu: „W Polsce postąpilibyśmy w sposób XYZ, ale sprawdźmy, co na to nasi koledzy z Ukrainy...” czy „To, co teraz powiem, może być typowe dla naszej kultury...”. Osoby takie, zanim uznają jakies działanie za oparte na zasadach równości, sprawdzają, czy druga strona także postrzega ich propozycję w podobny sposób. Tym zatem różnią się

od osób na poziomie minimalizacji – nie oczekują wdzięczności za swoją „łaskawość” i uznanie czyjejs równości. Po prostu ją uznają i uważają za naturalną.

Poziom piąty – ADAPTACJA – to kolejny poziom etnorelatywizmu. Na tym poziomie nabywamy umiejętności spoglądania na dany problem przez pryzmat poglądów charakterystycznych dla innej kultury, przez „filtr” światopoglądu innego niż nasz własny. Innymi słowy, potrafimy popatrzeć na dane wydarzenie „oczami” innej osoby, użyć wiedzy o cudzych normach, żeby zrozumieć, jak inni coś odbierają. W oczywisty sposób jest to możliwe tylko wtedy, gdy świadomie nabędziemy wiedzę i doświadczenie dotyczące tego, jak na dane zjawisko patrzą inni ludzie. **Oznacza to, że niezwykle cennym narzędziem w budowaniu naszej postawy równościowej jest EDUKACJA. Tylko edukacja pozwala nam bowiem wejść na opisywany przez profesora Bennetta piąty poziom dojrzałości.** Osoby na tym poziomie – dzięki znajomości języków obcych, dzięki rozmowom i kontaktom, nabyciu wiedzy dotyczącej cudzych norm i oczekiwań, dzięki znajomości literatury, kultury, geografii – potrafią, przynajmniej częściowo, przejąć cudzą perspektywę. Takie osoby skutecznie działają na polu wprowadzania rozwiązań równościowych, ponieważ odpowiednie doświadczenia i edukacja dają im zrozumienie cudzych sposobów patrzenia na świat, ułatwiają im porozumiewanie się i skuteczną argumentację. Innymi słowy, osoby na poziomie adaptacji wiedzą, jak się zachować, jak dobierać argumenty podczas rozmów i jak nawiązywać relacje z partnerami reprezentującymi różne obyczaje i światopogląd. Pamiętajmy, że umiejętność postawienia się na miejscu partnera jest podstawą nawiązania udanych relacji – nie tylko tych międzynarodowych. Stawiając się na miejscu koleżanki lub kolegi, nie zawsze musimy uznać jej/jego rację, ale możemy przynajmniej zrozumieć, z czego wynika rozbieżność naszych zdań. A dzięki zrozumieniu istoty problemu łatwiej go rozwiążemy.

Poziom szósty – INTEGRACJA – jest najwyższym poziomem etnorelatywizmu. Jest to najwyższy poziom dojrzałości i wrażliwości związanej z podejściem równościowym. Sposób myślenia i działania, polegający na „przestawianiu perspektywy” z własnego punktu widzenia na perspektywę drugiej strony, staje się na tym poziomie nawykiem. Jest to zatem poziom charakterystyczny dla osób specjalizujących się w działaniach równościowych na szeroką skalę. Tak działają uczniowie, którzy mieli okazję nabyć umiejętności działania równościowego w szkole, a teraz sami potrafią inicjować takie działania, aktywnie pracując na rzecz wspierania równości w swoim otoczeniu. Tak w dorosłości działają osoby, które skutecznie zajmują się działalnością międzynarodową – menedżerowie efektywnie zarządzający globalnymi projektami, dyplomaci działający na szeroką skalę, ale także świadomi podróżnicy, publicyści, pisarze i naukowcy. **By dojść do tego poziomu, konieczne są, oczywiście, zarówno poszukiwanie i zdobywanie wiedzy – a zatem EDUKACJA, jak i umiejętność wyciągania wniosków z doświadczeń, czyli świadoma REFLEKSJA.**

Podsumowując swoje badania, Bennett stwierdził:

” | Nie traktuj swoich kolegów tak, jak ty chciałbyś być traktowany. Traktuj ich tak, jak ONI chcieliby być traktowani.

(Bennett 2004)

2.2. Najważniejszy jest dobry plan

Joanna Kowalska-Andrzejewska i dr Iwona Chmura-Rutkowska opracowały bardzo przydatne narzędzie, które pozwoli Ci przenieść informacje i efekty ćwiczeń, zawartych w niniejszym Przewodniku, do codziennego działania Twojej szkoły (Kowalska-Andrzejewska, Chmura-Rutkowska 2018). To może być ważny element Twojej edukacji, zapoznaj się zatem z poniżej prezentowanym narzędziem do planowania działalności antydyskryminacyjnej w Twojej szkole i zastanów się, jak możesz je wykorzystać we współpracy z Twoimi nauczycielami i wychowawcami.

Jak już zapewne wiesz z pierwszej części Przewodnika, przy planowaniu działań równościowych i antydyskryminacyjnych **powinniśmy przejść następującą drogę:**



1. OPIS – czyli diagnoza – problemów i potrzeb:

- a. Jak jest obecnie?
- b. Jak być powinno?
- c. Co musi się zdarzyć, aby było tak, jak być powinno?
- d. Jakie zasoby, kompetencje są nam potrzebne, aby zdarzyło się to, co powinno się zdarzyć?



2. **DYSKUSJA nad tym, jakie mamy zasoby i kompetencje oraz co możemy dzięki nim zrobić:**

- a. Jakie mamy umiejętności?
- b. Co nam daje nasza infrastruktura – jakie mamy pomieszczenia, jak możemy wykorzystać aulę, klasy, korytarze, boisko...?
- c. Ile mamy czasu, czy zbliża się jakaś szczególna rocznica, dobry moment, by zaplanować jakieś działania?
- d. Jak wybrać temat, którym chcemy się zająć?
- e. Jakich chcemy mieć odbiorców, do kogo adresujemy nasze działania? Czy może to być też grupa osób, które zaprosimy do współpracy?
- f. Jakie mamy potrzeby? Na jakie zjawisko chcemy zareagować?

Szczegółowy plan tych przemyśleń oraz narzędzia przydatne w procesie diagnozy i dyskusji znajdziesz w **Części 1 Przewodnika – REFLEKSJA**.



3. **PLANOWANIE i REALIZACJA działań**

Planowaniu i realizacji konkretnych działań we współpracy ze szkołą poświęcimy niniejszą część Przewodnika.

Znasz już **Skalę Wrażliwości** profesora Bennetta, wiesz zatem, że – aby działać na najwyższych jej poziomach – do planowania i przygotowania wszelkich działań równościowych należy zaprosić osoby, do których nasze działania będą adresowane i których projekt dotyczy (szczególnie grupy mniejszościowe).

Aby Twoje plany miały sens, ważne będzie stworzenie różnorodnego zespołu. Najlepiej byłoby, żeby znalazły się w nim osoby reprezentujące wszystkich członków społeczności szkolnej, przedstawiciele różnych grup wiekowych i genderowych, reprezentantów różnych przekonań i systemów wartości. Dzięki temu będziecie wykorzystywać różne kompetencje i punkty widzenia na dany problem. Kiedy będziecie przygotowywać plan Waszego projektu, który potem trafi do rąk nauczycieli lub dyrekcji, warto posłużyć się poniższym formularzem. Pokaże on, że podchodzicie do sprawy bardzo poważnie i profesjonalnie (zob.: Kowalska-Andrzejewska, Chmura-Rutkowska 2018).

TYTUŁ INICJATYWY/PROJEKTU

Na jaki problem/potrzebę ma odpowiadać projekt?

1. CELE I SPOSOBY ICH REALIZACJI

1.1. Cel główny projektu:

Na przykład:

Ochrona pewnej grupy

Wiedza na temat

Umiejętność rozmawiania o problemie

Znajomość prawa

Zaplanowanie działań dotyczących

Pobudzenie do refleksji

1.2. Szczegółowe cele projektu:

1.2.1.

1.2.2.

1.2.3.

Na tym etapie musicie odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

Kto? Z kim? Dla kogo? Do kogo adresowany jest projekt? Kim są uczestniczki i uczestnicy projektu? Ilu ich jest? Jakie są ich obecne kompetencje w temacie? Jakie są ich oczekiwania? Co jest im potrzebne/na czym im zależy?

2. SPOSOBY OSIĄGANIA POSZCZEGÓLNYCH CELÓW

Pamiętajmy o uwzględnieniu warunków, potrzeb i możliwości osób uczestniczących w naszym projekcie. Czy wszyscy uczestnicy będą tak samo dobrze się czuć na przykład na scenie? Czy możemy ich zaprosić do różnych form ekspresji, dostępnych dla różnych osób? Jakie okoliczności towarzyszą nam w szkole? Jaka jest specyfika szkoły? Jakie są oczekiwania różnych grup: opiekuna grupy, grona nauczycielskiego, dyrekcji, uczennic i uczniów...?

Na przykład:

Przygotowanie spektaklu

Przygotowanie ilustrowanej książki

Przygotowanie zajęć na wybrany temat dla innej grupy

Debata przedstawicieli różnych grup wyznaniowych

Zrealizowanie reportażu

Przygotowanie projekcji filmu i poprowadzenie dyskusji po nim na wybrany temat

.....

2.1. Opis założonych zadań i osiągnięć:

Na przykład:

Zadanie 1. Wspólne stworzenie scenariusza spektaklu.

W opisie każdego zadania odpowiadamy na pytanie:

Co ma być widocznym, konkretnym efektem realizacji danego zadania?

Na przykład:

Dzięki wspólnej pracy nad scenariuszem spektaklu uczniowie

nauczą się

będą potrafili dostrzegać

Opanują wiedzę z zakresu

nabiorą praktyki z zakresu

itp.

3. EFEKTY DŁUGOFALOWE

Zastanówmy się, co może być efektem odroczonym w czasie? Pomocne w odpowiedzi na to pytanie są narzędzia opisane w Części 1 Przewodnika – REFLEKSJA.

Bezpośrednio projekt wpłynie na osoby realizujące go i w nim uczestniczące, pośrednio zaś na odbiorców długofalowych efektów działań.

4. POTRZEBNE TREŚCI MERYTORYCZNE I POTENCJALNE ŹRÓDŁA ICH POZYSKANIA (MATERIAŁY, WYPOWIEDZI EKSPERTÓW)

Część 3

LEGISLACJA



3.1. Zagadnienia prawne, czyli co mówią nam polskie przepisy

Zastanawiając się nad zagadnieniami równości w Polsce, możemy zajrzeć do bardzo dobrego źródła informacji, jakim jest strona internetowa **Rzecznika Praw Obywatelskich**.

3.1.1. Kim jest Rzecznik Praw Obywatelskich?

Rzecznik Praw Obywatelskich działa na podstawie zapisów, które znajdują się w **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej**.

Rzecznik Praw Obywatelskich jest organem zobowiązanym ustawowo do stania na straży realizacji praw osób dyskryminowanych i wykluczanych w szczególności ze względu na (www.rpo.gov.pl):

- pochodzenie etniczne, narodowość lub rasę,
- religię, wyznanie, światopogląd,
- orientację seksualną,
- niepełnosprawność,
- płeć,
- wiek.

Realizując to zadanie, bierze udział w postępowaniach sądowych, ale – przede wszystkim – stara się przekonywać właściwe organy do wprowadzenia zmian w przepisach prawa lub w praktyce ich stosowania.

Rzecznik zleca także badania społeczne, w wyniku których powstają raporty opisujące problemy, z jakimi borykają się osoby dyskryminowane w analizowanym obszarze, oraz formułujące, w oparciu o poczynione ustalenia, rekomendacje Rzecznika kierowane do właściwych organów władzy publicznej.

3.1.2. Art. 32 Konstytucji RP – Równość i zakaz dyskryminacji

Zacznijmy od odpowiedzi na pytanie, co według polskiego prawa – artykułu 32 Konstytucji – oznaczają sformułowania: „równość” i „zakaz dyskryminacji”.

Szczegółowe informacje znajdziesz **tutaj**.

1. **Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.**
2. **Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.**

CO TO ZNACZY?

WSZYSCY SĄ WOBEC PRAWA RÓWNI. WSZYSCY MAJĄ PRAWO DO RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRZEZ WŁADZE PUBLICZNE

Równość – wraz z godnością i wolnością – stanowi podstawę porządku ustrojowego i w tym powiązaniu należy ją rozpatrywać. Jest to zarówno zasada konstytucyjna, jak i zasada systemu praw i wolności (www.rpo.gov.pl).

Zasada równości wyznacza sposób i zakres korzystania z innych wolności i praw oraz określa zakres dopuszczalnych ograniczeń (www.rpo.gov.pl).

Konstytucja gwarantuje wszystkim równość wobec prawa. Oznacza to, że nierówności społeczne będą niezgodne z Konstytucją wtedy, gdy są efektem obowiązującego prawa (www.rpo.gov.pl).

Równość rozumiana jako **prawo podmiotowe** może być traktowana jako „równość wobec prawa” oraz „równość w prawie”, tak w stanowieniu, jak i w stosowaniu prawa. Zasadę równości rozpatruje się w relacjach jednostka – władza publiczna (www.rpo.gov.pl).

Zasada równości oznacza, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu powinny być traktowane równo, według jednolitej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących lub faworyzujących. Jednocześnie zasada ta zakłada odmienne traktowanie tych podmiotów, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej (www.rpo.gov.pl).

Prawo podmiotowe to uprawnienia przyznane Ci przez ustawodawcę lub natury, które wynikają z natury. Zatem skoro naszym prawem podmiotowym jest równość wobec prawa i w prawie – oznacza to, że mamy prawo do bycia traktowanymi tak samo w takich samych okolicznościach, co wynika z polskiej Konstytucji, a także z tego, że po prostu jesteśmy ludźmi, a wszyscy ludzie są równi i równie ważni.

NIKT NIE MOŻE BYĆ DYSKRYMINOWANY W ŻYCIU POLITYCZNYM, SPOŁECZNYM LUB GOSPODARCZYM Z JAKIEJKOLWIEK PRZYCZYNY

Konstytucja zakazuje dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Zakaz dyskryminacji jest konsekwencją i logicznym następstwem zasady równości. Konstytucja zakazuje wprost wprowadzania nieuzasadnionych zróżnicowań (www.rpo.gov.pl).

Zakaz dyskryminacji ma charakter uniwersalny podmiotowo („nikt”) i przedmiotowo (obejmuje „życie polityczne, społeczne lub gospodarcze”) (www.rpo.gov.pl).

Dyskryminacja to gorsze traktowanie ze względu na cechę osobistą. Jest to **kwalfikowana forma nierównego traktowania** osoby ze względu na jakąś jej cechę osobistą, bez racjonalnego uzasadnienia. Do najczęściej wymienianych przestępstw dyskryminacji zalicza się płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową, ale mogą do nich należeć także inne cechy osobiste, takie jak pochodzenie społeczne czy status materialny (www.rpo.gov.pl).

Forma kwalifikowana

w prawie oznacza taką formę działania, która podlega bardzo rygorystycznym wymaganiom, sankcjom. Oznacza to, że dyskryminacja ze względu na cechę osobistą (na przykład rasę, płeć, wyznanie) podlega bardzo rygorystycznym sankcjom.

Niedopuszczalne jest, by organy władzy publicznej odstępowały od zakazu dyskryminacji. Żeby ustalić, czy mamy do czynienia z dyskryminacją, musimy zbadać, czy rzeczywiście dwa podmioty zostały różnie potraktowane. Jeśli tak, to dlaczego: czy powodem była konkretna cecha danej osoby (to jest dyskryminacja), czy też inne przyczyny (przykład: osoby z niepełnosprawnością mają prawo do głosowania korespondencyjnego. Osoby bez orzeczonej niepełnosprawności są więc traktowane nierówno, ale to nie jest dyskryminacja) (www.rpo.gov.pl).

Standard ochrony prawnej przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją wynika z aktów prawa międzynarodowego i europejskiego. Na gruncie prawa polskiego podstawowe znaczenie mają regulacje Kodeksu pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. W ocenie Rzecznika – niezależnego organu ds. równego traktowania – środki ochrony prawnej przed dyskryminacją są obecnie niewystarczające (www.rpo.gov.pl).

3.1.3. Art. 33 Konstytucji RP – Równość kobiet i mężczyzn

Ze strony **Rzecznika Praw Obywatelskich**.

1. **Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.**
2. **Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.**

CO TO ZNACZY?

Zasadę równości płci znajdziemy pośrednio w ogólnej zasadzie równości. Ponieważ Konstytucja nie tworzy katalogu cech, w oparciu o które zakazane jest różnicowanie sytuacji jednostek, artykuł 33 ma szczególne znaczenie i stanowi rozwinięcie art. 32 – mówiącego o równości i zakazie dyskryminacji (www.rpo.gov.pl).

To kolejna z norm, którą można rozpatrywać w trzech wymiarach: jako zasadę porządku konstytucyjnego, jako zasadę systemu praw i wolności jednostki oraz jako prawo podmiotowe.

Zakazuje ona dyskryminacji, tj. nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej obu płci. Zatem przyjęcie płci jako podstawy zróżnicowania rodzi domniemanie niekonstytucyjności danego rozwiązania. Wynika to także bezpośrednio z zakazu różnicowania ze względu na płeć, zawartego w **art. 14 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka**. Różnicowania są uzasadnione, gdy spełniają warunki konieczności, **proporcjonalności** oraz związku z innymi normami konstytucyjnymi.

W płaszczyźnie m.in. praw socjalnych dopuszczalne jest przyznawanie pewnych przywilejów kobietom w celu wyrównania faktycznych nierówności społecznych (**dyskryminacja pozytywna**) (www.rpo.gov.pl).

Oznacza to, że jeśli jakaś grupa osób ma o wiele mniej przedstawicieli, którzy dysponują jakąś władzą lub możliwościami, zachwiana została zasada proporcjonalności. Na przykład wśród członków szeregu instytucji publicznych (m.in. Rady Ministrów) jest znacznie mniej kobiet niż mężczyzn. **Czy uważasz, że zasada proporcjonalności została tu zachowana?**

3.1.4. Art. 35 Konstytucji RP – Prawa mniejszości narodowych

Ze strony **Rzecznika Praw Obywatelskich**

1. **Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury.**
2. **Mniejszości narodowe i etniczne mają prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.**

CO TO ZNACZY?**Naród polski tworzą wszyscy obywatele, także przedstawiciele mniejszości.**

Każda osoba, która przynależy do danej mniejszości, może samodzielnie zdecydować, czy życzy sobie ujawniać te informacje i być traktowana jak członek mniejszości (www.rpo.gov.pl).

Władza publiczna ma respektować taką decyzję.

Obowiązek ochrony praw mniejszości wynika nie tylko bezpośrednio z tego artykułu Konstytucji, ale także z jej artykułu 32 oraz z regulacji międzynarodowych – takich jak **art. 27 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych**, **europejska Konwencja o Ochronie Mniejszości Narodowych z 1995 r.** czy traktaty dwustronne zawierane przez Polskę.

Łączne odczytywanie tych przepisów pozwoliło komentatorom na sformułowanie trzech reguł uniwersalnych (www.rpo.gov.pl):

- **zakazu asymilacji (rozumianego jako eliminacja odrębności narodowych i etnicznych),**
- **zasady równego traktowania,**
- **zakazu dyskryminacji.**

CO TO ZNACZY?

Obywatel polski będący przedstawicielem mniejszości ma konstytucyjne prawo do zachowania i rozwoju swojej tożsamości narodowej lub etnicznej: języka, obyczajów, tradycji i kultury (www.rpo.gov.pl).

Należyta realizacja tych wolności wymaga także **pozytywnych działań państwa**.

W rozumieniu ustawy o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym **mniejszością narodową** jest grupa obywateli polskich, która jest mniej liczebna od pozostałej części ludności RP, istotnie odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją, dąży do zachowania tych odrębności, ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę, a jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Polski od co najmniej 100 lat (www.rpo.gov.pl).

Grupa taka, aby zostać uznana za mniejszość narodową, powinna ponadto utożsamiać się z narodem zorganizowanym we własnym państwie.

Czyli **państwo powinno aktywnie wspierać działania równościowe** – zapewniać wsparcie, dostęp do edukacji, godziwe warunki życia, możliwość rozwoju zawodowego i osobistego, opiekę medyczną oraz bezpieczeństwo wszystkim osobom z różnych grup.

Mniejszością etniczną jest natomiast grupa obywateli polskich spełniająca powyższe kryteria, lecz nieutożsamiająca się z narodem zorganizowanym we własnym państwie (www.rpo.gov.pl).

3.2. A co mówią nam regulacje prawne w Unii Europejskiej?

3.2.1. Karta Praw Podstawowych UE

Jest to zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich, będący jednym z najważniejszych narzędzi ochrony praw podstawowych na poziomie regionalnym, jakie kiedykolwiek stworzono.

Ważne fragmenty owego dokumentu mówią nam:

Art. 20 – Równość wobec prawa:

Wszyscy są równi wobec prawa.

Art. 21 – Niedyskryminacja:

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

Art. 23 – Równość kobiet i mężczyzn:

Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Art. 25 – Prawa osób w podeszłym wieku:

Unia uznaje i szanuje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym.

Art. 26 – Integracja osób niepełnosprawnych:

Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.

W ustawodawstwie Unii Europejskiej (UE) zapewnia się szereg praw osobistych, cywilnych, politycznych, ekonomicznych i socjalnych obywatelom i rezydentom UE.

CO TO ZNACZY?

Wiele z przytoczonych tu zapisów lepiej zrozumiesz, gdy zapoznasz się z wyjaśnieniami dotyczącymi zapisów polskiej Konstytucji (w poprzednich paragrafach tego Przewodnika). **Karta praw podstawowych Unii Europejskiej potwierdza, przy poszanowaniu kompetencji i zadań Unii oraz zasady pomocniczości, prawa wynikające zwłaszcza z tradycji konstytucyjnych i zobowiązań międzynarodowych wspólnych krajom UE**, z europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Kart Społecznych przyjętych przez Unię i Radę Europy oraz z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Przedstawienie praw podstawowych w bardziej precyzyjny i wyraźny sposób daje bezpieczeństwo prawne w ramach Unii (<http://rownowazni.uw.edu.pl/kpp-ue/>).

Zasada pomocniczości oznacza, że każdy szczebel władzy powinien realizować tylko te zadania, które nie mogą być skutecznie zrealizowane przez szczebel niższy albo przez pojedynczych ludzi – członków społeczeństwa

STRONY WYBRANYCH ORGANIZACJI ZAJMUJĄCYCH SIĘ EDUKACJĄ ANTYDYSKRYMINACYJNĄ I WSPIERANIEM RÓWNOŚCI

(w kolejności alfabetycznej):

Amnesty International – Polska: <https://amnesty.org.pl/>

Fundacja Autonomia: www.autonomia.org.pl

Fundacja Feminoteka: www.feminoteka.pl

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej: www.ffrs.org.pl

Kampania przeciw homofobii: www.kph.org.pl

Ośrodek Rozwoju Edukacji – Kompetencje społeczne i obywatelskie (także: Różnorodność):
<https://www.ore.edu.pl/category/szkola/kompetencje-spoeczne-i-obywatelskie>

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej: www.tea.org.pl

LISTA AKTÓW PRAWNYCH

Europejska Konwencja o Ochronie Mniejszości Narodowych z 1995 r.

(dostęp: 26.10.2020)

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20020220209>.

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka (dostęp: 26.10.2020)

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19930610284>.

Karta Praw Podstawowych UE i jej znaczenie dla Polski

(dostęp: 26.10.2020):

<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/karta-praw-podstawowych-i-jej-znaczenie-dla-polskiego-systemu-prawnego>.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (dostęp: 26.10.2020):

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/U/D19970483Lj.pdf>

Konwencja o Prawach Dziecka ONZ: art. 2.1, 2.2 oraz 29.1.A.

Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women, CEDAW): art. 5 i art.10.

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (dostęp: 26.10.2020):

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19770380167>.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: art. 1 i 2.

Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.

BIBLIOGRAFIA I POZYCJE REKOMENDOWANE

Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. CODN. Warszawa 2005.

Bennett M.J.: Becoming interculturally competent [w:] Wurzel J.S. (red.): Toward multiculturalism: A reader in multicultural education. Intercultural Resource Corporation. Newton, MA, 2004.

Branka M., Cieślukowska D.: Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski. Kraków 2010, https://rownosc.info/media/uploads/edukacja_antydyskr.pdf.

Dyskryminacja i równe traktowanie – najważniejsze pojęcia i definicje. Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, https://tea.org.pl/userfiles/raport_TEA_dyskryminacja_w_szkole.pdf.

Gawlicz K., Rudnicki P., Starnawski M. (red.): Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Warszawa 2015, https://tea.org.pl/userfiles/raport_TEA_dyskryminacja_w_szkole.pdf.

Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe. Praca zbiorowa członkiń i członków Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Warszawa 2011, <https://tea.org.pl/wp-content/uploads/2019/01/Edukacja-antydyskryminacyjna-i-jej-standardy-jakosciowe.pdf>.

Edukacja międzykulturowa. Poradnik dla nauczyciela. CODN. Warszawa 2004.

Grot K., Klaus W.: Inspirator międzykulturowy. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2012, <https://interwencjaprawna.pl/wp-content/uploads/inspirator-miezykulturowy.pdf>.

Haddock S.A., Zimmerman T.S.: The Power Equity Guide: An Activity to Assist Couples in Negotiating a Fair and Equitable Relationship. „Journal of Clinical Activities, Assignments & Handouts in Psychotherapy Practice” 1(2)/2001. https://doi.org/10.1300/J182v01n02_01.

Kędziora K., Kubin K., Wencel K., Wysińska K.: Inspirator równościowy. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2013, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/inspirator-rownosciowy>.

Kędziora K., Śmiszek K., Zima M.: Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (red.). Warszawa 2009, http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1029/17_raport_rowne_traktowanie_w_zatrudnieniu.pdf.

Klorek N., Kubin K.: Migracja, tożsamość, dojrzewanie. Adaptacja kulturowa dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym. Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej. Warszawa 2015, http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/FRS_Publ_Migracja_cala-ksiazka_www.pdf.

Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą. Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA. CODN. Warszawa 2005.

Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi. CODN. Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA. Warszawa 2009.

Koszevska K.: Prawa człowieka. Poradnik nauczyciela. CODN (red.). Warszawa 2002.

Kowalska-Andrzejewska J. (oprac.), Chmura-Rutkowska I. (konsultacja merytoryczna i współpraca): Edukacja antydyskryminacyjna w szkole. Pomocnik edukacyjny wydany przez Urząd Miasta Poznania. Poznań 2018.

Łuźniak-Piecha M.: Wrażliwość o zasięgu międzynarodowym. „Newsweek Psychologia” 1/2019.

(nie)Widzialne granice – o tym, co dzieli i co łączy w wielokulturowości. Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej. Warszawa 2015, http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/NieWidzialne-granice_e-publikacja.pdf.

OECD. One School. Many Cultures. OECD. Paryż 1987.

Perotti A.: The impact of the Council of Europe's recommendations on intercultural education in European school systems. „European Journal of Intercultural Studies” 5(1)/1994, s. 3-8.

Równoważni, równościowa strona UW (dostęp: 26.10.2020): <http://rownowazni.uw.edu.pl/kpp-ue/>.

Strony Rzecznika Praw Obywatelskich (dostęp: 26.10.2020): <https://www.rpo.gov.pl/pl/kategoria-konstytucyjna/art-32-rownosc-i-zakaz-dyskryminacji>.



„Młodzi w Akcji+” to ogólnopolski program edukacyjny, którego celem jest inspirowanie młodzieży do podejmowania nieszablonych działań na rzecz swojej małej ojczyzny. W tej edycji uczniowie i uczennice będą mogli nauczyć się debatować o sprawach lokalnych, stworzyć reportaże o swoich sąsiadach i sąsiadkach czy zaplanować rozwój najbliższej okolicy razem z jej mieszkańcami i mieszkankami.



Uniwersytet SWPS to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi spełniającymi światowe standardy. Oferuje praktyczne programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa czy wzornictwa, dostosowane do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Uniwersytet SWPS od lat dzieli się wiedzą i popularyzuje naukę nie tylko w murach kampusów, lecz także za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz własnych kanałów multimedialnych. We współpracy z partnerami zewnętrznymi organizuje liczne wydarzenia poświęcone wyzwaniom współczesności. Dociera do młodzieży, rodziców i opiekunów, osób zainteresowanych samorozwojem, aktualną wiedzą o człowieku i społeczeństwie, nowymi trendami w nauce, kulturze, biznesie, prawie i designie.

Więcej informacji na stronie: www.swps.pl.



Centrum Edukacji Obywatelskiej jest największą polską organizacją pozarządową działającą w sektorze edukacji. Od blisko 25 lat zmieniamy polską szkołę i konsekwentnie pracujemy na rzecz tego, by młodzi ludzie uczyli się mądrzej i ciekawiej, a praca nauczycieli i nauczycielek oraz dyrektorów i dyrektorek była bardziej efektywna i satysfakcjonująca. Wprowadzamy do szkół nowoczesne metody nauczania oraz ocenianie kształtujące. Prowadzimy programy, które pomagają młodym ludziom zrozumieć świat, rozwijają krytyczne myślenie, wiarę we własne możliwości, uczą przedsiębiorczości i odpowiedzialności, zachęcają do angażowania się w życie publiczne i działania na rzecz innych.

Więcej informacji na stronie: www.ceo.org.pl.

