



TOWARZYSTWO  
EDUKACJI  
ANTYDYSKRYMINACYJNEJ

---

# EDUKACJA ANTYDYSKRYMINACYJNA I JEJ STANDARDY JAKOŚCIOWE

---

Towarzystwo Edukacji  
Antydyskryminacyjnej

---

WARSZAWA 2011

---

# SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ 1 EDUKACJA ANTYDYSKRYMINACYJNA .....</b>	<b>6</b>
Podrozdział 1: Definicja edukacji antydyskryminacyjnej .....	7
Podrozdział 2: Formy edukacji antydyskryminacyjnej .....	12
Podrozdział 3: Treści edukacji antydyskryminacyjnej.....	12
Podrozdział 4: Osoba prowadząca edukację antydyskryminacyjną	19
<b>ROZDZIAŁ 2 SYSTEM CERTYFIKACJI TRENERSKIEJ.....</b>	<b>24</b>
Podrozdział 1: System certyfikacji – korzyści i wskazówki dla zamawiających szkolenia .....	24
Podrozdział 2: System certyfikacji – korzyści dla trenerów i trenerek	28
<b>ROZDZIAŁ 3 RÓWNOŚCIOWY MONITORING WYDARZEŃ EDUKACYJNYCH</b>	<b>38</b>
<b>INFORMACJA O TOWARZYSTWIE EDUKACJI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ</b>	<b>66</b>

# WPROWADZENIE

Misją Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA) jest rozwijanie i upowszechnianie edukacji antydyskryminacyjnej tak, aby każda osoba współtworzyła świat wolny od dyskryminacji i przemocy.

Realizowanie misji TEA przybliży nas do rzeczywistości, w której każda osoba kształtuje umiejętności obrony przed i przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz wzmacnia swoją osobistą gotowość do zareagowania w takich sytuacjach, również wtedy, gdy nie dotyczą jej one osobiście. Dążymy do świata, w którym bez względu na jakąkolwiek cechę, każda osoba ma równe prawa i obowiązki, równe szanse wpływania na swoje życie i otoczenie, ma równą możliwość korzystania z publicznych dóbr.

Zdajemy sobie jednocześnie sprawę, że takiemu światu można sprzyjać na wiele sposobów. Można działać na rzecz lepszego prawa antydyskryminacyjnego lub na rzecz lepszej, równościowej polityki. Można podejmować starania mające na celu budowanie aktualnej i rzetelnej wiedzy na temat dyskryminacji. Można zapewniać bezpośrednie wsparcie osobom dyskryminowanym. Można też upowszechniać wiedzę i podnosić świadomość – to podejście, które wybieramy, działając w TEA. Zależy nam na edukacji, która przeciwdziała nierównemu traktowaniu i przemocy i jednocześnie wspiera równość i różnorodność. Taką edukację nazywamy antydyskryminacyjną.

O potrzebie podejmowania takich działań jesteśmy przekonani i przekonane od dawna. Dzisiaj taką potrzebę potwierdzają również diagnozy instytucji państwowych. W raporcie Instytutu Badań Edukacyjnych<sup>1</sup> czytamy: „System edukacji podejmuje zadania z zakresu wyrównywania szans edukacyjnych, jednak przyczynia się też do reprodukcji tych nierówności. Proces wykluczenia społecznego powoduje nie tylko bieda, czy niski status społeczny rodziców, lecz także negatywne postawy wobec grup czy zbiorowości uważanych za «inne».

Obojętność wobec niepełnosprawności czy nieprzychylność wobec grup mniejszościowych można także przypisać niewiedzy, będącej konsekwencją braku należytej edukacji.

---

<sup>1</sup> *Spółczesność w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, pod red. M. Fedorowicza, M. Sitka, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.

Doświadczenia wielu krajów pokazują, że nowe wyzwania – jakie stawiają przed systemem edukacji coraz bardziej zróżnicowane wewnętrznie społeczeństwa – wymagają nowych rozwiązań. Kieruje to rozwój systemu edukacji w stronę refleksji nad tym, jak budować spójność społeczną na gruncie różnorodności<sup>2</sup>. Jednocześnie, analizy prowadzone m.in. przez Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA) wskazują, że w kontekście tak zdefiniowanych wyzwań, polski system edukacji pozostawia wiele do życzenia<sup>3</sup>. Patrząc z bliska na zadania edukacji, która powinna być „mechanizmem obronnym przed nasilaniem się przemocy, rasizmu, ekstremizmów, ksenofobii, dyskryminacji i nietolerancji”<sup>4</sup>, wiemy, że cały czas jest bardzo wiele do zrobienia. Większa obecność edukacji antydyskryminacyjnej we wszelkich działaniach edukacyjnych staje się niezwykle ważna i pilna.

Z myślą o wsparciu tej obecności powstała niniejsza publikacja. Jest to praca zbiorowa członkiń i członków TEA, stanowiąca próbę uporządkowania i nazwania tego, czym jest edukacja antydyskryminacyjna i co decyduje o jej jakości. W opracowaniu jednoznacznie wskazujemy na fakt, że edukacja antydyskryminacyjna to bardzo konkretne treści, kompetencje i wymagania wobec osoby prowadzącej działania edukacyjne.

Mówiąc wprost, nie każde nauczanie z „równością” w nazwie będzie rzeczywiście wspierało równość. I nie każda osoba z dobrymi intencjami i antydyskryminacyjnym zapalem jest w stanie wspierać innych w równościowej zmianie. Wierzymy jednak, że właśnie krytyczna refleksja nad tym, czym jest edukacja antydyskryminacyjna, a przede wszystkim wyraźne nazwanie jej elementów, ujawnienie celów i wartości, umożliwi coraz większej liczbie osób świadome zadecydowanie o rozwoju zawodowym w tym obszarze i zachęci do takiego wyboru.

Myśląc o nas samych oraz innych osobach mających doświadczenie w prowadzeniu edukacji antydyskryminacyjnej, kierowaliśmy/kierowałyśmy się pomysłem, że konkretne zapisy dotyczące edukacji antydyskryminacyjnej ułatwią nam nazywanie własnego doświadczenia tak, aby w przyszłości świadomie je modyfikować i wzbogacać.

---

<sup>2</sup> Tamże, s. 237.

<sup>3</sup> Zob. *Wielka nieobecna - o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej Polsce. Raport z badań*, pod red. M. Abramowicz, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.

<sup>4</sup> *Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education*, Recommendation CM/Rec(2010)7, tłumaczenie własne, s. 15.

*Edukację antydyskryminacyjną i jej standardy jakościowe* kierujemy przede wszystkim do trzech grup odbiorców i odbiorczyń. Po pierwsze i drugie, przekazujemy ją organizacjom pozarządowym zajmującym się edukacją i/lub przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz indywidualnym osobom – edukatorom/edukatorkom, trenerom/trenerkom, animatorom/animatorkom i wielu innym – podejmującym działania edukacyjne i zainteresowanym wspieraniem równości i różnorodności. Po trzecie, niniejsze opracowanie oddajemy w ręce instytucji państwowych odpowiedzialnych za edukację, w tym również tych organów, które zajmują się polityką oświatową na szczeblu lokalnym. Chcemy podkreślić, że administracja publiczna powinna pełnić leaderską rolę w podejmowaniu inicjatyw przeciwdziałających wszelkiej dyskryminacji.

Mamy nadzieję, że nasza publikacja zainspiruje Państwa do rozwijania edukacji antydyskryminacyjnej w Państwa działaniach i jednoczesnego dbania o jej jakość.

Na koniec chcemy wyraźnie podkreślić kluczowe założenie edukacji antydyskryminacyjnej. Prowadzenie zajęć edukacyjnych na temat równego traktowania nie może mieć miejsca w sytuacji, gdy dostęp do edukacji jest ograniczony. Pamiętanie o tym jest szczególnie ważne w sytuacji, gdy m.in. bieda, miejsce zamieszkania, pochodzenie etniczne, płeć czy niepełnosprawność różnicują w Polsce realny dostęp do edukacji i znacząco ograniczają szanse edukacyjne. Wypracowanie praktycznych rozwiązań łączących te dwa, faktycznie już współistniejące obszary – edukację antydyskryminacyjną oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w dostępie do edukacji w ogóle – to, mamy nadzieję, kwestia najbliższej przyszłości.

Życzymy inspirującej lektury!

# ROZDZIAŁ 1

## Edukacja antydiskryminacyjna



# ROZDZIAŁ 1

Na początek zapraszamy do zapoznania się z definicją edukacji antydyskryminacyjnej. W niniejszym rozdziale przedstawiamy jej cele, najważniejsze wartości oraz kluczowe założenia. Szczegółowo opisujemy treści, które stanowią o jej specyfice, wyróżniamy i tłumaczymy najważniejsze pojęcia. Przedstawiamy także „portret” osoby zajmującej się edukacją antydyskryminacyjną, omawiamy jej postawę, wiedzę i umiejętności.

Sformułowane poniżej zapisy są wynikiem przeszło dwuletnich dyskusji prowadzonych w gronie członków i członkiń Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA)<sup>5</sup>. Motywacją do zbudowania tej definicji była chęć nazwania tego, czym zajmujemy się na co dzień oraz zobaczenia, co łączy nasze podejścia i jednocześnie odróżnia od edukacji w ogóle. Poszukiwaliśmy i poszukiwałyśmy odpowiedzi na pytania o to, co przesądza o tym, że edukacja zaczyna przeciwdziałać dyskryminacji, na czym polega specyfika takich działań, która uzasadnia posługiwanie się odrębną nazwą. Dodatkowo, kierujemy się przekonaniem, że „nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria”. Uporządkowanie pojęciowe, zobaczenie zależności między wieloma elementami, nazwanie i opisanie praktyki pozwalają wyraźniej zobaczyć to, co faktycznie realizujemy w działaniu. Przez to możliwe staje się cenne sprzężenie zwrotne – ponowne, bardziej świadome zwrócenie się ku praktyce.

## Podrozdział 1: Definicja edukacji antydyskryminacyjnej

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

### Edukacja antydyskryminacyjna:

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

<sup>5</sup> Duża część tej pracy została wykonana podczas Walnego Zgromadzenia TEA w maju 2010 r. W spotkaniu tym udział wzięły/wzieli: Marta Abramowicz, Małgorzata Borowska, Maja Branka, Dominika Cieślukowska, Magdalena Chustecka, Małgorzata Dymowska, Marcin Dziurok, Beata Fiszer, Małgorzata Jonczy-Adamska, Michał Pawłęga, Marta Rawłuszko, Ewa Rutkowska, Natalia Sarata, Katarzyna Sekutowicz, Monika Serkowska, Agnieszka Siekiera, Ewa Stoecker, Agata Teutsch.

Edukacja antydyskryminacyjna jest odpowiedzią na nierówne traktowanie ze względu m.in. na płeć, kolor skóry<sup>6</sup>, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny. Nierówne traktowanie ze względu na wymienione cechy jest faktem. Edukacja antydyskryminacyjna jest reakcją na ten stan rzeczy.

Co ważne, edukacja antydyskryminacyjna opiera się na założeniu, że dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa i wszyscy, bez względu na to, czy doświadczają tych zjawisk osobiście czy nie, powinni im aktywnie przeciwdziałać.

**Dyskryminacja** to nierówne traktowanie, którego doświadczają konkretne osoby lub grupy ze względu na swoją płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny. **Dyskryminacja** oznacza jakiegokolwiek zróżnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie ze względu na wymienioną cechę lub cechy, których wynikiem jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw, wolności i różnorodnych dóbr.

**Przemoc motywowana uprzedzeniami** to przemoc, która wynika z tendencyjnego i sztywnego obrazu danej grupy oraz negatywnej oceny, często związanej z silnymi emocjami, np. lękiem, gniewem, nienawiścią. **Przemoc motywowana uprzedzeniami** może być skierowana do całej grupy lub do pojedynczej osoby, która do tej grupy należy, lub której przypisywana jest taka przynależność.

---

<sup>6</sup> W niniejszej publikacji świadomie używamy określenia „kolor skóry”, a nie „rasa”. Postępujemy się jednak terminem „rasizm”. Jak pisze Hanna Zielińska, „(...) z punktu widzenia biologii nie da się wyodrębnić «ras», możemy jedynie mówić o różnych typach fizycznych ludzi. Zróżnicowanie genetyczne między populacjami o podobnych cechach fizycznych, jest bowiem równie duże jak zróżnicowanie między osobami w obrębie jednej populacji. W związku z tymi ustaleniami niektórzy badacze postulują całkowite zaprzestanie posługiwania się terminem «rasy» jako sugerującym, że ma ona jakiegokolwiek ugruntowanie naukowe. Inni jednak przestrzegają, że gdy to pojęcie zniknie z języka, stracimy z oczu cały problem rasizmu”. H. Zielińska, *Rasizm [w:] Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki, D. Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010, s. 163.



Edukacja antydyskryminacyjna dąży do tego, aby:

- każdy człowiek miał zapewnione warunki życia i rozwoju w poszanowaniu swojej godności, wolności, odrębności oraz równości wobec innych ludzi,
- różnorodność była szanowana i rzeczywiście doceniana.

Wartości, które są szczególnie ważne w kontekście edukacji antydyskryminacyjnej, to: godność, wolność i równość.

**Godność** rozumiemy jako przynależną każdemu człowiekowi niezmienną wartość, wynikającą z samego urodzenia i faktu bycia człowiekiem. Wszyscy ludzie posiadają ją w równym stopniu, niezależnie od różnic indywidualnych, społecznych czy kulturowych. Godność nie jest również zależna od tego, jak dana osoba postępuje ani jak postępują wobec niej inni. W tym sensie wszyscy ludzie są równi w swej godności i w równym stopniu godni szacunku.

**Wolność** jest rozumiana jako możliwość samostanowienia o sobie i dokonywania autonomicznych wyborów, zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej. „Wolność do” (podejmowania wyborów, wpływania na decyzje), która wyraża się poprzez możliwość samostanowienia o sobie jest nierozłączna z „wolnością od” (dyskryminacji, przymusu, ingerencji i przemocy motywowanej uprzedzeniami). Granicę wolności każdej jednostki wyznacza wolność drugiej osoby oraz poszanowanie równości innych.

**Równość** to równa możliwość każdej jednostki do korzystania ze swoich praw i wolności w życiu prywatnym, politycznym, społecznym, gospodarczym i obywatelskim, a także równy dostęp do ważnych dóbr, takich jak np. bezpieczeństwo, edukacja, informacje, kultura czy środki finansowe.

Równość realizowana jest poprzez dwa rodzaje działań:

- **równe traktowanie** wszystkich ludzi bez względu na ich indywidualne cechy czy przynależność do jakiegokolwiek grupy (grup).

Równe traktowanie oznacza np. równość wobec prawa, takie samo prawo do głosu i decydowania w kwestiach dotyczących całej społeczności, równy dostęp do usług publicznych czy takie same warunki zatrudnienia (np. zasada równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości – bez względu na jakąkolwiek cechę nie można różnicować wysokości wynagrodzenia osób, które wykonują taką samą pracę). Przeciwnieństwem równego traktowania jest dyskryminacja.

- **zagwarantowanie równych szans** polegające na uwzględnianiu potrzeb i możliwości różnych osób i grup w taki sposób, by na równi z innymi mogły funkcjonować w społeczeństwie (w systemie edukacji, ochronie zdrowia, na rynku pracy, wobec instytucji państwowych itp.).

Istniejące nierówności społeczne sprawiają, że niektóre grupy i jednostki w mniejszym stopniu korzystają z powszechnie dostępnych dóbr i usług. W praktyce oznacza to, że „punkt startu” nie jest taki sam dla wszystkich i, aby osiągnąć te same rezultaty (np. poziom wykształcenia, godną pracę, wynagrodzenie, udział w podejmowaniu decyzji), różne osoby i grupy społeczne muszą przebyć różne drogi i pokonać mniejszą lub większą liczbę realnych przeszkód.

Poznanie i zrozumienie różnych potrzeb wynikających z tego stanu rzeczy oraz wzięcie odpowiedzialności za jego zmianę to punkt wyjścia do zapewnienia równych szans.

Dzięki myśleniu o równych szansach i różnym „punkcie startu” działają programy stypendialne skierowane wyłącznie do młodzieży uczącej się na terenach wiejskich, to dzięki temu podejściu zaczęto dbać o dostępność budynków publicznych dla osób poruszających się na wózkach i budowanie stron internetowych dostosowanych do potrzeb osób niewidzących. Myślenie o różnym położeniu i różnych potrzebach sprawiło również, że w szkołach pracują asystenci/asystentki edukacji romskiej.

Warto zwrócić uwagę, że w każdym z tych przypadków mamy do czynienia z sytuacją, w której traktowanie „tak samo” (np. osób niepełnosprawnych, młodzieży mieszkającej na wsi, dzieci romskich) prowadziłoby do pogłębiania istniejących nierówności. Często działania gwarantujące równe szanse nazywane są działaniami wyrównawczymi lub działaniami pozytywnymi.

Przykładem takich działań jest system kwotowy na listach wyborczych, czyli zagwarantowanie określonej procentowo minimalnej ilości miejsc dla kobiet wśród wszystkich kandydujących, w celu zwiększenia ich reprezentacji w życiu społecznym i politycznym. Działania wyrównawcze mogą też polegać na ustaleniu zasady pierwszeństwa w przyjmowaniu do pracy osób, które należą do grupy dyskryminowanej w sytuacji, gdy osoby te posiadają wykształcenie, doświadczenie i kompetencje takie same, jak inne osoby aplikujące na dane stanowisko.

**Działania wyrównawcze** to szczególne działania, podejmowane przez określony czas, do momentu rzeczywistego wyrównania położenia danej grupy. Działania wyrównawcze służą zapobieganiu dyskryminacji i faktycznemu zapewnieniu równych szans. To rozwiązania przyczyniające się do zmniejszenia barier doświadczanych przez różne grupy społeczne w swobodnym dostępie do dóbr, usług, informacji czy infrastruktury<sup>7</sup>.

Równość uważamy za wartość nierozłączną z różnorodnością.

**Różnorodność** jest stanem faktycznym, który należy wspierać i chronić. Różnimy się ze względu na różne przesłanki: płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny. Ze względu na te przesłanki, osoby i grupy są często dyskryminowane lub doświadczają przemocy motywowanej uprzedzeniami. Cechy odnoszące się do wymienionych przesłanek składają się na jednostkową tożsamość. Kształtują naszą indywidualność i jednocześnie dają poczucie przynależności do grupy lub wielu grup. Dzięki nim możemy określić „kim jesteśmy” wobec siebie i wobec innych. Poprzez doświadczanie różnorodności możliwe jest respektowanie wolności, godności i równości innych.

<sup>7</sup> Por. K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 159-164; M. Branka (red.), M. Dymowska, M. Dunaj, K. Sekutowicz, *Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej - raport z badania ewaluacyjnego*. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 12-13.

## Podrozdział 2: Formy edukacji antydyskryminacyjnej

Edukacja antydyskryminacyjna może przybierać wiele form. Może być realizowana w ramach formalnego systemu edukacji (np. na lekcjach wiedzy o społeczeństwie w szkole podstawowej), w działaniach nieformalnych (np. podczas gry miejskiej otwartej dla wszystkich chętnych, na przeglądzie filmowym, w ramach telewizyjnej kampanii społecznej). Edukacja antydyskryminacyjna to otwarty katalog działań. Tym, co decyduje o „edukacyjności” danego działania, nie jest jego forma, lecz założone, edukacyjne cele. Co ważne, cele te powinny być znane zarówno osobie, która podejmuje się realizacji działania, jak i osobom, które w nim uczestniczą. Najpowszechniejszą formą prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej w organizacjach pozarządowych oraz instytucjach publicznych są szkolenia, warsztaty lub treningi, czyli w większości formy wykorzystujące aktywne metody uczenia się. Skuteczny proces edukacyjny odbywa się na trzech płaszczyznach: buduje wiedzę, rozwija umiejętności i kształtuje postawy. Te trzy płaszczyzny są tak samo ważne w edukacji antydyskryminacyjnej. W zależności od tego, na którą z nich kładziemy największy nacisk, rozróżnia się trzy podstawowe formy edukacyjne: szkolenie, warsztat i trening. Szkolenie ma na celu przede wszystkim przekazanie wiedzy. Warsztat koncentruje się na rozwijaniu umiejętności. Trening to forma, która ma na celu kształtowanie postaw.

## Podrozdział 3: Treści edukacji antydyskryminacyjnej

Tym, co przede wszystkim decyduje o specyfice edukacji antydyskryminacyjnej, są treści, które edukacja antydyskryminacyjna wzmacnia i popularyzuje. Przedstawiony poniżej spis prezentuje to, czego warto poszukiwać i wymagać (od siebie lub od innych) w procesie kształtowania naszych kompetencji do przeciwdziałania dyskryminacji.

### Wiedza

Edukacja antydyskryminacyjna przekazuje i rozwija wiedzę o:

1. mechanizmie dyskryminacji i wykluczenia,
2. konsekwencjach dyskryminacji,
3. zjawiskach społecznych z perspektywy relacji władzy,
4. grupach dyskryminowanych i przesłankach dyskryminacji,
5. ruchach emancyperyjnych,
6. prawach człowieka, prawie antydyskryminacyjnym i innych instrumentach przeciwdziałania dyskryminacji.

**1. Mechanizm dyskryminacji i wykluczenia** pokazuje, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia prowadzą do nierównego traktowania i naruszania praw jednostek oraz grup.

**Stereotyp** to rozpowszechniona w danej grupie opinia lub przekonanie o innej grupie społecznej lub kulturowej<sup>8</sup>. Stereotypy są:

- **uogólnieniami**, a więc pokazują rzeczywistość w uproszczony, niezgodny z prawdą sposób (np. „wszyscy Polacy to złodzieje”),
- **trwałe, sztywne, trudne do zmiany**,
- **nabywane** (np. w procesie wychowania i edukacji). Oznacza to także, że możemy się ich pozbyć.

Stereotypy ułatwiają „kategoryzowanie” rzeczywistości. Postępowanie się stereotypami oszczędza nam „wysiłku poznawczego”, który musielibyśmy podjąć, aby zweryfikować, czy dana opinia jest prawdziwa. Stereotypy są najczęściej wynikiem braku rzetelnej wiedzy na dany temat. Mogą, choć nie muszą, być podstawą **uprzedzeń**.

**Uprzedzenie** to tendencyjne i sztywne postrzeganie danej grupy albo osoby ze względu na jej rzeczywistą albo domniemaną przynależność do określonej grupy. Uprzedzenie wiąże się z negatywnym nastawieniem (dezaprobatą, obrzydzeniem, pogardą) oraz silnymi emocjami, np. lękiem, gniewem, nienawiścią. Uprzedzenia często opierają się na stereotypach. Uprzedzenia mogą, choć nie muszą, prowadzić do dyskryminacji.

**2. Konsekwencje dyskryminacji** ponosi nie tylko osoba dyskryminowana, ale również całe społeczeństwo. Edukacja antydyskryminacyjna dostarcza wiedzę o tym, w jakim położeniu znajduje się osoba dyskryminowana i co w związku z tym może odczuwać. Tłumaczy, jak poczucie niesprawiedliwości wywołane przez gorsze traktowanie, wpływa na zachowania jednostki, jej wybory i szanse życiowe. Edukacja antydyskryminacyjna pokazuje także negatywne konsekwencje nierównego traktowania dla całych grup społecznych.

Omawia zjawiska takie jak: stygmatyzacja, izolowanie, marginalizacja i wykluczenie społeczne, pokazując ich wpływ na sytuację grupy dyskryminowanej i całego społeczeństwa. Edukacja antydyskryminacyjna podkreśla, że stereotypy, uprzedzenia i nierówne traktowanie mogą prowadzić do przemocy, w tym mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści, a w przypadku wyjątkowej eskalacji, do ludobójstwa.

<sup>8</sup> Por. D. Cieślukowska, *Postrzeganie społeczne*, [w:] *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki, D. Cieślukowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010, s. 77-79.

*Mowa nienawiści to różne typy emocjonalnie negatywnych wypowiedzi, wymierzonych przeciwko grupom, które opisuje się jako „gorsze”<sup>9</sup>. Mowa nienawiści obejmuje wypowiedzi (ustne i pisemne) i przedstawienia ikonograficzne lżące, oskarżające, wyszydające i poniżające grupy i jednostki z powodów po części przynajmniej od nich niezależnych – takich jak przynależność rasowa, etniczna i religijna, a także płeć<sup>10</sup> i inne.*

*Przestępstwo z nienawiści to każde przestępstwo natury kryminalnej, wymierzone w ludzi i ich mienie, w wyniku którego ofiara lub inny cel przestępstwa są dobierane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie lub udzielenie wsparcia grupie na podstawie cech charakterystycznych wspólnych dla jej członków, takich jak: faktyczna lub domniemana rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne podobne cechy<sup>11</sup>.*

3. Zjawiska społeczne przedstawione z perspektywy relacji władzy (politycznej, ekonomicznej, symbolicznej) pokazują społeczne mechanizmy wyróżniania pewnych grup ze względu na cechy tożsamości posiadane przez ich członków/członkinie. Z jednej strony istnieją grupy dominujące, które dysponują większymi prawami, większym dostępem do władzy i większym wpływem na decyzje dotyczące całego społeczeństwa, np. w polityce czy gospodarce. Inne grupy mają zaś ograniczone prawa i dostęp do dóbr, w tym władzy. W konsekwencji, w zdecydowanie mniejszym stopniu są w stanie wpływać na swoje położenie i szersze otoczenie. Grupy te nazywamy dyskryminowanymi.

Co bardzo ważne, edukacja antydyskryminacyjna podkreśla fakt, że cecha tożsamości, która może stać się przesłanką nierównego traktowania i wyróżniania danej grupy, sama w sobie jest neutralna, a dopiero w konkretnym kontekście społecznym jest wartościowana (doceniana lub dewaluowana) i przekłada się na pewne społeczne „przywileje” lub ograniczenia, stając się też przesłanką dominacji/dyskryminacji.

<sup>9</sup> *Przemoc motywowana uprzedzeniami. Przestępstwa nienawiści*, pod red. A. Lipowskiej-Teutsch, E. Rytko, Towarzystwo Interwencji Kryzysowej, Kraków 2010, s. 11.

<sup>10</sup> S. Kowalski, M. Tulli, *Mowa nienawiści. Raport 2001*, „Otwarta Rzeczpospolita”, Stowarzyszenie Przeciwno Antysemityzmowi i Ksenofobii, Warszawa.

<sup>11</sup> Definicja Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR) Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE) [za:] *Przemoc motywowana uprzedzeniami. Przestępstwa nienawiści*, pod red. A. Lipowskiej-Teutsch, E. Rytko, Towarzystwo Interwencji Kryzysowej, Kraków 2010, s. 11.

Patrząc na konkretne cechy i społeczny kontekst ich funkcjonowania, możemy stworzyć poniższe zestawienie:

Cecha/Przesłanka	Grupa dominująca	Grupa dyskryminowana
<b>płeć</b>	mężczyźni	kobiety
<b>sprawność ruchowa</b>	osoby pełnosprawne ruchowo	osoby z niepełnosprawnością ruchową
<b>orientacja seksualna</b>	osoby heteroseksualne	osoby homoseksualne i biseksualne
<b>status społeczno-ekonomiczny</b>	osoby zamożne	osoby ubogie
...	...	...

Edukacja antidyskryminacyjna pokazuje, że osoba należąca do grupy dominującej ze względu na jedną z przesłanek (np. płeć) może jednocześnie należeć do grupy dyskryminowanej ze względu na inną przesłankę (np. orientację seksualną). Geje, jako mężczyźni, należą do grupy dominującej, jako osoby homoseksualne – do grupy dyskryminowanej. Możliwa jest również sytuacja, w której jedna osoba należy do grupy dominującej ze względu na kilka przesłanek (np. stopień sprawności ruchowej, orientację seksualną i status ekonomiczny: pełnosprawny, heteroseksualny mężczyzna o wysokich dochodach), jak i sytuacja przynależności jednocześnie do kilku grup dyskryminowanych (np. ze względu na płeć, stopień sprawności ruchowej i status ekonomiczny: kobieta, poruszająca się na wózku, o niskich dochodach). W tej ostatniej sytuacji mówimy o **dyskryminacji wielokrotnej**, czyli **dyskryminacji ze względu na więcej niż jedną przesłankę**.

**Dyskryminacja wielokrotna to dyskryminacja ze względu na więcej niż jedną przesłankę (np. Romki w Polsce należą do grup dyskryminowanych ze względu na płeć i pochodzenie etniczne, lesbijki w Polsce należą do grup dyskryminowanych ze względu na płeć i orientację seksualną).**

Przynależność do grupy dyskryminowanej nie chroni przed stereotypami i uprzedzeniami dotyczącymi własnej grupy, nie oznacza także automatycznie większej wrażliwości wobec stereotypów i uprzedzeń dotyczących innych grup. Przynależność do grupy dominującej nie wiąże się automatycznie ze świadomością swojej pozycji, mimo że osoby należące do takiej grupy mogą potencjalnie pełnić niezwykle ważną rolę „lidera/liderki zmiany” (wykorzystując swoje zasoby, skutecznie upowszechniać postawy równościowe i przeciwdziałać dyskryminacji). Zdarza się, że kobiety mają krzywdzące, stereotypowe przekonania dotyczące własnej płci, a osoby zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na jedną przesłankę (np. stopień sprawności) mają stereotypy i uprzedzenia dotyczące innej grupy (np. kobiet). Osoby heteroseksualne często nie zdają sobie sprawy ze swojego lepszego położenia i np. faktu, że w przypadku wejścia w związek małżeński, mogą wspólnie rozliczać się z urzędem skarbowym czy korzystać z najwyższych dostępnych ulg podatkowych w przypadku dziedziczenia. Praw takich nie mają osoby żyjące w związkach homoseksualnych. Trudności, jakich doświadczamy z powodu stereotypów i uprzedzeń, wynikają z funkcjonujących, często nieadekwatnych i sztywnych, norm społecznych oraz faktu, że wychowujemy się i żyjemy w społeczeństwie, w którym stereotypy i uprzedzenia są powszechnie obecne, zarówno w sferze prywatnej (np. w rodzinie, gronie znajomych), jak i publicznej (np. w szkole<sup>12</sup>, mediach, polityce). Edukacja antidyskryminacyjna nazywa społeczne mechanizmy, które budują i utrzymują taki stan rzeczy. Dzięki temu możliwa staje się świadoma i krytyczna refleksja nad przekonaniami, które przyswajamy często w sposób automatyczny i nieświadomy, a które mają dla nas dosłownie „życiowe” znaczenie. Edukacja antidyskryminacyjna pozwala zobaczyć własne położenie względem innych grup i jego praktyczne konsekwencje.

**4. Grupy dyskryminowane i przesłanki dyskryminacji** (płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub światopogląd, a także wyznanie lub bezwyznaniowość, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny i ekonomiczny), to kolejny obszar wiedzy wzmacniany przez edukację antidyskryminacyjną. Edukacja antidyskryminacyjna rozwija wiedzę na temat sytuacji różnych grup społecznych, specyfiki doświadczanej przez nie dyskryminacji i jej konsekwencji.

---

<sup>12</sup> Zob. *Wielka nieobecna - o edukacji antidyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, pod red. M. Abramowicz, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.



Pokazuje też historię nierównego traktowania różnych grup odwołując się do ich sytuacji prawnej, społecznej czy ekonomicznej (np. historię niewolnictwa w Stanach Zjednoczonych czy zjawisko segregacji rasowej i apartheidu w Republice Południowej Afryki w XX wieku). Mimo że nacisk jest położony na zjawisko dyskryminacji, edukacja antydyskryminacyjna przedstawia też i podkreśla „przemilczane” fakty dotyczące uczestnictwa danej grupy i zasług jej przedstawicieli/przedstawicielek w życiu społecznym, kulturalnym, ekonomicznym czy politycznym. W tym kontekście ukazywany jest mechanizm „przemilczeń” i „nieobecności” grup w zbiorowym przeżywaniu historii i zbiorowej wizji społeczeństwa.

Ważne jest podkreślenie, że edukacja antydyskryminacyjna traktuje każdy przypadek nierównego traktowania i wykluczenia jako równie ważny, bez względu na to, jakiej przesłanki dotyczy. Z tej perspektywy wiedza o bardzo różnych grupach społecznych staje się jednakowo istotna w przeciwdziałaniu dyskryminacji.

**5. Ruchy emancyjacyjne.** Edukacja antydyskryminacyjna wywodzi się i bezpośrednio czerpie z osiągnięć ruchów emancyjacyjnych, w tym między innymi feminizmu (np. ruchu na rzecz zdobycia praw wyborczych przez amerykańskie sufrażystki w 1920 roku oraz polskie emancyjantki w 1918 roku), ruchów antyrasistowskich (np. ruch wyzwolenia czarnych i działalność Martina Luthera Kinga w Stanach Zjednoczonych w XX wieku) i ruchów na rzecz mniejszości seksualnych. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija wiedzę na temat tej historii, ukazując współczesne rozwiązania instytucjonalne związane z równym traktowaniem jako efekty ciężkiej i często tragicznej pracy tysięcy osób żyjących przed nami.

**6. Prawa człowieka, prawo antydyskryminacyjne i inne instrumenty przeciwdziałania dyskryminacji** to ostatni, lecz równie ważny obszar merytoryczny, którym się zajmujemy. Edukacja antydyskryminacyjna poszerza wiedzę na temat sposobów przeciwdziałania dyskryminacji oraz uczy, jak je stosować w praktyce. Zwracamy uwagę nie tylko na istniejące rozwiązania prawne, ale również na wagę działań rozwijających świadomość, inicjatywy badawcze pozwalające lepiej zrozumieć zjawisko dyskryminacji i położenie różnych grup społecznych. Omawiamy instrumenty polityczne, zwiększające szanse na kompleksowe przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, przedstawiamy zasady równościowego tworzenia i realizowania projektów społecznych.

## Umiejętności

1. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija praktyczne umiejętności przeciwdziałania dyskryminacji. Pokazuje, jak skutecznie reagować na zachowania dyskryminujące, będąc w pozycji:

- osoby dyskryminowanej (doświadczającej dyskryminacji lub przemocy motywowanej uprzedzeniami),
- świadka dyskryminacji,
- osoby dyskryminującej.

Edukacja antydyskryminacyjna odpowiada na pytanie, co można zrobić, kiedy np. słyszymy w pracy antysemitki komentarz lub homofobiczny żart, jak możemy się zachować, kiedy sytuacja ta dotyczy nas osobiście, ale też kiedy nie jest wprost do nas kierowana.

Pokazujemy, jak np. można zareagować na seksistowskie przekazy w reklamie lub podobną wypowiedź wykładowcy na uczelni, jak zapobiegać dyskryminacji w miejscu pracy, jak wzmacniać zachowania równościowe w kontekście towarzyskim czy w sytuacjach publicznych.

2. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija umiejętności wzmacniania grup, które są dyskryminowane lub wykluczane. Istotne jest bezpośrednie włączanie osób z tych grup do działań, które ich dotyczą oraz opieranie takiej współpracy na zasadach partnerstwa.

Edukacja antydyskryminacyjna podkreśla podmiotowość i wzmacnia grupy dyskryminowane, m.in. poprzez zapewnienie możliwości podejmowania decyzji we własnej sprawie. Dla określenia tej strategii często używa się angielskiego terminu *empowerment*.

## Postawy

1. Edukacja antydyskryminacyjna kształtuje postawę równościową, czyli taką, która opiera się na:

- uznaniu godności, wolności i równości wszystkich osób, bez względu na ich cechy, takie jak: płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny i ekonomiczny,
- szacunku dla różnorodności osób i grup społecznych.

2. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija u osób uczestniczących świadomość własnych uprzedzeń i stereotypów oraz uczy, w jaki sposób im przeciwdziałać. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija odwagę cywilną i kładzie nacisk na osobistą odpowiedzialność za reagowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz przemocy zarówno w sytuacji osoby doświadczającej nierównego traktowania, jak też w sytuacji świadka dyskryminacji oraz osoby dyskryminującej.

## Podrozdział 4: Osoba prowadząca edukację antydyskryminacyjną

W niniejszej publikacji, pisząc o osobach prowadzących edukację antydyskryminacyjną, skupiamy się przede wszystkim na osobach prowadzących zajęcia edukacyjne dla osób dorosłych z wykorzystaniem metod aktywnych, a więc realizujących szkolenia, warsztaty lub treningi. Poniższa część poświęcona jest właśnie takim osobom, które najczęściej nazywane są trenerami/trenerkami równościowymi lub antydyskryminacyjnymi.

Oczywiście, edukację antydyskryminacyjną mogą realizować także nauczyciele/nauczycielki, animatorzy/animatorki, edukatorzy/edukatorki itp. To, co ważne w tym kontekście, to podkreślenie, że bez względu na formę edukacji czy nazwę dla wykonywanego zawodu, każda z tych ról wiąże się z koniecznością odpowiedniego przygotowania zawodowego i merytorycznego. Zaproponowane poniżej zapisy mogą być więc inspirujące dla każdej osoby zajmującej się edukacją antydyskryminacyjną.

O specyfice edukacji antydyskryminacyjnej decyduje szczególnie rola osoby prowadzącej, która „pracuje całą sobą”, a więc nie tylko przekazuje wiedzę, lecz także poprzez swoje zachowania i postawy modeluje zachowania i postawy osób uczących się. Każda osoba prowadząca edukację antydyskryminacyjną powinna więc posiadać równościową postawę i konkretne kompetencje związane zarówno z prowadzeniem działań edukacyjnych, jak i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Osoba prowadząca edukację antydyskryminacyjną powinna dbać o spójność pomiędzy przekazywanymi treściami i wartościami a swoją własną postawą. Spójność możemy rozwijać poprzez:

- stałe i świadome dążenie do rozwoju wiedzy, umiejętności, osobistej wrażliwości i postawy szacunku wobec innych,

- świadomość własnych stereotypów i uprzedzeń oraz pracę nad przeciwdziałaniem im,
- świadomość szczególnej odpowiedzialności wynikającej ze specyfiki prowadzonej przez siebie działalności edukacyjnej,
- świadomość, że nasze zachowanie modeluje postawy i zachowania związane z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji w trakcie prowadzonych zajęć edukacyjnych oraz poza nimi.

**Rolą osoby prowadzącej edukację antydyskryminacyjną jest jak najczęstsze reagowanie na przejawy dyskryminacji, zarówno po to, by modelować takie zachowanie u osób uczestniczących, jak i po to, aby osobiście doświadczyć tego, do czego osoba prowadząca zachęca osoby uczestniczące<sup>13</sup>.**

Ponadto osoba prowadząca edukację antydyskryminacyjną jest odpowiedzialna za proces uczenia i realizację celu, który komunikuje grupie. To, co odróżnia edukację antydyskryminacyjną od innych działań antydyskryminacyjnych, to nie tylko świadomość celu po stronie osoby prowadzącej, ale przede wszystkim komunikowanie i ustalanie tego celu z osobami uczestniczącymi, a następnie sprawdzanie, w jakim stopniu został osiągnięty.

**Rekomendowane kompetencje trenera/trenerki prowadzących zajęcia z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej dla organizacji pozarządowych i instytucji publicznych<sup>14</sup>**

#### **1. Udokumentowane doświadczenie zawodowe:**

- ukończona szkoła trenerska (minimum 170 godzin zajęć),
- ukończony trening interpersonalny (40 godzin), w ramach szkoły trenerskiej bądź niezależnie,
- ukończony warsztat lub trening antydyskryminacyjny (minimum 16 godzin), ukończony warsztat lub trening genderowy, czyli dotyczący przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (minimum 16 godzin).

---

<sup>13</sup> Por. M. Branka, *Osoba prowadząca*, [w:] *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki, D. Cieślakowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010.

<sup>14</sup> Zob. *System certyfikacji trenerskiej* w niniejszej publikacji.

**Szkoła trenerska** to cykl zajęć prowadzonych metodami aktywnymi, który ma na celu przygotowanie trenerów i trenerek do samodzielnej pracy (tj. prowadzenia szkoleń i warsztatów dla dorosłych metodami aktywnymi). Szkoła trenerska powinna zawierać część treningową (trening interpersonalny) oraz część warsztatową, uczącą metod pracy z grupą. Część warsztatowa musi zawierać przygotowanie do prowadzenia zajęć zgodnie z metodologią uczenia przez doświadczenie, z uwzględnieniem dynamiki procesu grupowego. Szkoła powinna także wyposażać w wiedzę i umiejętności potrzebne do prowadzenia warsztatów umiejętności społecznych.

## **2. Udokumentowane doświadczenie trenerskie:**

- przepracowanych minimum 120 godzin w formie szkolenia lub warsztatu.

## **3. Wiedza i umiejętności:**

- wiedza ekspercka z zakresu, którego dotyczą zajęcia (w tym obowiązkowo wiedza związana z wyżej opisanymi treściami edukacji antidyskryminacyjnej),
- znajomość i umiejętność praktycznego wykorzystania zasad uczenia dorosłych (w tym przygotowanie programu zajęć),
- umiejętność przeprowadzenia badania potrzeb,
- umiejętność opracowania programu szkolenia, warsztatu i/lub treningu adekwatnego do zdiagnozowanych potrzeb (w tym dobór celów, treści oraz metod do potrzeb i możliwości grupy),
- wiedza na temat procesu grupowego oraz umiejętność jego uwzględnienia podczas prowadzenia zajęć (w tym znajomość faz procesu grupowego, umiejętność ich rozpoznawania i dostosowania programu zajęć do danej fazy),
- umiejętność budowania kontaktu z grupą – świadomość i umiejętność budowania kontaktu oraz wchodzenia w partnerską relację z osobami uczestniczącymi,
- umiejętności komunikacyjne, w tym umiejętność udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej na poziomie werbalnym i niewerbalnym,
- umiejętności facylitacyjne, w tym umiejętność prowadzenia dyskusji grupowej, angażowania osób uczestniczących, grupowego analizowania problemu,
- umiejętność radzenia sobie z sytuacjami trudnymi i oporem w konstruktywny sposób,

- umiejętności prezentacyjne, w tym budowanie wiarygodności trenerskiej oraz skuteczne przekazywanie informacji uwzględniające jasność i logikę wyводу podczas prezentacji trenerskich,
- świadomość własnego stylu trenerskiego, jego mocnych i słabych stron,
- świadomość wpływu własnej tożsamości na pracę trenerską.

#### 4. Postawa<sup>15</sup>:

- otwartość na inne punkty widzenia, kultury i zwyczaje,
- uznanie wartości związanych z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji: przyrodzonej godności, wolności i równości oraz szacunek dla różnorodności,
- szacunek dla osób pochodzących z mniejszości narodowych, religijnych, etnicznych i społecznych oraz grup dyskryminowanych.

---

<sup>15</sup> Por. D. Schindlauer, J. Böhm, K. Wladasch, V. Frey, *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005, s. 17-18.

# ROZDZIAŁ 2

## System certyfikacji trenerskiej



## ROZDZIAŁ 2

Dbanie o jakość i rozwój edukacji antydyskryminacyjnej to cele leżące u podstaw powstania Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA). Na początku swego powstania TEA zwracała przede wszystkim uwagę na trenerki i trenerów, dlatego zdecydowaliśmy/zdecydowaliśmy, że jednym z narzędzi rozwijania edukacji antydyskryminacyjnej i refleksji wokół prowadzonych w Polsce zajęć, będzie system certyfikacji. Dzięki długim dyskusjom i inspiracjom zaczerpniętym z innych organizacji – Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych oraz sekcji trenerskiej Polskiego Towarzystwa Psychologicznego – możemy dziś zaprezentować System certyfikacji trenerskiej Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Nadrzędnym celem systemu certyfikacji jest dbałość o jakość i rozwój edukacji antydyskryminacyjnej. Prezentowany model dotyczy działalności trenerskiej i zapewne dla trenerów/trenerek będzie najbardziej interesujący. Zachęcamy jednak do lektury tej części również te osoby, które nie prowadzą zajęć, ale są po drugiej stronie procesu szkoleniowego: zamawiają szkolenia, opracowują dokumenty przetargowe lub zapytania ofertowe, zatrudniają trenerów/trenerki do prowadzenia zajęć antydyskryminacyjnych, zwanych też często równościowymi, w szkołach, urzędach, firmach czy organizacjach. Jesteśmy przekonani/przekonane, że prezentowany system certyfikacji da wskazówki, ułatwiające współpracę obu stronom tak, aby zapewnić jak najlepszą jakość prowadzonych działań edukacyjnych.

### Podrozdział 1: System certyfikacji – korzyści i wskazówki dla zamawiających szkolenia

Zaproponowany w systemie certyfikacji podział na formy edukacyjne: szkolenie – warsztat – trening<sup>16</sup> ułatwia określenie celów edukacyjnych pod kątem potrzeb Twojej instytucji, organizacji, urzędu i precyzyjne określenie zamówienia.

---

<sup>16</sup> Rozróżnienie przyjęte na podstawie: *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki i D. Cieślakowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010.



Szkolenie jest formą, która może być realizowana za pomocą różnych metod (prezentacja, metody aktywne, wykład), jednakże w zestawieniu z warsztatami i treningami koncentruje się przede wszystkim na przekazaniu wiedzy. Nawet jeżeli w trakcie szkolenia wykorzystywane są metody aktywne, to praca na postawie osób uczestniczących czy kształcenie umiejętności antydyskryminacyjnych nie jest zasadniczym celem, jakkolwiek może być efektem szkolenia.

**Zorganizuj szkolenie, kiedy:**

- pracownicy/pracownice, uczniowie/uczennice, uczestnicy/uczestniczki projektu potrzebują przede wszystkim wiedzy i informacji (np. jak wygląda zasada równego traktowania i niedyskryminacji w kodeksie pracy), natomiast są już przekonani do idei równości i potrzebują raczej przykładów, dobrych praktyk, konkretnych rozwiązań,
- masz mało czasu – z perspektywy edukacyjnej „mało” to znaczy 2-8 godzin. W takim czasie nie da się wprowadzić zmian na poziomie osobistych postaw, czy rozwinąć umiejętności. Da się natomiast przekazać wiedzę, zaprezentować dobre praktyki itp.,
- chcesz przeszkolić dużo osób jednocześnie. Z perspektywy trenerskiej „dużo osób” to więcej niż 16. Bardzo trudno prowadzić zajęcia warsztatowe w grupie 20-30 osobowej, w wielu obszarach jest to niemożliwe,
- nie oczekujesz, że w wyniku szkolenia zmieni się nastawienie wobec dyskryminacji oraz zachowanie osób uczestniczących – jeżeli tak jest, chcesz zmiany zachowań – zorganizuj warsztat lub trening.

**Zamawiając szkolenie, od trenerów/trenerek wymagaj kompetencji i doświadczenia potrzebnych do zdobycia certyfikatu jakości prowadzenia szkoleń I stopnia.**

**Warsztat** realizowany jest metodami aktywnymi, głównym celem warsztatu jest przede wszystkim zmiana w obszarze świadomości i wiedzy, identyfikacja stereotypów i uprzedzeń, a także kształcenie umiejętności reagowania na dyskryminację. Warsztat ma wyraźną strukturę, to znaczy składa się z pewnej sekwencji zaplanowanych doświadczeń (ćwiczeń). W trakcie warsztatu trenerka/trener może uwzględniać procesy i zjawiska, które zachodzą w grupie szkoleniowej, jednak nie bazuje na nich, prowadząc warsztat.

#### **Zorganizuj warsztat, kiedy:**

- w Twojej organizacji lub urzędzie pojawił się problem związany z równością, np. ktoś w zespole doświadcza dyskryminacji i/lub twoja instytucja została oskarżona o nierówne traktowanie. Zamówienie warsztatu nie może być jedynym rozwiązaniem tej sytuacji, ale z pewnością posłuży omówieniu ważnych problemów związanych z taką sytuacją w miejscu pracy,
- pracownicy/pracownice nie wiedzą, jak realizować zasadę równości w praktyce (np. realizując projekty społeczne, prowadząc lekcje, obsługując klientów/klientki w urzędzie), dodatkowo nie są do końca przekonani/przekonane do tego pomysłu, a Twoja instytucja jest zobowiązana do aktywnego działania w tym obszarze,
- chcesz, żeby osoby uczestniczące nie tylko zdobyły wiedzę, ale przede wszystkim zastanowiły się nad swoją postawą, uwrażliwiły na kwestię dyskryminacji i nierówności oraz nauczyły się, w jaki sposób reagować na sytuacje nierównego traktowania w swojej pracy,
- możesz poświęcić na zajęcia minimum 2 dni. Przynajmniej tyle czasu potrzeba, żeby móc dostarczyć wiedzę i przeciwiczyć konkretne umiejętności,
- grupa, która ma wziąć udział w zajęciach, liczy 8-16 osób lub też jeżeli osób jest więcej, możesz pozwolić sobie na podzielenie osób na kilka grup.

Jeżeli w Twojej organizacji/instytucji nigdy wcześniej nie były prowadzone równościowe działania, to najlepiej, jeżeli zaczniesz od formy warsztatowej, pozwoli to na przyjrzenie się tematowi z perspektywy osobistej i umożliwi zrozumienie najważniejszych kwestii związanych z równością.

**Zamawiając warsztat, od trenerów/trenerek wymagaj kompetencji i doświadczenia potrzebnych do zdobycia certyfikatu jakości prowadzenia szkoleń II stopnia.**

**Trening** ma cele związane z rozwojem świadomości oraz umiejętności, jednak w odróżnieniu od warsztatu, skupia się na wglądzie psychologicznym i indywidualnym, doświadczeniu życiowym i osobistym przeżyciu oraz pogłębionej refleksji dotyczącej własnej tożsamości. Forma treningowa jest najbardziej wymagającą pod względem kompetencji trenerskich, oprócz przygotowania merytorycznego oraz warsztatowego, wymaga również umiejętności pracy na procesie oraz pracy indywidualnej z osobą uczestniczącą w sytuacji grupowej.

#### **Zorganizuj trening, kiedy:**

- Twoja organizacja zajmuje się świadczeniem usług związanych z pracą psychologiczną z klientami/klientkami: psychoterapią i wsparciem psychologicznym, coachingiem, prowadzeniem treningów i superwizji, mediacją rodzinną, doradztwem zawodowym. Chodzi o taką pracę, w której kluczowy jest wymiar psychologiczny i budowanie indywidualnych relacji,
- Twoja organizacja świadczy usługi, współpracuje i pracuje na rzecz grup dyskryminowanych, a zatrudnia przede wszystkim przedstawicieli/przedstawicielki grup dominujących (np. kiedy osoby słyszące pracują z osobami głuchymi, osoby młode z osobami starszymi). Trening pozwoli na przyjrzenie się osobom z grupy dominującej ich własnej tożsamości i wpływowi, jaki ta tożsamość może mieć na wzajemne relacje z osobami z grupy dyskryminowanej,
- chcesz, aby osoby uczestniczące zastanowiły się przede wszystkim nad swoją postawą, tożsamością oraz doświadczeniami związanymi z dyskryminacją, a także ich wpływem na sposób postrzegania siebie i innych, zachowanie i pracę,
- możesz poświęcić na zajęcia minimum 2-3 dni,
- grupa, która ma wziąć udział w zajęciach, liczy 8-14 osób lub też jeżeli osób jest więcej, możesz pozwolić sobie na podzielenie osób na kilka grup.

Jeżeli zdecydujesz się zamówić trening, zadbaj o to, żeby w zajęciach nie uczestniczyły osoby w relacjach zależności (przełożony/przełożona – podwładni/podwładne) bądź w bliskich relacjach osobistych (partnerzy/partnerki, przyjaciele/przyjaciółki, osoby spokrewnione).

**Zamawiając trening, od trenerów/trenerek wymagaj kompetencji i doświadczenia potrzebnych do zdobycia certyfikatu jakości prowadzenia szkoleń III stopnia.**

Opisanym wcześniej formom zajęć towarzyszą też wskazówki co do wymaganych kompetencji od osób prowadzących. Kwestia kompetencji i doświadczenia trenerów/trenerek antidyskryminacyjnych stała się ostatnio szczególnie istotna w związku ze sporym zapotrzebowaniem na ich pracę w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Niekorzystnym efektem tego pozytywnego zjawiska jest pojawienie się licznych szkoleń, które w rzeczywistości nie realizują celów edukacji antidyskryminacyjnej, mimo że deklarują taki charakter. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest obniżanie jakości oferowanych działań edukacyjnych, a w rezultacie często negatywne postrzeganie tematu równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Wymaganie od osób prowadzących zajęcia odpowiedniego doświadczenia i przygotowania zawodowego, których wyczerpujący opis zawiera system certyfikacyjny, ułatwi dbałość o jakość edukacji antidyskryminacyjnej. Wprowadzony podział na trzy stopnie certyfikacyjne pomaga ustalić potrzebne kompetencje trenera/trenerki.

## Podrozdział 2: System certyfikacji – korzyści dla trenerów i trenerek

Celem systemu certyfikacji jest zapewnienie wysokiej jakości działań prowadzonych w ramach edukacji antidyskryminacyjnej. Z perspektywy indywidualnej osób prowadzących takie działania ma on następujące korzyści:

- precyzyjnie określa ścieżkę rozwoju zawodowego trenerom/trenerkom antidyskryminacyjnym,
- motywuje do regularnej superwizji własnej pracy trenerskiej i rozwoju trenerskiego,
- umożliwia sprawdzenie i potwierdzenie własnych kompetencji trenerskich, co ułatwi komunikowanie swoich kompetencji zainteresowanym osobom lub instytucjom,
- wyznacza i opisuje superwizowane obszary pracy trenerskiej,
- podnosi prestiż zawodu trenera/ki antidyskryminacyjnej.

Mamy nadzieję, że przyjęte rozwiązania faktycznie przyczynią się do realizacji równościowych celów z trzech perspektyw. Po pierwsze, z perspektywy systemowej, wzmocnią jakość i rozwój edukacji antidyskryminacyjnej. Po drugie, z perspektywy odbiorców/odbiorczyń, zapewnią dobrą jakość zajęć edukacyjnych i ich odpowiednie dostosowanie do potrzeb osób uczestniczących w edukacji. Po trzeciej, z perspektywy środowiska trenerskiego, ułatwią zdefiniowanie i realizację ścieżki rozwoju zawodowego.

## System certyfikacji trenerskiej Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej

### Przyjęte założenia

1. O certyfikat jakości prowadzenia szkoleń antydyskryminacyjnych mogą się ubiegać osoby będące członkami/członkiniami Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA).
2. W systemie certyfikacji TEA można się ubiegać o certyfikat na czterech poziomach, w zależności od doświadczenia trenerskiego: certyfikat I stopnia, certyfikat II stopnia, certyfikat III stopnia, status superwizora/superwizorki.
3. Status superwizora/superwizorki otrzymuje osoba, która ma certyfikat III stopnia oraz wyrazi chęć bycia superwizorem/superwizorką TEA i spełni wymagane na to stanowisko warunki (szkolenie specjalistyczne, doświadczenie w prowadzeniu procesu superwizji).
4. O certyfikaty TEA mogą się ubiegać osoby członkowskie TEA prowadzące szkolenia, warsztaty i treningi w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej, to jest podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności.
5. Osoby prowadzące szkolenia mogą się starać o certyfikat I stopnia, osoby prowadzące szkolenia i warsztaty, mogą starać się o certyfikat II stopnia (przy spełnieniu innych wymagań). Aby otrzymać certyfikat III stopnia, wymagane jest prowadzenie zajęć w formie szkoleniowej, warsztatowej i treningowej, a także prowadzenie zajęć trenerskich (antydyskryminacyjnych oraz z zakresu metodologii uczenia metodami aktywnymi), przygotowujących osoby uczestniczące do prowadzenia zajęć antydyskryminacyjnych.

## Proces superwizji certyfikacyjnej

1. Celem procesu superwizji jest przede wszystkim dbałość o jakość pracy trenerskiej i rozwój trenerski członków/członek TEA. W systemie certyfikacji trenerskiej TEA superwizja rozumiana jest jako proces, a nie jako jednorazowe wydarzenie.
2. Każdy członek/ każda członkini TEA, prowadzący/prowadząca szkolenia/ warsztaty/ treningi, powinien/powinna w celu dbałości o jakość tych zajęć poddawać się superwizji przynajmniej raz w roku.
3. Proces superwizyjny to kilkuetapowe przedsięwzięcie, obowiązkowo składające się w procesie certyfikacji na kontrakt superwizyjny. Kontrakt superwizyjny zawiera minimum następujące elementy:
  - co najmniej jedno spotkanie, trwające minimum 2 godziny, które ma miejsce przed superwizowanym wydarzeniem. Podczas spotkania uzgodniony jest sposób pracy i udzielania informacji zwrotnych, a także obszary superwizji,
  - superwizję uczestniczącą szkolenia/ warsztatu/ treningu (w zależności od stopnia certyfikacji, 8 godzin lub 16 godzin),
  - co najmniej jedno spotkanie, trwające min. 2 godziny, realizowane po zakończeniu superwizowanego wydarzenia,
  - opracowanie opinii superwizyjnej.
4. W systemie certyfikacji trenerskiej TEA obowiązują trzy obszary superwizji kompetencji trenerskich: „Grupa”, „Ja”, „Współpraca trenerska”. Obszary superwizji kompetencji trenerskich to elementy szkolenia/warsztatu/treningu, które obowiązkowo poddane są superwizji certyfikacyjnej.
  - **„Grupa”** – wykorzystywanie zasad uczenia dorosłych, przygotowanie programu zajęć, znajomość procesu grupowego.
  - **„Ja”** – wiedza ekspercka wymagana do prowadzenia zajęć, umiejętności komunikacyjne, świadomość własnego stylu trenerskiego, świadomość wpływu własnej tożsamości na pracę trenerską.
  - **„Współpraca trenerska”** – umiejętność budowania partnerskiej relacji z osobą współprowadzącą, świadomość wpływu relacji z osobą współprowadzącą na pracę grupy.
5. W przypadku certyfikatu I stopnia obowiązkowy jest obszar „Grupa” i „Ja”, w przypadku superwizji na certyfikat II i III stopnia obowiązkowa jest superwizja wszystkich obszarów.

6. W przypadku certyfikacji na II i III stopień, kiedy wymagana jest więcej niż jedna opinia superwizyjna, wówczas superwizorki/superwizorzy:
- mogą, po wzajemnym uzgodnieniu, podzielić się superwizowanymi obszarami. Celem jest, aby kandydat/kandydatka otrzymał/otrzymała informację zwrotną we wszystkich wymaganych obszarach,
  - nawiązują ze sobą kontakt przed zawianiem kontraktu superwizyjnego, aby ustalić obszary superwizji każdej/każdego z superwizerek/superwizorów (superwizorzy/superwizorki mogą, ale nie muszą dzielić między siebie obszarów superwizji),
  - konsultują się wzajemnie w przypadku wątpliwości, rozbieżności ocen, niejasności itp.,
  - informują się wzajemnie o udzieleniu bądź nie rekomendacji dla kandydata/kandydatki.

## Obszary superwizji kompetencji trenerskich

<b>„Grupa” – wykorzystywanie zasad uczenia dorosłych, przygotowanie programu, znajomość procesu grupowego</b>
1. Znajomość podstawowych zasad uczenia dorosłych i umiejętność tworzenia programu zajęć oraz ich prowadzenia w sposób, który je uwzględni.
2. Umiejętność opracowania programu szkolenia / warsztatu / treningu adekwatnego do zdiagnozowanych potrzeb: dobór celów, treści, metod do potrzeb i możliwości grupy.
3. Wiedza na temat procesu grupowego – znajomość faz procesu grupowego i umiejętność ich rozpoznawania. Umiejętność dostosowania programu warsztatu/treningu do danej fazy procesu grupowego.
<b>„Ja” – wiedza ekspercka wymagana do prowadzenia zajęć, umiejętności komunikacyjne, świadomość własnego stylu trenerskiego, świadomość wpływu własnej tożsamości na pracę trenerską</b>
1. Wiedza ekspercka w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej wymagana do prowadzenia zajęć (w tym obowiązkowo wiedza związana z treściami edukacji antydyskryminacyjnej <sup>17</sup> ).
2. Budowanie kontaktu z grupą, styl komunikacyjny – świadomość i umiejętności budowania kontaktu i wchodzenia w partnerską, niedominującą relację z osobami uczestniczącymi, umiejętność jasnego i opartego na szacunku komunikowania się i udzielania informacji zwrotnej (poziom werbalny i niewerbalny).

<sup>17</sup> Zob. podrozdział *Treści edukacji antydyskryminacyjnej* w niniejszej publikacji.

3. Umiejętności facylitacyjne – umiejętności prowadzenia dyskusji grupowej, angażowania, grupowego analizowania problemu.
4. Umiejętności radzenia sobie z sytuacjami trudnymi i oporem w sposób nieagresywny.
5. Umiejętności prezentacyjne – umiejętności budowania wiarygodności trenerskiej oraz skutecznego przekazywania informacji (jasność i logika wywodu podczas prezentacji trenerskich).
6. Styl trenerski – świadomość własnego stylu trenerskiego, jego zalet i wad.
7. Świadomość własnej tożsamości i roli osoby prowadzącej oraz ich wpływu na pracę trenerską.
<b>„Współpraca trenerska” – umiejętność budowania partnerskiej relacji z osobą współprowadzącą, świadomość wpływu relacji z osobą współprowadzącą na pracę grupy</b>
1. Budowanie partnerskiej relacji – świadomość i umiejętności budowania kontaktu i wchodzenia w partnerską, niedominującą relację z osobą współprowadzącą, umiejętność jasnego i opartego na szacunku komunikowania się.
2. Umiejętność udzielania informacji zwrotnych i rozwiązywania problemów powstałych w trakcie współpracy trenerskiej.



## Opis certyfikatów jakości prowadzenia szkoleń antydyskryminacyjnych

### Certyfikat I stopnia – wymagania

Osoba z certyfikatem I stopnia potrafi:

- przygotować program jednodniowego 6-8 godzinnego<sup>18</sup> szkolenia lub warsztatu z tematyki antydyskryminacyjnej,
- przeprowadzić jednodniowe 6-8 godzinne szkolenie lub warsztat z tematyki antydyskryminacyjnej,
- ocenić poziom realizacji celów szkolenia/warsztatu.

Wymagane przygotowanie zawodowe:

- ukończona szkoła trenerska<sup>19</sup>, minimum 170 godzin zajęć,
- ukończony trening interpersonalny (40 godzin), w ramach szkoły trenerskiej bądź niezależnie,
- ukończony warsztat lub trening antydyskryminacyjny, minimum 16 godzin,
- ukończony warsztat lub trening genderowy, minimum 16 godzin.

Wymagane doświadczenie trenerskie:

Przepracowanych minimum 120 godzin<sup>20</sup> w formie szkolenia i/lub warsztatu, każdy trwający nie krócej niż 6-8 godzin, w tym co najmniej 3 szkolenia/warsztaty nie krótsze niż 12-16 godzin.

Procedura certyfikacji:

Otrzymanie jednej opinii superwizorki/superwizora uczestniczącej/uczestniczącego w jednodniowym 6-8 godzinnym szkoleniu lub warsztacie prowadzonym samodzielnie przez kandydatkę/kandydata ora złożenie dokumentów potwierdzających spełnienie powyższych wymagań.

---

<sup>18</sup> We wszystkich miejscach, gdy mowa jest o ukończonych i/lub przeprowadzonych godzinach szkolenia, chodzi o godziny zegarowe.

<sup>19</sup> Zgodnie z definicją na s. 21 niniejszej publikacji.

<sup>20</sup> Wskazane wymagania co do ilości przepracowanych godzin dotyczą szkoleń, warsztatów i treningów z tematyki antydyskryminacyjnej, chyba że zaznaczono inaczej.

## Certyfikat II stopnia – wymagania

### Osoba z certyfikatem II stopnia potrafi:

- przygotować i przeprowadzić szkolenia z tematyki antydyskryminacyjnej, zgodnie z wymaganiami na I stopień,
- przygotować program warsztatu trwającego 12-16 godzin z tematyki antydyskryminacyjnej,
- przeprowadzić warsztat trwający 12-16 godzin z tematyki antydyskryminacyjnej,
- ocenić poziom realizacji celów warsztatu,
- prowadzić warsztaty we współpracy z drugą osobą prowadzącą,
- opracować materiały szkoleniowe.

### Wymagane przygotowanie zawodowe:

- ukończona szkoła trenerska, minimum 170 godzin zajęć,
- ukończony trening interpersonalny (40 godzin), w ramach szkoły trenerskiej bądź niezależnie,
- ukończony warsztat lub trening antydyskryminacyjny, minimum 16 godzin,
- ukończony warsztat lub trening genderowy, minimum 16 godzin,
- ukończony warsztat lub trening w zakresie własnej specjalizacji (jeżeli jest dostępny, np. trening wrażliwości kulturowej).

### Wymagane doświadczenie trenerskie:

Opracowanie koncepcji wraz z programem i materiałami szkoleniowymi oraz przepracowanie minimum 360 godzin w formie szkolenia i/lub warsztatu, każdy trwający nie krócej niż 6-8 godzin, w tym, co najmniej:

- 180 godzin w parze trenerskiej (z tematyki antydyskryminacyjnej i/lub umiejętności społecznych prowadzonych metodami aktywnymi),
- 240 godzin w formie warsztatu, z czego 3 warsztaty nie krótsze niż 24 godziny (realizowane jednorazowo, bądź cyklicznie, np. 3 x 8 godzin z jedną grupą).

### Procedura certyfikacji:

Otrzymanie dwóch opinii superwizorów/superwizerek uczestniczących w dwóch różnych minimum 16-godzinnych warsztatach prowadzonych przez kandydatkę/kandydata samodzielnie i w parze trenerskiej.

## **Certyfikat III stopnia i certyfikat superwizora/ superwizorki TEA – wymagania**

**Osoba z certyfikatem III stopnia potrafi:**

- przygotować i przeprowadzić szkolenia/warsztaty wymagane na certyfikat I i II stopnia,
- przygotować program zajęć minimum 24-godzinnych dla trenerów i trenerek z tematyki antydyskryminacyjnej oraz warsztatu pracy trenera/trenerki,
- przeprowadzić zajęcia dla trenerów/trenerek (minimum 24 godziny) z tematyki antydyskryminacyjnej oraz warsztatu pracy trenera/trenerki,
- ocenić poziom realizacji celów warsztatu/treningu.

Osoba z certyfikatem III stopnia ma w swoim dorobku publikacje zwarte z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej.

**Wymagane przygotowanie zawodowe:**

- ukończona szkoła trenerska, minimum 170 godzin zajęć,
- ukończony trening interpersonalny (40 godzin), w ramach szkoły trenerskiej bądź niezależnie,
- ukończony warsztat lub trening antydyskryminacyjny, minimum 16 godzin,
- ukończony warsztat lub trening genderowy, minimum 16 godzin,
- ukończony warsztat lub trening w zakresie własnej specjalizacji (jeżeli jest dostępny, np. trening wrażliwości kulturowej).

**Wymagane doświadczenie trenerskie:**

Przynajmniej 5 lat doświadczenia czynnej pracy trenerskiej - opracowanie koncepcji wraz z programem i materiałami szkoleniowymi oraz przepracowanie minimum 800 godzin w formie szkolenia, warsztatu i treningu, w tym co najmniej:

- 180 godzin w parze trenerskiej,
- 270 godzin szkoleń / warsztatów / treningów przygotowujących do prowadzenia zajęć antydyskryminacyjnych oraz z zakresu metodologii uczenia dorosłych metodami aktywnymi, realizowanych w formie nie krótszej niż 16-godzinnej.

**Dodatkowe wymagania wobec osoby starającej się o status superwizora/ superwizorki TEA:**

- doświadczenie w prowadzeniu procesu superwizji szkoleń/warsztatów w formie indywidualnej (minimum 5 osób i 60 godzin superwizji, co najmniej 12 godzin/osobę) i/lub grupowej (co najmniej 2 warsztaty superwizyjne, nie krótsze niż 12 godzin),
- ukończone szkolenie z zakresu prowadzenia superwizji.

**Procedura certyfikacji:**

Otrzymanie trzech opinii superwizorów/superwizerek uczestniczących w trzech różnych minimum 16-godzinnych warsztatach/ treningach prowadzonych przez kandydatkę/kandydata samodzielnie i w parze trenerskiej. Co najmniej raz w roku superwizja własnej pracy trenerskiej.

# ROZDZIAŁ 3

## Równościowy monitoring wydarzeń edukacyjnych



## ROZDZIAŁ 3

### Co oznacza równościowy monitoring?

W tym rozdziale prezentujemy narzędzie do równościowego monitoringu wydarzeń edukacyjnych. Wydarzenie edukacyjne to takie, którego celem jest zwiększenie wiedzy, umiejętności lub zmiana postaw osób, które w nim uczestniczą. Może być to przegląd filmów, warsztat lub cykl warsztatów, piknik okolicznościowy lub akcja społeczna – o tym, czy wydarzenie jest edukacyjne, będzie decydować jego cel i planowane efekty, a nie forma.

Co oznacza równościowy monitoring? To nic innego, jak sprawdzenie, czy wydarzenie jest zaplanowane, zorganizowane i przeprowadzone w sposób, który przeciwdziała wykluczeniu i dyskryminacji osób i grup ze względu na różne przesłanki, w szczególności: płeć, rasę (kolor skóry), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny.

### Dla kogo przeznaczone jest narzędzie?

Z narzędzia mogą skorzystać organizacje pozarządowe i instytucje oświatowe, które organizują wydarzenia edukacyjne o różnej tematyce, niekoniecznie związanej z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Zdajemy sobie sprawę, że sposób działania organizacji pozarządowych i instytucji publicznych jest różny. Dlatego zachęcamy do traktowania narzędzia nie tylko jako zamkniętej listy konkretnych rekomendacji, lecz także jako inspiracji do szukania nowych rozwiązań, uwzględniających perspektywę równościową i antidyskryminacyjną.

### Jak powstawało narzędzie

Narzędzie zostało opracowane przez zespół osób należących do Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Następnie zostało skonsultowane za pomocą formularza internetowego przez członkinie i członków dziewiętnastu organizacji pozarządowych zajmujących się m.in. edukacją antidyskryminacyjną i organizacją wydarzeń edukacyjnych.

Odbyła się także bezpośrednia konsultacja narzędzia z udziałem członkiń i członków organizacji pozarządowych, osób reprezentujących instytucje publiczne oraz nauczycielek i nauczycieli podczas seminarium „Dodaj nową jakość – o standardach jakości edukacji antydyskryminacyjnej”, które odbyło się 15 grudnia 2011 roku w Warszawie.

Serdecznie dziękujemy wszystkim osobom, które przekazały nam swoje uwagi do narzędzia, a tym samym przyczyniły się do zwiększenia jego użyteczności i lepszego uwzględnienia poszczególnych aspektów związanych z organizowaniem równościowych wydarzeń edukacyjnych.

## Czemu służy narzędzie?

Dzięki zastosowaniu tego narzędzia będziesz przeciwdziałać dyskryminacji i wykluczeniu osób i grup ze względu na różne przesłanki. Wydarzenie będzie lepiej odpowiadało na potrzeby osób, do których jest kierowane, co sprawi, że więcej osób będzie mogło wziąć w nim udział. Będziesz także w stanie przewidzieć więcej potencjalnych zagrożeń i zapobiec im. Przede wszystkim jednak organizowane wydarzenie będzie przyjazne i dostępne dla wszystkich, przez co lepiej spełni swój cel edukacyjny.

## Jak wygląda narzędzie?

Aby pomóc zaplanować i przeprowadzić wydarzenie w najbardziej równościowy sposób, sformułowaliśmy/sformuowałyśmy listę rekomendacji. Znajdują się one w tabelach. Każda tabela dotyczy wybranego aspektu wydarzenia edukacyjnego. Tabele są ułożone chronologicznie, zgodnie z cyklem realizacji projektu: od badania potrzeb, przez stworzenie zespołu projektowego, wybór miejsca i czasu wydarzenia, działania informacyjne i promocyjne, skończywszy na samym przebiegu wydarzenia. Taki układ tabel pozwoli Ci sprawdzić na każdym etapie realizacji wydarzenia, czy jest ono równościowe.

Każda tabela składa się z trzech kolumn. Pierwsza zawiera rekomendacje, np. „Zapewnij tłumaczenie na język migowy”. W drugiej znajdują się gotowe pomysły i podpowiedzi, jak w praktyce wdrożyć daną rekomendację. Trzecia kolumna to miejsce na zaznaczenie („odhaczenie”), czy rekomendacja została uwzględniona podczas przygotowywania wydarzenia.

Dla tych, którzy/które nie organizują wydarzeń samodzielnie, lecz zlecają ich przygotowanie i przeprowadzenie zewnętrznym wykonawcom, przygotowana została oddzielna tabela, w której umieszczono rekomendacje związane z opracowaniem Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) oraz Szczegółowego Opisu Przedmiotu Zamówienia (SOPZ).

Ze względu na to, że wydarzenia edukacyjne mogą mieć różne formy, nie wszystkie rekomendacje będą adekwatne dla wszystkich rodzajów wydarzeń. Na przykład rekomendacje związane z poczęstunkiem nie będą dotyczyły przeglądu filmów, w trakcie którego nie są przewidziane posiłki, a rekomendacje dotyczące dojazdu na miejsce wydarzenia nie będą dotyczyły szkolenia dla urzędniczek i urzędników, które odbywa się w miejscu pracy. Narzędzie nie służy zatem zdobyciu jak największej liczby „punktów”, ale zastosowaniu tych rekomendacji, które są potrzebne i faktycznie możliwe.

## Jak korzystać z narzędzia?

Rekomendujemy, aby rozpocząć korzystanie z narzędzia jeszcze przed przystąpieniem do planowania wydarzenia. Narzędzie ma charakter przewodnika, który krok po kroku pokazuje, na co zwrócić uwagę. Zapoznanie się z rekomendacjami przed rozpoczęciem planowania wydarzenia umożliwi ich uwzględnienie na poszczególnych etapach realizacji. Narzędzie można stosować także podczas ewaluacji wydarzenia po jego zakończeniu – można wówczas sprawdzić, na ile wydarzenie było równościowe.

Zdajemy sobie sprawę, że część z rekomendowanych rozwiązań może być trudna do zrealizowania w praktyce. Trudności te najczęściej wynikają z warunków zewnętrznych, na które nie mamy wpływu (np. braku rozwiązań architektonicznych w postaci wind i podjazdów w urzędach publicznych czy oznaczeń w środkach komunikacji miejskiej, odpowiadających na potrzeby osób z niepełnosprawnością wzroku).

Warto jednak zaplanować wydarzenie w równościowy sposób w tych aspektach, na które mamy wpływ. Pomocna będzie w tym szczególnie druga kolumna tabeli, w której opisane są praktyczne sposoby zastosowania danej rekomendacji. Dzięki temu wydarzenie będzie włączające i równościowe w największym możliwym stopniu.



Nawet jeśli wydarzenie edukacyjne nie uwzględni wszystkich rekomendacji opisanych w narzędziu, warto poinformować, jakie starania zostały podjęte (np. w zaproszeniu umieścić informację o tym, że budynek jest dostępny dla osób z niepełnosprawnością ruchową oraz będzie zapewniony poczęstunek wegetariański). Sprawi to, że osoby, które mają wątpliwości, czy ich potrzeby i możliwości zostały uwzględnione przy organizacji wydarzenia, chętniej wezmą w nim udział (np. osoby z niepełnosprawnością ruchową lub poruszające się na wózku, dzięki informacji o dostępności wind i podjazdów w ośrodku szkoleniowym, bez obaw zgłoszą się do uczestnictwa w szkoleniu).

## Więcej o równościowym planowaniu

Jeśli chcesz poszerzyć swoją wiedzę na temat promowania i edukacji na rzecz równości, sięgnij do zamieszczonej poniżej krótkiej bibliografii zawierającej publikacje, które dostarczają wiedzę na temat równościowych rozwiązań oraz mogą być drogowskazem w poszukiwaniu najlepszych pomysłów.

Dowiesz się z niej, jak zorganizować wydarzenia antydyskryminacyjne, zapoznasz się z dobrymi praktykami w tym zakresie, dowiesz się także, jakie organizacje w Polsce zajmują się przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz z jakich źródeł można pozyskać środki na realizację takich działań. Zachęcamy do lektury następujących opracowań:

- Branka M., Teutsch A., *Równość w szkoleniach*, [w:] *STOProcent jakości. Szkolenia w sektorze pozarządowym*, pod red. A. Borek i K. Lipki-Szostak, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2009.
- *Jak zorganizować wydarzenie antydyskryminacyjne. Podręcznik działań w społecznościach lokalnych*, pod red. D. Denes, Stowarzyszenie Lambda Warszawa i Stowarzyszenie Otwarte Forum, Warszawa 2009.
- Branka M., Dymowska M., Dunaj M., Sekutowicz K., *Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej – raport z badania ewaluacyjnego*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.

# Narzędzie do równościowego monitoringu wydarzenia edukacyjnego

## OBSZAR I. BADANIE POTRZEB

Dzięki badaniu potrzeb Twoje działanie będzie lepiej odpowiadać na potrzeby osób, do których jest kierowane. Unikniesz także wielu zagrożeń, które trudno przewidzieć samodzielnie. Jako organizatorzy/organizatorki możemy nie zdawać sobie sprawy z potrzeb innych osób, szczególnie pochodzących z grup, do których sami nie należymy (np. o innym statusie ekonomicznym lub stopniu sprawności). Warto zatem zebrać wiedzę dotyczącą osób, dla których organizujesz wydarzenie, np. ich płci, kultury, pochodzenia, języka, w jakim się porozumiewają czy potrzeb żywieniowych. Dzięki temu Twoje działanie będzie lepiej odpowiadać na ich potrzeby. Poniższa tabela pomoże Ci zaplanować badanie potrzeb z antydyskryminacyjnej perspektywy.

I BADANIE POTRZEB			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zbadaj potrzeby osób, do których adresowane jest wydarzenie.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zaproś osoby z grupy, do której adresowane jest działanie, do włączenia się w prace zespołu projektowego. Jeśli to niemożliwe, skonsultuj planowane działanie z osobami z tej grupy.</li><li>▪ Zbadaj bezpośrednio potrzeby osób z danej grupy. Jeśli to niemożliwe, spytaj kogoś, kto ma doświadczenie w prowadzeniu działań na rzecz tej grupy.</li><li>▪ Jeśli adresujesz działanie do szerszej grupy (np. osób mieszkających w danej dzielnicy) zorganizuj badanie potrzeb tak, aby otrzymać informacje od jak największej liczby osób.</li></ul>	

## OBSZAR II. ZESPÓŁ PROJEKTOWY

Zespół projektowy to grupa osób, które zajmują się przygotowaniem wydarzenia edukacyjnego od strony merytorycznej i organizacyjnej. Uwzględnienie perspektywy antydyskryminacyjnej i równościowej jest ważne nie tylko podczas realizacji samego wydarzenia, lecz także w procesie jego planowania i przygotowywania. Łatwiej będzie zastosować perspektywę antydyskryminacyjną podczas realizacji wydarzenia, jeśli najpierw zastosujemy ją wobec samych siebie. Równościowe zarządzanie zespołem spowoduje, że zespół będzie bardziej różnorodny, a dzięki temu bardziej kreatywny. Będzie też w stanie przewidzieć więcej zagrożeń i przeciwdziałać im. Na przykład, jeśli w zespole organizującym konferencję znajdzie się osoba, która wychowuje małe dziecko, będzie mogła zwrócić uwagę na to, by zapewnić miejsce do przewijania niemowląt.

Poniższa tabela pomoże Ci w stworzeniu i zorganizowaniu pracy zespołu projektowego w taki sposób, aby uwzględnić perspektywę równościową.

II ZESPÓŁ PROJEKTOWY			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zadbaj, aby informacja o możliwości włączenia się w prace zespołu dotarła do jak największej liczby osób (szczególnie do tych, o których wiesz, że mogą być zainteresowane włączeniem się w prace zespołu).	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zadbaj o to, żeby informacja była przekazana oficjalnie (nie podczas spotkania nieformalnego) oraz aby była dostępna przez taki czas, który umożliwi wszystkim osobom zapoznanie się z nią (także tym, które pracują np. w niepełnym wymiarze godzin).</li><li>▪ Upewnij się, że sposób sformułowania informacji umożliwi zapoznanie się z nią np. osobom z niepełnosprawnościami słuchu i wzroku.</li><li>▪ Stosuj różne kanały dotarcia do osób (np. mail, ogłoszenie, ustna informacja podczas spotkań).</li></ul>	

2.	Zaproś do zespołu osoby z grupy, do której kierowane jest działanie. Jeśli to niemożliwe, skonsultuj zaplanowane działania z grupą, do której jest kierowane.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zadbaj, aby forma kontaktu z osobami, na rzecz których planujesz działanie, była adekwatna do ich możliwości (np. jeśli chcesz kontaktować się za pomocą maila, sprawdź, czy grupa, do której adresujesz działania, korzysta z Internetu).</li> </ul> <p><i>Przykład: Jeśli jest to konkretna grupa, np. Czechenki i Czeczeni mieszkający w ośrodku dla uchodźców, lepszym sposobem komunikacji będzie bezpośrednie spotkanie niż napisanie maila lub poczta tradycyjna. W tradycyjnej społeczności czecheńskiej normą kulturową jest też to, że o ważnych sprawach rozmawia się ze starszą osobą, która reprezentuje grupę.</i></p>	
3.	Upewnij się, że miejsce spotkań zespołu jest dostępne dla wszystkich osób należących do zespołu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy dostęp do miejsca spotkań jest możliwy np. dla osób z trudnościami w poruszaniu się (więcej o dostępności miejsca dowiesz się z tabeli III „Miejsce wydarzenia”).</li> </ul>	
4.	Spotkania zespołu organizuj w miejscu, które nie wymaga ponoszenia kosztów „z własnej kieszeni” (np. zamawiania napojów czy jedzenia). Jest to szczególnie ważne, jeśli spotykacie się poza miejscem pracy, np. w kawiarni.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spotykajcie się w miejscu pracy albo biurze.</li> <li>▪ Jeśli to niemożliwe, postaraj się znaleźć miejsce, w którym możecie spotkać się bez konieczności ponoszenia kosztów przez osoby uczestniczące w spotkaniu, np. darmową salę w zaprzyjaźnionej organizacji.</li> </ul>	
5.	Spotkania zespołu organizuj w takich dniach i o takich godzinach, które odpowiadają wszystkim osobom w zespole.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustalaj i konsultuj termin i czas spotkań z osobami z zespołu.</li> <li>▪ Umawiajcie się, jak długo będzie trwało spotkanie. Umożliwi to zaplanowanie czasu np. osobom, które opiekują się dziećmi (albo dorosłymi osobami zależnymi), a także osobom, które ze względu na niepełnosprawność ruchową organizują sobie transport z wyprzedzeniem.</li> </ul>	

6.	Zwróć uwagę, aby zadania w zespole nie były przydzielane w oparciu o stereotypy np. związane z płcią („Panie przygotowują poczęstunek, a panowie przyniosą napoje”).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Daj osobom uczestniczącym w pracach zespołu możliwość wpływu na wybór zadań adekwatnie do ich kompetencji, zdolności i chęci.</li> <li>▪ Reaguj w sytuacji, gdy któraś z osób zaproponuje podział zadań, kierując się stereotypami.</li> </ul>	
7.	Jeśli udział w pracy zespołu <u>jest</u> wynagradzany, zadбай, aby kryteria przydziału zadań oraz wynagradzania były jasno określone, zakomunikowane osobom uczestniczącym w pracy zespołu oraz przestrzegane.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwróć uwagę, aby przydział zadań oraz przekazywanie informacji o wynagrodzeniu odbywało się w sposób oficjalny, a nie w sytuacjach nieformalnych.</li> <li>▪ Pamiętaj, że zadania często wykonywane przez kobiety (lub przydzielane im w oparciu o stereotypy), takie jak przygotowanie jedzenia, sprząatanie, opieka nad innymi, też są pracą i powinny być wynagradzane. Jeśli nie jest to możliwe, dziel je proporcjonalnie pomiędzy osoby w zespole.</li> </ul>	
8.	Upewnij się, że wykonanie powierzonych zadań nie wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów „z własnej kieszeni” lub zadбай o to, aby koszty te były zwracane.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli realizacja zadania wymaga np. odbywania rozmów telefonicznych z prywatnego telefonu lub przygotowania poczęstunku, zwróć koszt doładowania telefonu lub produktów, z których został przygotowany poczęstunek.</li> </ul>	
9.	Zadбай, aby sposób podejmowania decyzji w ważnych sprawach dotyczących realizowanego wspólnie wydarzenia był jasno określony, zakomunikowany osobom uczestniczącym w pracy zespołu oraz przestrzegany.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upewnij się, że decyzje dotyczące realizowanego działania zapadają w sytuacjach oficjalnych, a nie towarzyskich (nieformalnych).</li> </ul>	

### OBSZAR III. MIEJSCE WYDARZENIA

Poniższa tabela pomoże Ci wybrać miejsce realizacji wydarzenia edukacyjnego tak, aby mogły w nim uczestniczyć osoby o różnych potrzebach i możliwościach. Zdajemy sobie sprawę z tego, że wiele miejsc nie spełnia opisanych poniżej standardów. Jesteśmy też świadome/świadomi, że organizując wydarzenia edukacyjne (szczególnie jako organizacja pozarządowa lub grupa nieformalna), często korzystamy z uprzejmości organizacji czy instytucji, które użyczają nam swoich sal czy pomieszczeń za darmo. Zachęcamy jednak do tego, aby wybierając miejsce wydarzenia, sprawdzić, czy spełnia ono opisane poniżej kryteria. Mając do wyboru dwa miejsca w podobnej cenie lub o podobnym standardzie, warto wybrać to, które jest lepiej przystosowane do potrzeb i możliwości osób o różnych potrzebach i możliwościach.

Pytając osoby udostępniające miejsce, czy spełnia ono poniższe kryteria, sygnalizujesz, że są one ważne i przyczyniasz się do tego, że będą one coraz częściej uwzględniane.

III MIEJSCE WYDARZENIA			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zadbaj o to, aby miejsce, w którym organizujesz wydarzenie, było dostępne dla osób o różnych potrzebach i możliwościach związanych z poruszaniem się, np. dla osób poruszających się na wózkach, osób z wózkami dziecięcymi, osób poruszających się o kulach.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- wejście do budynku jest szerokie i ma podjazd,</li> <li>- w budynku są windy i mają odpowiednie rozmiary (szerokość wejścia, głębokość),</li> <li>- toalety w budynku mają szerokie wejścia i odpowiednie rozmiary,</li> <li>- parking ma wyznaczone miejsca dla osób z niepełnosprawnościami,</li> <li>- drzwi budynku łatwo się otwierają lub mają system ułatwiający otwieranie.</li> </ul> </li> <li>▪ Zadbaj, aby:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- miejsca siedzące w sali ustawione były w taki sposób, aby wszystkie osoby mogły swobodnie się poruszać między rzędami.</li> </ul> </li> </ul>	

2.	<p>Zadbaj, aby miejsce, w którym organizujesz wydarzenie, było czytelnie oznaczone tak, aby uczestniczki i uczestnicy (także niedowidzący) mogli łatwo poruszać się po budynku.</p> <p>Jeśli to możliwe, zatrudnij osobę asystującą, która będzie pomagała w przemieszczaniu się i zdobyciu potrzebnych informacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy: <ul style="list-style-type: none"> <li>- przyciski w windzie i w innych miejscach w budynku są wypukłe, dzięki czemu mogą z nich korzystać osoby niewidzące,</li> <li>- toalety i najważniejsze miejsca w budynku (np. sala szkoleniowa) są wyraźnie oznaczone,</li> <li>- tablice informacyjne są zawieszane na takiej wysokości, która umożliwia korzystanie z nich osobom poruszającym się na wózkach albo dzieciom.</li> </ul> </li> </ul>	
3.	<p>Upewnij się, że miejsce, w którym organizujesz wydarzenie, uwzględnia potrzeby osób z dziećmi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy w budynku są wyznaczone miejsca do przewijania dzieci. Miejsca te powinny znajdować się poza toaletami dla mężczyzn/kobiet, aby płeć osoby dorosłej nie utrudniała opieki nad dzieckiem.</li> <li>Jeśli nie ma oddzielnego pomieszczenia do przewijania dzieci, możesz łatwo zorganizować takie miejsce, wyznaczając w tym celu np. oddzielny pokój lub salę.</li> <li>▪ Sprawdź, czy w budynku są wyznaczone są miejsca do karmienia dzieci piersią oraz do ściągania pokarmu.</li> </ul>	
4.	<p>Zadbaj, aby przestrzeń, w której organizujesz wydarzenie, była przyjazna, także dla osób z niepełnosprawnościami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy: <ul style="list-style-type: none"> <li>- powierzchnia posadzki w budynku nie jest zbyt śliska,</li> <li>- systemy alarmowe wykorzystują sygnalizację, zarówno dźwiękową, jak i wizualną (umożliwi to reagowanie w niebezpiecznej sytuacji osobom niesłyszącym i niewidzącym),</li> </ul> </li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- wszystkie różnice poziomów w budynku (pochylnie, schody, stopnie) oraz drzwi są wyraźnie oznaczone,</li> <li>- pochylnie w budynku mają prawidłowy stopień nachylenia (max. 6% dla pochylni niezadaszonych i 8% dla pochylni zadaszonych) i poręcze na wysokości 75 i 90 cm w dwóch równoległych pasmach).</li> </ul>	
5.	Zadbaj, aby miejsce, w którym organizujesz wydarzenie, było bezpieczne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zadbaj, aby dojście i powrót z miejsca wydarzenia nie wymagało np. przejścia przez ciemny park lub nieoświetlone ulice, gdzie jest większe prawdopodobieństwo napaści.</li> </ul>	
6.	Podczas wydarzeń, których ważną częścią są wykłady, pokazy filmów, koncerty, szczególnie zadbaj o to, by były one dostępne dla osób niedosłyszących.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy podczas wydarzenia jest możliwość skorzystania z pętli indukcyjnych, czyli urządzeń, które wzmacniają dźwięk pochodzący np. z telewizora.</li> </ul>	
7.	<p>Jeśli wydarzenie nie ma charakteru religijnego albo nie jest przeznaczone tylko dla osób określonego wyznania, zadbaj, aby miejsce, w którym odbywa się wydarzenie, było neutralne pod względem symboliki religijnej.</p> <p>Dzięki temu uczestniczki i uczestnicy, bez względu na wyznawaną religię lub bezwyznaniowość, będą czuli się w nim komfortowo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wybierz miejsce, w którym nie są obecne symbole religijne i które nie jest związane z żadną religią.</li> </ul>	



8.	Upewnij się, że miejsce, w którym organizujesz wydarzenie uwzględnia potrzeby osób transpłciowych.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zadbaj, aby co najmniej jedna z toalet była koedukacyjna. Dzięki temu osoby transpłciowe nie będą postawione w niezręcznej sytuacji związanej z koniecznością wyboru toalety damskiej lub męskiej, gdzie mogą spotkać się z nieprzychylnymi reakcjami osób, które z nich korzystają.</li> </ul>	
----	--	--	--

## OBSZAR IV. CZAS WYDARZENIA

Organizując wydarzenie edukacyjne w możliwie neutralnym czasie, umożliwisz wzięcie w nim udziału osobom pochodzącym z różnych grup. Aby uniknąć niskiej frekwencji, wcześniej skonsultuj czas realizacji wydarzenia z osobami, do których jest ono kierowane. Warto uzgodnić termin (miesiąc i dzień, z uwzględnieniem kalendarza świąt religijnych różnych wyznań), ale także dzień tygodnia (z uwzględnieniem podziału na dni pracujące i weekendy) oraz np. porę dnia.

IV	CZAS WYDARZENIA		
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zaplanuj wydarzenie w takim czasie, który umożliwi uczestniczenie w nim osobom różnych wyznań oraz z różnych kultur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upewnij się, że wydarzenie jest organizowane w czasie wolnym od regularnych albo cyklicznych świąt różnych wyznań. Uwzględnij ten aspekt w procesie badania potrzeb. Jeśli znasz grupę, do której kierujesz działanie (np. są to osoby wyznania grekokatolickiego, które na początku stycznia obchodzą Boże Narodzenie), uwzględnij tę wiedzę podczas planowania wydarzenia.</li> </ul>	
2.	Zaplanuj wydarzenie w takim czasie, który nie koliduje z ważnymi wydarzeniami w życiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pytaj osoby uczestniczące o ich dostępność czasową w różnych terminach.</li> </ul>	

	<p>prywatnym lub zawodowym osób uczestniczących.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli znasz grupę, do której kierujesz działanie (np. są to rolnicy, którzy w określonym w czasie w roku są zajęci pracami gospodarskimi), nie organizuj wydarzenia w tym terminie.</li> <li>▪ Jeśli część osób, do których kierowane jest wydarzenie, ma dzieci w wieku szkolnym, weź pod uwagę rytm roku szkolnego (np. termin ferii).</li> </ul>	
3.	<p>Zaplanuj wydarzenie w takim czasie, który umożliwi zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi lub zadbaj o to, by w trakcie wydarzenia zapewnić opiekę nad dziećmi i/lub innymi osobami zależnymi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dobierz formę działania, jego termin i porę dnia tak, aby możliwe było zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi.</li> <li>▪ Jeśli np. organizujesz warsztaty dla osób, które opiekują się dziećmi, weź pod uwagę, w jakich godzinach dzieci są w szkole lub przedszkolu oraz czas, kiedy uczestniczki i uczestnicy Twoich zajęć będą odbierać je z zajęć.</li> <li>▪ Jeśli wydarzenie wiąże się z wyjazdem, sprawdź, czy konieczność wyjazdu nie uniemożliwi uczestnictwa tym osobom, które mają pod opieką dzieci lub inne osoby zależne. Sprawdź, czy lepszym terminem będzie weekend czy dni robocze.</li> </ul>	
4	<p>Zaplanuj wydarzenie w takim czasie, który umożliwi osobom uczestniczącym dojechanie i powrót z niego.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy jest możliwy dojazd do miejsca wydarzenia środkami komunikacji publicznej na godzinę, o której planujesz rozpocząć wydarzenie.</li> <li>▪ Upewnij się, że po zakończeniu działania będzie możliwy powrót środkami komunikacji publicznej.</li> </ul>	

## V. DOJAZD NA WYDARZENIE

Zadbanie o wygodny dojazd na wydarzenie może zdecydować o sukcesie Twojego przedsięwzięcia. Dobry dojazd może sprawić, że wydarzenie będzie dostępne, a jego brak – wykluczyć z uczestnictwa wiele osób. Jeśli nie zapewniasz dojazdu na organizowane przez siebie wydarzenie, zadбай, aby dojazd „na własną rękę” był jak najprostszy, mało kosztowny i bezpieczny.

Pomoże Ci w tym poniższa tabela.

V DOJAZD NA WYDARZENIE			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Organizuj wydarzenie w miejscu, do którego dojazd jest łatwy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź, czy do miejsca wydarzenia można dojechać transportem publicznym.</li> <li>▪ Jeśli wiesz lub przypuszczasz, że większość osób przyjedzie samochodami, upewnij się, że jest wystarczająca ilość miejsc parkingowych, w tym miejsca parkingowe dla osób z niepełnosprawnością.</li> <li>▪ Zadбай, aby w miejscu, w którym organizujesz wydarzenie, była możliwość bezpiecznego zostawienia roweru.</li> <li>▪ Odpowiednio wcześniej przekaz powyższe informacje uczestniczkom i uczestnikom wydarzenia.</li> </ul>	
2.	Zadбай, aby do miejsca, w którym organizujesz wydarzenie, mogły dotrzeć osoby z niepełnosprawnością (np. ruchową lub wzroku).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprawdź możliwość dojazdu komunikacją publiczną.</li> <li>▪ Zorganizuj transport we własnym zakresie.</li> <li>▪ Poinformuj uczestniczki/uczestników o możliwościach dojazdu.</li> </ul>	

3.	Zadbaj, aby koszt dojazdu na organizowane przez Ciebie wydarzenie nie stanowił bariery, która uniemożliwi części osób uczestniczenie w nim.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwracaj koszty dojazdu na wydarzenie (w całości albo częściowo). Sprawdź, czy możliwy jest dojazd tańszymi środkami transportu publicznego (np. tańszymi połączeniami kolejowymi).</li> <li>▪ Odpowiednio wcześniej przekaz powyższe informacje uczestniczkom i uczestnikom wydarzenia.</li> </ul>	
4.	Zadbaj, aby dojazd na miejsce wydarzenia był bezpieczny dla osób uczestniczących.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upewnij się, że droga do miejsca wydarzenia (np. z przystanku do budynku) jest oświetlona.</li> </ul>	

## VI. INFORMACJA O WYDARZENIU I PROMOCJA WYDARZENIA

Dzięki uwzględnieniu różnych kanałów przekazywania informacji i promocji wydarzenia dotrzesz do większej liczby osób. Będiesz także przeciwdziałać wykluczeniu, które często ma miejsce na etapie promocji, ponieważ część osób nie ma możliwości zapoznania się z zaproszeniem.

Dzięki temu więcej osób będzie mogło podjąć decyzję o uczestnictwie.

VI	INFORMACJA O WYDARZENIU I PROMOCJA WYDARZENIA		
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zadbaj, aby informacja o realizowanym działaniu była dostępna w różnej formie – tak, aby mogły zapoznać się z nią osoby o zróżnicowanych możliwościach (np. z niepełnosprawnością wzroku i/lub słuchu).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Przygotuj materiały informacyjne i promocyjne w formie papierowej (w tym w języku Braille’a) oraz elektronicznej (w Internecie). Zadbaj o możliwość uzyskania informacji przez telefon.</li> <li>▪ Zapoznaj się także z rekomendacjami dotyczącymi języka wydarzenia w punkcie VIII.</li> </ul>	

2.	Prowadź tzw. promocję i informację dedykowaną – zadбай o to, żeby informacje dotarły do grupy docelowej w sposób adekwatny do potrzeb i możliwości tej grupy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli np. realizujesz projekt dotyczący nauki obsługi komputera i Internetu dla seniorek i seniorów, sprawdź, za pomocą jakich form komunikacji najlepiej dotrzeć do tej grupy. Być może najbardziej adekwatne okażą się plakaty rozwieszane w miejscach, gdzie seniorzy i seniorki przebywają najczęściej. Dowiedz się, jakie to miejsca.</li> </ul>	
3.	Jeśli informację o realizowanym działaniu zamieszczasz w Internecie, zadбай, aby była ona dostępna dla osób słabowidzących.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umieszczaj ogłoszenia i formularze zgłoszeniowe bezpośrednio na stronie, a nie w załącznikach. Syntezatory, używane do odczytywania tekstu dla osób z niepełnosprawnościami wzroku, nie odczytują tekstów umieszczonych w załącznikach.</li> </ul>	
4.	Informuj, jakie równościowe rozwiązania zostały zastosowane podczas realizacji wydarzenia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli np. zapewniony jest poczęstunek wegetariański i wegański, zamieść taką informację w zaproszeniu na wydarzenie.</li> </ul>	

## VII. OSOBY PROWADZĄCE WYDARZENIE I GOŚCIE WYDARZENIA

Z równościowego punktu widzenia, dobór osób występujących (np. panelistów/panelistek, ekspertów/ekspertek) powinien gwarantować różnorodność, prezentować różne punkty widzenia, wynikające z doświadczenia i tożsamości tych osób, a także promować perspektywę i doświadczenie osób pochodzących z grup narażonych na dyskryminację.

Również sposób, w jaki wypowiadają się i zachowują osoby prowadzące wydarzenie i uczestniczące w nim jako goście (np. konferansjer, trener lub trenerka, ekspertki i eksperci uczestniczący w dyskusji), może promować równość albo być dyskryminujący (np. opowiadanie rasistowskich dowcipów).

Dlatego zapraszając osobę prowadzącą oraz gości, warto wziąć pod uwagę ich wiedzę i umiejętności związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz umówić się z nimi na przestrzeganie określonych standardów.

VII OSOBY PROWADZĄCE WYDARZENIE I GOŚCIE WYDARZENIA			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Przełącz osobie prowadzącej ważne informacje dotyczące uczestniczek i uczestników, aby mogła uwzględnić ich potrzeby i możliwości.  Jest to ważne szczególnie wtedy, kiedy osoba prowadząca nie należy do tej grupy (np. osoba prowadząca wydarzenie dla uchodźców/ uchodźczyń sama nie jest uchodźcą/ uchodźczynią itp).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spotkaj się z osobą prowadzącą wcześniej i upewnij się, że uwzględni przekazaną przez Ciebie wiedzę podczas prowadzenia wydarzenia, np. nie zaplanuje aktywności wymagających bliskiego kontaktu fizycznego dla osób z kultury, w której bliski kontakt fizyczny nie jest akceptowany.</li> </ul>	

2.	Zapraszając na wydarzenie ekspertów/ ekspertki lub osoby, które mają wziąć udział w panelu dyskusyjnym, unikaj sytuacji, w której jakaś grupa będzie niedoreprezentowana lub nadreprezentowana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zadbaj, aby np. do panelu dyskusyjnego zaprosić zarówno kobiety, jak i mężczyzn.</li> <li>▪ Unikaj kierowania się stereotypami dotyczącymi płci (np. zapraszania do dyskusji o ekonomii tylko mężczyzn, a do dyskusji o pomocy społecznej – kobiet).</li> </ul>	
3.	Zadbaj, aby w ważnych kwestiach dotyczących danej grupy wypowiedzieli się przedstawiciele i przedstawicielki tej grupy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli organizujesz konferencję lub dyskusję panelową dotyczącą sytuacji konkretnej grupy, zaproś osoby z danej grupy jako ekspertki i ekspertów.</li> </ul>	
4.	Zadbaj, aby osoba prowadząca oraz zaproszeni goście nie przyjmowali założeń dotyczących odbiorców i odbiorczyń (np. że wszystkie osoby na sali są heteroseksualne, że są jednego wyznania lub mają polskie obywatelstwo itp).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unikaj generalizujących wypowiedzi zaczynających się od „każdy...”, „wszyscy...”.</li> <li>▪ Nie formułuj wypowiedzi, w których zawarte są założenia dotyczące cech lub sytuacji osób uczestniczących (np. „W przeciwieństwie do islamu, w naszej religii świętuje się Boże Narodzenie...” – założenie, że obecne osoby wyznają chrześcijaństwo, wykluczenie osób innych wyznań oraz niewierzących; „Dowiecie się, co to jest odpowiedzialność, kiedy weźmiecie ślub, będziecie mieć dzieci...” – założenie, że osoby obecne w przyszłości wezmą ślub, będą mieć dzieci).</li> <li>▪ Nie zakładaj, że wszystkie osoby mają jednoznaczną identyfikację płciową (kobieta/ mężczyzna). Możesz mieć do czynienia z różnorodnymi tożsamościami i ekspresjami płciowymi.</li> </ul>	

		Zapytaj wówczas, jakiej formy zaimkowej (męskiej – <i>on</i> , żeńskiej – <i>ona</i> lub innej) używać zwracając się do poszczególnych osób.	
5.	Zadbaj, aby osoba prowadząca oraz zaproszeni goście posługiwali się językiem wolnym od stereotypów.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umów się z osobą prowadzącą i zaproszonymi gośćmi, aby unikali wypowiedzi, dowcipów i przykładów, które wzmacniają stereotypy albo przedstawiają różne grupy społeczne w sposób stereotypowy czy obraźliwy (np. dowcipy o blondynkach, przedstawicielach różnych narodowości, wypowiedzi rasistowskie, homofobiczne czy seksistowskie).</li> </ul>	
6	Zadbaj, aby osoba prowadząca oraz zaproszeni goście posługiwali się językiem podkreślającym uczestnictwo kobiet i mężczyzn w danym wydarzeniu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umów się z osobą prowadzącą, żeby używała języka równościowego pod względem płci: stosowała męskie i żeńskie formy lub formy neutralne pod względem płci, zwracając się do osób uczestniczących w wydarzeniu (np. „Po zakończeniu spotkania uczestnicy i uczestniczki otrzymają certyfikaty” lub „Po zakończeniu spotkania osoby uczestniczące otrzymają certyfikaty”).</li> </ul>	



## VIII. JĘZYK WYDARZENIA I MATERIAŁY EDUKACYJNE

Materiały edukacyjne powinny uwzględniać perspektywę równościową, zarówno poprzez język, w jakim są sformułowane, jak i poprzez treści, jakie prezentują. Stosowanie odpowiedniego języka jest szczególnie ważne, jeśli w wydarzeniu będą uczestniczyć osoby, które prawdopodobnie nie posługują się płynnie językiem polskim. Treści przekazywane w materiałach edukacyjnych (w tym także ilustracje i strona graficzna) powinny być wolne od stereotypów.

VIII JĘZYK WYDARZENIA I MATERIAŁY EDUKACYJNE			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Zadbaj, aby posługiwać się językiem zrozumiałym dla osób uczestniczących w wydarzeniu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unikaj żargonu i skrótów (np. „W tym kejsie uczestnicy z PCPR spełnili wymogi strategii <i>gender mainstreaming</i>”) pracując z grupą, która może ich nie rozumieć.</li> </ul>	
2.	Zadbaj, aby wydarzenie było prowadzone w języku/językach, którymi posługują się osoby uczestniczące.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprawdź, jakimi językami posługują się biegle uczestnicy i uczestniczki wydarzenia. W razie potrzeby zapewnij tłumaczenie (zarówno samego wydarzenia, jak i wszystkich materiałów mu towarzyszących). Jest to szczególnie ważne, jeśli organizujesz wydarzenie dla osób pochodzących z innych kultur, migrantek/migrantów oraz uchodźczyń/uchodźców.</li> <li>Zapewnij tłumaczenie na język migowy, jeśli w grupie znajdują się osoby niesłyszące (chyba, że osobom uczestniczącym wystarczy czytanie z ust – w takiej sytuacji osoba prowadząca powinna stać twarzą do osób słuchających).</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upewnij się, że treści przekazywane są także innymi kanałami niż tylko pisanym – część osób może nie umieć czytać.</li> </ul>	
3.	Zadbaj, aby materiały edukacyjne odzwierciedlały różnorodność grup odbiorców i odbiorczyń.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Postaraj się, aby w materiałach edukacyjnych i informacyjnych pojawiły się wizerunki osób w różnym wieku, różnej płci itp. W treści posługuj się różnorodnymi przykładami, odwołuj się do doświadczeń różnych osób, prezentuj więcej niż jeden punkt widzenia.</li> </ul>	
4.	Upewnij się, że grafika, ilustracje, zdjęcia i treść materiałów edukacyjnych nie przedstawiają osób w stereotypowych rolach.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zamawiaj i stosuj grafikę niepowielającą stereotypów (np. Wietnamki i Wietnamczycy przedstawiani w tradycyjnych strojach podczas pracy na polu ryżowym).</li> <li>▪ Jeśli zlecasz przygotowanie materiałów osobie albo firmie zewnętrznej, sformułuj wytyczne dotyczące ilustracji i grafiki oraz sprawdź i zaakceptuj przed drukiem.</li> </ul>	
5.	Zadbaj, aby z materiałów edukacyjnych mogły korzystać osoby słabowidzące.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zadbaj, żeby materiały były wydrukowane wyraźną czcionką i z dużym kontrastem wobec tła.</li> </ul>	

## IX. POCZĘSTUNEK PODCZAS WYDARZENIA

Poczęstunek podczas wydarzenia edukacyjnego ma za zadanie dać energię do pracy i uczenia się. Warto zadbać, aby wszystkie osoby miały możliwość z niego skorzystać. Nie wymaga to wiele wysiłku. Jeśli przygotowujesz poczęstunek samodzielnie (np. kupując produkty w sklepie), pamiętaj o tym, by kupić także te, które nie zawierają mięsa lub produktów pochodzenia zwierzęcego. Wiele firm cateringowych oferuje posiłki wegetariańskie i wegańskie. Wystarczy pamiętać, by je zamówić.

IX POCZĘSTUNEK PODCZAS WYDARZENIA			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
1.	Sprawdź potrzeby żywieniowe uczestniczek i uczestników wydarzenia. Jeśli to niemożliwe, zadбай, aby poczęstunek uwzględniał różne potrzeby związane z rodzajem spożywanych produktów.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zamawiając poczęstunek, zadбай, aby były w nim dania:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- wegetariańskie, czyli bezmięsne.</li> </ul> </li> <li>Ryby i owoce morza to mięso. Zupa na wywarze z kości lub mięsa nie jest wegetariańska, podobnie pierogi „ruskie” ze skwarkami.</li> <li>- wegańskie, czyli niezawierające produktów pochodzenia zwierzęcego.</li> <li>Oprócz mięsa produktami pochodzenia zwierzęcego są także np. mleko, jajka, sery, żelatyna. Część wegan i weganek nie je również miodu.</li> <li>Upewnij się, że dania wegańskie nie były przygotowywane, np. smażone na tym samym tłuszczu, co dania mięsne.</li> <li>- bezglutenowe.</li> </ul>	
2.	Poinformuj uczestników i uczestniczki wydarzenia o dostępnych rodzajach poczęstunku.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zamieść informację o rodzajach poczęstunku (np. wegetariański, koszerne, bez mięsa wieprzowego) w zaproszeniu albo materiałach informacyjnych.</li> <li>▪ Podczas wydarzenia oznacz/opisz poszczególne dania.</li> </ul>	

3.	<p>Sprawdź potrzeby żywieniowe uczestniczek i uczestników wydarzenia związane z ich kulturą pochodzenia i wyznawaną religią. Jeśli to niemożliwe, zadбай, aby poczęstunek uwzględnił różne potrzeby związane z kulturą pochodzenia i religią uczestniczek i uczestników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Przykładowe uwarunkowania żywieniowe związane z kulturą pochodzenia lub religią to: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zakaz spożywania wieprzowiny (wyznawcy i wyznawczynie judaizmu oraz islamu, np. religijni Czeczeni i Czeczenki),</li> <li>- koszerność (reguły dotyczące przygotowania posiłków w judaizmie).</li> </ul> </li> </ul> <p>Uwaga! Zdarza się, że produkty mleczne, np. jogurty, a także niektóre słodczyce, zawierają żelatynę wieprzową. Takie produkty są niewegetariańskie, niewegańskie oraz nie nadają się do spożycia dla osób, które nie jedzą produktów wieprzowych.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poinformuj uczestników i uczestniczki wydarzenia o dostępnych rodzajach poczęstunku, oznacz poszczególne dania.</li> </ul>	
----	--	---	--

## X. SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Zasada społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych została sformułowana przez Komisję Europejską w Komunikacie dotyczącym ustawodawstwa Wspólnoty w dziedzinie zamówień publicznych oraz możliwości zintegrowanego społecznego podejścia do zamówień – KOM (2001) 566. U jej podstaw leży idea zintegrowania aspektów społecznych i zamówień publicznych tak, aby przyczyniały się one do zrównoważanego rozwoju. Komisja Europejska rekomenduje zastosowanie takich procedur zamówień publicznych, które byłyby zgodne z podstawowymi zasadami i przepisami dotyczącymi niedyskryminacji, równego traktowania kobiet i mężczyzn czy z krajowym ustawodawstwem w zakresie polityki społecznej.

Przepisy dotyczące zamówień publicznych nie koncentrują się na tym, co instytucje zamawiające kupują, ale głównie na tym, jak to kupują. Z tego powodu nie ma ograniczeń dotyczących przedmiotu zamówienia. Dzięki równościowym zapisom w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ), zobowiązujesz wykonawców do opisanie w składanej ofercie, jakie rozwiązania zastosują w celu zapewnienia uczestnictwa przedstawicielom/przedstawicielkom różnych grup, np. osobom z niepełnosprawnością wzroku, słuchu czy ruchu.

Aby powiązanie aspektów społecznych z zamówieniami publicznymi było skuteczne, należy stosować je na wszystkich etapach procedur przetargowych, począwszy od opisu przedmiotu zamówienia, poprzez określenie wymogów stawianych wykonawcom i kryteriów oceny ofert aż do etapu realizacji umowy. Poniższa tabela pomoże w skonstruowaniu dokumentacji przetargowej z uwzględnieniem perspektywy antydyskryminacyjnej i równościowej.

X SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNE ZAMÓWIENIA PUBLICZNE			
lp.	Rekomendacja	Jak to zrobić?	Spełniono
	<b>PRZEDMIOT ZAMÓWIENIA<sup>21</sup></b>		
1.	Umieść zapis mówiący o tym, że świadczona usługa (wydarzenie) musi zaspokoić potrzeby wszystkich kategorii użytkowników, w tym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub osób z grup wykluczonych.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli wśród beneficjentów/beneficjentek usług określonych w przedmiocie zamówienia znajdują się grupy będące w niekorzystnej sytuacji, w kryteriach udzielania zamówienia muszą być zamieszczone cechy charakterystyczne związane z zaspokajaniem ich potrzeb podczas zamawianego wydarzenia.</li> </ul>	
2.	Daj możliwość składania ofert częściowych.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wprowadź taki zapis – ułatwi on dostęp małym podmiotom oraz organizacjom, które często zatrudniają osoby z grup marginalizowanych.</li> </ul>	
<b>SPECYFIKACJA PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA</b>			
3.	Podjmij świadomą decyzję, jaki rodzaj specyfikacji zastosujesz w swoim zamówieniu – opartą o szczegółowy opis techniczny czy o model funkcjonalny.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jeśli znasz dokładnie specyfikę i potrzeby grupy/grup, na rzecz której/których zamawiasz wydarzenie, wybierz specyfikację techniczną. Wówczas w opisie przedmiotu zamówienia wykorzystaj Tabele I-IX i określ szczegółowo parametry zamawianego przez Ciebie wydarzenia.</li> <li>▪ Jeśli nie masz tej wiedzy w momencie formułowania zamówienia, zastosuj funkcjonalny rodzaj specyfikacji – wprowadź zapis mówiący o wymogu dostępności wydarzenia dla wszystkich grup.</li> </ul>	

<sup>21</sup> „Przedmiot” zamówienia to produkt, usługa, w tym przypadku wydarzenie edukacyjne, którą instytucja zamawiająca chce nabyć.

		Taki zapis pozwoli oferentom przedstawić, jakie mają pomysły na umożliwienie udziału w wydarzeniu np. osobom z niepełnosprawnością. Jeśli wybierzesz ten rodzaj specyfikacji, pamiętaj, że do oceny ofert będziesz potrzebować eksperta/ki ds. przeciwdziałania dyskryminacji, który/a pozwoli Ci określić, w jakim stopniu zaproponowane rozwiązania są adekwatne do potrzeb różnych grup.	
<b>KRYTERIUM OCENY OFERT</b>			
4.	Dokonuj wyboru ofert nie tylko na podstawie porównania ceny. Uwzględnij także np. stosunek wartości do ceny.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W kryteriach oceny ofert możesz umieścić także np. jakość, zalety techniczne, cechy estetyczne i funkcjonalne, cechy społeczne itp. Pamiętaj jednak, że kryteria oceny ofert muszą umożliwiać porównanie ofert ze sobą. Stąd kryteria te muszą być jak najmniej subiektywne, ale oparte na jasnym i zrozumiałym dla wykonawców systemie punktów, wag etc. Możesz – na potrzeby postępowania o zamówienie publiczne – ustalić i spisać standardy, których wymagasz od oferentów, tak aby były one jasne dla wykonawców.</li> </ul>	
5.	Przyjmij społeczną odpowiedzialność jako jedno z kryterium oceny ofert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umieść taki zapis w ogłoszeniu o zamówieniu i dokumentacji przetargowej. W przeciwnym razie przy ocenie ofert nie będzie można zastosować tego kryterium.</li> </ul>	

SPOSÓB REALIZACJI ZAMÓWIENIA	
6.	<p>Umieść w klauzulach wykonania zamówienia kwestie społeczne, które muszą być uwzględnione przez oferenta (patrz tabele I-IX).</p> <p>Umieść w klauzulach wykonania zamówienia zapis mówiący o uwzględnianiu kwestii społecznych przez podwykonawców.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formułowanie klauzul dotyczących wykonania zamówienia to na ogół ten etap postępowania, w którym najlepiej jest uwzględnić kwestie społeczne dotyczące zatrudnienia i warunków pracy osób zaangażowanych w wykonanie zamówienia. Można tu wpisać m.in. obowiązek: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zatrudniania osób bezrobotnych lub osób z grupy, do której adresowane jest wydarzenie,</li> <li>- zatrudniania w celu wykonania zamówienia pewnej liczby osób niepełnosprawnych, przekraczającej liczbę podaną w przepisach krajowych,</li> <li>- przeszkolenia personelu z kompetencji istotnych dla realizacji zamówienia w kontekście społecznej odpowiedzialności, np. z wrażliwości międzykulturowej,</li> <li>- promowanie, podczas wykonywania zamówienia, równości kobiet i mężczyzn, różnorodności etnicznej albo rasowej czy zapewnienia równego dostępu osobom niepełnosprawnym,</li> <li>- przestrzegania podczas wykonywania zamówienia praw człowieka (takich jak zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci), zagwarantowanych przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, o ile te postanowienia nie zostały jeszcze wdrożone w przepisach krajowych.</li> </ul> </li> </ul>



7.	Umieść w warunkach realizacji zamówienia klauzule wariantowe, gwarantujące w przyszłości możliwość wprowadzania niezbędnych zmian w realizacji zamówienia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wprowadź taki zapis – pozwoli on na dostosowanie przebiegu wydarzenia do specyfiki grup w nim uczestniczących, do wdrożenia nieprzewidzianych wcześniej rozwiązań, np. wprowadzenia posiłków wegetariańskich.</li> </ul>	
----	--	---	--

## Informacja o Towarzystwie Edukacji Antydyskryminacyjnej

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA) zostało założone w 2009 roku przez osoby zajmujące się edukacją antydyskryminacyjną. Towarzystwo skupia obecnie 43 osoby, które specjalizują się w tej dziedzinie – są to m.in. trenerzy/trenerki antydyskryminacyjni/antydyskryminacyjne, twórcy/twórczynie projektów na rzecz równości i różnorodności, członkowie/członkinie organizacji wspierających grupy narażone na dyskryminację.

W swojej pracy spotykamy się z przedstawicielkami i przedstawicielami różnych grup: pracownikami i pracownicami administracji publicznej, instytucjami rynku pracy, związkami zawodowymi, policją, sektorem edukacji, biznesem, mediami, organizacjami pozarządowymi i wreszcie z osobami prywatnymi. Zajęcia edukacyjne, które prowadzimy dla tych grup, mają przeciwdziałać nierównemu traktowaniu.

**Misją Towarzystwa jest rozwijanie i upowszechnianie edukacji antydyskryminacyjnej tak, aby każda osoba współtworzyła świat wolny od dyskryminacji i przemocy.**

W Towarzystwie Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA) kierujemy swoje działania do tych osób i instytucji, które zajmują się edukacją formalną i nieformalną w Polsce.

**Tworzymy rozwiązania dla:**

- nauczycieli i nauczycielek,
- instytucji systemu oświaty – ministerstw odpowiedzialnych za edukację i naukę, kuratoriów oświaty, ośrodków doskonalenia nauczycieli,
- trenerów i trenerek osób dorosłych oraz młodzieży,
- instytucji zajmujących się edukacją nieformalną.

**Misję Towarzystwa realizujemy w trzech ścieżkach programowych:**

### **1. Rozwijamy kompetencje osób zajmujących się edukacją antydyskryminacyjną.**

Kształcimy trenerów i trenerki zajmujące się edukacją antydyskryminacyjną. Organizujemy seminaria, warsztaty oraz specjalistyczne szkoły trenerskie, w których biorą udział osoby profesjonalnie zajmujące się edukacją antydyskryminacyjną.

Chcemy, aby regularnie poszerzało się grono osób mających rzetelną wiedzę oraz wysokie kompetencje prowadzenia zajęć edukacyjnych przeciwdziałających dyskryminacji i promujących równość. Przygotowaliśmy/przygotowałyśmy system certyfikacji trenerów i trenerek antydyskryminacyjnych.

## **2. Budujemy standardy edukacji antydyskryminacyjnej.**

Opracowujemy model edukacji antydyskryminacyjnej, czyli taki zestaw treści dotyczących równości i przeciwdziałania dyskryminacji, który będzie służyć edukatorom/edukatorkom do przygotowywania i prowadzenia wysokiej jakości działań w tym zakresie.

Będą mogły z niego skorzystać osoby prowadzące zajęcia edukacyjne, ale także organizacje działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem. Tworzymy katalog dostępnych w Polsce narzędzi edukacyjnych związanych z promowaniem równości i różnorodności.

## **3. Działamy na rzecz włączenia edukacji antydyskryminacyjnej do systemu edukacyjnego w Polsce.**

Prowadzimy badania systemu edukacji formalnej w Polsce, aby zobaczyć, na ile edukacja antydyskryminacyjna jest w tym systemie obecna. Badamy, w jakim stopniu sposób kształcenia nauczycielek i nauczycieli rozwija ich kompetencje w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i umożliwia zdobywanie wiedzy związanej z równością i różnorodnością. Interesuje nas to, w jaki sposób w polskiej szkole obecne są kwestie związane z prawami człowieka, zwalczaniem stereotypów i uprzedzeń, reagowania i obrony przed dyskryminacją oraz przemocą.

Zapraszamy na naszą stronę internetową: [www.tea.org.pl](http://www.tea.org.pl)  
oraz do kontaktu: [biuro@tea.org.pl](mailto:biuro@tea.org.pl).

## **Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe**

### **Autorki i Autor:**

Maja Branka, Dorota Bregin, Małgorzata Borowska, Dominika Cieślikowska, Magdalena Chustecka, Małgorzata Dymowska, Ewa Furgat, Joanna Grzymała-Moszczyńska, Agnieszka Kozakoszczak, Natalia Pamuła, Marta Rawłuszko, Katarzyna Sekutowicz, Jan Świerszcz

### **Redakcja:**

Marta Rawłuszko

### **Korekta:**

Ewa Furgat

©Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

Warszawa 2011

Wydanie I

Publikacja elektroniczna, nieodpłatna, nie może być sprzedawana.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Przedruk, kopiowanie, skracanie, wykorzystanie całości tekstu lub jego fragmentu może być dokonane wyłącznie w celach niekomercyjnych, pod warunkiem podania źródła.

Publikacja została opracowana i wydana w formie elektronicznej w ramach projektu *Do-równaj jakości – rozwój standardów edukacji antydyskryminacyjnej* dofinansowanego ze środków Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2011.



Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

[www.tea.org.pl](http://www.tea.org.pl)

[biuro@tea.org.pl](mailto:biuro@tea.org.pl)