

Edukacja antydyskryminacyjna po naszymu

Metody z Polski,
Niemiec i Rumunii

Educația antidiscriminare în felul nostru

Metode din Polonia,
Germania și România



Antidiskriminierungsarbeit auf unsere eigene Art

Methoden aus Polen,
Deutschland und Rumänien

Anti-discrimination education in our own way

Methods from Poland,
Germany and Romania



Edukacja antydyskryminacyjna po naszymu. *Metody z Polski, Niemiec i Rumunii.*
9dwunastych | kontakt@9dwunastych.org



Antidiskriminierungsarbeit auf unsere eigene Art. *Methoden aus Polen, Deutschland und Rumänien.*
Bildungsstätte Anne Frank | info@bs-anne-frank.de



Educația antidiscriminare în felul nostru. *Metode din Polonia, Germania și România.*
Direcția Generală de Asistență Socială și Protecție a Copilului Bihor | ccforadea@gmail.com

Anna Kozicka
Andrea Micksch
Grzegorz Stefaniak
Andreea Vadineanu
Sylwester Zagulski
Sarah Irini Zitzelsberger

2022



This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial ShareAlike 4.0
International License.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



PL	05
Warsztaty w Białymstoku	17
Warsztaty we Frankfurcie	27
Warsztaty w Oradei	35
DE	42
Workshop in Białystok	54
Workshop in Frankfurt	66
Workshop in Oradea	74
RO	93
Workshopul din Białystok	93
Workshopul din Frankfurt	101
Workshopul din Oradea	107
EN	111
Workshop in Białystok	124
Workshop in Frankfurt	133
Workshop in Oradea	139



E-book jest publikacją dla wszystkich osób zainteresowanych upowszechnianiem wiedzy nt. edukacji antydyskryminacyjnej, którą rozumiemy jako świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności.¹ Nasz e-book adresowany jest szczególnie do osób pracujących edukacyjnie, psychologicznie, socjalnie z różnorodnymi grupami społecznymi, zwłaszcza posiadającymi większość tożsamości. Oczywiście dedykowanymi odbiorczyniami są edukatorki, pracownicy socjalni z Niemiec, Rumunii i Polski, bo te trzy konteksty kulturowe zostały szczegółowo omówione na wspólnych warsztatach.

Zgromadzone w nim scenariusze służą zapoznaniu się z metodami, którymi na co dzień pracują trzy organizacje zaangażowane w nasz projekt. Dotyczą one tematyki równości płci i tożsamości (9dwunastych z Polski), krytycznej analizy dyskryminacji (Centrum Edukacyjne im. Anny Frank z Niemiec), czy pracy socjalnej z osobami niepiśmiennymi (Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor z Rumunii).

Konieczność zaangażowania się w poniższe aspekty pojawiła się w projekcie „Akceptacja na rzecz różnorodności kulturowej”.² Podczas jego realizacji (2017-2019) organizacje partnerskie z Niemiec, Polski, Austrii i Rumunii doszły do wniosku, że istnieje potrzeba wypracowania nowego podejścia w antydyskryminacyjnych metodach i ćwiczeniach, w oparciu o perspektywę i specyfikę regionu Europy Środkowo-Wschodniej. 9dwunastych postanowiło zaprosić do międzynarodowej współpracy organizacje z Rumunii i Niemiec. Stworzyliśmy działanie „Diversity – prevention of discrimination in adult education”, którym próbujemy odpowiedzieć na konkretne wyzwania edukacji antydyskryminacyjnej w różnych regionach Europy.

Nasz e-book ma przyczynić się do:

- większego upowszechnienia wiedzy antydyskryminacyjnej i jej włączania do edukacji ogólnej i polityki społecznej;
- zmiany przekonania, że edukacja antydyskryminacyjna dotyczy tylko mniejszości i wąskiej grupy edukatorek, które ją realizują;
- upowszechniania edukacji antydyskryminacyjnej jako kompetencji strategicznej w kształceniu, szkoleniu pracowniczek i pracowników z sektorów edukacji, pracy socjalnej, praw człowieka i obywatelskich.

Naszymi działaniami pokazujemy, że powyższe zmiany są możliwe, mimo trudności takich jak polityczna wrogość czy niechęć społeczna wobec edukacji antydyskryminacyjnej w poszczególnych regionach Europy, co stanowi wyzwanie w budowaniu polityk równościowych. Perspektywa międzynarodowa i antydyskryminacyjna wrażliwość jest kluczem do osiągnięcia wszystkich tych celów. Umożliwia bardziej równościowe i partnerskie ujęcie różnorodności his- i herstorii krajów europejskich. Nasz e-book ma cztery wersje językowe: angielską, polską, niemiecką i rumuńską.

1 Na podstawie definicji Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.
2 <https://kulturelle-vielfalt.eu/pl/downloads-pl/>

Chcemy zaznaczyć, że polskiej, rumuńskiej i niemieckiej wersji językowej zwracamy uwagę na język równościowy i feminitywny, które nie zawsze mogą być odzwierciedlone w języku angielskim. Wersja angielska zawiera oryginalne scenariusze metod, którymi zdecydowaliśmy się wzajemnie wymienić. Każda z metod posiada również tłumaczenia na języki krajowe, wraz z wskazówkami jak daną metodą pracować w lokalnym kontekście. Przed czytaniem scenariuszy istotne jest, aby zapoznać się z kolejną częścią e-booka nt. kontekstu społeczno-politycznego każdego regionu, w którym prowadzą działania organizacje partnerskie i liderka projektu.

Niniejszy e-book składa się z kilku części. W pierwszej z nich przedstawiamy organizacje projektowe i wyzwania przed którymi stoją w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej z perspektywy organizacji i kadry. W kolejnych częściach opisane zostały wybrane scenariusze z kolejnych międzynarodowych warsztatów realizowanych w ramach naszego projektu.

Organizacje uczestniczące w projekcie

Projekt realizowały zespoły reprezentujące dwie organizacje pozarządowe - z Polski i z Niemiec oraz instytucja publiczna z Rumunii. Naszym celem było wymienić się doświadczeniami i zasobami między trzema znacząco różnymi podmiotami społecznymi. 9dwunastych, liderka projektu, działa na polu edukacji antydyskryminacyjnej, równościowej i obywatelskiej głównie w Białymstoku - mieście w północno-wschodniej Polsce, przy granicy z Białorusią. Centrum Edukacyjne im. Anny Frank - to duża zachodnioeuropejska niemiecka organizacja z Frankfurtu nad Menem, działająca antydyskryminacyjnie zarówno regionalnie jak i krajowo. Natomiast Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor w Rumunii - to instytucja pomocy społecznej w północno-zachodniej Rumunii przy granicy z Węgrami, gdzie zamieszkują liczne mniejszości narodowe i etniczne. Poniżej zamieszczamy krótkie opisy organizacji, które przybliżają czym zajmują się w codziennej pracy.

9dwunastych (Polska)³ - stowarzyszenie 9dwunastych powstało w Białymstoku w roku 2009. Budujemy społeczeństwo obywatelskie oparte na poszanowaniu praw człowieka i równości ludzi, świadome jak funkcjonuje demokracja i korzystające z jej narzędzi, uczestniczące w kulturze i współtworzące ją, aktywnie działające na rzecz powstrzymania katastrofy klimatycznej, tworzące samodzielne społeczności oparte na wzajemnej akceptacji i wsparciu. Głównym zasięgiem organizacji jest woj. podlaskie, a od 6 lat także współpraca z organizacjami wrocławskimi. Prowadzimy działania edukacyjne, kulturalne i społeczne, w tym antydyskryminacyjne i równościowe dla młodzieży i osób dorosłych, o równości płci (warsztaty, spotkania), Żywe Biblioteki, oferujemy wsparcie dla osób LGBT+. Edukujemy i współpracuje-

3 Strona internetowa w j. angielskim: <https://9dwunastych.org/english/>

my także z osobami z grup większościowych (zwłaszcza młodzieżą) również uznawanymi za odległe światopoglądowo od Stowarzyszenia. Realizując projekt oparty na współpracy międzynarodowej w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej nasza organizacja zarówno wymieniała się metodologiami wypracowanymi w innych kontekstach społeczno-politycznych jak i rozwija międzynarodową sieć wsparcia, tak ważną dla nas jako organizacji równościowej w Polsce.

Centrum Edukacyjne im. Anny Frank we Frankfurcie nad Menem (Niemcy)⁴ - to organizacja zajmująca się edukacją polityczną, która pracuje z młodzieżą i dorosłymi na terenie całego kraju, aby podnosić świadomość społeczną w kontekście takich zjawisk jak: antysemityzm, rasizm i innych form dyskryminacji oraz rozwija postawy aktywnego uczestnictwa w otwartym i demokratycznym społeczeństwie.

Od momentu powstania w 1994 roku Centrum rozwija koncepcję swojej pracy inspirowaną pragnieniem Anny Frank, aby świat był wolny od nienawiści i przemocy oraz na humanistycznym przesłaniu jej znanego na całym świecie dziennika.

Podczas warsztatów i szkoleń wykorzystujących jedyne w swoim rodzaju interaktywne laboratorium edukacyjne, młodzież i osoby dorosłe uczą się, jak rozpoznawać różne formy dyskryminacji i radzić sobie z wyzwaniem z tym związanym w codziennym życiu. Centrum stale dostosowuje swoją ofertę warsztatową do sytuacji społecznej i reaguje na bieżący dyskurs w tym zakresie.

Niniejszy projekt i międzynarodowa wymiana doświadczeń są kolejnym impulsem pomagającym zaktualizować stosowane przez Centrum metody pracy do obecnego kontekstu historyczno-politycznego i uwzględniać nowe perspektywy i punkty widzenia.

Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor (Rumunia)⁵ - to placówka państwowa, odpowiedzialna za wdrażanie polityki i strategii pomocy społecznej w zakresie ochrony dzieci, rodzin, osób niesamodzielnych, starszych, z niepełnosprawnościami oraz innych potrzebujących wsparcia, na terenie okręgu Bihor. W ramach swojej działalności placówka od 18 lat oferuje wsparcie socjalne dla osób z całego okręgu Bihor. Realizując swoje zadania w różnych obszarach, prowadząc np.: ośrodki doradztwa dla dzieci i rodziców, ośrodki dla dzieci (ośrodki rehabilitacyjne i reintegracyjne), ośrodki dla dzieci doświadczających przemocy i zaniedbań wychowawczych. Jak również oferując wsparcie dla takich grup jak: dzieci ulicy, dzieci romskie, dzieci zaniedbane wychowawczo w tym rodziców pracujących za granicą, dzieci zaginione i wykorzystywane.

Placówka realizuje programy edukacji rodzicielskiej, przeciwdziałania przemocy w rodzinie, zwalczania handlu ludźmi, działania zapobiegające porzucaniu szkoły

4 <https://www.bs-anne-frank.de>

5 <http://www.dgaspcebhor.ro/dgaspcebhor.ro/index.html>

i dezintegracji rodziny, zajęcia rekreacyjne i integrację społeczną, edukację zdrowotną, wspierające reintegrację rodziny oraz procedury adopcji.

Współpraca międzynarodowa dotycząca różnorodnych metod pracy antydyskryminacyjnej jest dla Dyrekcji możliwością zespołowego opracowania dobrych praktyk antydyskryminacyjnych, umożliwiających zarządzanie posiadanymi zasobami i ich lepszego dopasowania do indywidualnych sytuacji.

Kontekst społeczno-polityczny edukacji antydyskryminacyjnej w organizacjach uczestniczących w projekcie

Jednym z celów obecnego projektu była analiza uwarunkowań, jakie w poszczególnych organizacjach projektowych determinują możliwości, szanse i zagrożenia związane z realizacją działań antydyskryminacyjnych. Zatem, aby trochę dokładniej opisać te warunki zdecydowaliśmy się zastosować klasyczną analizę SWOT, w której postawiliśmy pytanie o to jakie warunki muszą być spełnione, aby dana organizacja mogła optymalnie realizować swoje cele - w tym te związane z edukacją antydyskryminacyjną. Poniżej trzy analizy dokonane przez organizacje partnerskie, mimo że, każda z nich pracuje w innej konstelacji społeczno-politycznej to wszystkie podkreślają jak ważny to temat.

9dwunastych (Polska)

Edukacja antydyskryminacyjna i równościowa to jeden z podstawowych obszarów działań stowarzyszenia 9dwunastych.

W grupie czynników wewnętrznych – zależnych od organizacji mocne strony stanowią: wiedza, doświadczenie i zasoby jej kadry, którą wyróżnia zapał i otwartość na nowe inicjatywy. Zespół stanowią osoby, które współpracują ze sobą od ok. 10 lat, posiadające różnorodne wykształcenie (pedagogiczne, językoznawcze, administracyjne), zainteresowania (współpraca międzynarodowa, tradycyjna medycyna chińska, his-herstoria Bałkanów itp.) oraz afiliacje zawodowe w różnych innych organizacjach, instytucjach z różnych regionów Polski. Stowarzyszenie działa nieprzerwanie od 13 lat, choć jednocześnie praca w organizacjach pozarządowych charakteryzuje się małą stabilnością zatrudnienia oraz raczej niskim poziomem wynagrodzeń, z dużym wkładem nisko lub nieodpłatnej pracy wolontaryjnej.

Czynnikami zewnętrznymi będącymi szansami dla organizacji w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej jest możliwość uzyskania finansowania z funduszy zagranicznych. Jednak kwestie związane z finansowaniem nie są takie jednoznaczne. Gdyż środki krajowe na tego typu inicjatywy zostały w zasadzie zablokowane, np.

fundusze podlaskiego urzędu marszałkowskiego czy środki z Narodowego Instytutu Wolności. Zatem mimo dostępności funduszy zagranicznych obecna sytuacja jest nadal trudna, bo dostępność środków zagranicznych nie wyrównuje braku źródeł krajowych.

Elementami negatywnymi o uwarunkowaniach zewnętrznych jest też prawicowy przekaz medialny - zlecony przez partię PiS - dominujący w obecnym dyskursie lokalnym i krajowym, piętnujący zwłaszcza inicjatywy związane z prawami człowieka i o charakterze lewicowym.

Edukację antydyskryminacyjną utrudnia też brak możliwości realizowania tych działań bezpośrednio w szkołach i placówkach edukacyjnych, niemożliwych w obecnej sytuacji społeczno-politycznej. Dochodzi do tego opresyjne nastawienie władz kuratorskich wobec organizacji równościowych. Pewnym wyjściem jest wprawdzie możliwość angażowania działań poza szkołą, co jednak jest dodatkowym wyzwaniem. Negatywnymi elementami są też seksizm wobec nauczycielek, pedagożek, które są głównymi inicjatorkami wprowadzania wiedzy równościowej do szkół. Wieloletnim wyzwaniem jest powierzchowne traktowanie zagadnień edukacji antydyskryminacyjnej przez dyrekcje szkół, urzędników i urzędniczki miejskie, polityków, polityczki - głównie jako działania naprawczego bez zrozumienia, że edukacja to proces profilaktyczny. Obecnie minister edukacji polskiego rządu otwarcie deprecjonuje tematy związane z prawami kobiet, osób LGBTQ, ochroną klimatu i ugruntowuje nacjonalistyczny i mizoginistyczny przekaz w programie nauczania. Podsumowując trzeba podkreślić, że powyższa sytuacja jest dość typowa dla wszystkich organizacji pozarządowych działających w ostatnich latach w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej i praw człowieka w Polsce. Która sprawia, że takie działania są znacząco utrudnione a opcja pozyskiwania środków zagranicznych i angażowania osób poza środowiskiem szkolnym, jest obecnie w zasadzie jedyną praktyczną opcją realizacji celów statutowych takich organizacji.

Centrum Edukacyjne im. Anny Frank we Frankfurcie nad Menem (AFEC)

AFEC jest znaną organizacją (zajmującą się edukacją antydyskryminacyjną w Niemczech, otrzymującą wiele próśb o współpracę od różnych aktorów społecznych (szkoły, stowarzyszenia, administracja, policja, itp.), docierając w ten sposób do wielu różnych grup. AFEC dba o zróżnicowanie swojego zespołu i stosuje w swojej pracy podejście krytyczne zwracając uwagę na to, że każda jednostka jest socjalizowana w ramach struktur dyskryminacyjnych i dlatego nie może działać nie uwzględniając tego.

W ramach różnych projektów AFEC zajmuje się przede wszystkim tematyką dyskryminacji, rasizmu i antysemityzmu. Zwracając przy tym uwagę na te zagadnienia, które z powodów historyczno-społecznych nie były w wystarczającym stopniu reprezentowane, jak np. rasizm wobec Romów i Romni czy równość płci. W tym celu AFEC wspiera różnorodne i międzysektorowe podejście w swoich koncepcjach edukacyjnych. Centrum dba też o ciągłe ulepszanie swojej oferty, tak aby była

ona jeszcze bardziej dostępna dla wszystkich, niezależnie od stopnia sprawności osób uczestniczących.

Głównym wyzwaniem w pracy Centrum jest zależność finansowa od funduszy projektowych. Finansowanie poszczególnych projektów jest ograniczone w czasie, często nie obejmuje środków na prace administracyjne i nie pokrywa w wystarczającym stopniu wynagrodzeń osób zatrudnionych.

Ograniczenia czasowe i finansowe sprawiają, że wiele osób pracujących w Centrum ma niekorzystne warunki zatrudnienia, lub pracuje na umowach tymczasowych. A pozostała część jest powiązana z AFEC jako freelancerzy i freelancerki bez gwarancji stałego, regularnego dochodu. Na szczęście AFEC ma wiele różnych organizacji i instytucji partnerskich, które oferują wsparcie finansowe w dłuższym okresie czasu. Dodatkowo część środków na działalność pochodzi z budżetu państwa oraz miasta Frankfurt nad Menem.

Ogólnie rzecz biorąc, (w Niemczech) istnieje społeczna świadomość o konieczności edukacji antydyskryminacyjnej. Kwestie różnych form dyskryminacji, w tym rasizmu i antysemityzmu są też poruszane w debatach społecznych.

Z drugiej strony w społeczeństwie brakuje przewartościowania i pogłębionej dyskusji na temat kontekstów historycznych, które nadal w różny sposób wpływają na teraźniejszość, np.: narodowy socjalizm czy niemiecka historia kolonialna. W tym kontekście często pojawiają się mechanizmy obronne i negacja dyskryminacji, a AFEC jest coraz bardziej narażone na wrogość i pomówienia ze strony środowisk prawniczych. Te uwarunkowania polityczne również determinują możliwości uzyskiwania wsparcia finansowego. Oferta edukacyjna AFEC jest też często postrzegana w kategoriach krótkoterminowych środków, służących rozwiązaniu problemów związanych z dyskryminacją. Brakuje też szerszej dyskusji na temat braku strukturalnego powiązania edukacji antydyskryminacyjnej z edukacją polityczną (mającą w Niemczech charakter obligatoryjny) i konieczności jej powiązania z edukacją szkolną i osób pracujących.

Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor (Rumunia)

Najistotniejszą mocną stroną Generalnej Dyrekcji Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor, jest przede wszystkim duże spektrum potencjalnych beneficjentów i beneficjentek, których można powiązać z naszą „przestrzenią uczenia się”, na obszarze całego okręgu Bihor, w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej, wolności wypowiedzi i regularnych dyskusji z grupami docelowymi, objętymi działaniami Generalnej Dyrekcji.

Główną słabością jest niedostępność odpowiednich przestrzeni umożliwiających właściwe kształtowanie procesu uczenia się przez edukatorów i edukatorki w obszarze edukacji antydyskryminacyjnej, umożliwiających zwiększanie kompetencji i umiejętności kadry nauczycielskiej, poprzez uczestnictwo w warsztatach

szkoleniowych z zakresu antydyskryminacji, zwłaszcza w obecnym kontekście napięć społecznych.

Słabym elementem jest też brak konkretnych usług (i skupienie się jedynie na ich najwęższym spektrum). Niewystarczający budżet, rozdzielany na poziomie centralnym, z ciągle powtarzаныmi priorytetami, określanymi wg potrzeb definiowanych na koniec roku. Najsilniejszą stroną naszej instytucji jest realizowana współpraca międzynarodowa, która umożliwia nam stałe, szersze spojrzenie na analizowane aspekty, w tym korzystanie z doświadczenia organizacji partnerskich i zróżnicowanych metod nauczania i uczenia się, skoncentrowanych na danym temacie współpracy.

Największym zagrożeniem jakie definiujemy jest ciągle zmieniająca się, niestała wizja narzucana przez rząd centralny oraz ograniczone zasoby, które wpływają negatywnie na możliwość wdrażania nawet podstawowych dobrych praktyk w edukacji antydyskryminacyjnej.

Wyzwania edukacji antydyskryminacyjnej w edukacji dorosłych – Polska

Jednym z celów naszego projektu było poznanie wyzwań z jakimi mają do czynienia edukatorzy i edukatorki oraz kadra organizacji projektowych, w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej. W tym celu opracowana została krótka ankieta online, którą realizowały wśród swojej kadry wszystkie trzy organizacje. Poniżej krótkie podsumowanie zgromadzonych danych z organizacji z trzech krajów.

9dwunastych (Polska)

W Polsce badana grupa obejmowała 14 osób, zaangażowanych w edukację antydyskryminacyjną wśród dorosłych. Z czego dwanaście pytaných osób było między 30 a 50 rokiem życia a dwie powyżej 60-ciu lat, była to też grupa bardzo sfeminizowana, jedynie dwie osoby to mężczyźni. Badane osoby reprezentowały głównie Białystok – ok. 65%, co piąta była z Warszawy i województwa mazowieckiego, pozostałe osoby reprezentowały inne miejscowości w Polsce. Dobór osób wynikał z sieci powiązań 9dwunastych. Osoby badane pracują z bardzo różnymi grupami, są to z jednej strony dorośli w tym kadra szkolna, lokalni liderzy, ale też seniorzy, osoby w kryzysie bezdomności, bezrobotne. Osoby LGBT+ a także zmagające się z problemami psychicznymi oraz młodzież.

Na pytanie o to jaka grupa jest zdaniem badanych najbardziej dyskryminowana w Polsce, ponad 90% odpowiedziało, że są nimi: osoby LGBT+, mniejszości etniczne i narodowe oraz osoby z doświadczeniem przebywania w zakładach karnych

i bezdomności, zaraz za nimi osoby z doświadczeniem migracji (85,7% badanych) oraz z niepełnosprawnościami i kobiety (71,4%). Wskazywano także na mniejszości religijne i wyznaniowe (64,3%) oraz na seniorów i seniorki (57,1%). Tylko pojedyncze osoby do grup defaworyzowanych zaliczały osoby o niskim statusie ekonomicznym czy korzystające z pomocy psychiatrycznej itp.

A na pytanie czy w Twoim miejscu pracy lub w realizowanych przez Ciebie działaniach istnieje jakakolwiek oferta edukacyjna (warsztaty, szkolenia, itp.) dedykowana przeciwdziałaniu dyskryminacji, w tym działań empowermentowych - podnoszących poczucie bezpieczeństwa i sprawczości osób reprezentujących powyższe grupy połowa badanych wskazała na brak takiej oferty co szósta wskazała, że taka oferta jest ale nie obejmuje wszystkich aspektów. Jedynie ok. 20% badanych wskazało, że ma do takiej oferty dostęp w pełnym zakresie.

Jakie działania empowermentowe podnoszące poczucie bezpieczeństwa i sprawczości można zdaniem badanych zastosować? Najczęściej wskazywano na toalety dostosowane do potrzeb osób z różnym stopniem sprawności (57,1%), ale też inkluzywny język oraz działania mające na celu podniesienie widoczności danej grupy (po 50%). Wymieniano jeszcze refundację kosztów podróży oraz tłumaczenia i alfabety np. Braille'a.

To co utrudnia włączanie perspektywy antydyskryminacyjnej to najczęściej brak lub za niskie fundusze na takie działania (57,1%) oraz brak dostępnej oferty na ten temat oraz brak osób myślących podobnie - po 35,7% wskazań. Pomocne w tym procesie są przede wszystkim ugruntowana wiedza w tym obszarze, tak uważa trzy czwarte badanych oraz sprzyjająca atmosfera w pracy i możliwość uzyskania wsparcia w tym zakresie. Tylko co piąta osoba uważała, że ważna jest tutaj zachęta ze strony przełożonych.

Najwyżej swoją wiedzę osoby badane oceniają w obszarze praw kobiet - pięć osób na 14 określiło poziom swojej wiedzy w tym zakresie jako wysoki, skromniej wypada to w zakresie praw człowieka i praw obywatelskich oraz działań równościowych na rzecz grup dyskryminowanych. Tutaj żadna osoba nie deklarowała swojej wiedzy jako wysokiej.

Centrum Edukacyjne im. Anny Frank we Frankfurcie nad Menem (AFEC)

W Niemczech w badaniu dotyczącym wyzwań w pracy antydyskryminacyjnej z osobami dorosłymi również wzięło udział 14 osób. Spośród nich 10 to kobiety, a 4 to mężczyźni. Wiek osób badanych mieścił się w przedziale od 22 do 46 lat. Wszystkie osoby były związane z Centrum Edukacyjnym Anne Frank, trzy czwarte z nich (71,4%) deklarowało pracę w organizacji pozarządowej – którą jest CEAF – lub inna organizacja) albo bycie freelancerami/freelancerkami realizującymi zadania edukacyjne (28,6%). Wszystkie badane osoby mieszkały w Hesji, w Niemczech. Wszystkie osoby deklarowały też, że pracowały już z grupami młodzieży i z dorosłymi. Głównie z nauczycielami, nauczycielkami, pedagogami i pedagogkami, osobami

zaangażowanymi w pozaszkolną edukację wychowawczą oraz osobami z administracji miejskiej.

Na pytanie o grupy najbardziej dotknięte dyskryminacją wymieniano przede wszystkim mniejszości religijne i bezwyznaniowe, kobiety, mniejszości narodowe i etniczne, osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby z doświadczeniem migracji (85,7% lub więcej wskazań). Osoby LGBTQIA+, seniorzy, seniorki, osoby z doświadczeniem przebywania w zakładach karnych oraz osoby bezdomne zostały wymienione przez 71,4% pytanych. Z kolei 5 osób wymieniło „inne grupy osób” (35,7%), przy czym jedna osoba podkreśliła widoczność dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

W pytaniu o ofertę edukacyjną uwzględniającą empowerment, wszystkie pytane osoby wskazały, że takiej oferty brakuje lub nie ma ona regularnego charakteru. Empowerment jako taki z reguły nie stanowi odrębnej oferty edukacyjnej w miejscu pracy osób badanych. Wskazywano jednak, że uświadamianie o różnych formach dyskryminacji i wypracowywanie wariantów działań antydyskryminacyjnych, również ma charakter wzmacniający. Jako miarę empowermentu w miejscu pracy wszystkie osoby (100%) wskazały inkluzywny język a nieco ponad połowa (57,1%) toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Jedna osoba wskazała takie kategorie jak: dostęp do pomieszczeń bez barier czy tłumaczenia językowe.

Jeśli chodzi o przyczyny dla których perspektywa antydyskryminacyjna nie jest wystarczająco realizowana, większość badanych osób nie podała informacji. Cztery badane osoby (28,6%) jako powód podały brak środków finansowych. Na pytanie, co mogłoby pomóc we włączeniu perspektywy antydyskryminacyjnej, większość wymieniła pozytywny klimat pracy i uznanie dla włączania perspektywy antydyskryminacyjnej (78,6%). Zaraz za tym wskazywano na pogłębioną wiedzę w tym zakresie (71,4%). Około połowa wymieniła również zachętę ze strony przełożonych i współpracowników, współpracowniczek, silne przekonanie, że mogą coś zmienić, oraz wsparcie ze strony innych. Kolejnym ważnym czynnikiem na jaki wskazywano, była gwarancja środków finansowych na realizację działań antydyskryminacyjnych (42,9%). Pytanie o poziom wiedzy badanych osób na istotne tematy poruszane w projekcie (prawa człowieka, prawa kobiet, działania na rzecz równości grup dyskryminowanych) pokazało niejednorodny rozkład odpowiedzi. Przy czym we wszystkich tych obszarach badane osoby określały swój poziom wiedzy jako średni. Jednocześnie wszystkie trzy obszary tematyczne poruszane podczas międzynarodowych warsztatów edukacyjnych (równość płci, antysemityzm/rasizm i integracja poprzez edukację) zostały wymienione jako przydatne w pracy zawodowej pytanych osób. Z czego zagadnienia antysemityzmu i rasizmu uzyskało największą liczbę wskazań (85,7%).

Generalna Dyrekcja Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci Bihor (Rumunia)

W Rumunii 10 osób (5 kobiet i 5 mężczyzn) w wieku od 27 do 54 lat wzięło udział w badaniu dotyczącym wyzwań związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji w edukacji dorosłych. 70% z miasta i 30% z wiejskiego otoczenia miasta Oradea. Wszystkie osoby były zaangażowane w sposób roboczy w działania Generalnej Dy-

rekcji Pomocy Społecznej i Ochrony Dzieci z okręgu Bihor - 50% reprezentowało organizacje pozarządowe, 20% - freelancerów w pracy edukacyjnej, 20% - organizacje prywatne i 10% - organizacje publiczne. Dobór osób polegał na tym, że miały być zaangażowane w pracę edukacyjną i/lub być zainteresowane pracą antydyskryminacyjną.

Na pytanie o grupy najbardziej dotknięte dyskryminacją osoby uczestniczące odpowiedziały, że w największym stopniu dotyczy ona osób z niepełnosprawnością ruchową oraz osób z doświadczeniem więzienia i bezdomności (50%), następnie mniejszości narodowych i etnicznych (40%), mniejszości religijnych i niereligijnych, seniorów (30%), kobiet i osób LGBTQIA+ w tym samym stopniu (20%).

W pytaniu o oferty edukacyjne poświęcone zapobieganiu dyskryminacji, które jednocześnie obejmują empowerment, osoby odpowiedziały, że edukują się same, a praca w warunkach interdyscyplinarnych daje im pewien empowerment w miejscu pracy.

Okolo 60% respondentów i respondentek stwierdziło, że dobrym środkiem wzmacniającym perspektywę antydyskryminacyjną w miejscu pracy jest język inkluzywny, a następnie tłumaczenia, alfabety np. języki mniejszości, alfabet Braille'a itp.) (50%), toalety dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych (40%), działania mające podnieść widoczność danej grupy (np. ujęcie w regulaminach, przepisach) (30%) oraz zwrot kosztów podróży (20%).

Jeśli chodzi o przeszkody i utrudnienia we wprowadzaniu perspektywy antydyskryminacyjnej do własnej pracy, większość odpowiadających uznała, że głównymi przyczynami są zbyt mała wiedza w tym zakresie, brak przekonania, że inni ludzie myślą podobnie oraz działanie w pojedynkę, brak, niskie fundusze na realizację działań antydyskryminacyjnych (50%), zbyt małe zainteresowanie tematem przez przełożonych i osoby, z którymi pracują oraz brak dostępnych lub tanich szkoleń na ten temat w okolicy miejsca zamieszkania (40%), brak przekonania, że mogą coś zmienić (20%), a tylko 10% uznało, że lęk przed doświadczeniem represji w wyniku edukacji antydyskryminacyjnej.

Na pytanie, co może być pomocne we włączeniu perspektywy antydyskryminacyjnej do ich działań, 90% osób odpowiedziało, że najważniejszym czynnikiem, który może zagwarantować działania antydyskryminacyjne w ich pracy, jest ugruntowana wiedza w tym zakresie, następnie 50% odpowiedzi wymieniło zróżnicowane oferty szkoleniowe - przystępne cenowo i w pobliżu miejsca zamieszkania, a 40% pomyślało o zagwarantowanych środkach finansowych na realizację działań antydyskryminacyjnych oraz o sprzyjającej atmosferze pracy i uznaniu za włączenie perspektywy antydyskryminacyjnej.

Jako tematy najbardziej pożądane w ramach projektu wymieniono: działania antydyskryminacyjne w kontekście mniejszości i grup dyskryminowanych jako pierwszą najbardziej potrzebną, pracę antydyskryminacyjną i równość płci jako drugą, a następnie antysemityzm, rasizm, islamofobię i mowę nienawiści.

Warsztaty w Białymstoku



Ćwiczenie „Tożsamość”

CZAS TRWANIA ok. 60 minut
CEL Omówienie pojęć przywilej, większość, tożsamość, mniejszość, grupy dyskryminowane.

PROWADZENIE

- Warto by grupa siedziała w kręgu. Unikamy sytuacji siedzenia plecami do siebie.
- Osoba prowadząca czyta na głos tekst ćwiczenia wyłączając nazwy cech tożsamości. Czyta każde zdanie powoli, robi po każdym 3 sekundową pauzę.
- Osoby uczestniczące indywidualnie, w ciszy słuchają czytanego tekstu. Udzielają w myślach odpowiedzi na zadane pytania. Nie dopytują w trakcie o czytaną treść. Ważne by udzieliły odpowiedzi tak jak poczuły, jakie było ich pierwsze skojarzenie.

Zapraszam do refleksji na temat tego, do jakich należymy grup. To, do jakich należymy grup, definiuje też to kim jesteśmy. Na przykład jeśli należę do grupy nauczycieli, to znaczy, że jestem nauczycielem, jeżeli czuję, że należę do dużej, narodowej grupy Polaków, to znaczy że jestem Polakiem. Zastanowimy się też nad konsekwencjami tej naszej przynależności.

KOLOR SKÓRY

Pomyśl o swoim kolorze skóry. Czy większość ludzi w twoim kraju ma taki kolor skóry, jak ty? Czy należysz pod względem koloru skóry do grupy mniejszościowej? Czy większość osób sprawujących władzę mają taki sam kolor skóry jak ty? A może wszystkie osoby w rządzie i parlamencie twojego kraju ma taki kolor skóry jak ty?

MIEJSCE PRACY + KLASA SPOŁECZNA + STOPIEŃ ZAMOŻNOŚCI

Czy twoi rodzice pracują? Jakie jest miejsce pracy twoich rodziców? Na jakim rodzaju umowy pracują? Czy to stosunkowo korzystna czy niekorzystna forma zatrudnienia? Jak oceniasz stopień zamożności swojej rodziny? Czy starcza wam pieniędzy na podstawowe wydatki? Czy możecie wyjechać raz do roku na wakacje? A może kilka razy? Czy macie na własność mieszkanie lub inne nieruchomości? Czy wychowywałaś /wychowywał się w domu rodzinnym? Czy w twojej rodzinie jest tradycja studiowania? A może jest tradycja jakiegoś rzemiosła? Czy wielkość twojego mieszkania/domu jest wygodna dla liczby osób tam mieszkających?

STOPIEŃ SPRAWNOŚCI

Jaki jest twój stopień sprawności? Ile wokół ciebie jest osób z niepełnosprawnością? Czy wszystkie przestrzenie w twojej miejscowości i w twojej szkole są dla ciebie dostępne? A czy są dostępne dla wszystkich? Czy sposób organizacji zajęć i życia szkolnego jest dostosowany również do twoich możliwości? Czy chorujesz fizycznie lub psychicznie?

MIEJSCE ZAMIESZKANIA

Gdzie mieszkasz? Duże miasto czy wieś? Miasto powiatowe? Mała miejscowość? Czy jest dobrze skomunikowane z innymi miejscami, a może dojeżdżają tam dwa autobusy dziennie?

PŁEĆ

Pomyśl o swojej płci. Czy czujesz zgodność pomiędzy tym jaką płć odczuwasz a tym, na jaką płć wskazuje budowa twojego ciała? Jeśli tak, jesteś w grupie większościowej. A może jesteś osobą, która musi lub musiała zdobyć się na wysiłek by dostosować płć, którą widać na zewnątrz, do płci odczuwanej? A może jesteś osobą, która w ogóle nie czuje, że określają ją takie słowa jak „kobieta” i „mężczyzna”? Jeśli twoja płć nie jest dla ciebie przestrzenią wątpliwości, to czy jesteś kobietą, czy mężczyzną? Czy należysz do grupy licznie większościowej czy mniejszościowej? Czy osoby twojej płci zawsze miały prawo do edukacji, pracy, posiadania pieniędzy, sprawowania władzy? Czy obecnie osoby sprawujące władze są w większości takiej płci jak twoja?

ETNICZNOŚĆ / NARODOWOŚĆ

Jaką masz narodowość? Czy jesteś w grupie większościowej w kraju, w którym aktualnie żyjesz? Czy przynależysz do jakiejś grupy etnicznej, która wyróżnia się wyglądem?

RELIGIA

Czy wyznajesz jakąś religię, a może jesteś osobą bezwyznaniową? Czy twoje święta religijne są jednocześnie świętami państwowymi? Czy oczekiwane jest od ciebie podawanie przynależności religijnej?

STAN CYWILNY

Czy jesteś w związku? Czy jest to związek formalny, czy nieformalny? Jeśli to związek nieformalny, to czy masz możliwość na gruncie polskiego prawa przekształcić go w związek formalny?

WIEK

Ile masz lat? Jakimi słowami określa się ludzi w twoim wieku?

ORIENTACJA SEKSUALNA

Jaka jest twoja orientacja psychoseksualna? Czy jest większościowa, czy mniejszościowa? Czy związki, w które wchodzisz budzą akceptację czy opór w twoim otoczeniu, ze względu na płć osoby, z którą jesteś w bliskiej relacji?

WYGLĄD

Czy to, jak wyglądasz i się ubierasz często jest przedmiotem oceny ze strony otoczenia? Czy słyszysz komentarze o swoim wyglądzie? Czy są miłe, czy przykre?

JĘZYK

Czy mówisz językiem większości, czy musisz się go uczyć? A może od dziecka znasz więcej niż jeden język? Czy twój pierwszy język jest językiem oficjalnym w tym kraju?

STATUS RODZICIELSKI

Czy chcesz mieć dzieci? Jeśli tak, czy planujesz je wychowywać w związku czy samodzielnie? Czy posiadanie dzieci jest stawiane w twoim kraju za wzór dla innych? Czy państwo realnie wspiera osoby wychowujące dzieci?

FUNKCJA

Czy pełnisz jakąś istotną funkcję w swojej społeczności? Czy jesteś w samorządzie klasy/szkoły? A może w radiowęźle, młodzieżowej radzie miast?

ZAWÓD

Jaki wykonujesz zawód? Czy z Twoim zawodem wiąże się prestiż? A może jest niedoceniany lub wyśmiewany?

Czy chodzisz, chodziłeś_aś do przedszkola, szkoły prywatnej, czy państwowej?

PRZYNALEŻNOŚĆ DO ORGANIZACJI

Czy należysz do jakiegoś stowarzyszenia lub organizacji? Czy ta organizacja reprezentuje poglądy bliskie opcji politycznej, która dominuje w tym kraju? Czy dzięki przynależności do organizacji masz wpływ i władzę? A może przynależność do organizacji naraża cię na represje?

PRACA

Czy w czasie wolnym gdzieś pracujesz? Czy robisz to, bo chcesz, czy musisz?

- Po przeczytaniu wszystkich pytań osoba prowadząca pyta osoby uczestniczące z zachowaniem zasady dobrowolności udzielania odpowiedzi:

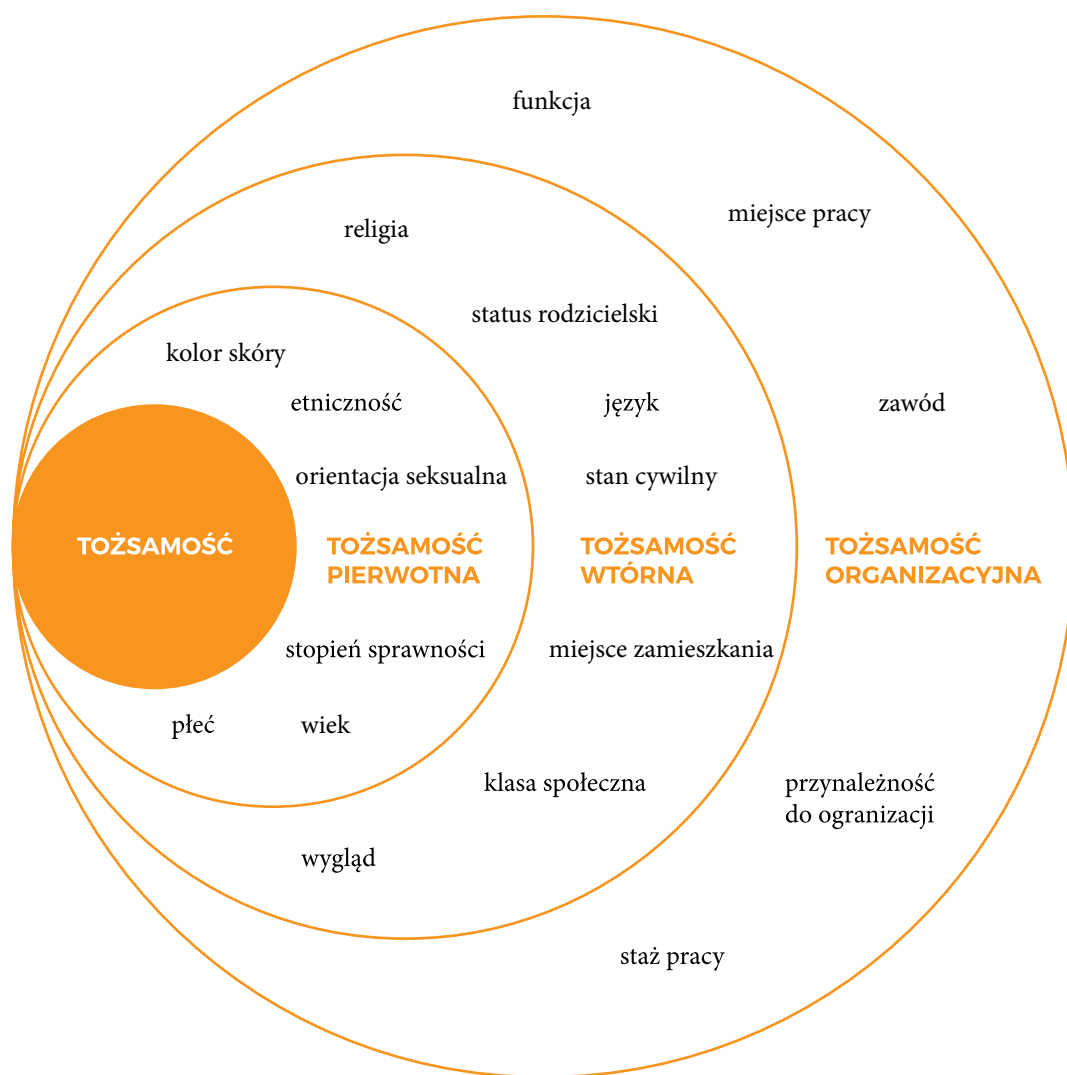
1. *Jak się czułaś-łeś w trakcie ćwiczenia?*
2. *Co było trudne? Co ci się spodobało?*
3. *Co cię zaskoczyło albo utwierdziło w Twoich wcześniejszych refleksjach?*

- Następnie następuje omówienie grafiki przedstawiającej koncepcję kręgów tożsamości. Warto przekazać grupie, że grafika oferuje jedną z wielu koncepcji tożsamości. Osoba prowadząca zadaje pytania:

1. *Co myślisz o tej koncepcji tożsamości?*
2. *Z czym się zgadzasz? Co byś zmieniła-nił?*

- Na koniec osoby uczestniczące są zapytane o cel ćwiczenia i omawiamy pojęcia: przywilej, większość, tożsamość, mniejszość, grupy dyskryminowane. W omówieniu pomocny jest poniższy tekst.

Przynależność do grup większościowych, grup, które w większości sprawują władzę, grup które w większości posiadają majątek, grup które w systemie demokratycznym mają najliczniejszy głos, to – w znaczeniu społecznym – przywilej. Mężczyźni, osoby białe, Polacy i Polki, katolicy i katoliczki, osoby hetero, to przedstawiciele i przedstawicielki grup uprzywilejowanych. Często stawianie sprawy w ten sposób budzi opór. Warto jednak potraktować taką informację jako stwierdzenie faktu, a nie jako oskarżenie. Przynależność do grupy uprzywilejowanej nie jest powodem do wstydu, czy wyrzutów sumienia. Na pewno za to jest pozycją, z której można zrobić wiele dobrego, dla osób z grup nieuprzywilejowanych, mniejszościowych lub dyskryminowanych.



**KOMENTARZE
PO TESTOWANIU**

Ćwiczenie zostało przeprowadzone na grupie edukatorów i edukatorek podczas międzynarodowej polsko-norweskiej wizyty studyjnej. Odbyło się ostatniego dnia 3- dniowego warsztatu. Jego intymny i personalny przebieg pogłębił proces integracji między osobami uczestniczącymi. Zachęcił reprezentantki i reprezentantów organizacji norweskiej do zaangażowanego i bardziej osobistego podzielenia się swoimi doświadczeniami związanymi z byciem nie autochtonicznymi Norwegami, Norweżkami. Informacja zwrotna od osób uczestniczących dotyczyła długości zastosowanych pauz podczas czytania tekstu - dla jednych osób były długie i myśli zaczynały płynąć w innym kierunku, dla drugich - czasu było wystarczająco na autorefleksję bądź nawet za mało. Podczas omawiania koncepcji tożsamości pojawił się wyraźny głos, że cechy tożsamości pierwotnej, wtórnej, organizacyjnej mogą migrować między kręgami w zależności od kontekstu kulturowego, ustroju politycznego, bezpieczeństwa gospodarczego w danym kraju, np. w Iranie religia ma ogromny wpływ na życie ludzi i była sugestia by przesunąć ją do tożsamości pierwotnej. Ćwiczenie warto prowadzić z poszanowaniem indywidualnych opowieści, jednocześnie jednoznacznie wypowiadając osobom uczestniczącym, które cechy tożsamości w danym kontekście determinują czy należy się do mniejszości czy do grup uprzywilejowanych i w jaki sposób wpływa to na różne rodzaje dyskryminacji.

Gra o równości płci „Kobiecość, męskość – wszystko GRA”

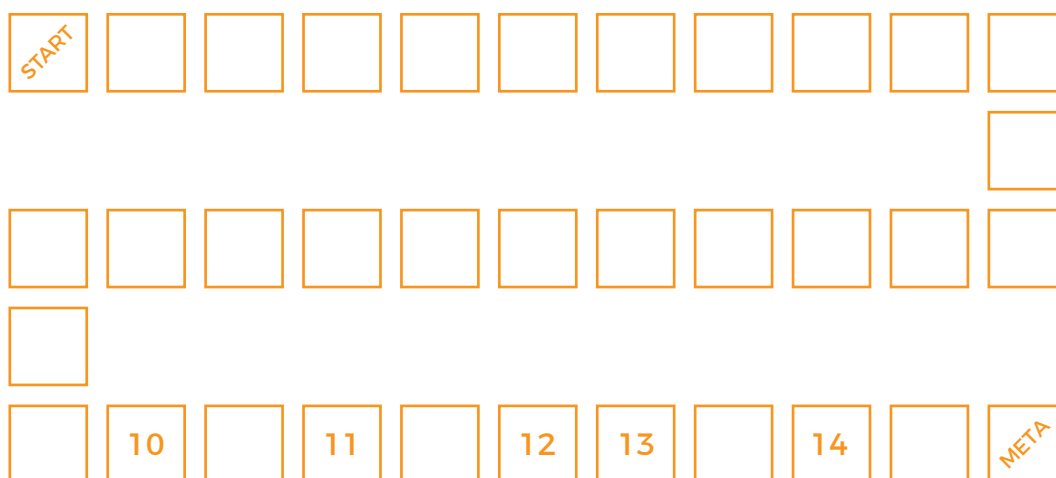
CZAS TRWANIA 120 minut
CEL Porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na podstawie konkretnych przykładów zdarzeń z życia codziennego.
 Refleksja nad pojęciami: „równość płci”, „równouprawnienie”, „równe szanse”, „równe traktowanie”.

ZASADY PROWADZENIA GRY Prowadząc i omawiając grę, pamiętaj o komentarzu dotyczącym neutralizacji symetrii - podkreśl, że wprowadzie obie płcie doświadczają nierówności ale nie jest prawdą, że są one symetryczne a większa niekorzyść w dostępie do władzy jest nadal po stronie kobiet!

Zwróć także uwagę, że gra opiera się na mechanizmie binaryzmu - bo na jego podstawie budowane są nierówności.

1. Gra jest prowadzona przez osobę prowadzącą lub parę osób prowadzących. Co najmniej 1 osoba z pary prowadzącej nie uczestniczy w grze.
2. Gra jest prowadzona na zasadach warsztatowych, przykładowe proponowane zasady:
 - W trakcie gry osoby uczestniczące są zachęcane do dzielenia się refleksjami na bieżąco z resztą grupy.
 - Wszystkie osoby uczestniczące mają uważność na to, na jakich polach stają pionki innych osób i jakie ma to konsekwencje.
3. Gra składa się z następujących elementów:
 - Plansza złożona z przynajmniej 35 pól, w tym 14 pól funkcyjnych, przynajmniej 19 pustych pól, start i meta.
 - 12 pionków, w tym 6 męskich i 6 żeńskich.
 - 2 kostki do gry.
 - Opis pól funkcyjnych.
4. Celem formalnym gry jest pokonanie planszy w całości.
5. Cele edukacyjne gry:
 - Porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na podstawie konkretnych przykładów zdarzeń z życia codziennego.
 - Refleksja nad pojęciami: „równość płci”, „równouprawnienie”, „równe szanse”, „równe traktowanie”.
6. Przed rozpoczęciem gry każda z osób uczestniczących losuje płeć pionka.
7. Osoby uczestniczące dobierają się w pary, tak aby każda para miała jeden pionek męski i jeden pionek żeński.
8. Osoby uczestniczące do końca gry grają w parach, rzucają wspólnie jedną kostką, obowiązuje je taka sama liczba wyrzuconych oczek, ale każda z osób porusza się samodzielnie swoim pionkiem.

9. Znaczenia pól funkcyjnych są różne w zależności od płci pionków. Jeżeli w wyniku zatrzymania pionka na polu funkcyjnym osoba uczestnicząca traci kolejkę lub zyskuje dodatkowy rzut, nie ma to wpływu na drugą osobę z pary.
10. Jeżeli w wyniku zatrzymania pionka na polu funkcyjnym osoba uczestnicząca odpadnie z gry, druga osoba z pary kontynuuje grę samodzielnie.
11. Gra może zakończyć się w momencie:
- przejścia do końca planszy przez pierwszą parę lub
 - przejścia do końca planszy wszystkich osób uczestniczących lub
 - dowolnym innym momencie uzgodnionym z grupą lub wskazaną przez osobę prowadzącą.
12. Przykładowy układ pól:



**OPIS PÓL
FUNKCYJNYCH
GRY**

SYTUACJA	PIONEK ŻEŃSKI	PIONEK MĘSKI
Konkurs	Uczysz się w liceum. Wychowawca urządził dla waszej klasy konkurs. Dziewczyny miały wypisać nazwiska jak największej liczby sławnych kobiet. W szkolnej encyklopedii sławnych kobiet jest znacznie mniej niż mężczyzn, więc Twoja drużyna przegrywa. Cofasz się o 2 pola.	Uczysz się w liceum. Wychowawca urządził dla waszej klasy konkurs. Chłopcy mieli wypisać nazwiska jak największej liczby sławnych mężczyzn. W szkolnej encyklopedii są opisani prawie sami mężczyźni, więc Twoja drużyna wygrywa. Przesuwasz się o 2 pola do przodu.
Zawody	Zajmujesz pierwsze miejsce w miejskim maratonie. Otrzymujesz nagrodę pieniężną w wysokości 3 000,00. Przesuwasz się o 3 pola do przodu.	Zajmujesz pierwsze miejsce w miejskim maratonie. Otrzymujesz nagrodę pieniężną w wysokości 5 000,00. Przesuwasz się o 5 pól do przodu.

EDUKACJA ANTYDISKRYMINACYJNA PO NASZEMU

SYTUACJA	PIONEK ŻEŃSKI	PIONEK MĘSKI
Rozmowa kwalifikacyjna	<p>Starasz się o stanowisko „kierownik przedstawicieli: promocja i logistyka”. Nie dostajesz pracy. Pracodawca wychodzi z założenia, że jako kobieta gorzej prowadzisz samochód, nie potrafisz samodzielnie podejmować decyzji i występuje ryzyko, że zajdziesz w ciążę, co spowoduje twoją niespodziewaną nieobecność oraz narazi firmę na koszty związane ze zwolnieniami lekarskimi i urlopem macierzyńskim.</p> <p>Cofasz się o 2 pola i czekasz 1 kolejkę.</p>	<p>Starasz się o stanowisko „kierownik przedstawicieli: promocja i logistyka”. Dostajesz pracę. Pracodawca wychodzi z założenia, że jako mężczyzna lepiej prowadzisz samochód, jesteś samodzielny i decyzyjny, mniej czasu będziesz poświęcać rodzinie, więc będziesz się bardziej skupiać na pracy, poza tym twoim zadaniem jest wyżywienie rodziny.</p> <p>Masz dodatkowy rzut kostką.</p>
Drzwi	<p>Kolega z pracy przepuszcza Cię w drzwiach.</p> <p>Przesuwasz się o 1 dodatkowe pole do przodu.</p>	<p>Przepuszczasz w drzwiach koleżankę z pracy.</p> <p>Cofasz się o jedno pole.</p>
Napad	<p>Napada na Ciebie dwóch mężczyzn. Od dziecka słyszałaś, że gdy ktoś Cię zaczepia masz powiedzieć o tym pani. Nie wiesz co robić, zostajesz okradziona.</p> <p>Tracisz jedną kolejkę.</p>	<p>Napada na Ciebie dwóch mężczyzn. Od dziecka byłeś motywowany do rozwoju siły fizycznej i oddawania, gdy ktoś Cię uderzy. Pokonujesz jednego z napastników, przed drugim udaje Ci się uciec.</p> <p>Stoisz w miejscu.</p>
Kryzys humanitarny	<p>Jesteś uchodźczynią, czekasz w ośrodku dla cudzoziemców na zgodę na pobyt w bezpiecznym kraju. W twoim kraju pochodzenia władze prześladują ludzi ze względu na wyznanie, pochodzenie i poglądy polityczne. Grozi ci aresztowanie i tortury. Dostajesz zgodę na pobyt, bo politycy w bezpiecznym kraju godzą się tylko na pomoc dla kobiet i dzieci.</p> <p>Stoisz w miejscu.</p>	<p>Jesteś uchodźcą, czekasz w ośrodku dla cudzoziemców na zgodę na pobyt w bezpiecznym kraju. W twoim kraju pochodzenia władze prześladują ludzi ze względu na wyznanie, pochodzenie i poglądy polityczne. Grozi ci aresztowanie i tortury. Dostajesz decyzję o deportacji, bo politycy w bezpiecznym kraju godzą się na pomoc tylko dla kobiet i dzieci.</p> <p>Cofasz się na pole START. UWAGA: Jeśli już wcześniej trafiłeś na to pole, traktujesz je jak puste – stoisz w miejscu.</p>
Awans	<p>Po dwóch latach pracy starasz się o awans. Na rozmowie kwalifikacyjnej pada pytanie, czy planujesz dziecko. Kłamiesz, że nie, ale i tak awans dostaje ktoś inny.</p> <p>Tracisz 1 kolejkę.</p>	<p>Po pół roku od rozpoczęcia pracy dostajesz podwyżkę, służbowy telefon i samochód. Kobiety pracujące na tym samym stanowisku nie dostają podwyżek, ale nikt o tym nie wie, bo w firmie obowiązuje zakaz ujawniania zarobków. Poza tym właściciel firmy nie musi się nikomu tłumaczyć.</p> <p>Przesuwasz pionek o 5 pól do przodu.</p>

EDUKACJA ANTYDISKRYMINACYJNA PO NASZEMU

SYTUACJA	PIONEK ŻEŃSKI	PIONEK MĘSKI
Wybory	<p>Zamierzasz kandydować w wyborach samorządowych. Komitet wyborczy ma obowiązek zagwarantowania 30% miejsc na liście dla kobiet, jednak kierownictwo powierza Ci miejsce na końcu listy i nie przyznaje środków na kampanię wyborczą. Szef komitetu jest zdania, że polityka to męska rzecz.</p> <p>Stoisz w miejscu.</p>	<p>Zamierzasz kandydować w wyborach samorządowych. Zgodnie z prawem, komitet wyborczy konstruuje listę składającą się w 70% z mężczyzn. Zajmujesz jedno z czołowych miejsc na liście i otrzymujesz niewielki fundusz na kampanię wyborczą. Szef komitetu jest zdania, że polityka to męska rzecz.</p> <p>Przesuwasz się o 3 pola do przodu.</p>
Emerytura	<p>Jesteś na emeryturze. Chorujesz na zaćmę. Operacja oczu jest częściowo refundowana z Funduszu Zdrowia, ale 30% kosztów zabiegu musisz pokryć samodzielnie. W Twoim kraju emerytury kobiet są o 30% niższe niż mężczyzn. Nie stać się na zabieg, Twój wzrok się nie poprawi.</p> <p>Stoisz w miejscu 1 kolejkę.</p>	<p>Jesteś na emeryturze. Chorujesz na zaćmę. Operacja oczu jest częściowo refundowana z NFZ, ale 30% kosztów zabiegu musisz pokryć samodzielnie. Stać Cię na to, Twój wzrok się poprawi.</p> <p>Rzucasz kostką jeszcze raz.</p>
Dzień kobiet	<p>Kierownictwo firmy, w której pracujesz urządza obchody Dnia Kobiet. Mężczyźni zrzucają się na kwiaty dla kobiet.</p> <p>Przesuwasz się o 1 pole do przodu.</p>	<p>Kierownictwo firmy, w której pracujesz urządza obchody Dnia Kobiet. Mężczyźni zrzucają się na kwiaty dla kobiet.</p> <p>Cofasz się o 1 pole.</p>
Ekspertyza	<p>Pracujesz na uniwersytecie. Twój instytut ma wytypować osobę do reprezentowania go w debacie w telewizji. Pracujesz w instytucie już długo, ale do reprezentacji zostaje wybrany Twój kolega, bo jako mężczyzna wzbudzi większe zaufanie.</p> <p>Stoisz w miejscu.</p>	<p>Pracujesz na uniwersytecie. Twój instytut ma wytypować osobę do reprezentowania go w debacie w telewizji. Wybierają Ciebie, bo masz dużą wiedzę i wyglądasz poważnie. To dla Ciebie szansa.</p> <p>Rzucasz kostką jeszcze raz.</p>
Dziecko	<p>Pracujesz w sklepie. Zachodzisz w ciążę i rodzisz dziecko. Najbliższe pół roku spędzisz na urlopie macierzyńskim. Potem nie wrócisz do pracy, bo pracodawcy niechętnie zatrudniają matki opiekujące się dziećmi. W Twoim kraju nie ma programu wspierającego powrót młodych matek na rynek pracy. Twoja rodzina twierdzi, że to nawet lepiej, bo miejsce kobiety jest w domu.</p> <p>Wracasz na pole START.</p>	<p>Pracujesz w dużej firmie. Zostajesz ojcem. Chciałbyś cieszyć się ojcostwem i budować więź ze swoim dzieckiem. Niestety w pracy masz z tego tytułu do dyspozycji tylko 2 tygodnie urlopu, a pracodawca niechętnym okiem patrzy na nieobecności. Poza tym czujesz, że Twoim obowiązkiem jest zapewnienie rodzinie pieniędzy.</p> <p>Tracisz 1 kolejkę.</p>

SYTUACJA	PIONEK ŻEŃSKI	PIONEK MĘSKI
Wojna	<p>W twoim kraju wybucha wojna. Wojska obcego kraju bombardują miasta i powoli zdobywają kolejne tereny. Robi się bardzo niebezpiecznie, postanawiasz uciekać na za granicę. To bardzo trudna sytuacja, bo w innym kraju musisz zaczynać wszystko od nowa.</p> <p>Wracasz na pole START. UWAGA: Jeśli już wcześniej trafiłeś na to pole, traktujesz je jak puste – stoisz w miejscu.</p>	<p>W twoim kraju wybucha wojna. Wojska obcego kraju bombardują miasta i powoli zdobywają kolejne tereny. Robi się bardzo niebezpiecznie. Władze twojego kraju wprowadzają powszechną mobilizację i zakaz wyjazdu mężczyzn za granicę. Nie masz możliwości legalnej ucieczki przed wojną. Możesz zginąć.</p> <p>Rzucasz kostką. Jeśli wypadnie nieparzysta liczba – wracasz na pole START. Jeśli parzysta – odpadasz z gry. UWAGA: Jeśli już wcześniej trafiłeś na to pole lub pole KRYZYS HUMANITARNY, traktujesz je jak puste – stoisz w miejscu.</p>
Klub	<p>Po ciężkim tygodniu masz ochotę na zabawę w klubie. Jako kobieta płacisz za wstęp połowę ceny.</p> <p>Przesuwasz się o 1 pole do przodu.</p>	<p>Po ciężkim tygodniu masz ochotę na zabawę w klubie. Jako mężczyzna płacisz 100% ceny wstępu. Poza tym jesteś dżentelmenem i chcesz zapłacić jeszcze za koleżankę. Musisz jeszcze skoczyć do bankomatu.</p> <p>Cofasz się o 1 pole.</p>

**KOMENTARZE
PO TESTOWANIU**

Osoba prowadząca powinna bardzo dobrze znać grę, musi być do niej dobrze przygotowana merytorycznie, otwarta na dyskusję ale przede wszystkim bardzo uważna na to co się dzieje z uczestnikami i uczestniczkami grupy. Ważne aby każda osoba w grupie wypowiedziała się na temat tej gry. Dobrze gdy grupa nie jest za duża, wszyscy są wtedy wysłuchani.

Potrzebne jest też dobre wprowadzenie merytoryczne poprzedzone integracją grupy. Dlatego bardzo sugerujemy aby realizować grę po wcześniejszym przeszkoleniu. Tym bardziej, że gra wywołuje bardzo dużo emocji, sprzyja wyrażaniu swoich opinii i wspólnej dyskusji. Co sprawia, że prowadzenie procesu gry wymaga sporej wiedzy od osób/osoby prowadzącej aby odpowiednio reagować na pojawiające się sygnały i pytania ze strony grupy.

Warsztaty we Frankfurcie



Barometr dyskryminacji

CZAS TRWANIA 60 min.

CEL Pogłębiona analiza zagadnienia dyskryminacji, doświadczenie heterogenicznego spektrum opinii, odkrywanie (pozornych) opozycji i (zaskakujących) koalicji, zmiana perspektywy, zwrócenie uwagi na jednoczesność i sprzeczność kryteriów oceny, takich jak: intencja i skutek, doświadczenie i wiedza itp.

PRZEBIEG Ćwiczenie zaczynamy od wyznaczenia linii i biegunów barometru – po jednej stronie zawieszamy kartkę z napisem „OK”, a po przeciwnej stronie z napisem „Nie OK”, (alternatywnie: dyskryminacja/brak dyskryminacji). Trzeba też wyznaczyć linię określającą środek między biegunami barometru (wyznaczającą neutralną opinię - ani OK ani NIE OK).

Osoby uczestniczące w ćwiczeniu stoją w dowolnych miejscach, następnie prowadzący wyczytują opisy sytuacji co do których każda osoba pozycjonuje się na wyznaczonej skali.

Należy podkreślić, że w ćwiczeniu nie chodzi o wartościowanie wyborów i określanie jaki wybór byłby właściwy lub niewłaściwy, lecz bardziej o wyrażenie swojej opinii. Istnieje też możliwość zmiany opinii w określonym czasie trwania gry.

Kiedy wszystkie osoby zajmą swoje finalne pozycje w stosunku do danej wypowiedzi, są proszone o werbalne zaprezentowanie swojego stanowiska, np. *„czy ktoś chciałby/chciałaby powiedzieć coś o tym, dlaczego stoi tam, gdzie stoi?”*. W odpowiedzi pomocne może być sformułowanie np. *„stoję tu, bo...”*

Ważne aby pamiętać, że najważniejsze jest tutaj wyjaśnienie swojego stanowiska a nie wchodzenie w dyskusję. Ważne, aby w sytuacji kiedy wywiązuje się dyskusja, poruszane są inne punkty widzenia czy stanowiska, osoba moderująca powinna natychmiast je przerwać i jeszcze raz wskazać sens i zasady ćwiczenia.

Osoba moderująca powinna też w takim samym stopniu potwierdzać komunikaty grupy poprzez np. wspierające kiwanie głową, aktywne słuchanie i parafrazowanie: *„czy dobrze rozumiem, że...”* *„czy masz na myśli...”*

Bywa, że nie wszyscy potrafią wyjaśnić swój punkt widzenia, na pytanie przeznaczamy od 3 do 5 minut.

Potem wszystkie uczestniczące osoby zajmują dowolne pozycje zanim odczytany zostanie kolejny opis sytuacji wymagający zajęcia nowej pozycji.

- PYTANIA** 1. *Co myślisz o tym ćwiczeniu ?*
- I TEMATY DO** 2. *Co je różni od standardowej dyskusji ?*
- REFLEKSJI** 3. *Jak się czuleś/czulaś...*
- KOŃCOWEJ**
- *gdy okazało się, że byłeś/byłaś jedyną osobą zajmującą daną pozycję?*
 - *gdy okazało się, że wszystkie osoby stały w tym samym miejscu?*
 - *gdy zmieniłeś/zmieniłaś pozycję?*

PORADY Osobom uczestniczącym, zazwyczaj przyzwyczajonym do dyskusji może być na początku trudno. Wtedy warto wyraźnie poprosić aby mimo to unikać dyskusji. Choć **I WSKAZÓWKI** może to prowadzić do niechęci i krytyki osób moderujących, zwłaszcza ze strony dorosłych uczestników.

Ze względu na różnorodność opinii, osoby które szukają jedynej i słusznej odpowiedzi mogą czuć się trochę niekomfortowo. Dlatego już na wstępie należy wyraźnie zaznaczyć, że w tym ćwiczeniu nie chodzi o uniwersalne odpowiedzi.

Niektóre pytania mogą być celowo sformułowane niejednoznacznie, tak aby osoby uczestniczące nie wiedziały dokładnie, jaki charakter ma pytanie, ponieważ może być ono zrozumiane w różny sposób. W tym przypadku odpowiedź osoby moderującej brzmi: „*Możesz zinterpretować pytanie, tak, jak ty je rozumiesz*”.

Ćwiczenie nie powinno być zbyt długie, aby uniknąć nudy i znużenia. Upewnij się również, że wszystkie osoby uczestniczące miały okazję do wypowiedzi.

KONTEKST Uczestniczenie w ćwiczeniu ma korzystny i ubogacający charakter, przede wszystkim dlatego, że nie wymaga automatycznego wchodzenia w dyskusję i bronięcia **ĆWICZENIA** swojej decyzji. Gdyż istotne jest aby móc bezpiecznie wyrazić własne zdanie i wysłuchać innych.

Taka forma zachęca do podzielenia się własnym punktem widzenia i umożliwia, w razie takiej potrzeby, również jego zmianę.

Także osoby które nie zabierają głosu, są w toku tego ćwiczenia (dosłownie) zachęcane aby uwidocznic swoją pozycję w grupie na dany temat. Nawet jeśli werbalnie nie ustosunkowują się do niej.

PUNKT CIĘŻKOŚCI **OGÓLNE PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI**

- Grupa osób na wózkach rehabilitacyjnych nie może znaleźć miejsca w kinie.
- Osoba na wózku rehabilitacyjnym spóźnia się na pociąg, bo winda jest zepsuta.
- Firma płaci kobietom mniej niż mężczyznom.
- Większość reklam pokazuje rodziny składające się z ojca, matki i dwójki dzieci.
- Fotele w samolotach są tak wąskie, że nie nadają się dla osób o innej niż szczupła sylwetce ciała.
- Gdy tematem jest miłość na okładkach magazynów, przeważnie widać mężczyznę i kobietę.
- Para homoseksualna mówi: „*Wolimy nie trzymać się za ręce w miejscach publicznych*”.
- Kobieta zostaje zapytana przez sąsiadkę, dlaczego zakochała się w kobiecie.

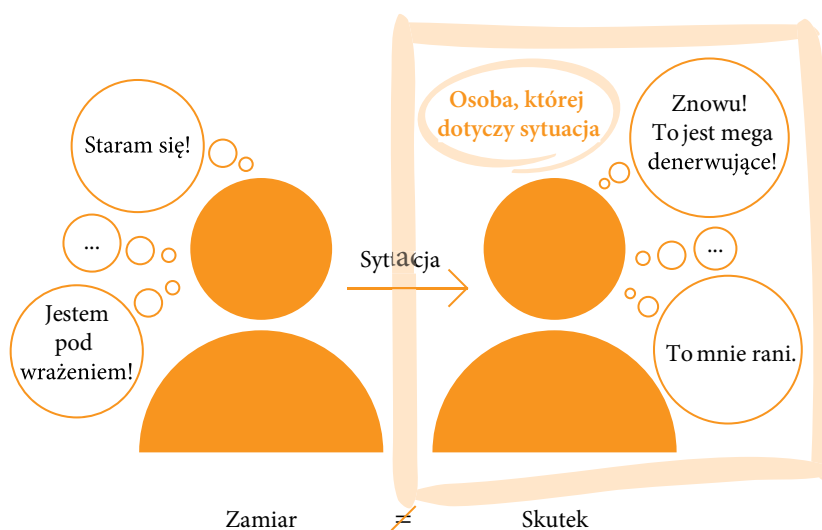
- Młodej osobie z rodziny w której nie ma tradycji kształcenia się, odradza się kontynuowanie nauki na studiach wyższych.
- Kobieta szukająca pracy, mieszkająca na osiedlu z wielkiej płyty, kolejny już raz nie jest zapraszana na rozmowę kwalifikacyjną.
- Piesza przechodzi obok osoby w kryzysie bezdomności, który ją zagaduje ale ta nie reaguje.

PUNKT CIĘŻKOŚCI RASIZM

- W metrze kobieta pyta młodszą czarnoskórą współpasażerkę „Skąd Pani właściwie pochodzi?”
- Przy kasie w supermarkecie kasjerka mówi do kobiety noszącej chustę: „Mówi pani dobrze po polsku!”.
- Pracownica socjalna nie może zapamiętać obco dla niej brzmiących imion młodych ludzi w ośrodku dla młodzieży, w którym pracuje.
- Ochroniarz w lokalu odmawia grupie młodych mężczyzn ze wschodnim akcentem wstępu do dyskoteki.
- Nauczyciel/ nauczycielka proponuje grupie muzułmańskich uczniów/uczennic przygotowanie referatu na temat tzw. zabójstw honorowych.
- Prezenter piłkarski mówi podczas mundialu: „Brazylijczycy mają sambę we krwi!”

PUNKT CIĘŻKOŚCI ANTYSEMITYZM

- Uczeń pochodzenia żydowskiego mówi: „Nie noszę kipy na szkolnym podwórku”.
- Szkolna stołówka nie serwuje koszernego jedzenia.
- Uroczystość zakończenia roku szkolnego klasy maturalnej odbywa się w piątek wieczorem. (Przykład zamiaru/skutku!).
- Na zajęciach dotyczących polityki uczeń/uczennica pochodzenia żydowskiego zostaje poproszony/a o przygotowanie prezentacji na temat polityki Izraela.
- Żydzi, Żydówki są często wymieniani_e w podręcznikach jako jedyne ofiary Holocaustu.



W sytuacji dyskryminacji: Zawsze uwzględniają perspektywę osób, których dotyczy dany problem!

Aby lepiej zrozumieć zjawisko i mechanizm dyskryminacji, polecamy aby zawsze mieć na uwadze perspektywę tych, których ona dotyczy (zaznacz ten komunikat innym kolorem, wyróżnij), czyli w naszym przykładzie młodzieży.

Innymi słowy bardzo ważne jest, aby skupić się na rezultacie. Zatem jeśli osoba z tej grupy twierdzi „*to jest dyskryminacja*” to NIE jest OK. I należy uznać, że rzeczywiście tak jest, bez względu na początkową intencję.

Oznacza to jednocześnie, że to osoby/grupy dyskryminowane decydują, czy coś jest dla nich dyskryminujące i nikt inny nie może tego kwestionować (narysuj ramkę wokół rysunku 2).

Możemy to zobrazować jeszcze raz na innym przykładzie.

- Wypróbuj zadając pytanie „*Skąd jesteś?*” lub „*Mówisz naprawdę dobrze po niemiecku!*” i odnieś to do rysunku (patrz diagram).

Na koniec umieść notatkę pod diagramem:

W sytuacji dyskryminacji: Zawsze uwzględniają perspektywę osób, których dotyczy dany problem!

KOMENTARZE PO TESTOWANIU

Jednym z działań naszej organizacji jest prowadzenie ogrodu społecznościowego, czyli miejsca, w którym kilkanaście osób wspólnie uprawia wybrane przez siebie rośliny i w założeniu tworzy także wspierającą się społeczność. Ćwiczenie „Barometr” zostało wykorzystane podczas warsztatu przyszłościowego poświęconego funkcjonowaniu ogrodu w przyszłym roku. Celem ćwiczenia było zbadanie nastawienia osób uczestniczących do poszczególnych kwestii dotyczących ogrodu sformułowanych w postaci tez, np. „Ogród to dla mnie przede wszystkim miejsce uprawiania roślin”, „W ogrodzie najważniejsze jest dla mnie wspólne uprawianie go z innymi ludźmi”, „Chcę, by w ogrodzie odbywały się wydarzenia społeczne i kulturalne”, „Uważam, że w ogrodzie powinno pojawić się więcej grządek”, itp.

Osoby uczestniczące miały możliwość ustawić się w dowolnym miejscu na linii pomiędzy odpowiedziami „TAK” lub „NIE”, a także uzasadnić, dlaczego w takim a nie innym miejscu linii stoją. Ćwiczenie zaangażowało całą grupę w dyskusję i było okazją do wypowiedzenia różnorodnych i ważnych stanowisk.

Pod koniec ćwiczenia osoby uczestniczące otrzymały również możliwość sprawdzenia z grupą przy użyciu mechanizmu tego ćwiczenia swoich własnych tez (pytań do grupy), dwie osoby skorzystały z tej możliwości.

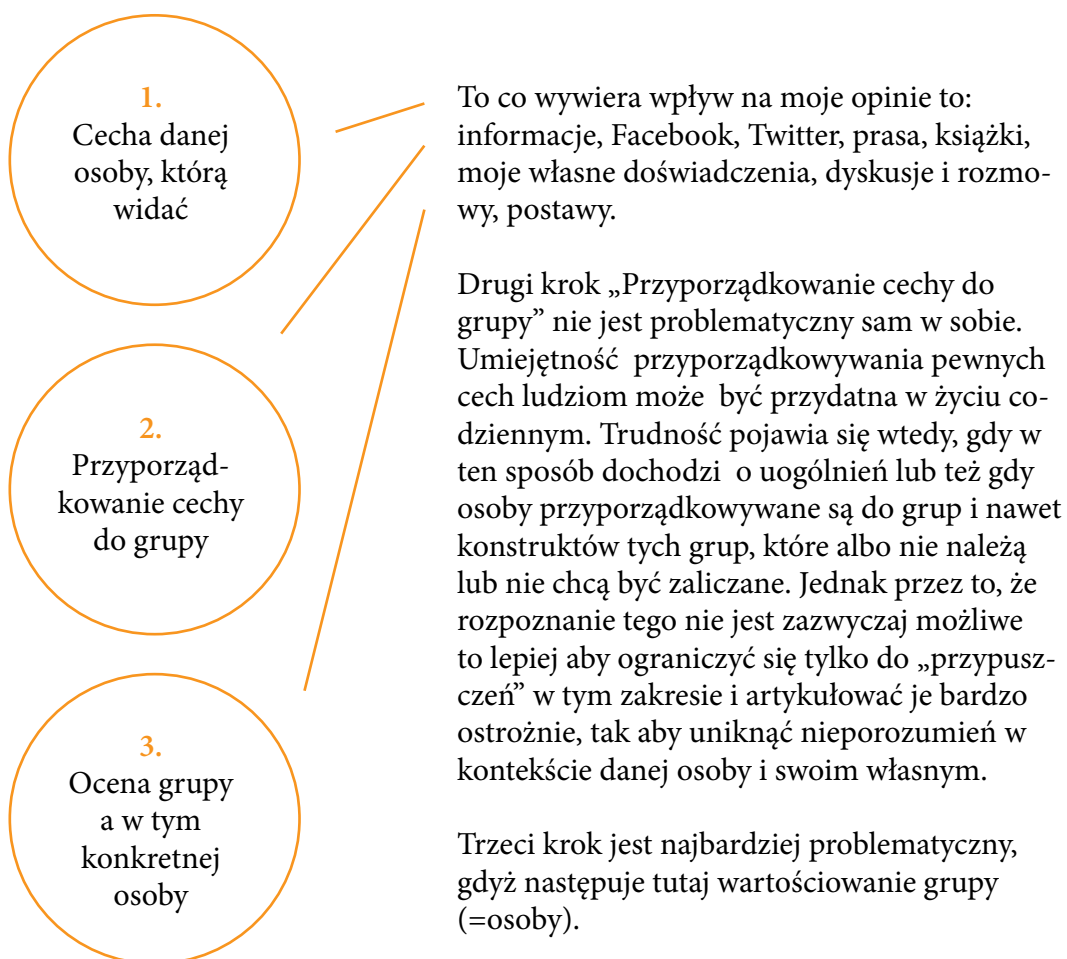
Analiza mediów

CZAS TRWANIA 90 minut

CEL Krytyczna analiza treści z przesłankami dyskryminacyjnymi obecnych w mediach i reklamach, rozwijanie krytycznego podejścia do obrazów medialnych, uwrażliwienie na dyskryminację w mediach, zwrócenie uwagi na perspektywę osób dyskryminowanych.

- PRZYGOTOWANIA**
- Wybierz zdjęcia dostępne w mediach, zgodnie z tematem przewodnim, na flipcharcie zapisz główne pytania.
- PRZEBIEG**
- Osoby uczestniczące siedzą w kręgu, zebrane zdjęcia umieść na podłodze aby każda osoba mogła je zobaczyć.
 - Następnie rozpocznij rundę wstępną z następującym poleceniem: *„Mam prośbę aby wstać i obejrzeć dokładnie wszystkie zdjęcia, potem wybierz jedno zdjęcie którym chciałbyś/chciałabyś się szczególnie zająć. Jeśli będzie was więcej to pracujcie w małych grupach, zajmujących się jednym wybranym zdjęciem.”*
 - Po dwóch trzech minutach grupy wracają do kręgu.
 - Osoby prowadzące przedstawiają i gdy będzie taka potrzeba wyjaśniają zapisane wcześniej na flipcharcie pytania.
 - Ważne aby zaznaczyć, że wszystkie zgromadzone zdjęcia zawierają dyskryminujące treści, tak aby żadna z osób uczestniczących nie czuła się niewłaściwie, bo nie uznała danego zdjęcia za dyskryminujące. Jednocześnie osoby moderujące podkreślają, że pewne treści dyskryminujące mogą być trudne do odczytania. Zatem nie chodzi o to aby czuć się napiętnowanym/napiętnowaną w momencie trudności z ich interpretacją.
- PYTANIA**
- Kogo lub co przedstawia zdjęcie ?*
 - Czy trudno lub łatwo zauważyć, że zdjęcie jest dyskryminujące?*
 - Co dokładnie jest dyskryminujące na tym zdjęciu?*
 - Jakie są konsekwencje wizerunku przedstawionego na zdjęciu dla danych grup/osób?*
- POMOCNICZE DO ANALIZY ZDJĘĆ**
- Następnie kontynuowana jest praca w małych grupach, które powinny mieć ok. 15 minut na zastanowienie się nad odpowiedziami na pytania. Każda grupa powinna jednocześnie pracować nad jednym do dwóch zdjęć, które wspólnie wybrała.
 - Osoba moderująca powinna być dostępna podczas pracy grup w przypadku pytań, niejasności itp.
 - Po zakończeniu pracy w małych grupach, każda z nich prezentuje swoje zdjęcia na forum oraz dodaje komentarz będący odpowiedzią na zaprezentowane wcześniej pytania. Warto zaznaczyć, że odpowiedzi poszczególnych osób w grupie też mogą się różnić.
 - Po każdej prezentacji grupowej jest czas na zadawanie pytań przez ze strony pozostałych osób. Gdy wszystkie grupy zaprezentują swoje zdjęcia, przeprowadzana jest dyskusja podsumowująca na forum, aby ją ułatwić warto zadać następujące pytania:

1. *Jakie są wasze wrażenia po oglądaniu tych wszystkich zdjęć ?*
 2. *Jak media i prezentowane tam obrazy oddziałują na nas? Czy mają one wpływ na pomysły i myśli ludzi?*
 3. *Co jest dyskryminującego na tych zdjęciach? (jest szczególnie jasne w prezentacjach małych grup)*
 4. *Czy osoby, których to dotyczy są rzeczywiście chronione przed dyskryminacją?*
- W szczególności jeśli chodzi o media, podkreślana jest bardzo często wolność słowa w prasie/mediach i prawo do wyrażania swojej opinii. Te wolności to prawa człowieka, a więc wartości, które należy chronić za wszelką cenę. Co nie zmienia faktu, że równie ważne jest wyjaśnianie i podkreślanie, że wolność słowa jest prawem człowieka tylko w takim stopniu, w jakim nie narusza praw osobistych innych osób, a tym samym praw człowieka. Zatem jeśli zdjęcia i treści w prasie lub telewizji mają charakter dyskryminujący pewne osoby, to te zdjęcia i wypowiedzi nie są (tylko) wyrazem wolności słowa, ale (jednocześnie) naruszają dobra osobiste innych osób.
 - Po opisanym tutaj ćwiczeniu następuje krok trzeci – którego celem jest prezentacja mechanizmów dyskryminacji (miniwykład). W którym zwracamy uwagę na to, że dyskryminacja to konstrukt myślowy jaki tworzony jest w umyśle, dotyczący konkretnych grup społecznych. Co jest widoczne poprzez:
 1. dostrzeganie jakiejś cechy,
 2. przypisywanie tej cechy wybranej grupie,
 3. a przez pryzmat powyższego ocenianie tej grupy i jednostki.



**KOMENTARZE
PO TESTOWANIU**

Podobnie jak w poprzedniej grze z tego warsztatu zachowana została pierwotna kolejność poszczególnych etapów gry.

Jednak zadaniem osób prowadzących jest analiza mediów w danym kraju i zgromadzenie wybranych okładek i materiałów graficznych ilustrujących poszczególne przesłanki dyskryminacji.

W naszym przypadku wykorzystanie przykładów z wersji niemieckiej było bardzo pomocne ale nie musi to być warunek. Z naszych doświadczeń wynika też, że w każdym kraju są one oczywiście trochę inne i nieco inne są akcenty na która prasa w danym kraju kładzie nacisk, zatem istotne jest aby omówić to podczas wspólnej dyskusji.

Bardzo ważne jest też aby zgromadzony materiał zdjęciowy uwzględniał realne proporcje obecności poszczególnych tytułów prasowych na rynku medialnym a odpowiednie uwzględnienie tytułów z tzw. mainstreamu jest istotne aby zminimalizować ryzyko stronniczości doboru analizowanych treści.

Warsztaty w Oradei



Kolaż

CZAS TRWANIA 60-90 minut

CEL Poznanie się i integracja grupy, przybliżenie sylwetek osób uczestniczących.

PRZEBIEG Wstęp

Wyglądacie na nieco zaskoczonych. Pytam więc, czy zatrudnilibyście mnie do opieki nad swoim dzieckiem? [Osoba prowadząca jest ubrana w stereotypowy romski strój].

Prawda jest taka, że mamy mniej niż 7 sekund na zrobienie pierwszego wrażenia i ocenę innych. To nie dlatego, że jesteśmy źli, to dlatego, że tak działają nasze mózgi, nie lubimy się mylić.

Okazuje się, że jest to dla nas szokująca rzeczywistość psychologiczna, kiedy czyjś wygląd nie pasuje do naszego wyobrażenia o tym, jak dana osoba powinna wyglądać. Dlatego potrzeba nam trochę czasu, aby to zaakceptować. Stąd też zrobienie pierwszego wrażenia trwa sekundy, ale zmiana pierwszego wrażenia może trwać miesiące. Pierwsze wrażenie dotyczy bardziej tego, jak wyglądamy a w mniejszym stopniu tego, co mówimy.

Aż 55% pierwszego wrażenia opiera się na wyglądzie, a więc na tym, jak wyglądamy, w co się ubieramy, jak chodzimy, w tym naszej mowy ciała; 38% dotyczy tonu głosu, tego, jak przekazujemy komunikat, a tylko 7% dotyczy treści komunikatu, naszych słów.

Czy kiedykolwiek spotkaliście/spotkałyście osobę, którą ktoś wam przedstawił, ale byliście tak pochłonięci tym, co zamierzaliście/zamierzałyście powiedzieć, że nie pamiętaliście/pamiętałyście jej imienia? Czy przygotowując się do ważnego spotkania uważacie, że równie ważne jest to, w co się ubierzesz, jak i to, co powiesz?

Mimo że poświęcamy wiele uwagi przygotowaniu wypowiedzi, ludzie oceniają nas na długo przed tym, jak otworzymy usta, by mówić. Dlatego tak wielu utalentowanych ludzi jest niesprawiedliwie ocenianych ze względu na to, jak wyglądają. Widziałam ludzi, którzy popadli w stagnację w swojej karierze, ponieważ ich postrzeganie nie pasowało do pracy, której pragną lub tego, co chcieli osiągnąć w życiu.

Przyjrzyjmy się temu środkowi transportu: drabiniasty wóz konny. Wygląda naprawdę uroczo, prawda? Ale czy zatrudniłbyś kobietę, która nim powozi jako swoją doradczynię finansową albo prawną? Może być genialna, może być najmądrzejszą dziewczyną, ale czy powierzyłbyś jej zarządzanie swoimi życiowymi oszczędnościami? Chciałabym się ponownie przedstawić (zmieniam strój i przedstawiam się ponownie). Mam nadzieję, że nie trzeba będzie miesiący, by zmienić twoje pierwsze wrażenie o mnie. Jak widać, chodzi o szczegóły, małe wskazówki, które składają się na ogólne wrażenie wizualne. Wydaje się, że to jak wyglądamy i jak żyjemy nie jest osobną kwestią, ale idzie w parze ze sobą, jest całościową informacją o nas.

KOLAŻ „Wszystko zależy od Ciebie!”

Chciałabym, żebyście wyobrazili-ły sobie, że jesteście billboardem na autostradzie. Widzimy wiele billboardów, niektóre przykuwają naszą uwagę z właściwych lub niewłaściwych powodów, w zależności od przekazu, ale wielu nie zapamiętamy. Podobnie dzieje się, gdy przechodzimy przez ruchliwy sklep, widzimy mnóstwo ludzi, niektórzy przykuwają naszą uwagę pozytywnie lub negatywnie, ale wielu nie zapamiętamy. Chcesz się upewnić, że Twój wygląd przyciąga właściwych ludzi, tych, których chcesz przyciągnąć z właściwych powodów, które opowiadają prawdziwą wizualną historię tego, kim jesteś, więc mogą ocenić cię poprawnie w tych 7 sekundach. A wszystko, co jest dołączone do Twojej autoprezentacji i z nią związane, jest częścią Twojego przekazu.

Teraz proszę poświęcić kilka sekund na przemyślenie swojego billboardu. Co mówi, jakie jest jego przesłanie? Świetnym sposobem na rozpoczęcie tego procesu jest wybranie trzech przymiotników, które Cię opisują. Może być np. czuły, przystępny i swobodny, albo wykształcony, odnoszący sukcesy i wyrafinowany.

Cokolwiek to jest, Ty decydujesz, Twój billboard, Twój przekaz.

Filozof Epiktet powiedział raz: „Najpierw dowiedz się, kim jesteś, a potem odpowiednio się przyodóżb” (Epiktet 50-135 n.e.). Ale sposób, w jaki wyglądamy, nie mówi tylko o otaczającym nas świecie, wszystko, co nas otacza, mówi również o naszym wewnętrznym „ja”.

W dni, w których ubieramy się w coś, w czym czujemy się świetnie, uśmiechamy się, chodzimy z poczuciem pewności siebie, jesteśmy gotowi na podbój świata. Potem są dni, kiedy nic nie pasuje. Przymierzasz jeden strój za drugim i nic nie pasuje. Tego dnia nic nie pasuje. Jest na to pewna nazwa. W 2012 roku w Journal of Experimental Social Psychology wprowadzono nowy termin „encloded cognition”. Badania pokazują, że to, co wybieramy do ubrania się, ma wpływ na naszą wydajność. Tak więc noszenie odpowiednich ubrań w pracy nie tylko pomaga nam się lepiej skoncentrować, ale także zwiększa naszą wiarę w nasze możliwości.

Ale tak jak ubrania sprawiają, że czujemy się w określony sposób, tak samo jest z naszym otoczeniem. Pandemia sprawiła, że jeszcze bardziej jesteśmy przywiązani do naszych domów w zupełnie nowy sposób, a dzięki świadomości, jak nasze otoczenie wpływa na nas zarówno fizycznie, jak i psychicznie, zauważamy, jak wszystko wokół nas jest poza naszą kontrolą, a jedyną rzeczą, na którą mamy wpływ, jesteśmy my sami.

To, co chciałam podkreślić, to znaczenie Twojej wizualnej opowieści. Styl, w którym się prezentujemy, nie jest kwestią wielkości budżetu. Chodzi o to, kim jesteś i o to, by być świadomym/świadomą tego, co pokazujesz (bycie świadomym). Bo kiedy jesteś świadomym/świadoma, masz kontrolę nad przekazem na swojej “osobistej tablicy” i pierwszym wrażeniem, jakie robisz. I pamiętaj, że wszystko jest komunikatem o Tobie, zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz. Masz moc kontrolowania tego, kim chcesz być.

MATERIAŁY Papier kolorowy, ołówki, kredki, czasopisma z dużą liczbą zdjęć, nożyczki, pędzle, farby różnego rodzaju, klej, różne naklejki itp. czas pracy wynosi 15-20 min, w zależności od wielkości grupy.

WYSTAWA Na koniec następuje wystawa wszystkich „billboardów”, których nie podpisujemy, po czym uczestnicy wybierają po kolei te, które najbardziej im się podobają i mówią, co ich najbardziej przyciągnęło w tym, co wybrali. Należy zaznaczyć, że jeden billboard może zostać wybrany przez więcej niż jedną osobę.

Osoby, których billboardy zostały wybrane przez największą liczbę osób, są prośzone o wyjaśnienie, co skłoniło ich do stworzenia tego billboardu w taki nie inny sposób i w jakim stopniu, ich treść reprezentuje ich samych.

**KOMENTARZE PO
TESTOWANIU**

Ważnym wątkiem w działalności naszej organizacji poświęconej równości płci jest herstoria – czyli upamiętnianie i akcentowanie wkładu, dokonań i wpływu kobiet (identyfikowanych jako kobiety).

Moduł herstoryczny jest często elementem prowadzonych przez nas warsztatów na temat równości płci. Ćwiczenie „Kolaż” zostało przez nas wykorzystane, by zaprosić uczestniczki warsztatu do zaprezentowania ważnych dla siebie postaci kobiecych i ich rodziny, otoczenia lub osobistej przeszłości. Przed wykonaniem kolażu uczestniczki zostały poproszone, by przypomnieły sobie i zapisały na kartce jak najwięcej kobiet ze swojej rodziny, swoich przodkiń, by wypisały znane sobie daty i fakty z ich życia, uczestniczki miały też możliwość skonsultowania się telefonicznie z innymi osobami z rodziny, by uzupełnić swoje własne wiadomości. Następnie poproszono uczestniczki, by krótko zrelacjonowały wyniki swojej samodzielnej pracy a następnie by wybrały ze swojej listy jedną postać i przygotowały kolaż, który będzie ją symbolizował. W wyniku tego ćwiczenia powstały piękne kolaże i wzruszające opowieści o ważnych dla uczestniczek przodkiniach. Było to również ćwiczenie bardzo zbliżające i integrujące grupę.

Moja opowieść



CZAS TRWANIA

ok. 50 minut

METODA

„Moja opowieść” może być wykorzystywana bardzo elastycznie, w różnych miejscach - w placówkach pomocowych lub w miejscu przebywania osób, szczególnie dzieci do których adresowana jest pomoc. Metoda opiera się na zastosowaniu serii rysunków pokazywanych dziecku w celu ich interpretacji.

CEL

Cel jest skromny: stworzenie optymalnych warunków do naturalnego odtworzenia doświadczeń lub percepcji, będących odzwierciedleniem zdrowych zachowań w określonej sytuacji. Do każdego rysunku dołączony jest łatwy do opanowania przewodnik, który jest do opanowania przez każdą osobę z podstawowym przygotowaniem kierunkowym w zakresie pracy z dziećmi i dorosłymi, w tym psychologicznym i pedagogicznym.

„Moja opowieść” to ilustracja przygody, która jest pisana wciąż na nowo. Każdy rysunek zachęca do opisanie i przeanalizowania przeżyć danego dziecka.

Dzięki modyfikacjom w instrukcji pracy, metoda może być dopasowywana do indywidualnych sytuacji. Interes dziecka wymaga aby zawsze uwzględniać wysyłane przez nie sygnały niewerbalne. W tej metodzie odwołujemy się do koncepcji dobrostanu i zaangażowania i dwóch głównych źródeł sygnałów, operacjonalizowanych w ramach podejścia zorientowanego na doświadczenie lub percepcję. Odniesienie się do dobrostanu pozwala na wykrycie problemów społeczno-emocjonalnych dziecka, natomiast badanie zaangażowania weryfikuje moment rozwoju danego dziecka.

„Moja opowieść” nie może być tylko zredukowana do metodyki. Praca oparta na doświadczeniach dziecka oznacza też wspieranie procesu jego samorealizacji, a proces ten pomaga nam określić prawdziwe potrzeby dziecka. Należy zdawać sobie sprawę, że każdy pobyt poza domem, poza rodziną (nawet będącą w kryzysie), bez względu na czas trwania i intencje jest zawsze bardzo stresogenny, wprowadza dziecko w proces niepewności, wywołuje ambiwalentne uczucia i wzmacnia ewentualny konflikt lojalnościowy. Sytuacja trudna nie musi jednak oznaczać traumy. To sposób jej interpretacji determinuje jej późniejsze postrzeganie - jako obciążenie lub jako pozytywny element wsparcia rozwoju osobistego. Niezależnie od sytuacji rodzinnej, podejście zastosowane w metodzie „Moja historia”, zawsze kładzie nacisk na przedstawienie więzi z domem jako pozytywnego elementu.

Mamy świadomość, że metoda „Moja historia” różni się nieco od pozostałych opisanych w tym ebooku. Uważamy jednak, że może być dobrym uzupełnieniem powyższych scenariuszy i inspiracją, zwłaszcza w sytuacjach, gdy kontakt niewerbalny jest na pewnym etapie najlepszym podejściem.

Chcemy też podkreślić, że mimo pozornej prostoty metody, jej zastosowanie w klasycznej formie, naszym zdaniem, również wymaga posiadania specjalistycznego treningu.

Ze względu na dużą objętość zdjęć, nie jest możliwe zamieszczenie ich w tym opisie. Poniżej znajdują się jedynie poglądowe przykłady.

Jeśli jednak metoda ta wzbudziła Wasze zainteresowanie, prosimy o kontakt z organizacją koordynującą w Rumunii, w celu uzgodnienia warunków stosowania metody. Dane kontaktowe na końcu dokumentu.



KOMENTARZE PO TESTOWANIU

Prezentowana metoda „Moja opowieść” może być zastosowana w pracy terapeutycznej zarówno z dziećmi, jak i dorosłymi. Daje możliwość zbudowania tzw. pierwszego kontaktu, bez potrzeby posługiwania się słowami. Otwiera to możliwość zbierania informacji, czy wywiadu z dziećmi, czy dorosłymi mającymi problemy z mową, nie chodzi tu wyłącznie o osoby posługujące się językiem obcym. Podobne trudności przy rozmowach mogą mieć dzieci po doświadczeniach ostrej traumy, dzieci nieśmiałe, czy też dzieci ze spektrum autyzmu, z afazją, czy też z niepełnosprawnością intelektualną. Metoda „My story” może okazać się szczególnie przydatna w obecnym czasie, w związku z udzielaniem pomocy, w tym pomocy terapeutycznej dzieciom i dorosłym - ukraińskim uchodźcom. Metoda „My story” ma też pewne ograniczenia. Istnieje ryzyko, że symbolika rysunków może być różnie, tym samym odmiennie rozumiana przez różne osoby, w zależności od wieku, doświadczeń, ale też kontekstu kulturowego. Trudno o jednoznaczną interpretację obrazów. To może powodować wątpliwości przy wyciąganiu wniosków, nadawaniu znaczeń. Niemniej, metoda daje wiele możliwości zastosowań, zwłaszcza w obszarze świadczeń pomocowych.

Podsumowanie i wnioski

Dwa lata projektu upłynęły szybko. Nasz start był utrudniony z powodu ograniczeń COVID-19. Na szczęście dzięki energii wspaniałych osób zaangażowanych w jego realizację skończyliśmy go z powodzeniem. Podczas trzech warsztatów międzynarodowych, wielu spotkań narodowych grup roboczych, spotkań zespołu koordynującego, trzy organizacje partnerskie, każda z doświadczeniem innego kontekstu społeczno-politycznego: rumuńskiego, niemieckiego i polskiego wymieniły się dobrymi praktykami z własnej pracy edukacyjnej i socjalnej z różnorodnymi mniejszościami i grupami większościowymi.

Zgodnie z naszymi oczekiwaniami projekt był wspaniałą okazją do sprawdzenia jakie metody warsztatowe, mogą wzmocnić proces włączania grup mniejszościowych do pełnoprawnego udziału w społeczeństwie. Oraz tego jak wpływać na postawy grup większościowych, które poprzez uświadomienie sobie swoich przywilejów mogą aktywnie działać na rzecz praw człowieka i sprzyjać integracji społecznej.

Dla stowarzyszenia 9dwunastych ten projekt był kolejnym ważnym doświadczeniem w rozwoju jako organizacji. Nasze dwie ważne metody edukacji antydyskryminacyjnej zostały poddane ewaluacji, w tym pod kątem różnic międzykulturowych nt. płci i innych przesłanek dyskryminacji.

Szczególnie istotne dla 9dwunastych było doświadczenie współpracy z Centrum Edukacyjnym im. Anny Frank, które również zajmuje się edukacją antydyskryminacyjną z grupami większościowymi. Ciekawym było dowiedzieć się, że Centrum edukację antydyskryminacyjną - nazewnictwo z kontekstu polskiego - określa jako pracę edukacyjną krytyczną wobec dyskryminacji [niem. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit], skupiając się na analizie dyskryminujących komunikatów z przestrzeni społecznej i wyjaśniając jak są konstruowane.

Z kolei dla DGASPC, organizacji partnerskiej z Rumuni istotne było dowiedzieć się - czerpiąc z rozwiązań ngosów, które w praktyce zajmują się, będąc do tego powołanymi przeciwdziałaniem dyskryminacji - jak może wdrażać zarządzanie różnorodnością do dużej, regionalnej instytucji publicznej. Wspólne międzynarodowe warsztaty umożliwiły pracownikom i pracowniczkom Dyrekcji refleksję nad obszarami, w których w ich pracy socjalnej, administracyjnej istnieje potrzeba zaadaptowania wiedzy nt. różnorodności społecznej. Tak aby osoby zmuszone do korzystania ze wsparcia socjalnego czuły się respektowane w swojej różnorodności. Istotny wkład zespołu rumuńskiego opierał się na metodach pracy z osobami nie posługującymi się językiem formalnym (urzędowym), które z powodu swojego pochodzenia, stopnia sprawności czy statusu migracyjnego są tym samym narażone na wykluczenie i dyskryminację.

Natomiast organizacja partnerska z Niemiec zainspirowała się metodami pracy z Polski, gdzie tematy praw mniejszości, praw kobiet itp. z powodów politycznych są obarczone mnóstwem uprzedzeń i stereotypów. Dlatego z dużym zainteresowaniem spotkała się gra równościowa „Kobiecość, męskość – wszystko GRA” 9dwunastych, będąca przystępnym narzędziem edukacyjnym do pracy z młodzieżą i dorosłymi nt. równości płci i jej wdrażania do rozwiązań systemowych, np. we własnej organizacji w której jako edukatorki pracują głównie młode kobiety.

Nasza współpraca opierała się również na zasadzie troski przeciwdziałającej wypaleniu aktywistycznemu, zawodowemu ponieważ jako pracownicy i pracowniczki sektora edukacyjnego i pomocowego jesteśmy na nie narażeni-ne. Szczególnie w okresie zmian ekonomiczno-społecznych spowodowanych ograniczeniami związanymi z COVID-19, czy skutkami agresji Rosji na Ukrainę. W różnych wyzwaniach w realizacji projektu starałyśmy-liśmy się wspierać i szukać przyjaznych dla siebie rozwiązań czy też mieć czas na poznawanie odwiedzanych przez nas miejsc oraz rozmowy integracyjne między uczestniczkami i uczestnikami warsztatów międzynarodowych.

Wspólną wartością dla naszych organizacji jest posiadanie czterech wersji językowych naszych metod wraz z wskazówkami do adaptacji w polskim, niemieckim i rumuńskim kontekście. I tym zasobem dzielimy się z Państwem w e-book’u. W razie pytań związanych z testowaniem opisanych metod prosimy o kontakt do poszczególnych organizacji:

9dwunastych

kontakt@9dwunastych.org

Generalna Dyrekcja Pomocy
Społecznej i Ochrony Dzieci
Bihor z Rumunii

ccforadea@gmail.com

Centrum Edukacyjnym
im. Anny Frank

info@bs-anne-frank.de



Dieses E-Book ist ein Angebot für alle, die an der Verbreitung von Wissen über Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung interessiert sind. Darunter verstehen wir eine bewusste Handlung, die Wissen und Fähigkeiten verbessert und Einstellungen beeinflusst, um Diskriminierung und durch Vorurteile motivierte Gewalt zu bekämpfen und Gleichberechtigung und Vielfalt zu fördern¹.

Es richtet sich speziell an diejenigen, die in den Bereichen Pädagogik, Psychologie und Sozialarbeit mit unterschiedlichen sozialen Gruppen arbeiten, insbesondere mit solchen, die der sogenannten Mehrheitsgesellschaft angehören. Es richtet sich allerdings insbesondere an Pädagog*innen und Sozialarbeiter*innen aus Deutschland, Rumänien und Polen, da diese drei kulturellen Kontexte in dem gemeinsamen Workshop ausführlich diskutiert wurden.

Die in diesem E-Book gesammelten und beschriebenen Übungsszenarien geben einen Überblick über die Methoden, mit denen die drei am Projekt beteiligten Organisationen täglich arbeiten. Sie betreffen die Themen Gleichstellung und Identität (9dwastych aus Polen), kritische Analyse von Diskriminierung (Bildungsstätte Anne Frank aus Deutschland) und Sozialarbeit mit Analphabeten (Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Bihor aus Rumänien).

Die Notwendigkeit, die oben genannten Aspekte zu entwickeln, ist eines der Ergebnisse eines früheren Projekts mit dem Titel „Akzeptanz für kulturelle Vielfalt“², das von 2017-2019 durchgeführt wurde. Darin kamen Partnerorganisationen aus Deutschland, Polen, Österreich und Rumänien zu dem Schluss, dass es notwendig ist, einen neuen Ansatz für Antidiskriminierungsmethoden und -übungen zu entwickeln, der auf der Perspektive und den Besonderheiten der mittel- und osteuropäischen Region basiert. Daraufhin beschloss 9dwunastych, Organisationen aus Rumänien und Deutschland zur internationalen Zusammenarbeit einzuladen, die sich ausschließlich auf die Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung konzentrierte. Das Projekt trägt den Titel „Vielfalt - Prävention von Diskriminierung in der Erwachsenenbildung“. Dabei versuchen wir, auf die spezifischen Herausforderungen der Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung in verschiedenen europäischen Regionen zu reagieren, die in diesem E-Book beschrieben werden.

Zu diesem Zweck zielt unser E-Book auf:

- eine stärkere Verbreitung von Antidiskriminierungswissen und dessen Integration in die allgemeine Bildung und Sozialpolitik,
- die Wahrnehmung zu ändern, dass Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung nur eine Minderheit und eine kleine Gruppe von Pädagog*innen betrifft, die sie durchführen,
- die Verbreitung von Bildungsarbeit als strategische Kompetenz in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Bildungs-, Sozialarbeit, Menschenrechtsbildung & der Zivilgesellschaft.

Mit unserer Arbeit zeigen wir, dass dies trotz Schwierigkeiten wie politischer Feindseligkeit oder gesellschaftlicher Abneigung gegenüber der Antidiskriminierungsarbeit in bestimmten Regionen Europas möglich ist. Wenngleich diese eine besondere Herausforderung bei der Entwicklung von Gleichstellungspolitiken darstellen.

1 Basierend auf der Definition der Gesellschaft für Antidiskriminierungsarbeit in Polen.

2 https://kulturelle-vielfalt.eu/wp-content/uploads/2020/01/Docu_Acceptance-for-cultural-diversity-1.pdf

Eine internationale Perspektive und diskriminierungskritische Sensibilität sind der Schlüssel zum Erreichen all dieser Ziele. Sie ermöglicht eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Perspektive auf die Vielfalt der Lebensrealitäten der europäischen Länder. Unser E-Book gibt es in vier Sprachversionen: Englisch, Polnisch, Deutsch und Rumänisch. Wir weisen darauf hin, dass wir in der polnischen, rumänischen und deutschen Version auf eine gendergerechte Sprache achten, die sich im Englischen nicht immer widerspiegelt. Die englische Version enthält die Originalszenarien der Methoden, die wir untereinander ausgetauscht haben. Zu jeder Methode gibt es auch Übersetzungen in die jeweiligen Landessprachen sowie Tipps, wie die Methode im lokalen Kontext angewendet werden kann. Vor der Lektüre der Szenarien ist es wichtig, Teil 2 des E-Books über den soziopolitischen Kontext der jeweiligen Region zu lesen, in der die Partnerorganisationen und Projektleiter*innen tätig sind.

Dieses E-Book besteht aus mehreren Teilen. Im ersten Teil stellen wir die Projektorganisationen und die Herausforderungen vor, denen sie im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit gegenüberstehen, und zwar aus der Perspektive der Organisationen und ihrer Mitarbeiter*innen. In den folgenden Abschnitten beschreiben wir ausgewählte Szenarien aus den internationalen Workshops, die im Rahmen unseres Projekts durchgeführt wurden.

Beschreibung der Projektorganisationen

Das Projekt wurde von Teams aus zwei Nichtregierungsorganisationen (NGO) - aus Polen und Deutschland - und einer öffentlichen Einrichtung aus Rumänien durchgeführt. Unser Ziel war es, Erfahrungen und Ressourcen zwischen drei sehr unterschiedlichen sozialen Akteur*innen auszutauschen. Die Organisation 9dwunastych übernimmt die Projektleitung und arbeitet im Bereich der diskriminierungskritischen Bildung und der Gleichstellung, hauptsächlich in Białystok - einer Stadt im Nordosten Polens, nahe der Grenze zu Belarus. Die Bildungsstätte Anne Frank in Deutschland ist eine große westeuropäische Organisation mit Sitz in Frankfurt am Main, die sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit tätig ist. Die dritte Organisation ist die Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Bihor - eine Sozialhilfeeinrichtung im Nordwesten Rumäniens, an der Grenze zu Ungarn, wo zahlreiche nationale und ethnische Minderheiten leben. Nachstehend finden Sie kurze Beschreibungen der Organisationen, die einen Einblick in ihre tägliche Arbeit geben.

Die Organisation 9dwunastych aus Polen³ arbeitet an einer Zivilgesellschaft, die auf der Achtung der Menschenrechte und der Gleichheit der Menschen basiert. Die

3 Website in Englisch: <https://9dwunastych.org/english/>

sich bewusst ist, wie Demokratie funktioniert und ihre Werkzeuge nutzt, an der Kultur teilnimmt und sie mitgestaltet. Die aktiv daran arbeitet, die Klimakatastrophe zu stoppen und unabhängige Gemeinschaften auf der Grundlage gegenseitiger Akzeptanz und Unterstützung schafft. Der Wirkungsbereich der Organisation ist die Woiwodschaft Podlachien, wobei sie seit 6 Jahren auch mit Organisationen in Wrocław zusammenarbeitet. Sie führt Bildungs-, Kultur- und Sozialaktivitäten mit Jugendlichen und Erwachsenen durch, die auch Maßnahmen zur Antidiskriminierung und Gleichstellung einschließen. So arbeitet sie zum Beispiel in Workshops zur Gleichstellung der Geschlechter (Workshops, Treffen), veranstalten Human Libraries und bieten Unterstützung für LGBTQI+-Personen an. Sie sensibilisieren und arbeiten auch mit Menschen aus der sogenannten Mehrheitsgesellschaft (insbesondere jungen Menschen), die in Bezug auf die Weltanschauung als vereinsfremd gelten. Durch die Umsetzung dieses Projekts basierend auf internationaler Zusammenarbeit tauscht die Organisation Methoden aus, die in anderen gesellschaftspolitischen Kontexten entwickelt wurden, und entwickelt ein internationales Unterstützungsnetzwerk, das für die Gleichstellungsorganisation in Polen wichtig ist.

Die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt (Deutschland)⁴ ist ein Zentrum für politische Bildung und bundesweit aktiv, um Jugendliche und Erwachsene für Antisemitismus, Rassismus und andere Formen von Menschenfeindlichkeit zu sensibilisieren und sie für die aktive Teilhabe an einer offenen, demokratischen Gesellschaft zu stärken. Seit der Gründung 1994 orientiert sich die Bildungsstätte in ihrem vielfältigen Engagement an Anne Franks Wunsch nach einer Welt ohne Hass und Gewalt und der humanistischen Botschaft ihres weltberühmten Tagebuchs. In Workshops, Fortbildungen und unserem interaktiven Lernlabor lernen Jugendliche und Erwachsene, wie sie unterschiedliche Formen von Diskriminierung erkennen können und was sie in ihrem Alltag dagegen tun können. Die Bildungsstätte bemüht sich, ihre Workshopangebote stetig der gesellschaftlichen Lage anzupassen und auf aktuelle Debatten zu reagieren. Das internationale Austauschprojekt ist hilfreich, um die eigenen Methoden der historisch-politischen Bildungsarbeit zu reflektieren und neue Perspektiven und Standpunkte in die Arbeit einzubeziehen.

Die Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Bihor (Rumänien)⁵ ist eine staatliche Einrichtung, die mit der Umsetzung der Sozialhilfepolitik und -strategien im Bereich des Schutzes von Kindern, Familien, Alleinstehenden, älteren Menschen, Behinderten und allen bedürftigen Personen auf der Ebene des Kreises Bihor beauftragt ist. Durch seine Tätigkeit bietet sie seit fast 18 Jahren praktische Hilfe in unterschiedlichen Bereichen an, darunter Beratungsstellen für Kinder und Eltern, Zentren für Kinder (Rehabilitations- und Reintegrationszentren), Zentren für misshandelte und vernachlässigte Kinder sowie Dienste für : Straßenkinder, Roma-Kinder, Kinder mit im Ausland arbeitenden Eltern, vermisste und ausgebeutete Kinder, Elternbildungsprogramme, Programme gegen familiäre Gewalt, Pro-

4 <https://www.bs-anne-frank.de>

5 <http://www.dgascpbihor.ro/dgascpbh.ro/index.html>

gramme zur Bekämpfung des Menschenhandels, Maßnahmen zur Verhinderung von Schulabbruch und Familienzerfall, Freizeitaktivitäten und soziale Integration, Gesundheitsbildung, Wiedereingliederung in die Familie. Das Erasmus-Projekt zielt darauf ab, gemeinsame Mechanismen und Instrumente zu entwickeln, damit alle im Bereich der Diskriminierungsprävention in der Erwachsenenbildung beteiligten Akteur*innen über die erforderlichen Ressourcen verfügen und diese besser auf die individuellen Situationen abstimmen können.

Sozialpolitischer Kontext (für) Antidiskriminierungsarbeit in den teilnehmenden Organisationen

Eines der Ziele dieses Projekts war es, die Bedingungen in den einzelnen Projektorganisationen zu analysieren, die die Möglichkeiten, Chancen und Risiken der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen bestimmen. Um diese Bedingungen etwas genauer zu beschreiben, haben wir uns für eine klassische SWOT-Analyse entschieden, bei der wir gefragt haben, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit eine Organisation ihre Ziele - auch im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit - optimal umsetzen kann.

Im Folgenden finden Sie drei Analysen von Partnerorganisationen, die zwar alle in einer anderen gesellschaftspolitischen Konstellation arbeiten, aber alle den Bedarf an weiterer Arbeit in diesem Bereich aufzeigen.

9dwunastych (Polen)

Die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungserziehung ist einer der Kernbereiche des Vereins 9dwunastych.

In der Gruppe der internen Faktoren - abhängig von der Organisation - sind das Wissen, die Erfahrung und die Ressourcen ihrer Mitarbeiter*innen, die sich durch ihren Enthusiasmus und ihre Offenheit für neue Initiativen auszeichnen, starke Punkte. Das Team besteht aus Personen, die seit etwa 10 Jahren zusammenarbeiten, mit unterschiedlichem Bildungshintergrund (pädagogisch, sprachlich, verwaltungstechnisch), Interessen (internationale Zusammenarbeit, traditionelle chinesische Medizin, Geschichte des Balkans) und beruflicher Zugehörigkeit zu verschiedenen anderen Organisationen und Institutionen aus unterschiedlichen Regionen Polens. Der Verein ist seit 13 Jahren ununterbrochen tätig, obwohl die Arbeit in der NGO durch eine geringe Stabilität der Beschäftigung und ein eher niedriges Vergütungsniveau gekennzeichnet ist, mit einem hohen Anteil an freiwilliger, geringer oder unbezahlter Arbeit.

Externe Faktoren, die für Organisationen im Bereich der Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung eine Chance darstellen, sind die Möglichkeit, Finanzmittel aus ausländischen Fonds zu erhalten. Allerdings sind die Finanzierungsfragen nicht so eindeutig geklärt. Die nationalen Mittel für diese Art von Initiativen sind im Grunde blockiert, z. B. die Mittel des Marschallamts Podlasie oder die Mittel

des Nationalen Instituts für Freiheit. Somit ist die derzeitige Situation trotz der Verfügbarkeit ausländischer Mittel dennoch prekär, da die Verfügbarkeit ausländischer Mittel den Mangel an inländischen Quellen nicht ausgleicht.

Zu den negativen äußeren Bedingungen gehört auch die von der Partei "Recht und Gerechtigkeit" in Auftrag gegebene rechte Medienberichterstattung, die den aktuellen lokalen und nationalen Diskurs dominiert und insbesondere Menschenrechts- und linke Initiativen stigmatisiert.

Die diskriminierungskritische Bildungsarbeit wird auch dadurch behindert, dass es in der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Situation nicht möglich ist, diese Aktivitäten direkt in Schulen und Bildungseinrichtungen durchzuführen, und dass die Behörden eine repressive Haltung gegenüber Gleichstellungsorganisationen einnehmen. Es gibt allerdings die Möglichkeit, Aktivitäten außerhalb der Schule durchzuführen, was jedoch eine zusätzliche Herausforderung darstellt. Darunter der Sexismus gegenüber Lehrerinnen, die die Hauptinitiatoren für die Einführung von Gleichstellungswissen in den Schulen sind. Ein seit langem bestehendes Problem ist die oberflächliche Behandlung von Fragen der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit durch Schulleiter*innen, Kommunalbeamte*innen und Politiker*innen - hauptsächlich als Korrekturmaßnahme, ohne zu verstehen, dass Bildung ein präventiver Prozess ist. Derzeit wertet der Bildungsminister der polnischen Regierung Themen im Zusammenhang mit Frauenrechten, LGBTQIA+-Personen und Klimaschutz offen ab und verankert nationalistische und frauenfeindliche Botschaften im Lehrplan. Abschließend muss betont werden, dass die oben beschriebene Situation für alle NGO's, die in den letzten Jahren in Polen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit und der Menschenrechte tätig waren, ziemlich typisch ist. Ihre Aktivitäten werden erheblich behindert und die Option der Beschaffung ausländischer Gelder eingeschränkt. Die Einbeziehung von Menschen außerhalb des schulischen Umfelds ist im Grunde die einzige praktische Möglichkeit zur Verwirklichung der satzungsmäßigen Ziele solcher Organisationen.

Die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt (Deutschland)

Die Bildungsstätte Anne Frank hat eine große Reichweite und erfreut sich zahlreicher Anfragen unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteur*innen (Schule, Vereine, Verwaltung, Polizei etc). Dabei erreicht die Bildungsstätte unterschiedliche Altersgruppen von Jugendlichen bis Erwachsene. In einem diversen Team arbeitet sie diskriminierungskritisch, das heißt in dem Bewusstsein, dass alle innerhalb diskriminierender Strukturen sozialisiert sind und deshalb nicht außerhalb dieser Strukturen agieren können.

Innerhalb der verschiedenen Projekte widmet sich die Bildungsstätte vor allem den Themen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus. Dabei stellt sie stets historisch-politische Bezüge her. Die meisten Angebote sind allerdings punktuell, so dass nur über einen sehr begrenzten Zeitraum mit Gruppen gearbeitet wird. Auch finden bestimmte historisch-politisch relevante Themen in der Arbeit nur wenig Raum, so z.B. Rassismus gegenüber Sinti*zze & Rom*nja, sowie Geschlechterge-

rechtigkeit. Die Bildungsstätte strebt daher einen intersektionaleren Ansatz ihrer Bildungsangebote an. Sie arbeitet außerdem daran, barriereärmer zu werden und auch behinderten Menschen den Zugang zu allen Angeboten zu ermöglichen.

Eine große Herausforderung ihrer Arbeit ist die finanzielle Abhängigkeit von Projektmitteln. Die Projektförderungen sind zeitlich begrenzt, beinhalten häufig keine Mittel für Verwaltungsarbeit und decken nicht die Gehälter der Mitarbeiter*innen ab. Die zeitliche und finanzielle Beschränkung sorgt dafür, dass viele Mitarbeiter*innen eine befristete Stelle haben. Außerdem arbeiten viele freiberuflich ohne ein festes, regelmäßiges Einkommen.

Glücklicherweise hat die Bildungsstätte Anne Frank viele verschiedene Kooperationen und Förderpartner*innen, die sie auch bereits über einen längeren Zeitraum finanziell unterstützen. Einige Förderungen kommen dabei aus staatlichen und kommunalen Haushalten. Insgesamt besteht ein gesellschaftliches Bewusstsein über die Notwendigkeit von Angeboten und Weiterbildung zum Thema Diskriminierung. Die Themen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus sind in gesellschaftlichen Debatten sichtbar. Dem gegenüber steht allerdings die fehlende Aufarbeitung und tiefergehende Auseinandersetzung der Gesellschaft mit historischen Kontexten, die auf vielfältige Art und Weise in die Gegenwart hineinwirken, wie beispielsweise der Nationalsozialismus und die deutsche Kolonialgeschichte. In diesem Zusammenhang kommt es häufig zu Abwehr und Negation von Diskriminierung und die Bildungsstätte ist vermehrt Anfeindung und Diffamierung von rechten Positionen ausgesetzt. Diese politischen Verhältnisse bestimmen auch die finanziellen Fördermöglichkeiten.

Die Angebote der Bildungsstätte werden als kurzfristiges Mittel zur Lösung von Problemen im Zusammenhang mit Diskriminierung gesehen. Es gibt wenig andauernde Auseinandersetzung und eine fehlende strukturelle Einbindung politischer Bildungsarbeit in Schul- & Arbeitskontexte.

Direcția Generală de Asistență Aocială și Protecția Copilului, Bihor (Rumänien)

Die grundlegendste Stärke der Generaldirektion für Sozialhilfe und Kinderschutz Bihor ist das große Spektrum potenzieller Begünstigter. Die Zielgruppen aus dem gesamten Landkreis werden durch den „Lernraum“ für diskriminierungsfreie Dienste, Meinungsfreiheit und regelmäßige Diskussionen vernetzt und gesellschaftlich eingebunden.

Die Hauptschwäche ist das Fehlen angemessener Räume, in denen Lernprozess durch Pädagog*innen im Bereich Antidiskriminierung angeboten werden. Die Kompetenzen und Fähigkeiten der Lehrer*innen könnte durch die Teilnahme an Workshops im Bereich der Antidiskriminierung verbessert werden, insbesondere im Kontext sozialer Spannungen. Außerdem haben wir einen Mangel an spezifischen Dienstleistungen, ein unzureichendes Budget und konzentrieren uns auf einige wenige Themen aufgrund des Bedarfs, der am Ende jedes Jahres auf zentraler Ebene identifiziert wird.

Die stärkste Chance unserer Institution ist die transnationale Zusammenarbeit, die ständig einen breiteren Blick bieten kann. Dabei haben die Partner*innen Erfahrung und Praxiswissen unterschiedlicher Lernmethoden, die viel stärker auf das Thema Antidiskriminierung ausgerichtet sind.

Die größte Bedrohung besteht in den ständigen Änderungen, die von der Regierung auferlegt werden. Schwankende Vision und die begrenzten Ressourcen, die sich auf die Umsetzung elementarer bewährter Verfahren in der Antidiskriminierungsarbeit auswirken.

Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit in der Erwachsenenbildung

9dwunastych (Polen)

In Polen bestand die Forschungsgruppe aus 14 Personen, die in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit von Erwachsenen tätig sind. Zwölf der Befragten waren zwischen 30 und 50 Jahre alt und zwei waren über 60 Jahre alt, es handelte sich um eine sehr weibliche Gruppe, nur zwei Personen waren Männer. Die befragten Personen kamen hauptsächlich aus Białystok - etwa 65 %, etwa 20 % Warschau und die Woiwodschaft Masowien, der Rest kam aus andere Orte in Polen. Die Auswahl der Personen ergab sich aus dem Netzwerk der 9dwunastych.

Die befragten Personen arbeiten mit sehr unterschiedlichen Gruppen, zum einen mit Erwachsenen, einschließlich Schulpersonal, lokalen Führungskräften, aber auch mit Senior*innen, Menschen in Obdachlosigkeit, arbeitslosen Personen, LGBTQIA+ Personen und auch Menschen, die mit psychischen Problemen zu kämpfen haben und junge Menschen.

Welche Gruppe wird nach Ansicht der Befragten in Polen am meisten diskriminiert? Über 90 % antworten, dass LGBTQIA+ Personen, ethnische und nationale Minderheiten und Menschen mit Gefängnis- und Obdachlosigkeitserfahrung, gefolgt von Menschen mit Migrationserfahrung (85,7% der Befragten) und Menschen mit Behinderungen und Frauen (71,4%) am meisten von Diskriminierung betroffen seien. Auch religiöse und konfessionelle Minderheiten (64,3 %) sowie Senior*innen (57,1 %) wurden genannt. Nur einzelne Personen gaben bei den benachteiligten Gruppen Menschen mit niedrigem wirtschaftlichem Status oder Personen, die psychiatrische Betreuung erhalten, an.

Auf die Frage, ob es an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Tätigkeitsbereich ein Bildungsangebot (Workshops, Schulungen usw.) gibt, das sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung befasst, einschließlich Empowerment-Aktivitäten - Stärkung des Sicherheitsgefühls und der Handlungskompetenz von Menschen, die die oben

genannten Gruppen vertreten - gab die Hälfte der Befragten an, dass es kein solches Angebot gibt, ein Sechstel gab an, dass es ein solches Angebot gibt, das aber nicht alle Aspekte abdeckt. Nur etwa 20 % der Befragten geben an, dass sie Zugang zu einem solchen Angebot in vollem Umfang haben.

Welche Empowerment-Maßnahmen können nach Meinung der Befragten das Sicherheitsgefühl und die Selbstbestimmung erhöhen? Am häufigsten wurden an die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsgraden angepasste Toiletten genannt (57,1 %), aber auch eine inklusive Sprache und Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gruppe (jeweils 50 %). Die Erstattung von Reisekosten sowie Übersetzungen, z.B. auch die Braille-Schrift, wurden genannt.

Was die Einbeziehung einer Antidiskriminierungsperspektive behindert, ist am häufigsten die fehlende oder zu geringe Finanzierung solcher Aktivitäten (57,1 %) sowie das fehlende Angebot zum Thema und der Mangel an Gleichgesinnten (je 35,7 %). Hilfreich ist dabei vor allem ein fundiertes Wissen in diesem Bereich, das meinen drei Viertel der Befragten, sowie ein gutes Arbeitsklima und die Möglichkeit, Unterstützung in diesem Bereich zu bekommen. Nur jeder fünfte Befragte glaubt, dass die Ermutigung durch Vorgesetzte hier wichtig ist.

Im Bereich der Frauenrechte schätzen die Befragten ihr Wissen am höchsten ein: Fünf von 14 bezeichnen ihr Wissen in diesem Bereich als hoch; dies ist weniger der Fall im Bereich der Menschen- und Bürgerrechte und der Gleichstellungsmaßnahmen für diskriminierte Gruppen. Hier gibt niemand an, über einen hohen Wissensstand zu verfügen.

Die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt (Deutschland)

In Deutschland nahmen 14 Personen an der Umfrage zu Herausforderungen in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit mit Erwachsenen teil. Davon waren 10 Personen weiblich und 4 männlich. Das Alter der Teilnehmenden lag zwischen 22 und 46 Jahren. Alle Personen standen in Verbindung mit der Bildungsstätte Anne Frank und arbeiteten entweder in einer NGO (71,4 %) oder waren freiberuflich in der Bildungsarbeit tätig (28,6 %). Alle Personen kamen aus Hessen in Deutschland. Die Personen gaben an, bereits mit Gruppen von Jugendlichen und Erwachsenen gearbeitet zu haben. Darunter vor allem mit Lehrkräften, Pädagog*innen der außerschulischen Bildungsarbeit, Personen aus der Stadtverwaltung und Ämtern.

Unter der Frage nach den Gruppen, die am meisten von Diskriminierung betroffen sind, nannten die Teilnehmenden vor allem religiöse und nichtreligiöse Minderheiten, Frauen, nationale und ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen & Menschen mit Migrationserfahrungen (jeweils 85,7 % oder höher). Mit jeweils 71,4% wurden LGBTQIA+-Personen, Senior*innen und Menschen mit Hafterschaft und Wohnungslose Personen genannt. 5 Personen gaben „weitere Personengruppen“ an (35,7%), dabei hob eine Person insbesondere die Sichtbarkeit der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen hervor.

Unter der Frage nach Bildungsangeboten, die gleichzeitig Empowerment einschließen, gaben alle Personen an, dass es kein oder kein systematisches Angebot

von Empowerment gibt. Empowerment ist allgemein kein eigenes Bildungsangebot an der Arbeitsstelle der Teilnehmenden. Es wurde allerdings darauf verwiesen, dass die Sensibilisierung für unterschiedliche Formen von Diskriminierung und das Erarbeiten von Handlungsoptionen dagegen, empowernd wirken kann.

Als Maßnahme des Empowerment am Arbeitsplatz gaben alle (100%) inklusive Sprache und gut die Hälfte (57,1%) Toiletten, die an die Bedürfnisse von behinderten Personen angepasst sind, an. Alle anderen Kategorien, z.B. barrierefreier Zugang der Räumlichkeiten und Sprachübersetzungen, wurden lediglich von einer Person angegeben. Zu den Hinderungsgründen für eine Antidiskriminierungsperspektive machten die meisten Personen keine Angaben. Vier Personen (28,6%) gaben eine fehlende Finanzierung als Grund an. Bei der Frage, was helfen könnte, eine Antidiskriminierungsperspektive in die Tätigkeiten zu integrieren, nannten die meisten ein positives Arbeitsklima und die Anerkennung der Einbeziehung einer Antidiskriminierungsperspektive (78,6%). Dicht gefolgt von fundierten Kenntnissen in diesem Bereich (71,4%). Rund die Hälfte gaben auch die Ermutigung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen, die feste Überzeugung, etwas bewegen zu können, sowie die Unterstützung von anderen an. Als weiterer wichtiger Faktor wurde die garantierte Finanzierung zur Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen angegeben (42,9%).

Bei der Abfrage der Kenntnisstände über die im Projekt maßgeblich behandelten Themen (Menschenrechte, Frauenrechte, Maßnahmen zur Gleichstellung diskriminierter Gruppen) zeigte sich ein heterogenes Bild der befragten, wobei die Kenntnisstände von allen als mindestens mittel in allen Themenbereichen eingeordnet wurden. Alle drei Themenbereiche der internationalen Workshops (Gleichstellung der Geschlechter, Antisemitismus/Rassismus und Integration durch Bildung) wurden als für die Arbeit als sinnvoll genannt. Am meisten Zustimmung erhielt der Themenbereich Antisemitismus/Rassismus (85,7%).

Direcția Generală de Asistență Aocială și Protecția Copilului, Bihor (Rumänien)

In Rumänien nahmen 10 Personen im Alter von 27 bis 54 Jahren an der Umfrage zu den Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit in der Erwachsenenbildung teil. 70% stammen aus dem städtischen Umfeld und 30% aus der ländlichen Umgebung der Stadt Oradea. 5 weibliche und 5 männliche Personen, die alle beruflich mit Aktivitäten der Generaldirektion für Sozialhilfe und Kinderschutz des Landkreises Bihor zu tun haben, 50% von NGO's, 20% Freiberufler*innen in der Bildungsarbeit, 20% von privaten Organisationen und 10% von öffentlichen Organisationen. Bei der Auswahl der Personen wurde darauf geachtet, dass sie in der Bildungsarbeit tätig sind und/oder Interesse an der Antidiskriminierungsarbeit haben. Auf die Frage nach den am stärksten von Diskriminierung betroffenen Gruppen antworteten die Teilnehmer*innen, dass vor allem Menschen mit körperlichen Behinderungen und Menschen mit Gefängnis- und Obdachlosigkeitserfahrung betroffen sind (50%), gefolgt von nationalen und ethnischen Minderheiten (40%), religiösen und nicht-religiösen Minderheiten, Senior*innen (30%), Frauen und LGBTQIA+-Personen zu gleichen Teilen (20%).

Auf die Frage nach Bildungsangeboten zur Verhinderung von Diskriminierung, die gleichzeitig eine Stärkung der Handlungskompetenz beinhalten, gaben die Befrag-

ten an, dass sie sich selbst weiterbilden und die Arbeit in multidisziplinären Systemen ihnen an ihrem Arbeitsplatz eine gewisse Handlungskompetenz verleiht.

Etwa 60 % der Befragten gaben an, dass eine gute Maßnahme zur Stärkung des Selbstbewusstseins am Arbeitsplatz eine integrative Sprache ist, gefolgt von Sprachübersetzungen (50 %), Toiletten, die an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst sind (40 %), Maßnahmen zur Verbesserung des Profils durch Regeln - spezielle Vorschriften (30 %) und die Erstattung von Reisekosten (20 %).

Hinsichtlich der Hindernisse und Hemmnisse für die Einbeziehung der Antidiskriminierungsperspektive in ihre eigene Arbeitstätigkeit stellten die meisten Fachpersonen fest, dass die Hauptgründe dafür sind: zu wenig Wissen in diesem Bereich und das Fehlen von anderen Menschen, die ähnlich denken, fehlende und wenig fundierte Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen (50 %), zu wenig Interesse an dem Thema bei Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen und das Fehlen von zugänglichen oder kostengünstigen Schulungen zu diesem Thema in der Nähe (40 %), fehlende Überzeugung, dass sie etwas bewirken können (20 %) und nur 10 % meinten, dass sie Angst vor Repressalien als Folge der Antidiskriminierungsausbildung haben.

Auf die Frage, was hilfreich sein kann, um eine Antidiskriminierungsperspektive in ihre Aktivitäten zu integrieren, antworteten 90 % der Befragten, dass gut etabliertes Wissen in dem Bereich der wichtigste Faktor ist, der die Antidiskriminierungsmaßnahmen in dem Bereich gewährleisten kann, gefolgt von 50 % der Antworten, die vielfältige Schulungsangebote - erschwinglich und in der Nähe des Wohnortes - nannten, und 40 % dachten an eine garantierte Finanzierung für die Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und eine günstige Arbeitsatmosphäre und Anerkennung in Bezug auf den Umgang mit der Einbeziehung der Antidiskriminierungsperspektive.

Die Themen, die im Rahmen des Projekts am meisten gewünscht wurden, waren Antidiskriminierung im Zusammenhang und die Gleichstellung der Geschlechter, dicht gefolgt von Antisemitismus, Rassismus, Islamofeindlichkeit und Hassrede.

Workshop in Białystok



Identität

DAUER Dauer: ca. 60 Minuten
ZIEL Ziel: Diskussion der Begriffe Privileg, Mehrheit, Identität, Minderheit, diskriminierte Gruppen

- ANLEITUNG**
- Die Gruppe sollte im Kreis sitzen. Dabei sollte vermieden werden, Rücken an Rücken zu sitzen.
 - Die Teamer*in liest den Übungstext laut vor, ohne die Namen der Identitätsmerkmale. Jeder Satz wird langsam vorgelesen mit einer Pause von ca. 3 Sekunden zwischen den Sätzen.
 - Die einzelnen Teilnehmer*innen hören sich den vorgelesenen Text in Ruhe an. Sie geben gedanklich Antworten auf die gestellten Fragen (Stillarbeit). Sie stellen keine inhaltlichen Nachfragen. Es ist wichtig, dass die Antworten ihre erste Assoziation wiedergeben.

*Jetzt lade ich Dich ein, darüber nachzudenken, zu welchen Gruppen wir gehören. Die Gruppen, denen wir angehören, definieren auch, wer wir sind. Wenn ich zum Beispiel zu einer Gruppe von Lehrkräften gehöre, bedeutet das, dass ich Lehrer*in bin, wenn ich mich einer großen nationalen Gruppe von Deutschen zugehörig fühle, bedeutet das, dass ich Deutsche*r bin. Bitte berücksichtige auch die Konsequenzen unserer Zugehörigkeit.*

HAUTFARBE

*Denke bitte über deine Hautfarbe nach. Haben die meisten Menschen in deinem Land dieselbe Hautfarbe wie du? Gehörst du in Bezug auf die Hautfarbe zur Minderheit? Haben die meisten Regierungsvertreter*innen in deinem Land dieselbe Hautfarbe wie du? Oder hat vielleicht jede*r in der Regierung und im Parlament deines Landes die gleiche Hautfarbe wie du?*

ARBEITSPLATZ

Wie sieht dein Arbeitsplatz aus? Was hast du für einen Arbeitsvertrag? Handelt es sich um eine für dich günstige oder ungünstige Beschäftigungsform?

EFFIZIENZGRAD/ GRAD DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT

*Wie ist der Grad deiner Leistungsfähigkeit? [Alternativ: Hast du eine Behinderung?]
 Wie viele Menschen mit Behinderungen gibt es in einem Umfeld? Sind alle Räume in deiner Stadt für sie zugänglich? Sind sie für alle verfügbar?*

WOHNORT

Wo wohnst du? In einer Großstadt oder einem Dorf? Kreisstadt? Kleinstadt? Ist dein Wohnort gut an deinen Arbeitsplatz angebunden oder fahren nur wenige Busse am Tag?

GESCHLECHT

*Denke an dein Geschlecht. Gibt es eine Übereinstimmung zwischen dem Geschlecht, das du fühlst, und dem Geschlecht, das durch deine Körperstruktur angezeigt wird? Wenn ja, gehörst du zur in dieser Hinsicht zur Mehrheit. Oder bist du vielleicht eine Person, die sich bemühen muss oder musste, das nach außen sichtbare Geschlecht an das selbst wahrgenommene Geschlecht anzupassen? Oder bist du vielleicht ein Mensch, der sich durch Wörter wie „Frau“ und „Mann“ überhaupt nicht definiert fühlt? Wenn dein Geschlecht für dich eindeutig ist, bist du männlich oder weiblich? Hat-ten Menschen deines Geschlechts schon immer das Recht auf Bildung, Arbeit, Geld und Macht? Haben die Regierungsvertreter*innen heute überwiegend das gleiche Ge-schlecht wie du?*

ETHNIZITÄT/ NATIONALITÄT

Was ist deine Nationalität? Gehörst du diesbezüglich in dem Land, in dem du derzeit lebst, zur Mehrheit?

RELIGION

Hast du irgendeine Religion? Wenn ja, sind deine religiösen Feiertage auch staatliche Feiertage?

FAMILIENSTAND

Bist du in einer Beziehung? Handelt es sich um eine formelle [Ehe] oder informelle Beziehung? Wenn es sich um eine informelle Beziehung [nicht eingetragene Beziehung] handelt, kannst du diese in eine formelle Beziehung nach deutschem Recht umwan-deln? Gilt dieses Recht schon immer?

EINKOMMEN/BESITZ

*Wie viel verdienst du? Besitzt du eine Wohnung oder eine andere Immobilie? Bist du in deinem Elternhaus aufgewachsen? Kommst du aus einer Familie von Akademiker*in-nen? Oder gibt es vielleicht eine Arbeiter*innen Tradition in deiner Familie?*

ALTER

Wie alt bist du? Welcher Generation gehörst du an? Mit welchen Worten würdest du dein Alter beschreiben?

SEXUELLE ORIENTIERUNG

Was ist deine sexuelle Orientierung? Gehörst du hinsichtlich deiner sexuellen Orientie-rung zur Mehrheit oder zur Minderheit? Erwecken die Beziehungen, die du eingehst, in deinem Umfeld aufgrund des Geschlechts der Person, mit der du in einer engen Beziehung stehst, Akzeptanz oder Widerstand?

AUSSEHEN

Wird dein Aussehen oft von der Öffentlichkeit bewertet? Hörst du Kommentare zu deinem Aussehen? Sind sie nett oder unangenehm?

SPRACHE

Sprichst du die Sprache der Mehrheit oder musst du sie lernen? Oder kannst du vielleicht schon seit deiner Kindheit mehr als eine Sprache sprechen?

ELTERNSTATUS

Hast du Kinder? Ziehst du sie in einer Beziehung auf oder alleine? Ist es Normalität in deinem Land, Kinder zu haben? Unterstützt der Staat die Kindererziehung wirklich?

FUNKTION

Hast du eine wichtige Funktion in deiner Gemeinde, deinem Umfeld? Bist du im Vorstand einer Wohnungsbaugesellschaft? Oder bist du vielleicht in einem Ortsbeirat tätig?

BERUF

Was ist dein Beruf? Ist Prestige mit deinem Beruf verbunden? Oder wird dein Beruf wenig wertgeschätzt oder belächelt?

ZUGEHÖRIGKEIT ZU EINER ORGANISATION

Gehörst du einem Verein oder einer politischen Partei an? Vertritt diese Organisation Ansichten, die der in diesem Land vorherrschenden politischen Meinung nahe kommen? Hast du Einfluss und Macht durch die Zugehörigkeit zu einer Organisation? Oder bist du möglicherweise Repressalien ausgesetzt, weil du einer Organisation angehörst?

ARBEITSERFAHRUNG

Wie lange arbeitest du schon bei deiner derzeitigen Arbeitsstelle? Wie ist deine Position in diesem Zusammenhang?

- Nachdem alle Fragen vorgelesen wurden, lädt der*die Trainer*in die Teilnehmenden ein, folgende Fragen zu beantworten (diesmal laut im Plenum).
 1. *Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt?*
 2. *Was war schwierig? Was hat Ihnen gefallen?*
 3. *Was hat Sie überrascht oder Ihre früheren Überlegungen bestätigt?*

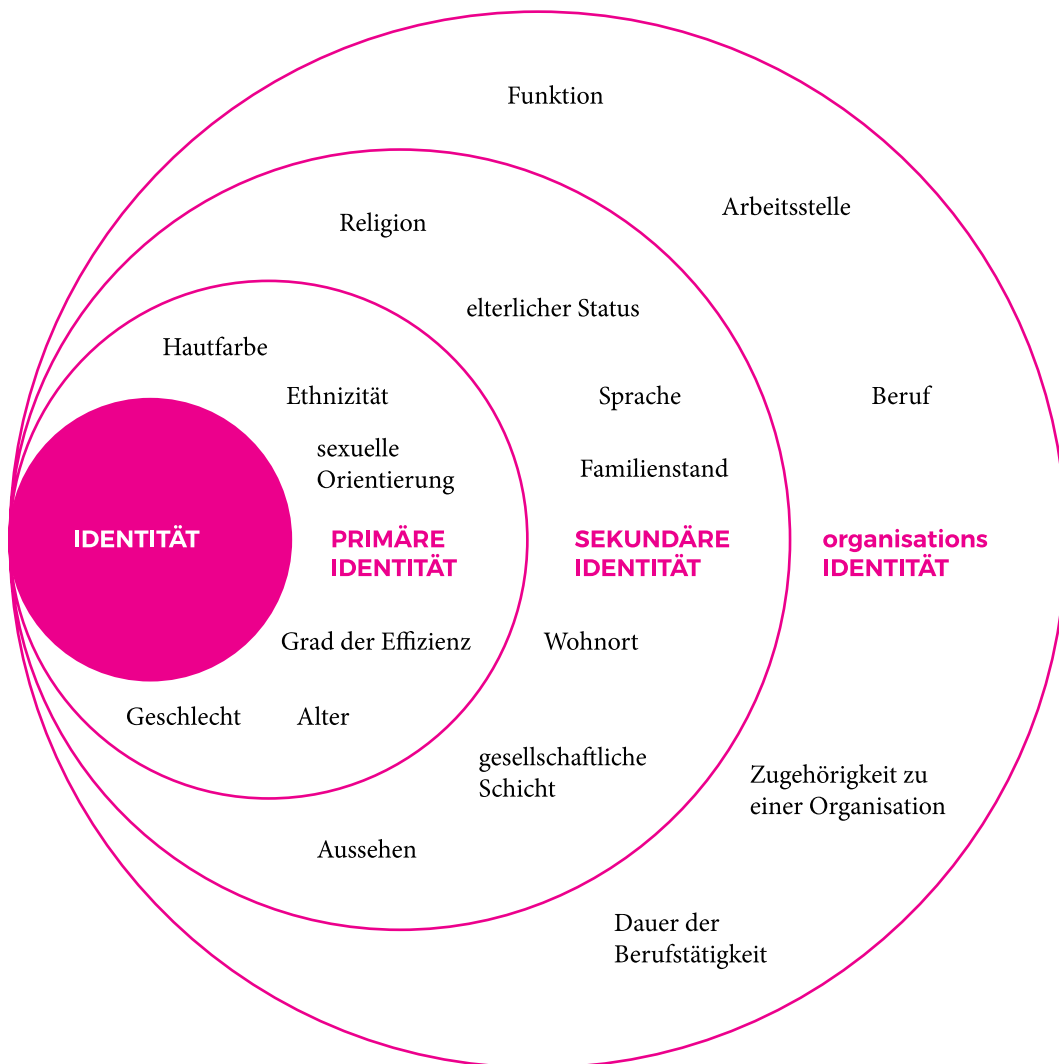
DISKUSSION VON IDENTITÄTS- KONZEPTEN UND - KREISEN

- Anschließend wird eine Grafik besprochen, in der das Konzept der Identitätskreise dargestellt ist. Es ist sinnvoll, der Gruppe zu vermitteln, dass die Grafik eines von vielen Identitätskonzepten darstellt. Der*die Trainer*in stellt Fragen:
 1. *Was denken Sie über dieses Identitätskonzept?*
 2. *Worin stimmen Sie diesem Konzept zu? Was würden Sie ändern?*

- Abschließend werden die Teilnehmenden zum Ziel der Übung befragt und diskutieren die Begriffe: Privileg, Mehrheit, Identität, Minderheit, diskriminierte Gruppen. Der folgende Text ist hilfreich für die Diskussion.

Alle unsere Antworten auf die Frage "Wer bin ich und welchen Gruppen gehöre ich an?" sind Teil unserer Identitäten. Wir haben viele Identitäten. Einige von ihnen gehören vermutlich der Mehrheitsgesellschaft und anderen Minderheiten an.

Die Zugehörigkeit zu der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, zu den Gruppen, die am meisten Macht haben, zu den Gruppen, die am meisten Eigentum besitzen, zu den Gruppen, die in einem demokratischen System am meisten Mitspracherecht haben, ist - in einem sozialen Sinne - ein Privileg. Männer, weiße, deutsche Männer und Frauen, Katholik*innen und Heterosexuelle sind Vertreter*innen privilegierter Gruppen. Wenn man das Thema auf diese Weise anspricht, stößt man oft auf Widerstand. Es lohnt sich jedoch, diese Informationen als Tatsachenbehauptung und nicht als Anschuldigung zu betrachten. Die Zugehörigkeit zu einer privilegierten Gruppe ist kein Grund, sich zu schämen oder Reue zu empfinden. Es ist sicherlich eine Position, von der aus viel Gutes für Menschen aus nicht privilegierten oder diskriminierten Gruppen getan werden kann.



EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Die stille Übung zu Beginn hat der Gruppe gut gefallen. Alle hatten ausreichend Zeit, über sich und die eigene Lebenssituation nachzudenken. Insbesondere die Reflexion am Ende erwies sich als wertvoll, damit die Teilnehmer*innen die eigene Positioniertheit in der Gesellschaft erkennen und reflektieren können.

Die Umsetzung für uns als Teamer*innen war sehr einfach. Beim Stellen der Fragen ist darauf zu achten, diese relativ präzise zu formulieren, wobei immer ein Interpretationsspielraum bleibt.

Identitäten und Identitätskonzepte können anschließend an die Übung gut diskutiert werden. Auch können Privilegien und Machtverhältnisse innerhalb einer Gesellschaft thematisiert werden. Die Übung eignet sich dazu als Einstieg.

Wichtig ist, in der Auswertung der Übung darauf hinzuweisen, dass Identität nicht als unveränderlich beschrieben werden kann und auch die Einteilung in die verschiedenen Kreise (siehe Abbildung) idealtypisch ist. Des Weiteren ist es wichtig, zu betonen, dass niemand etwas über seine eigene Identität innerhalb der Gruppe preisgeben muss, damit nicht der Eindruck entsteht, es ginge darum, festzustellen, wer in welcher Hinsicht privilegiert ist. Die Übung sollte deshalb strikt als stille Übung durchgeführt werden und erst in der Auswertung können die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Gedanken auf freiwilliger Basis teilen.

Spiel - Weiblichkeit, Männlichkeit - das alles spielt sich ab. Ein Spiel über die Gleichstellung der Geschlechter.

DAUER 120 Minuten

ZIELSETZUNG Vergleich der Situation von Männern und Frauen anhand konkreter Beispiele von Ereignissen aus dem Alltagsleben.
Reflexion über die Begriffe: „Gleichstellung der Geschlechter“, „gleiche Rechte“, „Chancengleichheit“, „Gleichbehandlung“.

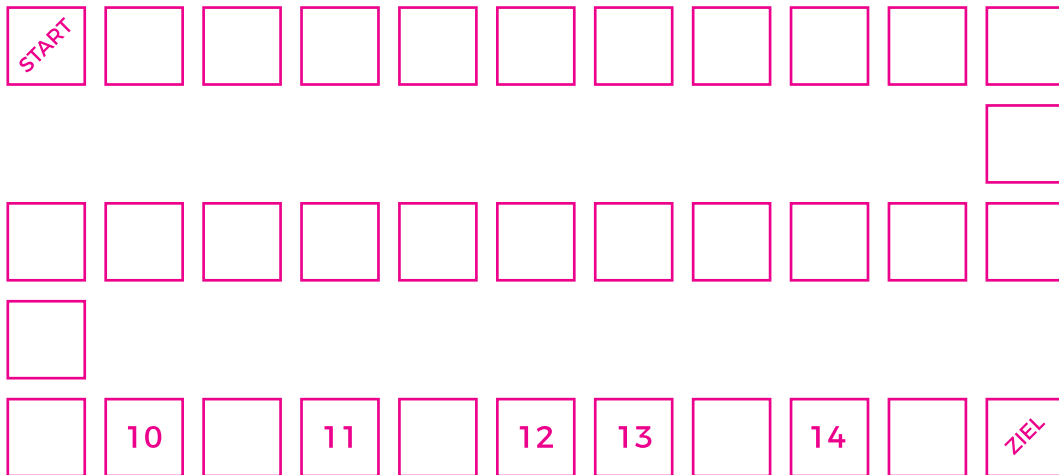
ANLEITUNG Wenn Sie das Spiel leiten und diskutieren, denken Sie daran, auf die Neutralisierung der Symmetrie hinzuweisen - betonen Sie, dass zwar beide Geschlechter Ungleichheit erfahren, es aber nicht stimmt, dass sie symmetrisch ist und der größere Nachteil immer noch auf der Seite der Frauen liegt!

Beachten Sie auch, dass das Spiel auf dem Mechanismus der Binarität beruht - weil die Ungleichheit darauf aufgebaut ist.

1. Das Spiel wird von einer*inem oder zwei Trainer*innen geleitet. Mindestens ein*e Trainer*in nimmt nicht am Spiel teil.
2. Das Spiel wird nach Workshop-Regeln durchgeführt, die als Muster vorgeschlagen werden:
3. Während des Spiels werden die Teilnehmer*innen ermutigt, ihre Überlegungen fortlaufend mit dem Rest der Gruppe zu teilen.
4. Alle Teilnehmer*innen achten darauf, auf welchen Feldern die Spielfiguren der anderen stehen und welche Konsequenzen dies hat.
5. Das Spiel besteht aus den folgenden Elementen:
6. Einem Spielplan mit mindestens 35 Feldern, darunter 14 Funktionsfelder, mindestens 19 leere Felder, einem Start- und einem Zielfeld
 - 12 Spielfiguren, darunter 6 männliche und 6 weibliche Figuren
 - 2 Würfel
7. Bevor das Spiel beginnt, zieht jede*r Teilnehmer*in das Geschlecht einer Spielfigur.
8. Die Teilnehmer*innen bilden Paare, so dass jedes Paar eine männliche und eine weibliche Spielfigur hat.
9. Die Teilnehmer*innen spielen nun jeweils zu zweit bis zum Ende des Spiels und würfeln gemeinsam einen Würfel, sie sind durch die gleiche Augenzahl verbunden, bewegen sich jedoch mit seiner*ihrer Spielfigur unabhängig.
10. Die Bedeutungen der Aktionsfelder sind je nach Geschlecht der Spielfiguren unterschiedlich. Wenn eine teilnehmende Person durch das Erreichen eines Aktionsfeldes mit einer Spielfigur aussetzen muss oder einen zusätzlichen Wurf erhält, ist die andere Person mit der anderen Spielfigur davon nicht betroffen.
11. Wenn die teilnehmende Person auf ein Aktionsfeld kommt und dadurch aus dem Spiel ausscheidet, setzt die zweite Person das Spiel alleine fort.
12. Das Spiel kann enden, wenn:

- Eine*r Teilnehmer*in eines Paares das Ziel erreicht hat oder
- Alle Teilnehmenden das Ziel erreicht haben oder
- Zu jedem anderen von der Gruppe oder dem*der Spielleiter*in vereinbarten Zeitpunkt.

13. Musterfeldanordnung



FUNKTIONSBESCHREIBUNG ZUM SPIEL

SITUATION	WEIBLICHE SPIELFIGUR	MÄNNLICHE SPIELFIGUR
Wettbewerb	<p>Du bist Schülerin im Gymnasium. Der Klassenlehrer hat einen Wettbewerb für deine Klasse organisiert. Die Mädchen sollten die Namen möglichst vieler berühmter Frauen aufschreiben. Im Schullexikon gibt es weit weniger berühmte Frauen als Männer, also verliert dein Team.</p> <p>Du musst zwei Felder zurückgehen.</p>	<p>Du bist Schüler im Gymnasium. Der Klassenlehrer hat einen Wettbewerb für Deine Klasse organisiert. Die Jungen sollten die Namen möglichst vieler berühmter Männer aufschreiben. Viele Männer sind im Schullexikon beschrieben, also gewinnt dein Team.</p> <p>Du darfst zwei Felder nach vorne gehen.</p>
Sport	<p>Beim City-Marathon belegst du den ersten Platz. Du erhältst einen Geldpreis von 3.000,00 €.</p> <p>Du darfst drei Felder nach vorne gehen.</p>	<p>Beim City-Marathon belegst du den ersten Platz. Du erhältst einen Geldpreis von 5.000,00 €.</p> <p>Du darfst 5 Felder nach vorne gehen.</p>
Bewerbungsgespräch	<p>Du bewirbst dich auf die Stelle „Repräsentativer Leiter: Promotion und Logistik“. Du bekommst keinen Job. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass du als Frau weniger gut fahren, nicht selbst entscheiden kannst und die Gefahr besteht, dass du schwanger wirst, was zu Deiner unerwarteten Abwesenheit führt und das Unternehmen die Kosten für Krankheits- und Mutterschaftsurlaub tragen muss.</p> <p>Du gehst zwei Felder zurück und musst eine Runde aussetzen.</p>	<p>Du bewirbst Dich auf die Stelle „Repräsentativer Leiter: Promotion und Logistik“. Du bekommst den Job. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass du als Mann besser Auto fahren, unabhängig und entscheidungsfreudig bist, dir weniger Zeit für die Familie nimmst, sich also mehr auf die Arbeit konzentrieren kannst und auf deine Aufgabe, die Familie zu ernähren.</p> <p>Du kannst noch einmal würfeln.</p>

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT AUF UNSERE EIGENE ART

SITUATION	WEIBLICHE SPIELFIGUR	MÄNNLICHE SPIELFIGUR
Tür	<p>Dein Arbeitskollege lässt dich an der passieren.</p> <p>Du kannst ein zusätzliches Feld nach vorn rücken.</p>	<p>Du lässt deine Arbeitskollegin zuerst durch die Tür gehen.</p> <p>Du musst ein Feld zurückgehen.</p>
Überfall	<p>Zwei Männer überfallen Dich. Du hast von Kindheit an gehört, dass du, wenn dich jemand anspricht, du deine Erzieherin oder Lehrerin informieren solltest. Jetzt weißt du nicht, was du tun sollst und wirst ausgeraubt</p> <p>Du musst eine Runde aussetzen.</p>	<p>Zwei Männer überfallen dich. Seit deiner Kindheit wurdest du motiviert, körperliche Stärke zu entwickeln und zurückzuschlagen, wenn dich jemand schlägt. Du besiegst einen der Angreifer, es gelingt dir, dem anderen zu entkommen.</p> <p>Du bleibst auf dem gleichen Feld stehen.</p>
Beförderung	<p>Nach zweijähriger Tätigkeit bewirbst du dich um eine Beförderung. Beim Vorstellungsgespräch stellt sich die Frage, ob du ein Kind planst. Du verneinst und lügst dabei nicht, aber trotzdem wird jemand anderes befördert.</p> <p>Du musst eine Runde aussetzen.</p>	<p>Sechs Monate nach Arbeitsbeginn bekommst Du eine Gehaltserhöhung, ein Firmentelefon und ein Auto. Frauen, die in der gleichen Position arbeiten, bekommen keine Gehaltserhöhungen, aber niemand weiß davon, weil es dem Unternehmen untersagt ist, Verdienste offenzulegen. Außerdem muss sich der Inhaber des Unternehmens niemandem erklären.</p> <p>Du kannst 5 Felder nach vorne ziehen.</p>
Wahlen	<p>Du willst für die Kommunalwahlen kandidieren. Der Wahlausschuss ist verpflichtet, 30% der Plätze auf der Frauenliste zu garantieren, aber die Führung vergibt dir einen Platz am Ende der Liste und vergibt keine Mittel für den Wahlkampf. Der Vorsitzende des Ausschusses ist der Meinung, dass Politik Männersache ist.</p> <p>Du bleibst auf dem selben Feld stehen.</p>	<p>Du willst für die Kommunalwahlen kandidieren. Laut Gesetz erstellt der Wahlausschuss eine Liste von 70 % Männern. Du besetzt einen der Spitzenplätze der Liste und erhalten einen kleinen Betrag für deinen Wahlkampf. Der Vorsitzende des Ausschusses ist der Meinung, dass Politik Männersache ist.</p> <p>Du darfst drei Felder nach vorn ziehen.</p>

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT AUF UNSERE EIGENE ART

SITUATION	WEIBLICHE SPIELFIGUR	MÄNNLICHE SPIELFIGUR
Scheidung	<p>Du hast 2 Kinder. Du lässt dich von deinem Mann scheiden und beantragst das Sorgerecht für die Kinder. Das Gericht gibt dem Antrag statt, weil du als Mutter mit Sicherheit am besten für deine Kinder sorgen wirst.</p> <p>Du kannst zwei Felder nach vorne gehen.</p>	<p>Du hast 2 Kinder. Du lässt dich von Deiner Frau scheiden und beantragst das Sorgerecht für die Kinder. Obwohl du mehr verdienst, gibt das Gericht deinem Antrag nicht statt. Laut Gericht wirst du als Mann deinen Kindern keine ausreichende emotionale Unterstützung, Zärtlichkeit und Fürsorge geben können.</p> <p>Du musst 3 Felder zurückgehen.</p>
Rente	<p>Du bist Ruhestand. Du hast "grauen Star". Augenoperationen werden teilweise von der Krankenkasse erstattet, du musst jedoch 30 % der Behandlungskosten selbst tragen. In deinem Land sind die Renten der Frauen um 30 % niedriger als die der Männer. Du kannst dir das Verfahren nicht leisten, deine Sehkraft wird sich nicht verbessern.</p> <p>Du musst eine Runde aussetzen.</p>	<p>Du bist Ruhestand. Du hast "grauen Star". Augenoperationen werden vom Nationalen Gesundheitsfonds teilweise erstattet, Du musst jedoch 30 % der Kosten des Eingriffs selbst tragen. Du kannst dir diesen Eingriff leisten. Deine Sehkraft wird sich verbessern.</p> <p>Du darfst nochmal würfeln.</p>
Frauentag	<p>Das Management des Unternehmens, in dem du arbeitest, organisiert die Feierlichkeiten zum Frauentag. Die Männer sammeln Geld ein, um für die Frauen Blumen zu kaufen.</p> <p>Du darfst ein Feld nach vorne gehen.</p>	<p>Das Management des Unternehmens, in dem du arbeitest, organisiert die Feierlichkeiten zum Frauentag. Die Männer sammeln Geld ein, um für die Frauen Blumen zu kaufen.</p> <p>Du musst ein Feld zurückgehen.</p>
Expertise	<p>Du arbeitest an der Universität. Dein Institut soll eine Person auswählen, die es in einer Debatte im Fernsehen vertritt. Du arbeitest schon lange am Institut, aber dein Kollege wird für die Vertretung ausgewählt, weil er als Mann mehr Vertrauen erweckt.</p> <p>Du bleibst auf dem selben Feld stehen.</p>	<p>Du arbeitest an der Universität. Dein Institut soll eine Person auswählen, die es in einer Debatte im Fernsehen vertritt. Sie wählen dich aus, weil du sehr sachkundig bist und ernst aussiehst. Dies ist deine Chance.</p> <p>Du darfst nochmal würfeln.</p>

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT AUF UNSERE EIGENE ART

SITUATION	WEIBLICHE SPIELFIGUR	MÄNNLICHE SPIELFIGUR
Kind	<p>Du arbeitest im Einzelhandel Du wirst schwanger und bekommst ein Baby. Du verbringst die nächsten sechs Monate im Mutterschaftsurlaub. Danach gehst du nicht wieder arbeiten, weil dein Arbeitgeber nur ungern Mütter einstellen, die sich um ihre Kinder kümmern. In deinem Land gibt es kein Programm zur Unterstützung der Rückkehr junger Mütter in den Arbeitsmarkt. Deine Familie sagt, es ist doch viel besser, wenn die Frau zu Hause bleibt.</p> <p>Du musst zurück zum Feld START</p>	<p>Du arbeitest in einem großen Unternehmen. Du wirst Vater. Du möchtest die Vaterschaft genießen und eine Bindung zu deinem Kind aufbauen. Leider hast du nur 2 Wochen Urlaub am Arbeitsplatz und der Arbeitgeber schaut ungern auf Fehlzeiten. Außerdem hast du das Gefühl, dass es in deiner Verantwortung liegt, die Familie mit Geld zu versorgen.</p> <p>Du musst eine Runde aussetzen.</p>
Einzug zum Militär	<p>Du führst ein kleines Unternehmen. Aufgrund der turbulenten Lage im Nachbarland führt die Regierung deines Landes die allgemeine Einberufung von Männern zur Armee ein. Als Frau gilt dies nicht für dich.</p> <p>Du darfst nochmal würfeln.</p>	<p>Du führst ein kleines Unternehmen. Aufgrund der turbulenten Lage im Nachbarland führt die Regierung deines Landes die allgemeine Einberufung von Männern zur Armee ein. Du erhältst den Einberufungsbefehl. Du musst deine Aktivitäten einstellen.</p> <p>Du musst zurück zum Feld START</p>
Club	<p>Nach einer harten Woche willst du im Club feiern. Als Frau zahlst du den halben Preis.</p> <p>Du darfst ein Feld nach vorne gehen.</p>	<p>Nach einer harten Woche willst Du im Club feiern. Als Mann zahlst du 100 % des Eintrittspreises. Außerdem bist du ein Gentleman und möchtest für deinen Freund bezahlen. Du musst noch zum Geldautomaten gehen.</p> <p>Du musst ein Feld zurückgehen.</p>

EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Die Gruppe der Bildungsreferent*innen, mit denen das Spiel getestet wurde, mochte den spielerischen Charakter der Übung. Sie entwickelten Ehrgeiz und wollten mit ihrem Team gewinnen.

Manchmal konnten sie sich jedoch nicht für ihre*n Teamkolleg*in freuen, wenn sie diejenigen waren, die zurückgehen mussten. Sie mochten die Möglichkeit, über verschiedene Perspektiven und Wahrnehmungen zu diskutieren.

Um das Spiel für unseren Kontext und in Zeiten der Pandemie umsetzbar zu machen, entwarfen wir eine Online-Version des Spiels, indem wir die Spielfelder auf einer digitalen Plattform für alle sichtbar machten. Allerdings waren die Abstände zwischen den Aktionsfeldern willkürlich gewählt, was dazu führte, dass einige Felder nicht erreicht werden konnten und andere sehr häufig vorkamen.

Die Aktionsfelder sollten nur mit dem Oberthema beschriftet werden. Sobald eine Person ein Aktionsfeld erreicht, liest der*die Spielleiter*in die Aktion vor.

Die Situationen eignen sich auch für den deutschen Kontext, könnten allerdings an einigen Stellen angepasst werden. So sind Männer beispielsweise zur Zeit nicht gefährdet ins Militär eingezogen zu werden. Wir arbeiten noch an der Entwicklung einer Situation, die Männer sozial derart zurückwirft, sodass sie mit dem Einzug ins Militär und der Aufgabe aller beruflichen und privaten Aktivitäten vergleichbar wäre.

Die Bildungsstätte Anne Frank hat für das Spiel wenige Einsatzmöglichkeiten, da Gender kein Kernthema ihrer Bildungsarbeit ist. Es ist durchaus denkbar, das Spiel auch durch andere Themen, wie beispielsweise Rassismus, zu erweitern. Dabei ist fraglich, wie die binären Positionen aufrechterhalten werden können, damit das Spiel leicht verständlich bleibt und nicht zu komplex wird.

Das Spiel reproduziert binäre Geschlechterrollen. Dies sollte im Anschluss mit den Gruppen reflektiert werden. Hierbei kann darauf verwiesen werden, dass es eben diese binäre Zuschreibung der Geschlechterrollen ist, die Ungleichheiten zwischen Geschlechtern hervorbringt.

Workshop in Frankfurt



Barometer „Diskriminierungsbarometer“

DAUER ca. 45 min
ZIEL Vertiefender Einstieg in ein Thema, Erleben eines heterogenen Meinungsbilds, (scheinbare) Opposition und (überraschende) Koalitionen entdecken und aushalten, Perspektivwechsel anregen, die Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit von Bewertungskriterien wie Absicht und Wirkung, Erfahrung und Wissen etc. sichtbar machen

ANLEITUNG Zu Beginn wird an einer Seite des Raums eine Karte mit der Aufschrift „OK“, auf der gegenüberliegenden Seite mit der Aufschrift „Nicht OK“ aufgehängt (alternativ: diskriminierend/nicht diskriminierend); dazwischen markiert ein Kreppband die Mitte zwischen den Polen des Barometers.

Die Teilnehmenden werden gebeten, aufzustehen. Nun werden Situationen vorgelesen, zu denen jede*r seinen*ihren jeweiligen Standpunkt auf der Skala beziehen soll. Wichtig ist es, herauszustellen, dass es bei der Übung nicht um „richtig oder falsch“ geht, sondern darum, dass jede*r die eigene Meinung vertritt und jeder Standpunkt seine Berechtigung hat. Es gibt die Möglichkeit, im Laufe des Austausches den Standpunkt noch zu wechseln.

Wenn alle ihre Position gefunden haben, werden die Teilnehmenden eingeladen, den eigenen Standpunkt zu erläutern: „*Mag jemand etwas dazu sagen, warum er*sie da steht, wo er*sie steht?*“ Sinnvoll ist, hierfür die Formulierung „*Ich stehe hier, weil ...*“ anzubieten. Die wesentliche Regel dabei ist, dass es nur um die Erläuterung der eigenen Meinung geht, nicht um Diskussion. Wenn auf andere Standpunkte eingegangen wird, andere Positionen angegriffen werden oder begonnen wird zu diskutieren, soll von dem*der Moderator*in sofort unterbrochen werden und noch einmal auf den Sinn und die Regeln der Übung hingewiesen werden.

Die einzelnen Beiträge werden alle gleich wohlwollend von dem*der Moderator*in aufgenommen (unterstützendes Kopfnicken, aktives Zuhören „*Habe ich dich richtig verstanden, du meinst...?*“). In der Regel können nicht alle ihren Standpunkt erläutern (ca. 3 – 5 Minuten pro Frage). Nachdem alle ihren Standpunkt wieder verlassen haben, wird die nächste Situation vorgelesen.

- FRAGEN/THEMEN FÜR ANSCHLIESENDE METHODENREFLEXION**
1. *Wie war die Übung für euch?*
 2. *Was war anders als sonst bei Diskussionen?*
 3. *Wie war es als*
 - *... du auf einmal ganz alleine standest,*
 - *... ihr alle auf der gleichen Stelle standet*
 - *... du die Position gewechselt hast?*

TIPPS UND TRICKS TN und Gruppen, die sehr an Diskussionen gewöhnt sind, tun sich anfangs mit der ausdrücklichen Aufforderung schwer, dies nicht zu machen. Da kann es – vor allem

von erwachsenen Teilnehmenden – zu Unmut und Kritik an den Moderator*innen kommen.

Durch die Vielfältigkeit der Meinungen können TN, die für ihre Sicherheit die eine, richtige Antwort brauchen, sich recht verunsichert und unwohl fühlen. Deshalb ist es wichtig, schon in der Einleitung deutlich zu machen, dass es bei dieser Übung nicht um allgemeingültige Antworten geht.

Einige Fragen können dabei bewusst so formuliert sein, dass die TN nicht so genau wissen, was genau mit der Frage gemeint ist, denn man könnte es ja so oder eher so verstehen. Hier lautet die Antwort der Moderator*innen: „Nimm den Satz so, wie du ihn verstehst.“

Die Übung darf nicht zu lang werden, um Langeweile zu vermeiden. Außerdem sollte man darauf achten, dass alle TN ausgeglichenermaßen zu Wort kommen.

**HINTERGRUND
DER ÜBUNG**

Die TN machen die Erfahrung, wie wohltuend und bereichernd es sein kann, einmal nicht sofort diskutieren und sich verteidigen zu müssen, sondern einfach erst mal die eigene Meinung ungefährdet sagen und anderen zuhören zu können. Dadurch wird der Mut gefördert, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und ihn zu begründen, aber auch zu erfahren, dass es möglich ist, diesen zu verändern. Auch die Stillen werden (im wörtlichen Sinne) dazu bewegt, in der Gruppe ihre Position sichtbar zu machen. Sie werden wahrgenommen, auch wenn sie nichts zu ihrer Position sagen.

MÖGLICHE SITUATIONEN

SCHWERPUNKT DISKRIMINIERUNG ALLGEMEIN

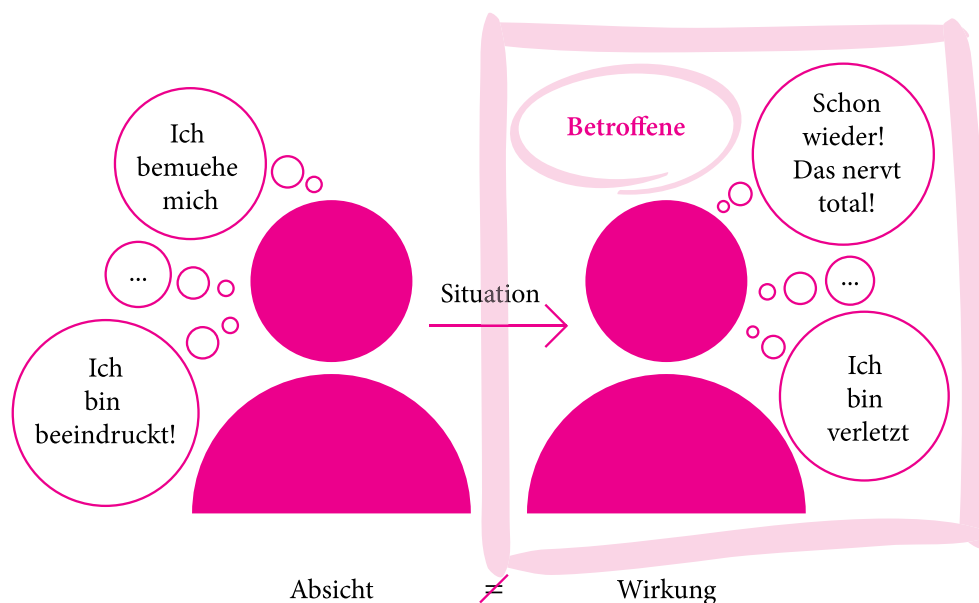
- Eine Gruppe Rollstuhlfahrer*innen findet keinen Platz in einem Kino.
- Ein Rollstuhlfahrer verpasst seine S-Bahn, weil der Fahrstuhl kaputt ist.
- Ein Unternehmen bezahlt Frauen schlechter als Männer.
- In der Werbung werden überwiegend Familien gezeigt, die aus Vater, Mutter und zwei Kindern bestehen.
- Im Flugzeug sind so schmale Sitze eingebaut, dass sie nicht für Menschen jeglicher Körpergröße geeignet sind.
- Auf Zeitschriften-Covern werden überwiegend ein Mann und eine Frau gezeigt, wenn es um das Thema Liebe geht.
- Ein homosexuelles Paar sagt: „In der Öffentlichkeit halten wir lieber nicht Händchen.“
- Eine Frau wird von ihrer Nachbarin gefragt, warum sie sich in eine Frau verliebt hat.
- Einem Jugendlichen aus einer bildungsfernen Familie wird in der Berufsberatung geraten, nicht zu studieren.
- Eine Bewerberin, die in einer Hochhaussiedlung wohnt, wird wiederholt nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Eine Passantin geht an einer obdachlosen Person, von der sie angesprochen wird, vorbei.

SCHWERPUNKT RASSISMUS

- In der U-Bahn fragt eine Frau eine jüngere Schwarze Frau „Woher kommen Sie eigentlich?“
- An der Kasse im Supermarkt sagt die Kassiererin zu einer Frau, die ein Kopftuch trägt: „Sie sprechen aber gut Deutsch!“
- Eine Sozialarbeiterin kann sich die für sie fremd klingenden Namen der Jugendlichen in ihrem Jugendtreff nicht merken.
- Ein Türsteher verweigert einer Gruppe junger Männer mit dunklen Haaren den Zutritt zur Diskothek.
- Eine Lehrkraft regt an, dass eine Gruppe muslimischer Schüler*innen ein Referat zu Ehrenmorden anfertigt.
- Eine Fußballmoderatorin sagt während der WM: „Brasilianer haben Samba im Blut!“

SCHWERPUNKT ANTISEMITISMUS

- Ein jüdischer Schüler sagt: „Auf dem Schulhof trage ich keine Kippa.“
- In der Schulkantine wird kein koscheres Essen angeboten.
- Die Abschlussfeier eines Abi-Jahrgangs findet an einem Freitagabend statt. (Beispiel für Absicht/Wirkung!)
- Im Politikunterricht wird eine jüdische Schülerin aufgefordert, ein Referat über die Politik Israels zu halten.
- Jüd*innen kommen in Schulbüchern oftmals nur als Opfer des Holocaust vor.



Bei Diskriminierung: Immer die Perspektive von Betroffenen beachten!

Um Diskriminierung besser zu verstehen, empfehlen wir, immer die Perspektive von Betroffenen (in anderer Farbe drüber schreiben, einkringeln), im Blick zu haben! Dazu eignet sich das Schaubild, das an eine Flipchart gemalt werden kann.

Wir würden sagen, dass es wichtig ist, sich auf die Wirkung zu konzentrieren: Wenn eine Person also sagt „Das war diskriminierend/nicht ok“ dann ist das erstmal so, egal ob es „gut“ gemeint war oder nicht! Das heißt, die Betroffenen entscheiden, ob etwas für sie diskriminierend ist und das kann ihnen auch niemand absprechen. (Kasten um Figur 2 malen)

Wir könnten das noch einmal an einem weiteren Beispiel ausprobieren.

- [Ausprobieren mit *Woher kommst du?* oder *Du sprichst aber gut Deutsch!* und mehr ergänzen zum Schaubild, s. Grafik]

Am Ende sollte der Merksatz unter das Schaubild geschrieben werden:
Bei Diskriminierung: Immer die Perspektive von Betroffenen beachten!

EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Adaptionsmöglichkeiten, die sich aus unserem Testing ergeben haben:

Die Gruppe, mit der wir diese Übung gemacht haben, fanden die Situationen interessant. Es kamen viele Situationen vor, an die sie vorher nicht gedacht haben. Sie waren sich häufig sehr einig in ihren Einschätzungen. Es fiel ihnen dadurch nicht schwer, ihre Meinungen nicht zu diskutieren. Die Teilnehmenden waren sich über bestimmte Formen der Diskriminierung (wie Sexismus) sehr bewusst. Jedoch gab es beispielsweise über Klassismus kein großes Bewusstsein.

Aus Perspektive der Übungsleiter*innen hat die Gruppendynamik zu einer Art Gruppendruck geführt. Wir sind uns nicht sicher, ob sie sich wirklich so positionieren, wie sie denken. Der Input über die Betroffenenperspektive war im Anschluss sehr hilfreich, um unterschiedliche Positionierung innerhalb eines Kontexts deutlich zu machen.

Die Übung eignet sich, um alltägliche Situationen zu hinterfragen. Sie ist hilfreich, um eine erste Reflexion über soziale Gruppen und ihre Lebensrealitäten zu beginnen. Sie kann in jeden Workshop zum Thema Diskriminierung verwendet werden und regt zum Nachdenken über soziale Kategorien und Diskriminierung von marginalisierten Gruppen an. Damit eröffnet sie ein Verständnis für die Sichtweise von Betroffenen.

Methodenbeschreibung „Medienanalyse“

DAUER ca. 90 min

ZIEL kritische Beschäftigung mit diskriminierenden Inhalten in Medien und Werbung, die Entwicklung eines kritischen Umgangs mit Medienbildern, Sensibilisierung für Diskriminierung in Medien, Auseinandersetzung mit der Betroffenenperspektive.

VORBEREITUNG

ANLEITUNG

- Bilder aussuchen, je nach Schwerpunktthema, Leitfragen ans Flipchart schreiben.
- Noch im Stuhlkreis sitzend werden die Bilder auf dem Boden ausgelegt, damit die Teilnehmenden in einer kurzen Anfangsrunde alle Bilder sehen.
- Die Anfangsrunde kann eingeleitet werden mit „Lauft mal um die Bilder herum und überlegt euch schon mal, mit welchem Bild ihr euch gerne mehr beschäftigen möchtet.“
- Daraus sollten sich dann die Kleingruppen bilden.
- Nach circa 2-3 Minuten sollen, wieder im Stuhlkreis zurück, die Leitfragen für die Kleingruppen vorgestellt und erklärt werden.
- Wichtig ist, dass von vornherein klar ist, dass es sich bei allen Bildern um Bilder mit diskriminierenden Inhalten geht, damit sich später niemand entlarvt fühlt, weil er*sie die Bilder nicht als diskriminierend erkannt hat. Gleichzeitig sollte die Moderation so sein, dass deutlich wird, dass es mitunter schwer ist, die diskriminierenden Inhalte zu entschlüsseln, damit sich umgekehrt niemand stigmatisiert fühlt, wenn er*sie sich schwer tut, die Diskriminierung zu entdecken.

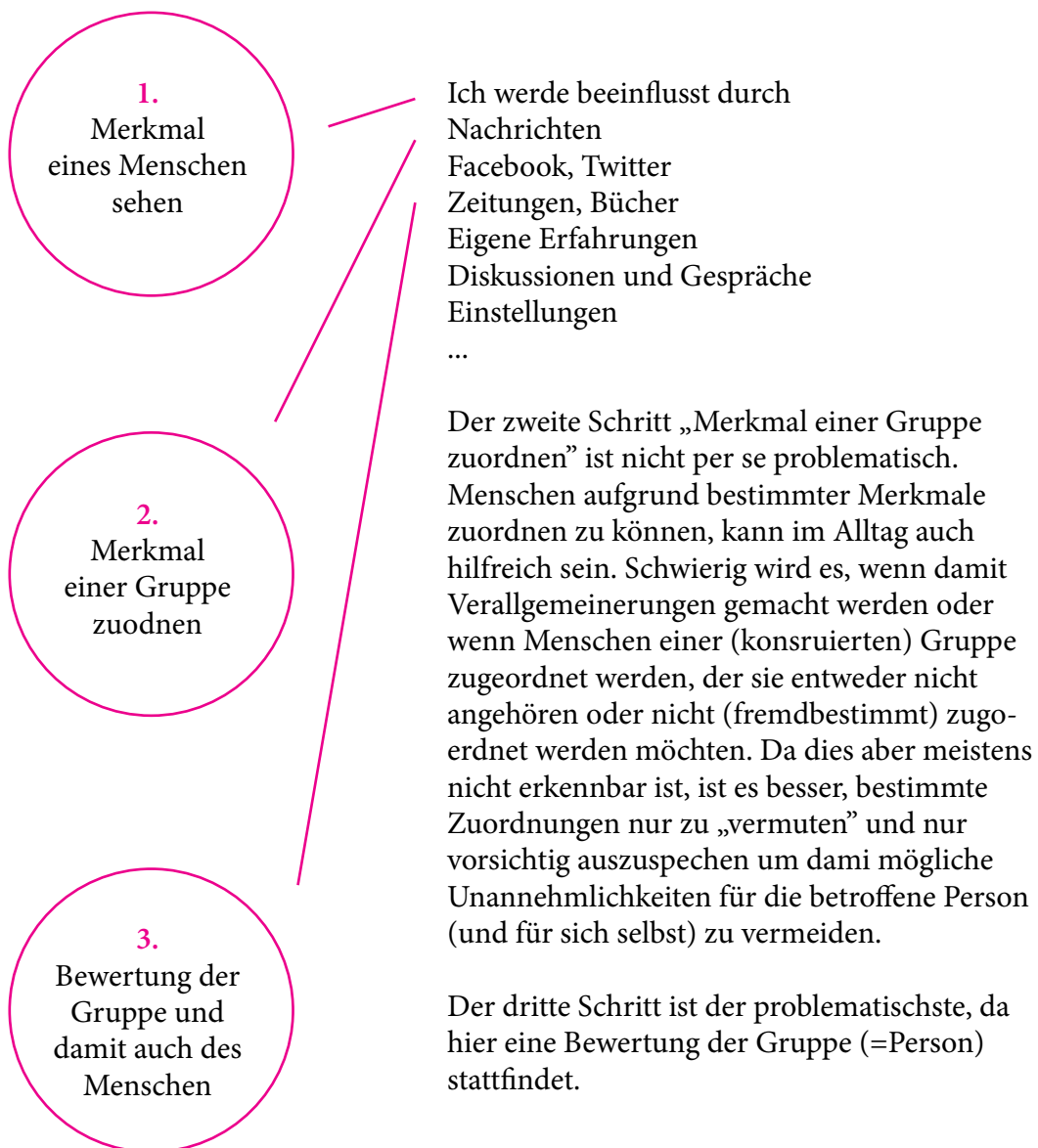
DIE LEITFRAGEN

FÜR DIE ANALYSE

DER BILDER

1. *Wer oder was ist auf dem Bild zu sehen?*
 2. *Ist es schwierig oder leicht zu erkennen, dass das Bild diskriminierend ist?*
 3. *Was genau ist an dem Bild diskriminierend?*
 4. *Was hat das Bild für Konsequenzen für betroffene Gruppen/Personen?*
- Die Kleingruppen sollten circa 15 Minuten Zeit haben, um sich mit den Fragen zu beschäftigen. Sie können in der Zeit 1-2 Bilder bearbeiten, die sie gemeinsam auswählen. Für Nachfragen während der Gruppenarbeit sollte der*die Moderator*in verfügbar sein.
 - Nachdem alle Kleingruppen fertig sind, sollen im Plenum die einzelnen Gruppen ihr Bild vorstellen und berichten, wie sie die Leitfragen beantwortet haben. Dabei kann es durchaus auch innerhalb von Gruppen unterschiedliche Wahrnehmungen geben. Nach jeder Gruppenpräsentation soll es die Möglichkeit geben, dass andere TN der Gruppe Nachfragen stellen können.
 - Haben alle Gruppen präsentiert, kann es im Plenum noch ein Auswertungsgespräch zu verschiedenen Fragen geben:
 1. *Wie war es, sich mit diesen Bildern zu beschäftigen?*
 2. *Was haben Medien(bilder) für eine Wirkung? Beeinflussen sie die Ideen und Gedanken von Menschen?*
 3. *Was ist an diesen Darstellungen diskriminierend? (Wird in der Vorstellung der Kleingruppen deutlich)*
 4. *Sind die Menschen, die betroffen sind, eigentlich vor Diskriminierung geschützt?*

- Gerade wenn es um Medien geht, wird oft vom Recht auf freie Meinungsäußerung und Pressefreiheit gesprochen. Diese Freiheiten sind Menschenrechte und daher unbedingt zu schützende Werte. Trotzdem ist es mindestens genauso wichtig, zu erklären und zu betonen, dass Meinungsfreiheit nur so lange ein Menschenrecht ist, wie es die Persönlichkeitsrechte anderer und damit die Menschenrechte anderer nicht verletzt. Wenn Bilder und Aussagen in den Zeitungen oder im Fernsehen für bestimmte Menschen diskriminierend sind, dann sind die Bilder und Aussagen nicht (nur) Ausdruck von Meinungsfreiheit, sondern (gleichzeitig) eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte anderer.
- Der Input 3-Schritt der Diskriminierung folgt auf die Medienanalyse. Dieser verdeutlicht, wie Diskriminierung bei uns im Kopf passiert und dass es bei Diskriminierung immer um gesellschaftliche Gruppen geht.



EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Die Gruppe, mit der wir die Übung durchgeführt haben, empfand die Bilder als schockierend. Sie konnten sich nicht vorstellen, dass dies alltägliche Bilder sind. Bei einigen Bildern war es sehr einfach, herauszufinden, wie sie Menschen diskriminieren, bei anderen wiederum schwieriger. Vor allem die Bilder, die Antisemitismus enthalten haben die Gruppe herausgefordert.

Die Gruppenarbeit hat ihnen Spaß gemacht, sie konnten dabei neue/ unterschiedliche Perspektiven auf die Bilder finden. Es hat ihnen auch gefallen, von den anderen Gruppen zu hören. Für die Trainer*innen war es einfach, diese Übung zu leiten, wobei ein gewisses Hintergrundwissen über die Bilder und die Form der Diskriminierung erforderlich ist.

Es ist insgesamt eine sehr nützliche Übung, um sensibler und reflektierter in Bezug auf unterschiedliche Diskriminierungsformen zu werden.

Die Übung ist hilfreich für die Entwicklung einer gesunden Kritikfähigkeit.

Je nach Hauptthema können verschiedene Medien verwendet und somit angepasst werden. Sie kann für jeden Workshop mit dem Ziel der Sensibilisierung für Diskriminierung verwendet werden und in verschiedenen Ländern/Kontexten ohne große Anpassungen eingesetzt werden. Es fällt nicht schwer, diskriminierende Inhalte in Medien, wie Zeitschriften Covern oder Werbung zu finden und sie den Gruppen zur Verfügung zu stellen. Die Themen, über die innerhalb der Gruppe gesprochen und reflektiert wird, ergeben sich durch die Auswahl der Bilder.

Workshop in Oradea



Collage

DAUER 90 Minuten

ZIELSETZUNG Anregung zur Selbstbeobachtung und Analyse der eigenen Gefühle in Bezug auf die Art und Weise, wie wir die Menschen um uns herum beurteilen.
Ausdrücken der eigenen Gedanken und Gefühle in visuellen Bildern in Bezug auf uns selbst.
Schulung der Beobachtungsfähigkeit und des Kennenlernens der Gruppenmitglieder durch die kohärente Formulierung und Übermittlung einer visuellen Botschaft an eine andere Person und das richtige Verständnis der empfangenen Botschaft.

VORBEREITUNG Die Gruppe bekommt Zugang zu möglichst unterschiedlichen Materialien, aus denen sie ihr eigenes Plakat gestalten und die Bilder entsprechend ihrer eigenen Art der Selbstdarstellung auswählen können.

ANLEITUNG Anleitung: durch eine*n Trainer*in

EINFÜHRUNG Sie sehen ein wenig überrascht aus. Also frage ich Sie, würden Sie mich beauftragen, um auf Ihr Kind aufzupassen? Die Wahrheit ist, dass wir weniger als 7 Sekunden haben, um einen ersten Eindruck zu machen und andere zu beurteilen. Es ist nicht, weil wir böse sind, sondern weil unser Gehirn so arbeitet. Wir lieben es, keine Fehler zu machen.

Es hat sich als schockierende psychologische Realität für uns erwiesen, wenn das Aussehen von jemandem nicht mit unserer Vorstellung davon übereinstimmt, wie diese Person aussehen sollte. Wir brauchen eine Weile, um diese Person zu akzeptieren. Es dauert lediglich ein paar Sekunden, um sich einen ersten Eindruck zu machen, wohingegen es Monate dauern kann, um diesen ersten Eindruck zu ändern. 55 % des ersten Eindrucks basieren auf dem Aussehen, also wie wir aussehen, was wir tragen, wie wir gehen, die Körpersprache; 38 % beziehen sich auf den Ton der Stimme, wie wir die Botschaft vermitteln und nur 7 % auf dem Inhalt der Botschaft, unsere Worte.

Haben Sie jemals eine Person kennen gelernt, bei der Sie nur darüber nachgedacht haben, was sie Ihnen gleich sagen würde, sodass Sie sich ihren Namen nicht merken konnten? Wenn Sie sich auf ein wichtiges Treffen vorbereiten, glauben Sie, dass es genauso wichtig ist, was Sie anziehen, wie was Sie sagen? Obwohl wir der Vorbereitung unserer Rede große Aufmerksamkeit schenken, beurteilen uns die Leute lange bevor wir unseren Mund öffnen, um zu sprechen. Deshalb werden so viele talentierte Menschen wegen ihres Aussehens ungerecht behandelt. Ich habe Menschen gesehen, die in ihrer Karriere stagnieren, weil ihre Wahrnehmung nicht mit dem Job übereinstimmt, den sie wollen oder mit dem, was sie im Leben erreichen wollen. Ich möchte mich noch einmal vorstellen. Ich hoffe, Sie werden nicht Monate brauchen, um Ihren ersten Eindruck von mir zu ändern. Wie Sie sehen können, geht es um Details, um die kleinen Hinweise, die den optischen Gesamteindruck ausmachen. Es scheint, dass die Art, wie wir aussehen und die Art, wie wir leben,

keine getrennten Einheiten sind, sondern Hand in Hand gehen und vieles über uns aussagt.

COLLAGE ALLES SPRICHT ÜBER SIE!

Ich möchte, dass Sie sich vorstellen, dass Sie eine Tafel an der Autobahn sind. Wir sehen viele Tafeln, einige ziehen unsere Aufmerksamkeit aus den richtigen oder falschen Gründen an, abhängig von der Botschaft, aber an viele werden wir uns nicht mehr erinnern. Dasselbe geschieht, wenn wir durch einen überfüllten Laden gehen, wir sehen viele Menschen, einige ziehen unsere Aufmerksamkeit positiv oder negativ an, aber an viele werden wir uns nicht erinnern. Sie möchten sicherstellen, dass Ihre Autobahntafel die richtigen Menschen anzieht, diejenigen, die Sie aus den richtigen Gründen anziehen möchten, die die wahre visuelle Geschichte darüber erzählen, wer Sie sind, damit sie Sie in diesen 7 Sekunden richtig beurteilen können. Und alles, was mit Ihrer Tafel verbunden ist, ist Teil Ihrer Nachricht.

Denken Sie jetzt bitte ein paar Sekunden an Ihre Autobahntafel. Was sagt sie, was ist ihre Botschaft? Eine gute Möglichkeit, den Prozess zu beginnen, besteht darin, drei Adjektive auszuwählen, die Sie beschreiben. Sie könnte zärtlich, zugänglich und lässig sein, oder sie könnte informiert, erfolgreich und anspruchsvoll sein. Was auch immer es ist, Sie entscheiden, es ist Ihre Tafel, Ihre Botschaft. Tatsächlich sagte der Philosoph Epiktet: „Wir wissen zuerst, wer wir sind, und fügen uns dann entsprechend hinzu“ (Know, first, who you are; and then adorn yourselves accordingly) (Epictetus 50-135 AD). Aber unser Aussehen spricht nicht nur die Welt um uns herum an, alles an uns spricht auch mit unserem inneren Ego.

In den Tagen, in denen wir uns in etwas kleiden, in dem wir uns großartig fühlen, zeigen wir ein Lächeln, wir gehen mit Zuversicht, wir sind bereit, die Welt zu erobern. Dann gibt es Tage, an denen nichts passt. Sie probieren ein Outfit nach dem anderen an und nichts passt. An diesem Tag passt nichts. Es gibt einen Namen dafür. Im Jahr 2012 führte die Fachzeitschrift für experimentelle Sozialpsychologie einen neuen Begriff „enclothed cognition“ ein. Die Forschung zeigt, dass das, was wir tragen, unsere Leistung beeinflussen kann und wird. Das Tragen der richtigen Kleidung bei der Arbeit hilft uns also nicht nur, uns besser zu konzentrieren, sondern stärkt auch unser Vertrauen in unsere Fähigkeiten.

Aber so wie Kleidung uns auf eine bestimmte Art und Weise fühlen lässt, so tut es auch die Umwelt. Die Pandemie hat uns auf eine völlig neue Art und Weise in unsere Häuser eingeschränkt und mit dem Bewusstsein, wie die Umwelt uns sowohl physisch als auch psychisch beeinflusst, merkt man, wie alles um uns herum außerhalb unserer Kontrolle liegt und das Einzige, was wir unter Kontrolle haben, sind wir.

Aus diesem Grund wollte ich die Bedeutung Ihrer visuellen Geschichte betonen. Der Stil, in dem wir uns präsentieren, ist keine Frage von Größe oder Budget. Es geht darum, wer Sie sind und bewusst zu sein, was Sie zeigen. Denn wenn Sie sich dessen bewusst sind, haben Sie die Kontrolle über die Nachricht auf Ihrem persönlichen Dashboard und den ersten Eindruck, den Sie hinterlassen. Und vergessen Sie nicht, alles spricht über Sie, sowohl innen als auch außen. Sie haben die Macht zu kontrollieren, was Sie sein wollen.

MATERIALIEN

Materialien: farbiges Papier, Bleistifte, Buntstifte, Zeitschriften mit vielen Bildern, Scheren, Pinsel, Farben von verschiedener Art, Kleber, verschiedene Aufkleber usw.

Die Arbeitszeit beträgt 15-20 Minuten, abhängig von der Größe der Gruppe.

Die Teilnehmer*innen sollen nun eine Collage anfertigen, die sie repräsentiert. Am Ende werden alle gebastelten Collagen ausgestellt und die Teilnehmer*innen wählen ein Bild aus, das ihnen am attraktivsten erscheint. Sie erklären, was sie am meisten an dem angezogen hat und warum sie es ausgewählt haben. Dabei können einige Bilder von mehreren Teilnehmer*innen ausgewählt werden. Diejenigen, deren Collagen am meisten ausgewählt wurden, sollen erklären, warum sie ihre Collagen so gestaltet haben.

EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Die Gruppe hatte Spaß an der kreativen Arbeit. Sie schätzten es, sich durch Kunstwerke ausdrücken zu können. Sie nutzten die Zeit auch gerne, um über sich selbst, ihre Stellung in der Gesellschaft und ihre Identität nachzudenken. Sie entdeckten Gemeinsamkeiten mit anderen Teilnehmern und nutzten diese neuen Aspekte, um Dialoge zu beginnen.

Wir Trainer*innen sammelten verschiedene Zeitschriften, Stifte und andere Materialien, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Collagen so einzigartig und vielfältig wie möglich zu gestalten. Wir waren gespannt, wie sie auf eine solche kreative Aufgabe und auch auf die Präsentationen der anderen reagieren würden. Es war uns wichtig, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem sich jede*r frei ausdrücken kann.

Die Übung ist sehr nützlich für den Beginn eines Workshops. Sie ist hilfreich, um eine erste Reflexion über Identitäten anzuregen und darüber, wie sie von anderen geformt und beeinflusst werden. Es ist wichtig, genügend Material zur Verfügung zu haben und einen respektvollen Austausch über die Collagen zu führen. Es kann für jeden Workshop über soziale Umstände verwendet werden. Die Übung regt zum Nachdenken über soziale Kategorien und Diskriminierung von marginalisierten Gruppen an.

Der einführende Text vermittelt, dass wir durch unser Aussehen und dadurch, wie wir uns selbst präsentieren, einen großen Einfluss darauf haben, wie wir in der Gesellschaft wahrgenommen werden. Im Kontext der politischen Bildungsarbeit ist es hilfreicher, darauf einzugehen, dass Identitäten vielfältig sind und dafür zu sensibilisieren, dass Merkmale, wie unser Aussehen, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit nicht einzig unsere Identität bestimmen. Identitäten sind vielfältig und fluide und jede*r sollte selbst darüber bestimmen können, wer er*sie ist. Dies steht der Fremdbestimmung von außen entgegen, die zu Diskriminierung führt. Es bietet sich daher ebenfalls an, die Übung ohne den einführenden Text durchzuführen und anschließend die genannten Punkte gemeinsam zu reflektieren.

My Story



DAUER ca. 50 Minuten

“My story” kann flexibel in verschiedenen - Hilfesettings (mobil, (halb-) stationär) und in mehreren Beratungskontakten mit den jungen Kindern eingesetzt werden.

ZIEL Das Ziel ist bescheiden: optimale Bedingungen für die natürliche Wiederherstellung des Erlebens oder der Wahrnehmung, die die Grundlage für ein gesundes Funktionieren ist (angemessenes Verhalten in einer bestimmten Situation).

Jedes Bild wird von einem leicht zu handhabenden Leitfaden begleitet, den jeder mit einer Grundausbildung (Betreuung von Kindern, Anleitung von Erwachsenen) anwenden kann.

“My Story” ist ein Abenteuer, das immer wieder neu geschrieben wird. Jedes Element lädt dazu ein, die Erfahrungen des Kindes zu beschreiben und zu verarbeiten. Durch Veränderungen in den Arbeitsanweisungen kann die Methode möglicherweise noch besser auf die Individualität abgestimmt werden.

Das „Interesse“ des Kindes erfordert, dass nonverbale Signale immer mit einbezogen werden. Wir beziehen uns dabei auf die Begriffe „Wohlbefinden“ und „Involvement“, zwei wichtige Signalcluster, die im Rahmen des erlebnis- bzw. wahrnehmungsorientierten Ansatzes operationalisiert werden. Beim Screening des Wohlbefindens können sozial-emotionale Probleme erkannt werden, während beim Screening der Beteiligung berücksichtigt wird, ob das Kind in seiner Entwicklung zurückgeblieben ist oder nicht.

“My Story” lässt sich daher nicht auf eine Methodik reduzieren. Die Arbeit mit der Erfahrung des Kindes unterstützt die Selbstverwirklichung des Kindes, und dieser Prozess hilft uns, seine wahren Bedürfnisse zu erkennen.

Jede Fremdunterbringung, jeder Aufenthalt außerhalb der Familie in einer Krise, egal wie kurz und wie gut gemeint, ist eine schwierige Situation, auch wenn sie zum Schutz des Kindes erfolgt. Die Trennung von den Bezugspersonen, von der vertrauten Umgebung, bringt das Kind in einen Prozess der Unsicherheit, ruft ambivalente Gefühle und mögliche Loyalitätskonflikte hervor. Eine schwierige Situation führt jedoch nicht zwingend ein Trauma herbei.

Die Art und Weise, wie man damit umgeht, bestimmt, ob es eine Belastung oder ein Moment des Wachstums ist, der in die persönliche Entwicklung unabhängig von der familiären Situation einbezogen wird.

In „My Story“ wird die Bindung an das Zuhause immer zu einem Anker im positiven Sinne.

Wir sind uns bewusst, dass sich die My Story-Methode ein wenig von den anderen in diesem E-Book beschriebenen Methoden unterscheidet. Wir glauben jedoch, dass sie eine gute Ergänzung zu den oben genannten Szenarien für Aktivitäten und Inspirationen sein kann, vor allem für Gruppen, bei denen der nonverbale Kontakt in einer bestimmten Phase der beste Ansatz ist.

Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass trotz seiner scheinbaren Einfachheit seine Anwendung in seiner klassischen Form unserer Meinung nach auch eine spezielle Vorbereitung und Schulung erfordert. Daher finden Sie im Folgenden Informationen mit Kontaktdaten einer Partnerorganisation, die Ihnen die notwendige Unterstützung bieten kann.

Aufgrund des großen Umfangs der Fotos ist es nicht möglich, sie in diese Beschreibung aufzunehmen. Es handelt sich lediglich um illustrative Beispiele. Wenn diese Methode jedoch Ihr Interesse geweckt hat, setzen Sie sich bitte mit der koordinierenden Organisation in Rumänien in Verbindung, um die Materialien und Bedingungen für die Anwendung der Methode zu erhalten.

Die Bilder, die für die Erstellung von „My Story“ vorgesehen sind, haben eine mobile Anleitung.



EINDRÜCKE UND ADAPTIONSMÖGLICHKEITEN, DIE SICH AUS UNSEREM TESTING ERGEBEN HABEN:

Die Methode konnte nicht getestet werden, da die Bildungsstätte Anne Frank nicht im Bereich der Kinder- und Familienhilfe tätig ist. Sie eignet sich nicht für die politische Bildungsarbeit. Wir möchten hier dennoch einige Überlegungen anführen, wie die Methode in der Beratungsarbeit mit Betroffenen von diskriminierender Gewalt angewendet werden könnte. Die Bildungsstätte Anne Frank hat langjährige Erfahrung in der Beratung Betroffener rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt.

“My Story” könnte in diesem Zusammenhang bei Kindern eingesetzt werden, die von rechter, rassistischer oder antisemitischer Gewalt betroffen sind, oder deren Bezugspersonen (z.B. Eltern), Opfer einer oder mehrerer dieser Gewaltformen geworden sind. Sie eignet sich insbesondere dann, wenn sich Kinder nicht gut mündlich oder schriftlich ausdrücken können, oder denen es schwer fällt, über die gewaltvolle Erfahrung zu sprechen. Die Bilder müssten in diesem Fall auf die Form diskriminierender Gewalt angepasst werden. Die würden erfordern, Bilder zu erstellen, die verschiedene Formen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt darstellen (z.B. körperliche Gewalt, verbale Gewalt, Drohungen, Beleidigungen, Mobbing, Brandstiftung, Hetzjagd etc.). Außerdem müssten verschiedene Kontexte abgebildet sein, in denen derartige Gewalterfahrungen stattfinden. Diese Darstellungen sollten sich an der Lebenswirklichkeit der Kinder orientieren (z.B. Schule, Zuhause, Bushaltestelle, Kindergarten/Tagesstätte, draußen, Nachbarschaft, Demonstration usw.). Des Weiteren sollten verschiedene Gruppen von Opfern, verschiedene Angreifer sowie verschiedene mögliche (körperliche, psychische, emotionale etc.) Folgen diskriminierender Gewalt abgebildet sein. Es bietet sich außerdem an, mögliche Ressourcen der betroffenen Kinder im Umgang mit dem Erlebten abzubilden.

Die Methoden kann sehr hilfreich sein, da das Sprechen über (traumatische) Gewalterfahrungen häufig als sehr schmerzhaft und schwierig empfunden wird. Es kann dadurch auch vermieden werden, dass Betroffene immer wieder über das Erlebnis erzählen müssen, was oft als schmerzhaft empfunden wird. Ebenso ließe sich eine Entwicklung in der Verarbeitung abbilden, sofern die Methode wiederholt angewendet würde.

Es kann mitunter überwältigend sein, so viele Bilder zur Auswahl zu haben, gleichzeitig ist eine Vielfalt an unterschiedlichen Bildern jedoch nützlich, um sich selbst und die eigene Situation darin zu finden. Vermutlich ist bei “My Story” ein gewisses Maß an Vertrauen in der Beratungsbeziehung notwendig, bevor sich die betroffene Person auf die Methode einlassen kann. Jede Person sollte selbst entscheiden, wem sie “My Story” zur Beratungsarbeit übergibt.

Summary - conclusion

Die zwei Jahre des Projekts vergingen schnell. Unser Start wurde durch die Beschränkungen von COVID-19 erschwert. Glücklicherweise konnten wir es dank der Energie der wunderbaren Menschen, die daran beteiligt waren, erfolgreich abschließen. Während der drei internationalen Workshops, zahlreicher Sitzungen nationaler Arbeitsgruppen und Treffen des Koordinierungsteams tauschten sich die drei Partnerorganisationen, die jeweils über Erfahrungen aus einem anderen soziopolitischen Kontext verfügen, aus: Rumänische, deutsche und polnische Partnerorganisationen bewährte Verfahren aus ihrer eigenen Bildungs- und Sozialarbeit mit verschiedenen Gruppen aus.

Wie zu erwarten, bot das Projekt eine großartige Gelegenheit, um Workshop-Methoden kennenzulernen, die den Prozess der Integration von benachteiligten Gruppen und deren Teilhabe an der Gesellschaft stärken können. Es ging dabei auch darum, wie die Einstellungen der Dominanzgesellschaft beeinflusst werden können, sodass sich Personen ihrer Privilegien bewusst werden und sich aktiv für die Menschenrechte und die soziale Integration einsetzen können.

Für den Verein 9dwunastych war dieses Projekt eine weitere wichtige Erfahrung in der Entwicklung als Organisation. Unsere beiden wichtigsten Methoden der Antidiskriminierungsarbeit wurden evaluiert, einschließlich der kulturübergreifenden Unterschiede in Bezug auf Geschlecht und andere Diskriminierungsgründe.

Besonders wichtig für 9dwunastych war die Erfahrung der Zusammenarbeit mit der Bildungsstätte Anne Frank, die ebenfalls Antidiskriminierungsarbeit mit Gruppen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft durchführt. Es war interessant zu erfahren, dass die Bildungsstätte Bildungsarbeit im Kontext von Antidiskriminierung als kritische Reflexion über Diskriminierung definiert, die sich darauf konzentriert, diskriminierende Botschaften aus der Gesellschaft zu analysieren und zu erklären, wie sie konstruiert sind.

Für die DGASPC, eine Partnerorganisation aus Rumänien, war es wiederum wichtig zu lernen - anhand der Lösungen von NGOs, die sich in der Praxis mit Antidiskriminierung befassen - wie sie Diversitätsmanagement in einer großen, regionalen öffentlichen Einrichtung umsetzen kann. Der gemeinsame internationale Workshop ermöglichte es den Angestellten und Mitarbeiter*innen der Direktion über Bereiche nachzudenken, in denen eine Anpassung des Wissens über soziale Vielfalt in ihrer sozialen und administrativen Arbeit erforderlich ist. So können sich Menschen, die auf soziale Unterstützung angewiesen sind, in ihrer Vielfalt respektiert fühlen. Ein wichtiger Beitrag des rumänischen Teams basierte auf Methoden für die Arbeit mit Menschen über sprachliche Barrieren hinweg, die aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Fähigkeiten oder ihres Migrationsstatus von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind.

Die Partnerorganisation aus Deutschland wiederum ließ sich von Arbeitsmethoden aus Polen inspirieren, wo die Themen Minderheitenrechte, Frauenrechte usw. aus politischen Gründen mit vielen Vorurteilen und Stereotypen behaftet sind. Daher stieß das Gender-Spiel „Femininity, masculinity - it all plays out“ von 9dwasty, das ein zugängliches pädagogisches Instrument für die Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und deren Umsetzung in systemische Lösungen ist, z. B. in unserer eigenen Organisation, in der hauptsächlich junge Frauen als Erzieherinnen arbeiten, auf großes Interesse.

Unsere Zusammenarbeit basierte auch auf dem Prinzip der Fürsorge, um aktivistischen und professionellem Burnout entgegenzuwirken, da wir als Angestellte und Arbeiter*innen im Bildungs- und Hilfssektor besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Besonders in der Zeit der wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, die durch die COVID-19-Restriktionen oder die Auswirkungen der russischen Aggression gegen die Ukraine verursacht werden. Bei den verschiedenen Herausforderungen bei der Umsetzung des Projekts haben wir versucht, uns gegenseitig zu unterstützen und nach freundschaftlichen Lösungen zu suchen oder uns Zeit zu nehmen, um die besuchten Orte kennenzulernen und integrative Gespräche unter den Teilnehmer*innen der internationalen Workshops zu führen.

Ein gemeinsamer Wert für unsere Organisationen ist die Tatsache, dass wir vier Sprachversionen unserer Methoden mit Leitlinien für die Anpassung an den polnischen, deutschen und rumänischen Kontext haben. Und wir teilen diese Ressource mit Ihnen in diesem E-Book. Wenn Sie Fragen zum Testen der beschriebenen Methoden haben, wenden Sie sich bitte an die einzelnen Organisationen:

9dwunasty

kontakt@9dwunasty.org

**Generaldirektion für soziale
Wohlfahrt und Kinderschutz Bihor
von Rumänien**

ccforadea@gmail.com

Bildungssttte Anne Frank

info@bs-anne-frank.de



Această carte electronică este o publicație pentru toți cei interesați să disemineze cunoștințe despre educația împotriva discriminării. Noi o înțelegem ca pe o acțiune conștientă care îmbunătățește cunoștințele, abilitățile și influențele atitudinilor de combatere a discriminării și violenței, motivate de prejudecăți și de promovare a egalității și diversității¹. Se adresează în mod special celor care lucrează în educație, psihologie, asistență socială cu diverse grupuri sociale, în special celor cu identități majoritare. Dar este dedicată și educatorilor, asistenților sociali în special din Germania, România și Polonia, deoarece aceste trei contexte culturale au fost discutate în detaliu în atelierul comun.

Scenariile de exercițiu colectate și descrise în această carte electronică oferă o imagine de ansamblu asupra metodelor cu care cele trei organizații implicate în proiect lucrează zilnic. Acestea vizează teme precum: egalitatea de gen și identitatea (9dwa-stych din Polonia), analiza critică a discriminării (Bildungsstätte Anne Frank din Germania) și metode de asistare a persoanelor neșcolarizate (Directia Generala de Asistența Socială și Protecția Copilului Bihor din România).

Necesitatea de a dezvolta aspectele de mai sus a apărut ca un rezultat al unui proiect anterior intitulat „Acceptarea diversității culturale”², implementat în perioada 2017-2019, în care organizațiile partenere din Germania, Polonia, Austria și România au ajuns la concluzia că este necesară dezvoltarea unor noi abordări a metodelor și exercițiilor de combatere a discriminării, bazată pe perspectiva și particularităților din regiunea Europei Centrale și de Est. Ulterior, 9dwunastych a decis să invite organizații din România și Germania la cooperarea internațională, concentrându-se doar pe educația antidiscriminare printr-un proiect intitulat: „Diversitate - prevenirea discriminării în educația adulților”, în care încercăm să răspundem provocărilor specifice educației antidiscriminare din diferite regiuni europene, descrise în această carte electronică.

Pentru aceasta, cartea noastră electronică își propune:

- o mai bună diseminare a cunoștințelor privind combaterea discriminării și integrarea acestora în educația generală și în politica socială;
- să schimbe percepția că educația antidiscriminare se referă doar la o minoritate și la un grup restrâns de educatori de sex feminin care o realizează;
- să disemineze educația împotriva discriminării ca o competență strategică în educația și formarea angajaților de sex feminin și masculin din sectoarele educației, asistenței sociale, a drepturilor omului și civice.

Prin activitățile noastre, arătăm că cele de mai sus sunt posibile, în ciuda unor dificultăți precum ostilitatea politică sau reticența socială față de educația antidiscriminare în anumite regiuni ale Europei, ceea ce reprezintă o provocare în construirea politicilor privind egalitatea.

1 Pe baza definiției Societății pentru Educație Antidiscriminare din Polonia.

2 https://kulturelle-vielfalt.eu/wp-content/uploads/2020/01/Docu_Acceptance-for-cultural-diversity-1.pdf

O perspectivă internațională și o sensibilitate nediscriminatorie sunt cheia pentru atingerea tuturor acestor obiective. Aceasta permite o perspectivă mai egală și mai de parteneriat asupra diversității teoriilor sale și ale țărilor europene.

Cartea noastră electronică are patru versiuni lingvistice: engleză, poloneză, germană și română. De asemenea, vă atragem atenția că în versiunile poloneză, română și germană acordăm atenție limbajului egalității și a genurilor, care nu pot fi întotdeauna reflectate în limba engleză.

Versiunea în limba engleză conține scenariile originale ale metodelor pe care am decis să le schimbăm între noi. Fiecare dintre metode are, de asemenea, traduceri în limbile naționale, împreună cu sfaturi despre cum să lucrezi cu metoda în contextul local. Înainte de a citi scenariile, este important să citești partea 2 din cartea electronică privind contextul socio-politic al fiecărei regiuni, în care sunt active organizațiile partener și liderul de proiect. Este important să tratăm aceste scenarii ca pe un fel de bază, în același timp vă încurajăm să ne contactați dacă doriți să vă dezvoltați competența în educația antidiscriminare - vom fi bucuroși să vă ajutăm.

Această carte electronică este alcătuită din mai multe părți. În primul rând, prezentăm organizațiile de proiect și provocările cu care se confruntă în domeniul educației antidiscriminare din perspectiva organizațiilor în sine și a personalului angajat. În secțiunile următoare vom descrie scenariile selectate din atelierele internaționale implementate în cadrul proiectului nostru.

Descrierea organizațiilor din proiect

9dwunastych (Polonia)³ - construim o societate civilă bazată pe respectul pentru drepturile omului și egalitate. Conștienți de modul în care funcționează democrația și utilizând instrumentele acesteia, participând și co-creând cultură, lucrând activ pentru a opri catastrofa climatică, creând comunități independente bazate pe acceptare și sprijin reciproc. Arealul principal de acțiune al organizației este voievodatul Podlaskie, iar în ultimii 6 ani am reușit să cooperăm cu organizații din Wrocław. Desfășurăm activități educaționale, culturale și sociale, inclusiv activități de combatere a discriminării și de egalitate pentru tineri și adulți, despre egalitatea de gen (ateliere, întâlniri), biblioteci umane, sprijin pentru persoanele LGBT+. De asemenea, educăm și lucrăm cu persoane din grupuri majoritare (în special tineri) considerate și ei ca parte din asociație din punct de vedere al viziunii asupra lumii.

Prin implementarea acestui proiect bazat pe cooperarea internațională în domeniul educației anti-discriminare, organizația noastră face atât schimburi de metodologii dezvoltate în alte contexte socio-politice, cât și dezvoltă o rețea internațională de sprijin care este atât de importantă pentru noi ca organizație de egalitate în Polonia.

3 Site-ul web în engleză: <https://9dwunastych.org/english/>

Centrul Educațional Anne Frank din Frankfurt (Germania)⁴ este un centru de educație politică și lucrează în toată țara cu tineri și adulți pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la antisemitism, rasism și alte forme de discriminare și pentru a-i educa prin participarea activă, la o societate deschisă, democratică. De la înființarea sa în 1994, centrul educațional și-a bazat diversele activități pe dorința Annei Frank de a avea o lume fără ură și violență și pe mesajul umanist din jurnalul ei celebru în întreaga lume. În ateliere, sesiuni de formare și laboratorul de învățare interactiv, tinerii și adulții învață cum să recunoască diferite forme de discriminare și ce pot apărea în viața lor de zi cu zi. Centrul educațional se străduiește să își adapteze în mod constant ofertele de ateliere la situația socială și să răspundă dezbatărilor actuale. Proiectul de schimb internațional este util în reflectarea metodelor de muncă educațională istorico-politică și încorporarea în el a unor noi viziuni și puncte de vedere.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecție a Copilului Bihor (România)⁵ este o unitate de stat, însărcinată cu implementarea politicilor și strategiilor de asistență socială în domeniul protecției copiilor, familiilor, persoanelor singure, vârstnicilor, persoanelor cu dizabilități și a oricăror persoane aflate în nevoie și acționează la nivelul județului Bihor.

Prin activitatea sa, oferă ajutor practic de aproape 18 ani, toate activitățile desfășurate în diferite domenii, precum centre de consiliere pentru copii și părinți, centre pentru copii (centre de reabilitare și reintegrare), centre pentru copii abuzați și neglijați, precum și servicii pentru copii precum: copiii străzii, copiii romi, copii cu părinți care lucrează în străinătate, copii dispăruți și exploatați, programe de educație parentală, programe de combatere a violenței în familie, programe de combatere a traficului de persoane, acțiuni de prevenire a abandonului școlar și a destrămării familiei, activități de agrement și integrare socială, sănătate educație, reintegrare familială și adopție. Proiectul Erasmus își propune să dezvolte mecanisme și instrumente comune, pentru ca toți actorii implicați în domeniul prevenirii discriminării în educația adulților, să aibă resursele necesare și să le potrivească mai bine situațiilor individuale.

4 <https://www.bs-anne-frank.de>

5 <http://www.dgaspbcbihor.ro/dgaspbcbh.ro/index.html>

Contextul socio-politic (pentru) educația antidiscriminare în organizațiile participante

Unul dintre scopurile acestui proiect a fost acela de a analiza condițiile din organizațiile individuale de proiect care determină oportunitățile, șansele și riscurile implementării măsurilor anti-discriminare. Pentru a descrie puțin mai detaliat aceste condiții, am decis să folosim o analiză SWOT clasică, în care am întrebat ce condiții trebuie îndeplinite pentru ca o organizație să-și realizeze în mod optim obiectivele – inclusiv cele legate de educația antidiscriminare.

Mai jos sunt trei analize efectuate de organizațiile partenere, deși fiecare dintre ele lucrează într-o constelație socio-politică diferită, toate evidențiază necesitatea de a continua lucrări în acest domeniu.

9dwunstych, Polonia

Educația împotriva discriminării și a egalității este unul dintre domeniile de bază ale asociației 9dwunastych.

În grupul factorilor interni - dependenți de organizație - cunoștințele, experiența și resursele personalului acesteia, care se remarcă prin entuziasmul și deschiderea față de noi inițiative, sunt puncte forte. Echipa este formată din oameni care lucrează împreună de aproximativ 10 ani, cu diverse medii educaționale (pedagogice, lingvistice, administrative), interese (cooperare internațională, medicina tradițională chineză, istoria Balcanilor) și afilieri profesionale în diverse alte organizații, instituții din diferite regiuni ale Poloniei. Asociația funcționează continuu de 13 ani, deși, în același timp, munca în ONG-uri se caracterizează printr-o stabilitate scăzută a angajării și un nivel destul de scăzut al remunerației, cu o contribuție ridicată a muncii voluntare, reduse sau neremunerate.

Factorii externi care sunt oportunități pentru organizațiile din domeniul educației antidiscriminare sunt posibilitatea de a obține finanțare din fonduri străine. Cu toate acestea, problemele de finanțare nu sunt atât de clare. Pentru că fondurile naționale pentru acest tip de inițiativă sunt practic blocate, de ex. fonduri de la Biroul Mareșalului Podlasie sau fonduri de la Institutul Național al Libertății. Astfel, în ciuda disponibilității fondurilor străine, situația actuală este totuși negativă, deoarece disponibilitatea fondurilor străine nu compensează lipsa surselor interne.

Elemente negative cu condiții externe sunt și media de dreapta – mandatată de partidul Lege și Justiție – care domină actualul discurs local și național, stigmatizând în special drepturile omului și inițiativele de stânga.

Educația antidiscriminare este îngreunată și de imposibilitatea implementării acestor activități direct în școli și unități de învățământ, imposibilă în actuala situație socio-politică și atitudinea opresivă a autorităților de probațiune față de organizațiile de egalitate. Deși o anumită ieșire este posibilitatea de a angaja activități în afara școlii, ceea ce reprezintă o provocare suplimentară. Elementele negative includ sexismul față de profesoare, educatoare care sunt principalii inițiatori ai introducerii cunoștințelor privind egalitatea în școli. O provocare de lungă durată este tratarea superficială a problemelor educației anti-discriminare de către directorii de școli, oficialii municipali, politicieni - în principal ca măsură corectivă, fără a înțelege că educația este un proces preventiv. În prezent, ministrul Educației al guvernului polonez devalorizează în mod deschis subiectele legate de drepturile femeilor, persoanele LGBTQ, protecția climei și consolidează mesajele naționaliste și misogine în curriculum. În concluzie, trebuie subliniat că situația de mai sus este destul de tipică pentru toate ONG-urile care lucrează în domeniul educației anti-discriminare și al drepturilor omului în Polonia în ultimii ani, ceea ce face ca activitățile acestora să fie semnificativ îngreunate și opțiunea de a strânge fonduri străine și de a implica oameni din afara mediului școlar, practic, singura opțiune practică de a realiza obiectivele statutare ale unor astfel de organizații.

Centrul Educațional Anne Frank (AFEC), Germania are o acoperire largă, primește numeroase solicitări din partea diverșilor actori sociali (școli, asociații, administrație, poliție etc.) și ajunge la un larg demografic. Într-o echipă diversă AFEC lucrează într-o manieră critică de discriminare, ceea ce înseamnă conștientizarea faptului că toată lumea este socializată în structurile discriminatorii și, prin urmare, nu poate acționa în afara acestor structuri.

În cadrul diferitelor proiecte, AFEC este dedicată în primul rând subiectelor de discriminare, rasism și antisemitism. Procedând astfel, se referă întotdeauna la contexte istorico-politice. Anumite subiecte relevante din punct de vedere istoric și politic găsesc puțin spațiu în activitatea lor, cum ar fi rasismul împotriva romilor, precum și justiția de gen. Prin urmare, AFEC depune eforturi pentru o abordare mai intersecțională în conceptele sale educaționale. De asemenea, lucrează pentru a deveni mai accesibil pentru a oferi persoanelor cu dizabilități acces la toate programele sale.

O provocare majoră a muncii lor este dependența financiară de fondurile proiectelor. Finanțarea proiectelor este limitată în timp, adesea nu include fonduri pentru munca administrativă și nu acoperă salariile personalului. Constrângerile de timp și financiare înseamnă că mulți angajați au locuri de muncă temporare. În plus, mulți lucrează ca liber profesioniști fără un venit constant și regulat.

Din fericire, AFEC are multe cooperări diferite și parteneri de finanțare care au susținut-o financiar pe o perioadă lungă de timp. O parte din finanțare provine de la bugetele de stat și municipale. În general, există o conștientizare socială a necesității ofertelor și a unei educații suplimentare pe tema discriminării. Subiectele discriminării, rasismului și antisemitismului sunt vizibile în dezbaterile sociale. Pe de altă parte, există o lipsă de reevaluare și discuții aprofundate în societate de-

spre contextele istorice care au un impact asupra prezentului în multe feluri, cum ar fi național-socialismul și istoria colonială germană. În acest context, există adesea apărarea și negarea discriminării, iar AFEC este din ce în ce mai expusă ostilității și defăimării pozițiilor de dreapta. Aceste condiții politice determină și posibilitățile de sprijin financiar.

Ofertele AFEC sunt adesea văzute ca un mijloc pe termen scurt de rezolvare a problemelor legate de discriminare. Prin urmare, majoritatea ofertelor lor sunt selective, astfel încât munca sa cu grupuri este doar pentru o perioadă foarte limitată de timp. În general, există puține discuții în curs și o lipsă de integrare structurală a activității educaționale politice în contexte școlare și profesionale.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, România

Cea mai fundamentală forță pe care o deține Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor este spectrul larg de potențiali beneficiari care pot fi asociați de „spațiul nostru de învățare” din întreg județul pentru servicii nediscriminatorii, libertate de exprimare și discuții periodice cu grupul tinta.

Principala slăbiciune este indisponibilitatea laboratoarelor adecvate pentru susținerea procesului de învățare prin intermediul educatorilor în domeniul anti-discriminare, creșterea competențelor și abilităților profesorilor prin participarea la ateliere de instruire în domeniul anti-discriminare, mai ales în contextul actual de tensiuni sociale. Lipsa unor servicii specifice. Bugetul insuficient și distribuit constant pe aceleași subiecte de interes datorita nevoilor identificate la finele fiecarui an la nivel central.

Cea mai puternică oportunitate deținută de instituția noastră este cooperarea transnațională care poate oferi în mod constant, o viziune mai largă, deși partenerii experimentează și practică metode de învățare variate în procesul de învățare, mult mai concentrate pe subiect.

Cea mai mare amenințare este schimbarea constantă a viziunii fluctuante impuse de guvern și a resurselor limitate care afectează implementarea bunelor practici elementare în educația antidiscriminare.

Provocări ale educației antidiscriminare în educația adulților

9dwunastych, Polonia

În Polonia, grupul de cercetare a fost format din 14 persoane implicate în educația anti-discriminare în rândul adulților, dintre care 12 intervievați aveau între 30 și 50 de ani și doi aveau peste 60 de ani, era și un grup foarte feminizat, doar două persoane au fost interviewate. bărbați. Persoanele interviewate au reprezentat în principal Białystok - aproximativ 65%, aproximativ 20% Varșovia și Voievodatul Mazovia, restul reprezentau alte locuri din Polonia. Selectarea persoanelor s-a datorat rețelei de link-uri 9dwunastych.

Persoanele chestionate lucrează cu grupuri foarte diferite, ei sunt, pe de o parte, adulți inclusiv personalul școlii, lideri locali, dar și seniori, persoane aflate în criză de lipsă de adăpost, șomeri. Persoanele LGBT+ și, de asemenea, cei care se luptă cu probleme de sănătate mintală și tineri.

Care grup consideră respondenții că este cel mai discriminat în Polonia? Peste 90% răspund că sunt: persoane LGBT+, minorități etnice și naționale și persoane cu experiență de închisoare și lipsă de adăpost, urmate de persoane cu experiență de migrație (85,7% dintre respondenți) și persoane cu dizabilități și femei (71,4%). Au fost indicate și minoritățile religioase și de credință (64,3%) și vârstnici și vârstnici (57,1%). Doar cate un individ a inclus în rândul grupurilor defavorizate persoane cu statut economic scăzut sau care beneficiază de îngrijiri psihiatrice etc.

Și la întrebarea dacă la locul de muncă sau în activitățile dvs. există vreo ofertă educațională (ateliere, traininguri etc.) dedicată contracarării discriminării, inclusiv activități de abilitare - creșterea sentimentului de securitate și abilitare a persoanelor reprezentând grupurile de mai sus jumătate din respondenții indică că nu există o astfel de ofertă, o al șaselea indică că există o astfel de ofertă, dar nu acoperă toate aspectele. Doar aproximativ 20% dintre respondenți indică că au acces la o astfel de ofertă în întregime.

Potrivit respondenților, ce măsuri de abilitare pot fi utilizate pentru a crește sentimentul de securitate și abilitare? Cel mai frecvent au fost menționate toaletele adaptate nevoilor persoanelor cu diferite grade de dizabilitate (57,1%), dar și limbajul incluziv și măsurile de creștere a vizibilității grupului (50% fiecare). Rambursarea costurilor de călătorie și traduceri și alfabet, de ex. Au fost menționate și Braille Ceea ce împiedică includerea unei perspective anti-discriminare este de cele mai multe ori lipsa sau prea puțină finanțare pentru astfel de activități (57,1%), precum și lipsa ofertei disponibile pe această temă și lipsa unor persoane cu idei similare, 35,7% fiecare. Mai presus de toate, cunoștințele bine stabilite în acest domeniu sunt de ajutor în acest proces, trei sferturi dintre respondenți cred că, precum și o atmosferă de lucru favorabilă și posibilitatea de a obține sprijin în acest domeniu. Doar

unul din cinci respondenți consideră că încurajarea superiorilor este importantă aici.

În domeniul drepturilor femeilor, respondenții își evaluează cunoștințele cele mai înalte: cinci din 14 își descriu cunoștințele în acest domeniu ca fiind ridicate; acest lucru este mai puțin valabil în domeniul drepturilor omului și al drepturilor civile și al măsurilor de egalitate pentru grupurile discriminate. Aici nimeni nu își declară cunoștințele înalte.

Centrul educațional Anne Frank din Frankfurt (Germania)

În Germania, 14 persoane au participat la sondajul privind provocările în munca anti-discriminare cu adulții. Dintre aceștia, 10 sunt femei și 4 bărbați. Vârsta participanților este cuprinsă între 22 și 46 de ani. Toate persoanele sunt asociate cu Centrul Educațional Anne Frank și fie lucrează într-un ONG (71,4%), fie sunt liberi profesioniști în activități educaționale (28,6%). Toate persoanele provin din Hesse în Germania.

Persoanele au declarat că au lucrat deja cu grupuri de tineri și adulți. Printre aceștia se numără în principal profesori, pedagogi ai activității educaționale extracurriculare și oameni din administrația orașului.

La întrebarea despre grupurile cele mai afectate de discriminare, participanții au menționat în principal minorități religioase și nereligioase, femei, minorități naționale și etnice, persoane cu dizabilități și persoane cu experiență de migrație (85,7% sau mai mult). Persoanele LGBTQIA+, vârstnicii, persoanele cu experiență în detenție și persoanele fără adăpost au fost citate fiecare la 71,4%. 5 persoane au citat „alte grupuri de persoane” (35,7%), o persoană evidențiind în mod special vizibilitatea discriminării împotriva persoanelor cu dizabilități.

La întrebarea despre ofertele educaționale care includ în același timp împuternicirea, toate persoanele au indicat că nu există sau nu există o ofertă sistematică de abilitare. Împuternicirea nu este în general o ofertă educațională separată la locul de muncă al participanților. Cu toate acestea, s-a subliniat că creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferitele forme de discriminare și elaborarea opțiunilor de acțiune împotriva acestora poate fi responsabilă.

Ca măsură a împuternicirii la locul de muncă, toți (100%) au indicat un limbaj incluziv și puțin peste jumătate (57,1%) au indicat toalete adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități. Toate celelalte categorii, cum ar fi accesul fără bariere la sedii și traducerea în limbi, au fost indicate de o singură persoană. În ceea ce privește motivele obstacolelor în calea unei perspective anti-discriminare, majoritatea persoanelor nu au furnizat nicio informație. Patru respondenți (28,6%) au citat lipsa finanțării drept motiv. La întrebarea ce ar putea ajuta la integrarea unei perspective anti-discriminare în activități, cei mai mulți au citat un climat de muncă pozitiv și recunoașterea includerii unei perspective anti-discriminare (78,6%). Aceasta a fost urmată îndeaproape de cunoștințe aprofundate în acest domeniu (71,4%). Aproximi-

mativ jumătate au citat, de asemenea, încurajarea superiorilor și colegilor, o convingere fermă că pot face diferența și sprijinul celorlalți. Un alt factor important a fost finanțarea garantată pentru implementarea măsurilor antidiscriminare (42,9%).

Chestionarea nivelului de cunoștințe despre teme tratate semnificativ în proiect (drepturile omului, drepturile femeii, măsurile pentru egalitatea grupurilor discriminate) a arătat o imagine eterogenă a respondenților, prin care nivelul de cunoștințe a fost clasificat de toți ca la cel puțin mediu în toate domeniile tematice. Toate cele trei domenii tematice ale atelierelor internaționale (egalitatea de gen, antisemitism/rasism și integrare prin educație) au fost menționate ca fiind utile pentru activitatea lor. Tema antisemitism/rasism a primit cea mai mare aprobare (85,7%).

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, România

În România, 10 persoane cu vârste între 27 și 54 de ani au participat cu bucurie la sondajul privind provocările în combaterea discriminării în educația adulților. 70% din mediul urban și 30% din mediul rural din împrejurimile orașului Oradea. 5 femei și 5 bărbați, toate persoanele fizice fiind implicate în mod lucrativ cu activități din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului din județul Bihor, din ONG 50%, liber profesioniști în activități educaționale 20%, organizații private 20% și 10% din sectorul public. Organizare. Selecția persoanelor urma să fie implicată în activități educaționale și/sau să fie interesate de activitatea antidiscriminatorie. La întrebarea despre grupurile cele mai afectate de discriminare, răspunsurile participanților care au afectat în principal au fost persoanele cu dizabilități fizice și persoanele cu experiență de închisoare și persoane fără adăpost (50%), urmate de minoritățile naționale și etnice (40%), religioase și nereligioase. minorități, seniori (30%), femei și persoane LGBTQIA+ în aceeași rată (20%).

La întrebarea despre ofertele educaționale dedicate prevenirii discriminării care includ în același timp împuternicirea, oamenii au spus că ei înșiși se educă și că munca în sisteme multidisciplinare le oferă o oarecare abilitare în spațiul lor de lucru.

S-a indicat că aproximativ 60% dintre persoane au întrebat că o bună măsură a împuternicirii la locul de muncă este limbajul incluziv, urmat de traduceri lingvistice și alfabetele (50%), toaleta adaptată nevoilor persoanelor cu dizabilități (40%), măsurile de creștere. profilul prin reguli - reglementări speciale (30%) și rambursarea cheltuielilor de deplasare (20%).

Protejând obstacolele și obstacolele unei perspective anti-discriminare în propriile activități de muncă, majoritatea specialiștilor au constatat că principalele motive sunt: prea puține cunoștințe în domeniu și lipsa celorlalți oameni care să gândească la fel și să acționeze singuri, lipsa și fondarea scăzută a punerii în aplicare a măsurilor anti-discriminare (50%), prea puțin interes față de subiect din partea superiorilor și a persoanelor cu care lucrează și lipsa unor cursuri accesibile sau cu costuri reduse pe această temă (40%), lipsa convingerii că pot face diferența. (20%) și doar 10% au considerat că anxietatea față de experiența represiunii ca urmare a educației anti-discriminare.

La întrebarea ce poate fi util să se integreze în perspectivă anti-discriminare în activitățile lor, 90% dintre oameni au răspuns că cunoștințele bine stabilite în zonă sunt cel mai important factor care poate garanta măsurile anti-discriminare în domeniu, urmate de 50 de persoane. % dintre răspunsuri au menționat oferte variate de formare - locuință accesibilă și în apropiere și 40% s-au gândit la finanțare garantată pentru implementarea măsurilor anti-discriminare și o atmosferă de lucru favorabilă și recunoaștere în relația cu abordarea includerii perspectivei anti-discriminare. Subiectele dorite cel mai semnificativ în cadrul proiectului au fost menționate ca fiind anti-discriminare în contextul minorităților și grupurilor discriminate ca pe primul loc, munca anti-discriminare a egalității de gen și egalitatea de gen ca a doua, urmată foarte aproape de antisemitism, rasism, islamofobia și subiectul discursului instigator la ură.

Workshopul din Białystok



Identitate

Vă invit acum la o reflecție despre grupurile din care facem parte. Apartenența la anumite grupuri definește cine suntem. De exemplu, dacă aparțin grupului de profesori, înseamnă că sunt profesor, dacă simt că fac parte din grupul național de polonezi, înseamnă că sunt polonez. Vom analiza consecințele acestei apartenențe.

CULOAREA PIELII

Gândește-te la culoarea pielii tale. Majoritatea oamenilor din țara ta au aceeași culoare a pielii ca și tine? Sau faci parte dintr-un grup minoritar datorită culorii pielii tale? Majoritatea persoanelor care ocupă funcții de decizie au culoarea pielii ca tine? Sau poate toate persoanele din guvernul și parlamentul țării tale au aceeași culoare a pielii ca tine?

LOCUL DE MUNCĂ

Care este locul tău de muncă? Ce fel de contract de muncă ai? Este o formă de angajare avantajoasă sau nu?

GRADUL DE ABILITATE

Care este gradul tău de abilitate? Câte persoane din jurul tău cu vreun grad de dizabilitate? Toate locurile din orașul tău sunt accesibile pentru tine? Dar sunt accesibile pentru toți?

DOMICILIU

Unde locuiești? Într-un oraș mare, sau la sat? Orașel? Sau o localitate mică? Este bine conectat cu locul de muncă, sau poate ajung până acolo doar două autobuze pe zi?

SEX

Gândește-te la genul tău. Genul pe care îl simți este compatibil cu genul pe care îl indică corpul tău? Dacă da, ești în grupul majoritar. Sau poate ești o persoană care trebuie sau a trebuit să depună efort pentru a-și adapta genul care se vede în exterior la genul pe care îl simte? Sau poate ești o persoană care nu simte că nu o definesc cuvinte precum „femeie” sau „bărbat”?

Dacă genul nu este pentru tine un lucru neclar, atunci ești femeie sau bărbat? Aparții grupului majoritar sau minoritar? Persoanele de același gen cu tine au avut mereu dreptul la educație, lucru, deținerea banilor, exercitarea puterii? Persoanele care acum ocupă funcții de conducere sunt în majoritate de același gen ca tine?

ETNIE / NAȚIONALITATE

De ce naționalitate ești? Ești în grupul majoritar în țara în care trăiești?

RELIGIE

Faci parte din vreo religie? Dacă da, sărbătorile tale religioase se sărbătoresc atunci când sunt zile libere oficiale?

STAREA CIVILĂ

Ești într-o relație? Această relație este formalizată sau neformală? Dacă este o relație neformală, ai dreptul în baza legii din țara ta să o formalizezi?

CLASA SOCIALĂ

Cât câștigi? Deții în proprietate o locuință sau alte imobile? Ai crescut la casă pe pământ? Î În familia ta există tradiția de a merge la studii? Sau poate este tradiția vreunui meșteșugărit?

VĂRSTĂ

Câți ani ai? Ce generație reprezinți? Cu ce termeni sunt definite persoanele de vârsta ta?

ORIENTARE SEXUALĂ

Care este orientarea ta sexuală? Este majoritară sau minoritară? Relațiile pe care le ai sunt acceptate sau există rezistență din cauza genului persoanei cu care ești într-o relație apropiată?

ÎNFĂȚIȘARE

Ești deseori judecat de cei din jur pentru felul în care arăți? Auzi comentarii despre înfățișarea ta? Sunt plăcute sau neplăcute?

LIMBĂ

Vorbești aceeași limbă ca majoritatea sau trebuie să o înveți? Sau poate de mic copil știi mai mult de o limbă?

STATUTUL PĂRINTESC

Ai copii? Îi crești în familie sau pe cont propriu? Faptul că ai copii este în țara ta un exemplu de urmat în țara ta? Statul susține pe bune persoanele care cresc copii?

FUNCȚIA

Ai vreo funcție importantă în comunitatea ta? Ești poate în consiliul de administrare a blocului în care locuiești? Sau poate ești în consiliul din cartierul tău?

PROFESIE

Ce profesie ai? Profesia ta este considerată una prestigioasă? Sau poate nu este apreciată suficient sau luată în derâdere?

APARTENENȚA LA O ORGANIZAȚIE

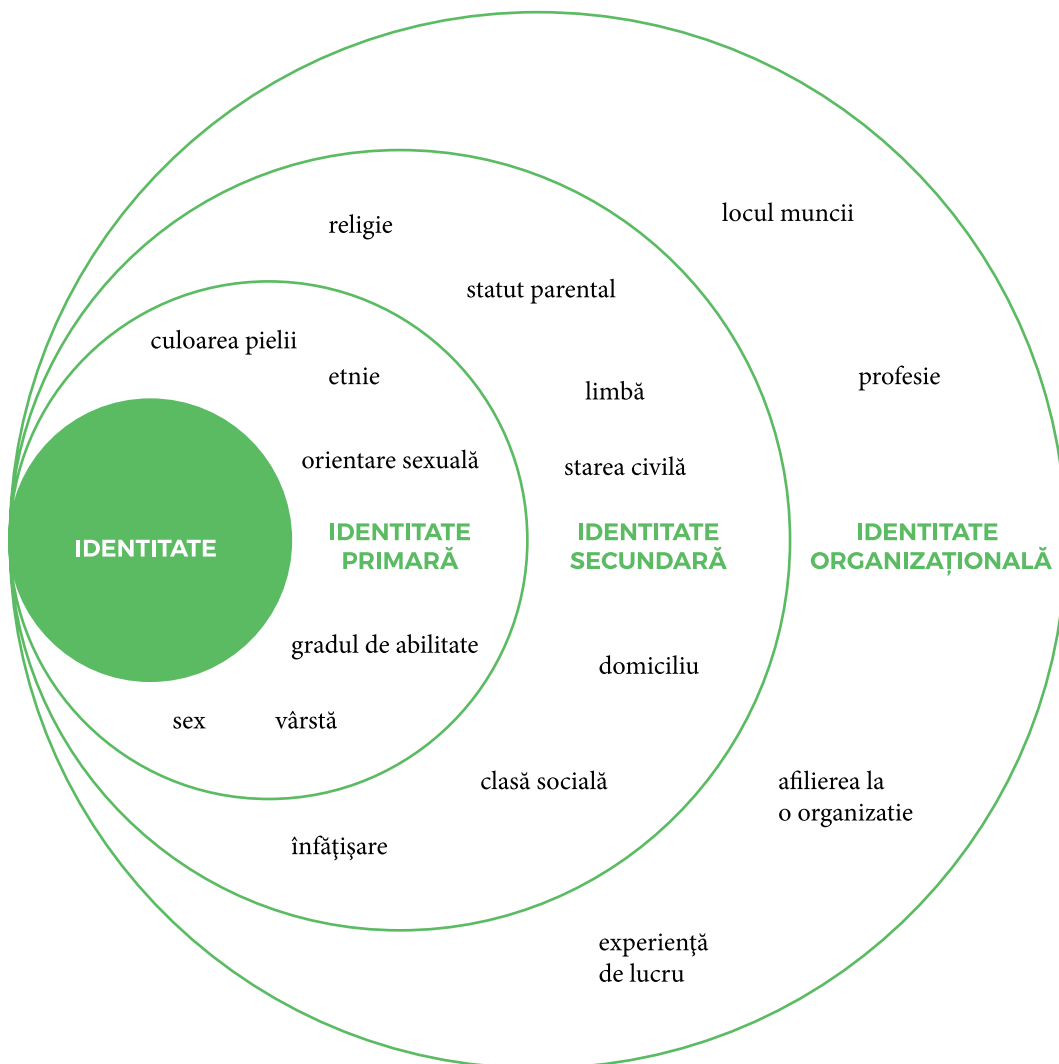
Faci parte din vreo asociație sau partid politic? Organizația ta reprezintă niște viziuni care sunt apropiate de opțiunea politică care predomină în țara ta? Datorită apartenenței la organizație ai influență și putere? Sau poate faptul că faci parte din aceeași organizație te pune în pericol de represii?

STAGIUL DE MUNCĂ

De cât timp lucrezi la locul de muncă actual? Atunci care îți este poziția acolo? Toate răspunsurile la întrebarea Cine sunt și Din ce grupuri fac parte formează identitățile noastre. Avem multe identități. Unele sunt majoritare, altele minoritare.

DISCUTAREA CONCEPTULUI ȘI SFERELOR DE IDENTITATE

Apartenența la grupurile majoritare, la grupurile care dețin majoritatea puterii, la grupurile care dețin majoritatea proprietății, la grupurile care, într-un sistem democratic, au cea mai mare putere de exprimare, este - în sens social - un privilegiu. Bărbații, albi, polonezii și polonezele, catolicii și catolicele, heterosexualii, sunt reprezentanți și reprezentante ale unor grupuri privilegiate. Adesea, această abordare provoacă rezistență. Cu toate acestea, merită să tratăm aceste informații ca pe o constatare a faptelor și nu ca pe o acuzație. Apartenența la un grup privilegiat nu este un motiv de rușine sau de remușcare. Este cu siguranță o poziție din care se poate face mult bine pentru persoanele din grupuri defavorizate, minoritare sau discriminate.



„Feminitate, masculinitate - totul este bun”

REGULILE DE JOC

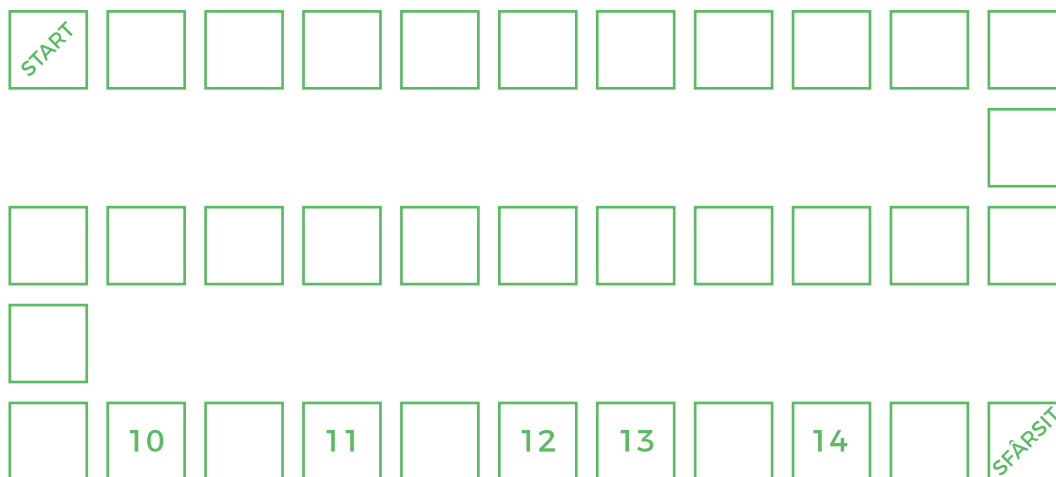
Când conduceți și discutați jocul, nu uitați să comentați neutralizarea simetriei - subliniați că, deși ambele sexe se confruntă cu inegalități, nu este adevărat că acestea sunt simetrice și că dezavantajul mai mare este încă de partea femeilor!

Rețineți, de asemenea, că jocul se bazează pe mecanismul binarismului - deoarece inegalitățile sunt construite pe acesta.

1. Jocul este condus de o persoană sau de o pereche de persoane care conduc jocul. Cel puțin o persoană din perechea care conduce nu participă la joc.
2. Jocul se ghidează după regulile atelierului, se propun reguli de exemplu:
 - În timpul jocului, participanții sunt încurajați să își împărtășească reflecțiile în mod constant cu restul grupului.
 - Toți participanții sunt atenți pe ce terenuri se află pionii altora și ce consecințe are acest lucru.
3. Jocul este format din următoarele elemente:
 - O tablă de cel puțin 35 de pătrate, inclusiv 14 pătrate funcționale, cel puțin 19 pătrate goale, o linie de start și o linie de sosire.
 - 12 pionii, dintre care 6 pionii masculi și 6 pionii femele.
 - 2 zaruri.
 - Descrierea câmpurilor funcționale.
4. Obiectivul formal al jocului este de a învinge tabla în întregime.
5. Obiectivele educaționale ale jocului:
 - Să compare situația bărbaților și a femeilor folosind exemple concrete de evenimente din viața de zi cu zi.
 - Reflecție asupra conceptelor: „egalitate de gen”, „egalitate de gen”, „egalitate de șanse”, „tratament egal”.
6. Înainte de începerea jocului, fiecare participant trage la sorți sexul unui pion.
7. Participanții se împart în perechi, astfel încât fiecare pereche să aibă un pion mascul și unul feminin.
8. Participanții joacă în perechi până la sfârșitul jocului, aruncând împreună aceleași zaruri și având același număr de zaruri, dar fiecare persoană își mută pionul în mod independent.
9. Semnificațiile câmpurilor de funcție variază în funcție de sexul pionilor. Dacă, ca urmare a opririi unui pion pe un câmp de funcții, o persoană participantă pierde un tur sau câștigă o aruncare suplimentară, acest lucru nu afectează cealaltă persoană din pereche.
10. În cazul în care, ca urmare a opririi unui pion pe un câmp de funcții, persoana participantă se retrage din joc, cealaltă persoană din pereche continuă singură jocul.
11. Jocul se poate încheia când:
 - prima pereche trece la capătul tabloului sau
 - toți participanții ajung la capătul panoului sau
 - orice alt moment stabilit de comun acord cu grupul sau indicat de lider.

EDUCAȚIA ANTIDISCRIMINARE ÎN FELUL NOSTRU

MODEL DE
AMENAJARE
A TERENULUI



DESCRIEREA
JOCULUI

SITUAȚIA	PIONUL FEMININ	PIONUL MASCULIN
Concursul	<p>Ești la liceu. Dirigintele a organizat un concurs pentru clasa voastră. Fetele trebuie să scrie un număr cât mai mare de femei celebre. În enciclopedia școlii sunt mult mai puține femei cunoscute decât bărbați, așa că echipa ta pierde.</p> <p>Te întorci 2 câmpuri.</p>	<p>Ești la liceu. Dirigintele a organizat un concurs pentru clasa voastră. Băieții trebuie să scrie un număr cât mai mare de bărbați celebri. În enciclopedia școlii sunt descriși aproape numai bărbați, așa că echipa ta câștigă.</p> <p>Mergi înainte două câmpuri.</p>
Profesiile	<p>Ai câștigat locul 1 la maratonul local. Primești un premiu bănesc în valoare de 3 000,00 ron.</p> <p>Mergi înainte 3 câmpuri.</p>	<p>Ai câștigat locul 1 în maratonul local. Primești un premiu bănesc în valoare de 5 000,00 ron.</p> <p>Mergi înainte 5 câmpuri.</p>
Interviul	<p>Ai aplicat la funcția de „manager reprezentant: promoție și logistică”. Nu primești postul. Angajatorul consideră că fiind femeie, conduci mai prost mașina, nu poți lua deciziile de sine stătător și există riscul că vei rămâne însărcinată, ceea ce va duce la lipsa ta de la muncă și va atrage costuri asupra firmei legate de concediu medical și concediu maternal.</p> <p>Te întorci 2 câmpuri înapoi și stai o tură.</p>	<p>Ai aplicat la funcția de „manager reprezentant: promoție și logistică”. Primești postul. Angajatorul consideră că fiind bărbat, conduci mai bine mașina, ești independent și descurcăreț, vei petrece mai puțin timp cu familia, deci te vei concentra mai mult pe lucru, iar pe lângă asta, rolul tău este să îți întreții familia.</p> <p>Arunci din nou cu zarul.</p>
Ușa	<p>Colegul de la lucru îți cedează intrarea la ușă.</p> <p>Mergi înainte 1 câmp.</p>	<p>Cedezi intrarea colegei tale de muncă.</p> <p>Te întorci 1 câmp.</p>

EDUCAȚIA ANTIDISCRIMINARE ÎN FELUL NOSTRU

SITUAȚIA	PIONUL FEMININ	PIONUL MASCULIN
Asaltul	<p>Ești asaltată de 2 bărbați. De mică ai auzit că dacă cineva se leagă de tine, trebuie să informezi doamna învățătoare. Nu știi ce să faci, ești jefuită.</p> <p>Stai o tură.</p>	<p>Ești asaltat de doi bărbați. De mic ai fost motivat să-ți dezvolti forța fizică și să dai înapoi atunci când cineva te lovește. Învingi unul dintre hoți și reușești să fugi de celălalt.</p> <p>Rămâi pe loc.</p>
Promovarea	<p>După doi ani de lucru, încerci să fii promovată. La interviu apare întrebarea dacă planifici să ai copii. Minți și scrii că nu, dar oricum promovarea o primește altcineva.</p> <p>Stai o tură.</p>	<p>După jumătate de an de la începerea lucrului primești o creștere de salariu, telefon și mașină de serviciu. Femeile care lucrează pe aceeași poziție cu tine nu primesc mărirea, dar nimeni nu știe despre asta, pentru că în firma ta divulgarea venitului este interzisă. În plus, proprietarul firmei nu trebuie să dea nimănui explicații.</p> <p>Mergi înainte 5 câmpuri.</p>
Alegerile	<p>Intenționezi să candidezi la alegerile locale. Comisia electorală este obligată să garanteze 30% din locurile de pe listă pentru femei, însă conducerea îți oferă un loc la sfârșitul listei și nu îți alocă fonduri pentru campania electorală. Șeful comisiei consideră că politica este pentru bărbați.</p> <p>Rămâi pe loc.</p>	<p>Intenționezi să candidezi la alegerile locale. Conform legii, comisia electorală întocmește o listă alcătuită 70% din bărbați. Sunteți printre primii pe listă și primiți o mică sumă de bani pentru campanie. Șeful comisiei consideră că politica este pentru bărbați.</p> <p>Mergi înainte 3 câmpuri.</p>
Divorțul	<p>Ai doi copii. Divorțezi de soțul tău și soliciți custodia copiilor. Instanța aprobă cererea, deoarece în calitate de mamă vei avea cu siguranță cea mai bună grijă de copiii tăi.</p> <p>Mergi înainte 3 câmpuri.</p>	<p>Ai doi copii. Divorțezi de soția ta și soliciți custodia copiilor. Deși câștigi mai mult, instanța nu îți aprobă cererea. Potrivit instanței, în calitate de bărbat nu vei putea oferi copiilor tăi sprijin emoțional, afecțiune și îngrijire adecvate.</p> <p>Mergi înapoi 3 câmpuri.</p>
Pensia	<p>Ești pensionară. Suferi de cataractă. Operația la ochi este parțial rambursată de Fondul de sănătate, dar trebuie să plătești singură 30% din costurile operației. În țara ta, pensiile femeilor sunt cu 30% mai mici decât cele ale bărbaților. Dacă nu îți poți permite operația, vederea ta nu se va îmbunătăți.</p> <p>Stai o tură.</p>	<p>Ești pensionar. Suferi de cataractă. Operația la ochi este parțial rambursată de Fondul de sănătate, dar trebuie să plătești singur 30% din costurile operației. Poți să-ți permiți asta, vederea ta se va îmbunătăți.</p> <p>Arunci cu zarul încă o dată.</p>
Ziua Femeii	<p>Conducerea companiei la care lucrezi organizează sărbătorirea zilei de 8 martie. Bărbații contribuie cu flori pentru femei.</p> <p>Mergi înainte un câmp.</p>	<p>Conducerea companiei la care lucrezi organizează sărbătorirea zilei de 8 martie. Bărbații contribuie cu flori pentru femei.</p> <p>Mergi înapoi 1 câmp.</p>

EDUCAȚIA ANTIDISCRIMINARE ÎN FELUL NOSTRU

SITUAȚIA	PIONUL FEMININ	PIONUL MASCULIN
Expertiza	<p>Lucrezi la universitate. Institutul tău trebuie să selecteze o persoană care să îl reprezinte într-o dezbatere televizată. Lucrezi de mult timp la institut, dar colegul tău este ales să vă reprezinte pentru că, fiind bărbat, inspiră mai multă încredere.</p> <p>Stai pe loc.</p>	<p>Lucrezi la universitate. Institutul tău trebuie să selecteze o persoană care să îl reprezinte într-o dezbatere televizată. Te aleg pe tine, pentru că ai multe cunoștințe și arăți serios. Este o oportunitate bună pentru tine.</p> <p>Arunci cu zarul încă o dată.</p>
Copilul	<p>Lucrezi la un magazin. Rămâi însărcinată și ai un copil. Îți petreci următoarele șase luni în concediu de maternitate. După aceea, nu te vei mai întoarce la lucru, deoarece angajatorii sunt reticenți să angajeze mame care au grijă de copii. În țara ta nu există niciun program care să sprijine revenirea mamelor tinere pe piața muncii. Familia ta spune că poate e mai bine așa, pentru că locul femeii este acasă.</p> <p>Te întorci la câmpul START.</p>	<p>Lucrezi pentru o companie mare. Devii tată. Dorești să te bucurai de rolul tău de tată și să construiești o relație cu copilul tău. Din păcate, la locul de muncă ai la dispoziție doar două săptămâni de concediu, iar angajatorului tău nu-i place să lipsești. În plus, simți că este de datoria ta să întreții familia.</p> <p>Stai o tură.</p>
Recrutarea în armată	<p>Ai o mică afacere. Din cauza situației neliniștite în țara vecină, guvernul țării tale impune recrutarea generală a bărbaților în armată. În calitate de femeie, nu ești afectată de această situație.</p> <p>Arunci cu zarul încă o dată.</p>	<p>Ai o mică afacere. Din cauza situației neliniștite din țara vecină, guvernul țării tale impune recrutarea generală a bărbaților în armată. Primești o citație. Trebuie să îți suspendezi activitatea.</p> <p>Te întorci la START.</p>
Clubul	<p>După o săptămână grea, ai chef să te distrezi într-un club. În calitate de femeie, plătești jumătate din prețul de intrare.</p> <p>Mergi înainte 1 câmp.</p>	<p>După o săptămână grea, ai chef să te distrezi într-un club. În calitate de bărbat, plătești 100% din prețul de intrare. În plus, ești un gentleman și vrei să achiți și pentru prietena ta. Trebuie să treci pe la un bancomat.</p> <p>Mergi înapoi 1 câmp.</p>

Workshopul din Frankfurt



Barometrul discriminării

OBIECTIV Introducerea aprofundată a unui subiect, experimentarea unei game heterogene de opinii, descoperirea și respectarea poziției (aparente) și a coalițiilor (surprinzătoare), stimularea unei schimbări de perspectivă, face vizibilă simultaneitate și contradicțiile criteriilor de evaluare precumi: intenția și efectul, experiența și cunoștințele, etc.

PROCEDURĂ La început, pe o parte a camerei se atârână un card cu inscripția „OK”, pe cealaltă cu inscripția „Nu este OK” (alternativ: discriminare/nediscriminare); între ele, o bandă de mascare care marchează mijlocul dintre polii barometrului.

Participanții sunt rugați să se ridice. Atunci sunt citite situații la care fiecare persoană trebuie să își raporteze poziția pe scară. Este important de subliniat că exercițiul nu este despre „corect sau greșit”, ci că fiecare are propria părere și că fiecare punct de vedere este justificat. Este posibil să se schimbe punctul de vedere în cursul schimbului.

Când fiecare și-a găsit poziția, participanții sunt invitați să-și explice propriul punct de vedere: „Ar vrea cineva să spună ceva despre motivul pentru care sta acolo unde se află? Are sens să oferim formularea „*Sunt aici pentru că...* ”. Regula esențială aici este că este vorba doar de explicarea propriei opinii, nu de discuții. Dacă se abordează alte puncte de vedere, se atacă alte poziții sau se începe discuția, moderatorul trebuie să întrerupă imediat și să arate sensul și regulile exercițiului încă o dată. Contribuțiile individuale sunt toate la fel de bine primite de către facilitator (încuviințarea de susținere a capului, ascultare activă „*Te-am înțeles bine, vrei să spui...?*”). De obicei, nu toată lumea își poate explica punctul de vedere de vedere (aprox. 3 - 5 minute per întrebare) După ce fiecare și-a părăsit din nou punctul de vedere, se citește următoarea situație.

**ÎNTREBĂRI/TEME
PENTRU REFLECȚIA
ULTERIOARĂ
A METODEI**

1. *Cum a fost exercițiul pentru tine?*
2. *Ce a fost diferit de de obicei în discuții?*
3. *Cum a fost când...*
 - *ați rămas deodată singuri,*
 - *ați stat cu toții în același loc*
 - *v-ați schimbat pozițiile?*

**SFATURI
ȘI TRUCURI**

Participanților și grupurilor care sunt foarte obișnuiți cu discuțiile, le este greu la început să li se ceară în mod explicit să nu facă acest lucru. Acest lucru poate duce la resentimente și critici la adresa facilitatorilor, în special din partea participanților adulți.

Datorită diversității opiniilor, participanții care au nevoie de un răspuns corect pentru securitatea lor se pot simți destul de nesiguri și incomozi. Prin urmare, este important să se precizeze în introducere că acest exercițiu nu este despre răspunsuri universale.

Unele întrebări pot fi formulate în mod deliberat în așa fel încât participanții să nu știe exact ce se înțelege prin întrebare, deoarece ar putea fi înțeleasă într-un fel sau altul. În acest caz, răspunsul facilitatorului este: „Ia propoziția așa cum o înțelegi.” Exercițiul nu trebuie să fie prea lung pentru a evita plictiseala. De asemenea, asigurați-vă că toți participanții își spun cuvântul într-un mod echilibrat.

**CONTEXTUL
EXERCITIULUI**

Participanții experimentează cât de benefic și de îmbogățitor poate fi să nu fie nevoiți să discute și să se apere imediat, ci să fie capabili să-și spună propria părere în siguranță și să-i asculte pe ceilalți. Acest lucru încurajează curajul de a-și dezvolta propriul punct de vedere și de a-l justifica, dar și de a experimenta că este posibil să-l schimbi. Cei tăcuți sunt și ei încurajați (la propriu) să își facă vizibilă poziția în grup. Sunt remarcați chiar dacă nu spun nimic despre poziția lor.

FOCUS DISCRIMINAREA ÎN GENERAL

- Un grup de utilizatori de scaune rulante nu găsesc un loc într-un cinematograful.
- Un utilizator de scaun cu roțile pierde trenul deoarece ascensorul este stricat.
- O companie plătește femeile mai puțin decât bărbații.
- Majoritatea reclamelor arată familii formate dintr-un tată, o mamă și doi copii.
- Scaunele de avion sunt atât de înguste încât nu sunt potrivite pentru persoane de orice înălțime.
- Copertile revistelor arată în mod predominant un bărbat și o femeie când subiectul este dragostea.
- Un cuplu homosexual spune: „Preferăm să nu ne ținem de mână în public”.
- O femeie este întrebată de vecina ei de ce s-a îndrăgostit de o femeie.
- Un tânăr dintr-o familie defavorizată din punct de vedere educațional este sfătuit să nu studieze în centrul de consiliere în carieră.
- Un solicitant de locuri de muncă care locuiește într-un complex de locuințe înalte nu este invitat în mod repetat la un interviu.
- Un trecător pur și simplu se îndepărtează de o persoană fără adăpost care se apropie de ea.

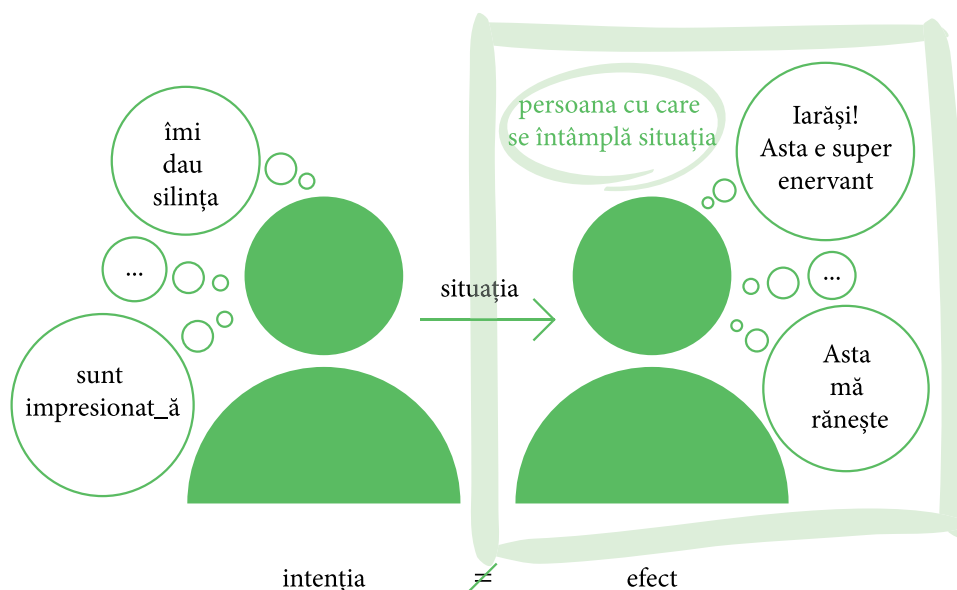
FOCUS RASISM

- În subteran, o femeie o întreabă pe o tânără neagră „*De unde ești de fapt?*”
- La casa din supermarket, casieria îi spune unei femei care poartă batic: „*Vorbiți bine germană!*”
- O asistentă socială nu își poate aminti numele tinerilor din centrul ei de tineret, ceea ce îi sună ciudat.
- Un bouncer refuză un grup de tineri cu păr negru să intre în discotecă.
- Un profesor sugerează ca un grup de studenți musulmani să pregătească o lucrare despre crimele de onoare.
- Un prezentator de fotbal spune în timpul Cupei Mondiale: „*Brazilianii au samba în sânge!*”

FOCUS ANTISEMITISM

- Un elev evreu spune: „Nu port kippah în curtea școlii”.
- Cantina școlii nu servește mâncare cușer.
- Ceremonia de absolvire a unei clase de absolvenți are loc vineri seara. (Exemplu de intenție/efect!)

- La ora de politică, un elev evreu este rugat să facă o prezentare despre politica Israelului.
- Evreii sunt adesea menționați în manuale ca fiind victime ale Holocaustului.



În discriminare: Luați în considerare întotdeauna perspectiva celor afectați!

DESCRIEREA IMAGINII

Se văd doi oameni și gândurile lor în situație. Este vorba despre intenția și efectul unei declarații. În această ilustrație, afirmația: „Vorbiți bine germană!

Se văd doi oameni și gândurile lor în situație. Este vorba despre intenția și efectul unei declarații. În această diagramă, afirmația: „Vorbiți bine germană! Participanții ar trebui să se gândească la motivul pentru care persoana spune asta și apoi să schimbe perspectiva și să se gândească la felul în care aceasta se întâlnește cu cealaltă persoană. Este vorba despre o schimbare de perspectivă în care perspectiva persoanei în cauză este cea mai importantă.

Pentru a înțelege mai bine discriminarea, vă recomandăm să aveți întotdeauna în vedere perspectiva celor afectați (scrieți peste ea într-o culoare diferită, onduțați-o), adică în exemplul nostru tinerii! Am spune că este important să ne concentrăm asupra impactului: Deci, dacă o persoană spune „a fost discriminatoriu/nu e ok”, atunci așa stau lucrurile deocamdată, indiferent dacă s-a vrut „bine” sau nu! Aceasta înseamnă că persoanele în cauză decid dacă ceva este discriminatoriu pentru ei și nimeni nu poate nega asta. (Desenați caseta în jurul figurii 2)

Am putea încerca din nou acest lucru cu un alt exemplu.

- [Încercați-l cu „De unde ești?” sau „Vorbești bine germană!” și adăugați mai multe la diagramă, vezi diagrama].

La sfârșit, puneți o notă sub diagramă:

În discriminare: Luați în considerare întotdeauna perspectiva celor afectați!

Analiza media

SCOP Examinarea critică a conținutului discriminatoriu din mass-media și publicitate, dezvoltarea unei abordări critice a imaginilor media, sensibilizarea la discriminarea în mass-media, examinarea perspectivei celor afectați.

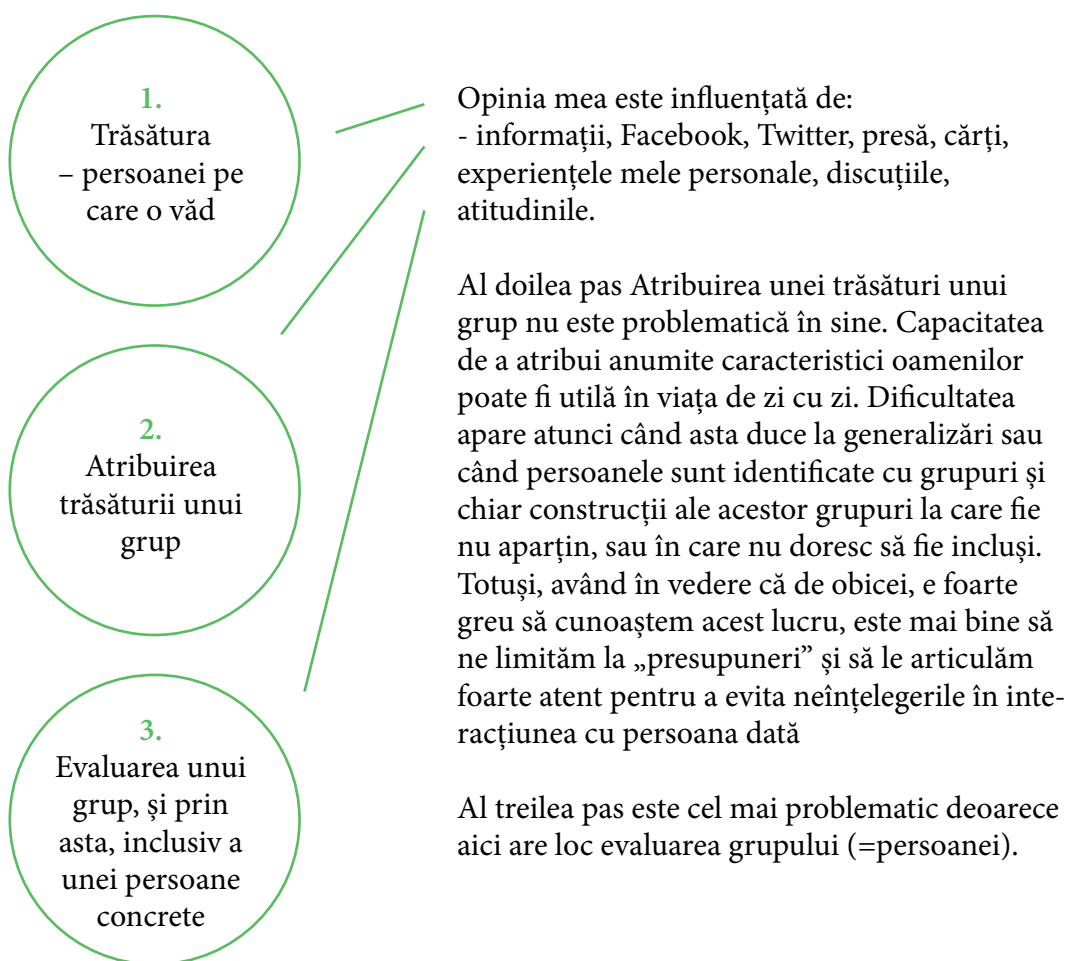
- Pregătire: Selectați imagini în funcție de subiectul principal, scrieți întrebări de ghidare pe flipchart.
- În timp ce stați încă în cercul de scaune, așezați imaginile pe podea, astfel încât participanții să poată vedea toate imaginile într-o scurtă rundă inițială.
- Runda inițială poate fi introdusă cu „Umblați în jurul imaginilor și gândiți-vă la ce imagine ați dori să lucrați mai mult”.
- Grupurile mici ar trebui să se formeze apoi din aceasta.
- După aproximativ 2-3 minute, înapoi în cercul de scaune, întrebările directoare pentru grupurile mici ar trebui să fie prezentate și explicate.
- Este important să fie clar de la început că toate pozele sunt imagini cu conținut discriminatoriu, astfel încât nimeni să nu se simtă expus ulterior pentru că nu a recunoscut pozele ca fiind discriminatorii. În același timp, moderarea ar trebui să fie astfel încât să devină clar că uneori este dificil de descifrat conținutul discriminatoriu, astfel încât, invers, nimeni să nu se simtă stigmatizat dacă are dificultăți în a descoperi discriminarea.

**ÎNTREBĂRILE
DIRECTOARE
PENTRU ANALIZA
IMAGINILOR SUNT:**

1. *Cine sau ce este în imagine?*
 2. *Este greu sau ușor să vezi că imaginea este discriminatorie?*
 3. *Ce este mai exact discriminatoriu în imagine?*
 4. *Care sunt consecințele imaginii pentru grupurile/persoanele afectate?*
- Grupurile mici ar trebui să aibă aproximativ 15 minute pentru a lucra la întrebări. În acest timp, ei pot lucra la 1-2 imagini pe care le selectează împreună.
 - Facilitatorul ar trebui să fie disponibil pentru întrebări în timpul lucrului în grup.
 - După ce toate grupurile mici au terminat, grupurile individuale ar trebui să-și prezinte imaginea în plen și să raporteze despre modul în care au răspuns la întrebările directoare. Pot exista și percepții diferite în cadrul grupurilor. După fiecare prezentare de grup, alți participanți ar trebui să aibă ocazia să pună întrebări.
 - După ce toate grupurile s-au prezentat, poate exista o discuție de evaluare în plen cu diverse întrebări:
 1. *Cum a fost să te descurci cu aceste imagini?*
 2. *Ce efect au media (imaginile)? Influențează ele ideile și gândurile oamenilor?*
 3. *Ce este discriminatoriu la aceste imagini? (Va deveni clar în prezentarea grupurilor mici)*
 4. *Sunt persoanele afectate protejate de discriminare?*
 - Mai ales când vine vorba de mass-media, oamenii vorbesc adesea despre dreptul la libertatea de exprimare și libertatea presei. Aceste libertăți sunt drepturi ale omului și, prin urmare, valori care trebuie protejate cu orice preț. Cu toate acestea, este cel puțin la fel de important să explicăm și să subliniem că libertatea

de exprimare este doar un drept al omului atâta timp cât nu încalcă drepturile personale ale altora și, prin urmare, drepturile omului ale altora. Dacă imaginile și declarațiile din ziare sau de la televizor sunt discriminatorii față de anumite persoane, atunci pozele și declarațiile nu sunt (doar) o expresie a libertății de exprimare ci (în același timp) o încălcare a drepturilor personale ale altora.

- Etapa a treia a discriminării a discriminării analizei media - ilustrează modul în care discriminarea se întâmplă în mintea noastră și că se referă întotdeauna la grupuri sociale după cum urmează:
 1. se vede o caracteristică.
 2. caracteristica este atribuită unui grup.
 3. se judeca grupul și individul.



Workshopul din Oradea



Colajul

DURATA aproximativ 90 de minute

OBIECTIVE Stimularea procesului de introspecție și analiză a propriilor emoții în raport cu modul în care judecăm oamenii din jurul nostru.
Exprimarea propriilor gânduri și emoții în imagini vizuale în raport cu sine.
Educarea spiritului de observare și a procesului de cunoaștere a membrilor grupului prin intermediul unei formulări coerente și transmiterea unui mesaj vizual către o altă persoană, precum și înțelegerea corectă a mesajului lansat.

PREGĂTIRE Așezați în rând sau într-un cerc în fața liderului de grup, 10 până la 15 persoane vor putea avea acces pe insulă cu materiale cât mai diferite din care își pot crea propriul panou publicitar și pot selecta imaginile în funcție de felul lor de a se reprezenta.

DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII Introducere făcută de coordonatorul activității:
Arătați puțin surprinși. Așa că vă întreb, m-ați angaja să vă îngrijesc copilul? Adevărul este că avem mai puțin de 7 secunde pentru a face o primă impresie și a judeca pe ceilalți. Asta nu pentru că suntem răi, ci pentru că așa lucrează creierul nostru, nu ne place să greșim.

S-a dovedit a fi o realitate psihologică zguduitoare pentru noi atunci când apariția cuiva nu se potrivește cu ideea noastră despre cum ar trebui să arate. Deci ne trebuie puțin timp să îl acceptăm. De aceea, a face o primă impresie durează câteva secunde, dar a schimba această primă impresie poate dura luni de zile. Prima impresie este mai mult despre cum arătăm și foarte puțin despre ceea ce spunem. 55 % din prima impresie este bazat pe aparențe, deci cum arătăm, cu ce ne îmbrăcăm, cum umblăm, limbajul corpului; 38 % este despre tonul vocii, cum transmitem mesajul și doar 7% este vorba despre conținutul mesajului, cuvintelor noastre.

Ați cunoscut vreodată o persoană cu care v-a făcut cunoștință cineva, dar ați fost atât de preocupați la ce îi veți spune încât nu i-ați reținut numele? Când vă pregătiți pentru o întâlnire importantă, credeți că este la fel de important cu ce vă veți îmbrăca ca și ceea ce veți spune? Cu toate că acordăm mare atenție pregătirii discursului, oamenii ne judecă cu mult înainte de a ne deschide gură, de a vorbi. De aceea atâția oameni talentați sunt judecați pe nedrept din cauza modului în care arată. Am văzut oameni care stagnează în carieră deoarece percepția despre ei nu se potrivește cu jobul pe care și-l doresc sau cu ceea ce doresc să ajungă în viață.

Să ne uităm la acest mijloc de transport: o căruță. Este foarte drăguță, nu-i așa? Dar ați angaja-o ca și consultant financiar, sau ca și consilier juridic? Ar putea fi genială, ar putea fi cea mai inteligentă fată, dar ați avea încredere în ea în ceea ce privește managerierea economiilor de viață ale dumneavoastră?

Aș dori să mă reintroduc (prezint din nou). Sper că nu va dura luni de zile să vă schimbați prima impresie despre mine. După cum vedeți este vorba despre detalii, despre micile indicii care alcătuiesc impresia vizuală generală. Se pare că modul în

care arătăm și modul în care trăim nu sunt entități separate, ci merg mână în mână și totul vorbește despre noi.

TOTUL VORBEȘTE DESPRE TINE!

Aș dori să vă imaginați că sunteți un panou de pe autostradă. Vedem multe panouri, unele ne atrag atenția pentru motivele corecte sau greșite, în funcție de mesaj, dar multe nu ni le vom mai aminti. Același lucru se întâmplă când trecem printr-un magazin aglomerat, vedem mulți oameni, unii ne atrag atenția în mod pozitiv sau negativ, dar pe mulți nu-i vom reține. Vreți să vă asigurați că panoul dumneavoastră atrage persoanele potrivite, cele pe care doriți să le atrageți pentru motivele potrivite, care spun povestea vizuală adevărată despre cine sunteți, așa încât să vă poată judeca corect în acele 7 secunde. Și tot ce este atașat și asociat cu panoul dumneavoastră este parte a mesajului dumneavoastră.

Acum vă rog să vă gândiți câteva secunde la panoul dumneavoastră. Ce spune, care este mesajul lui? O modalitate excelentă de a începe procesul este de a alege trei adjective care să vă descrie. Ar putea fi afectuos, abordabil și casual, sau ar putea fi informat, de succes, sofisticat. Oricare ar fi, voi decideți, panoul vostru, mesajul vostru. De fapt filozoful Epictetus a spus: „Știm mai întâi cine suntem și apoi adăugăm la noi în consecință” (Know, first, who you are; and then adorn yourself accordingly)(Epictetus 50-135 AD). Dar modul în care arătăm nu vorbește doar lumii din jurul nostru, totul despre noi vorbește cu eul nostru interior, de asemenea.

În zilele în care ne îmbrăcăm cu ceva în care ne simțim grozav, afișăm un zâmbet, mergem cu încredere, suntem gata să cucerim lumea. Apoi sunt zile când nimic nu se potrivește. Încerci o îmbrăcăminte una după alta și nimic nu se potrivește. Nimic nu se potrivește în acea zi. Este un nume pentru aceasta. În 2012, revista de psihologie socială experimentală introduce un termen nou „encloded cognition” (cunoaștere învelită). Cercetarea demonstrează că ceea ce alegem să purtăm poate și va afecta performanțele noastre. Deci dacă purtăm hainele potrivite la serviciu nu numai că ne ajută să ne concentrăm mai bine, ci crește și încrederea în abilitățile noastre.

Dar așa cum hainele ne fac să ne simțim într-un anumit mod, la fel și mediul înconjurător. Pandemia ne-a restricționat în casele noastre într-un mod cu totul nou și odată cu conștientizarea modului în care mediul înconjurător ne afectează atât fizic cât și mental, observi cum tot ce ne înconjoară se află în afara controlului nostru și singurul lucru care se află în controlul nostru suntem noi.

Ce urmare am vrut să subliniez importanța poveștii vizuale a dumneavoastră. Stilul în care ne prezentăm nu este o chestiune grandoare sau de buget. Este despre cine ești și de a fi intențional în legătură cu ceea ce afișezi (being intentional). Pentru că atunci când esti intențional ești în control asupra mesajului de pe panoul personal și a primei impresii pe care o faci. Și nu uitați, totul vorbește despre voi, atât în interior cât și în exterior. Voi aveți puterea să controlați ceea ce doriți să fiți.

MATERIALE

Hârtii colorate, creioane, carioci, reviste cu multe imagini, foarfeci, pensule, vopsele de tiferite tipuri, lipici, autocolante diferite, etc. Se oferă timp de lucru 15-20 de min, în funcție de mărimea grupului.

La final se realizează o expoziție cu toate “panourile” de prezentare care nu au fost semnate în prealabil, după care participanții își aleg fiecare panourile care li s-au părut cele mai atrăgătoare și spun pe rând ce anume i-a atras cel mai mult la ceea ce au ales.

Se va observa că vor fi panouri care vor fi alese de mai mulți participanți. Cei ale căror panouri au fost alese cu precădere vor explica ce anume i-a făcut să își creeze panoul de prezentare astfel și cât de mult îi reprezintă ceea ce au pus pe el.



Povestea mea

Povestea mea obiectivele pot fi utilizate flexibil în diferite medii - centre de asistență (mobile, (semi) rezidențiale) și în multiple alte locuri unde se face consiliere cu copiii.

DURATA aproximativ 50 de minute

SCOPUL Scopul este modest: condiții optime pentru restabilirea naturală a experienței sau a percepției, care stă la baza funcționării sănătoase (comportament adecvat în cadrul unui situație specifică). Fiecare imagine este însoțită de un ghid ușor de gestionat, pe care îl poate aplica orice persoană cu pregătire de bază (supravegherea copiilor, îndrumarea adulților). Screening-ul acesta permite detectarea problemelor socio-emotionale, în timp ce screening-ul implicării ia în considerare dacă copilul este sau nu în curs de dezvoltare.

„Povestea mea” nu poate fi deci redusă la o metodologie. Lucrul cu experiența copilului implică sprijinirea realizării de sine a copilului și acest proces ne ajută să le identificăm adevăratele nevoi.

„Povestea mea” este o aventură care este scrisă iar și iar. Fiecare item invită să descrie și să trateze experiența copilului.

Făcând modificări la instrucțiunile de lucru, metoda poate fi, eventual, și mai bine adaptată la individualitate.

„Interesul” copilului presupune ca semnalele non-verbale să fie întotdeauna incluse. Ne referim la conceptele de „bunăstare” și „implicare”, două grupuri majore de semnale, care s-au operaționalizat în cadrul abordării orientate spre experiență sau percepție.

Fiecare plasament în afara casei, fiecare ședere în afara familiei în criză, oricât de scurtă și cât de bine intenționată, este un fapt dificil, chiar dacă este făcut pentru a proteja copilul. Separarea figurii de atașament, a mediului familiar, aduce copilul într-un proces de incertitudine, numește sentimente ambivalente și posibil conflict de loialitate. Cu toate acestea, o situație dificilă nu are nevoie de traume.

Modul în care îl folosește, determină dacă este o povară sau un moment de creștere și este inclus în dezvoltarea personală.

Fiecare plasament în afara locuinței, fiecare ședere în afara familiei în criză, indiferent cât de scurtă și cât de bine intenționată, este un fapt dificil, chiar dacă este făcut pentru a proteja copilul. Separarea figurii de atașament, a mediului familiar, aduce copilul într-un proces de incertitudine, numește sentimente ambivalente și posibil conflict de loialitate. Cu toate acestea, o situație dificilă nu are nevoie de traume.

Modul în care se folosește, determină dacă este o povară sau un moment de creștere și este inclus în dezvoltarea personală.

„Povestea mea” este începutul admiterii unui copil în faza de îngrijire ulterioară. Foile destinate elaborării „Poveștii mele” au îndrumare mobilă.



Rezumat și concluzie

În timpul proiectului, am împărtășit bune practici din activitatea noastră cu diferite minorități sau grupuri majoritare. 9dwunastych a comparat modul în care educația pentru drepturile omului este realizată de un ONG dintr-o metropolă multiculturală germană. O organizație parteneră din Germania a fost inspirată de metodele de lucru din Polonia, unde tema drepturilor minorităților din motive politice este plină de prejudecăți și stereotipuri și a învățat de la echipa română cum să lucreze cu oamenii care nu comunică într-o limbă formală.

Organizația parteneră din România, pe de altă parte, a învățat cum să implementeze managementul diversității într-o instituție publică.

9 dwunastych

kontakt@dwunastych.org

Direcția Generală de Asistență Socială
și Protecția Copilului Bihor

ccforadea@gmail.com

Centrul Educațional Anne Frank

info@bs-anne-frank.de



This ebook is a publication for everyone interested in disseminating knowledge on anti-discrimination education, which we understand as a conscious action that improves knowledge, skills and influences attitudes to counter discrimination and violence motivated by prejudice and to promote equality and diversity.¹

It is specifically addressed to those working in education, psychology, social work with diverse social groups, especially those with majority identities. But it is also dedicated to educators, social workers especially from Germany, Romania and Poland, since these three cultural contexts were discussed in detail in the joint workshop.

The exercise scenarios collected and described in this ebook give an overview on the methods the three organisations involved in the project work with on a daily basis. They concern the topics of gender equality and identity (9dwastych from Poland), critical analysis of discrimination (Bildungsstätte Anne Frank from Germany) and social work with illiterate people (Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Bihor from Romania).

The need to develop the above aspects is one of the results of an earlier project entitled „Acceptance for Cultural Diversity”², implemented between 2017-2019. In which partner organisations from Germany, Poland, Austria and Romania came to the conclusion that there is a need to develop a new approach in anti-discrimination methods and exercises based on the perspective and specificities of the Central and Eastern European region. Afterwards, 9dwunastych decided to invite organisations from Romania and Germany to the international cooperation, by focusing only on anti-discrimination education through a project entitled: „Diversity - prevention of discrimination in adult education”, in which we try to respond to the specific challenges of anti-discrimination education in different European regions, described in this ebook.

For this, our e-book aims:

- to a greater dissemination of anti-discrimination knowledge and its integration into general education and social policy,
- to change the perception that anti-discrimination education only concerns a minority and a narrow group of female educators who deliver it,
- to the dissemination of anti-discrimination education as a strategic competence in the education, training of female and male employees from the education, social work, human rights and civic sectors.

With our activities we show that the above is possible, despite difficulties such as political hostility or social reluctance towards anti-discrimination education in particular regions of Europe, which is a challenge in building equality policies.

An international perspective and anti-discriminatory sensitivity is the key to achieving all these goals. It allows for a more equal and partnership perspective on the diversity of his- and herstories of European countries.

1 Based on the definition of the Society for Anti-discrimination Education in Poland.
2 https://kulturelle-vielfalt.eu/wp-content/uploads/2020/01/Docu_Acceptance-for-cultural-diversity-1.pdf

Our ebook has four language versions: English, Polish, German and Romanian. We also point out to you that in the Polish, Romanian and German versions, we pay attention to equality language and feminatives, which cannot always be reflected in English.

The English version contains the original scenarios of the methods we decided to exchange with each other. Each of the methods also has translations into national languages, along with tips on how to work with the method in the local context. Before reading the scenarios, it is important to read Part 2 of the e-book on the socio-political context of each region, in which the partner organisations and the project leader are active. It is important to treat these scenarios as a kind of basis, at the same time we encourage you to contact us if you want to develop your competence in anti-discrimination education - we will be happy to help.

This e-book consists of several parts. In the first one, we introduce project organizations and the challenges they face in the field of anti-discrimination education from the perspective of the organizations themselves and the staff. In the following sections, we will describe selected scenarios from consecutive international workshops implemented within the framework of our project.

Description of the project organisations

The project was implemented by teams representing two non-governmental organizations - from Poland and Germany, and one public institution from Romania. Our goal was to exchange experiences and resources between three significantly different social actors. The 9dwunastych, the project leader, which works in the field of anti-discrimination education, equality and civic education, mainly in Białystok - a city in north-eastern Poland, near the border with Belarus. The Anne Frank Educational Center in Germany - which is a large West European German organization from Frankfurt am Main, operating in an anti-discriminatory manner, both regionally and nationally. And the third one which is Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia Copilului Bihor - a social welfare institution in northwestern Romania, on the border with Hungary, where numerous national and ethnic minorities live. Below are brief descriptions of the organisations which give an idea of what they do in their daily work.

9dwunastych (Poland)³ - we are building a civil society based on respect for human rights and equality of people, aware of how democracy works and using its tools, participating in and co-creating culture, actively working to stop the climate catastrophe, creating independent communities based on mutual acceptance and support. The main scope of the organisation is Podlaskie Voivodeship, and for the

3 Website in English: <https://9dwunastych.org/english/>

last 6 years we have been cooperating with organisations in Wrocław. We conduct educational, cultural and social activities, including anti-discrimination and equality activities for youth and adults, about gender equality (workshops, meetings), Human Libraries, support for LGBT+ people. We also educate and work with people from majority groups (especially young people) also considered distant from the association in terms of worldview.

By implementing this project based on international cooperation in the field of anti-discrimination education, our organization both exchanges methodologies developed in other socio-political contexts and develops an international support network that is so important to us as an equality organization in Poland.

The Anne Frank Educational Center in Frankfurt (Germany)⁴ is a center for political education and works across the country with young people and adults to raise consciousness in regards to antisemitism, racism and other forms of discrimination and to educate them for active participation in an open, democratic society. Since its founding in 1994, the educational center has based its diverse activities on Anne Frank's wish for a world without hate and violence and the humanistic message of her world-famous diary. In workshops, training sessions and the interactive learning lab, young people and adults learn how to recognize different forms of discrimination and what they can do about it in their everyday lives. The educational center strives to constantly adapt its workshop offers to the social situation and respond to current debates. The international exchange project is helpful in reflecting the methods of historical-political educational work and incorporating new perspectives and viewpoints into it.

The General Directorate of Social Assistance and Child Protection Bihor (Romania)⁵ is a state facility, charged with implementing the social assistance policies and strategies in the field of protecting the children, families, single persons, elderly persons, disabled persons and of any persons in need at the Bihor county level.

Through its activity has offered practical help for almost 18 years, all activities performed in different areas, such as counseling centers for children and parents, centers for children (rehabilitation and reintegration centers), centers for abused and neglected children, as well as services for: street children, Roma children, children with parents working abroad, missing and exploited children, parental education programs, anti family violence programs, programs to combat human trafficking, actions to prevent school drop out and family disintegration, leisure activities and social integration, health education, family reintegration and adoption. The Erasmus Project aims to develop common mechanisms and tools, in order that all the actors involved in the field of prevention of discrimination in adult education, have the necessary resources and match them better for the individual situations.

4 <https://www.bs-anne-frank.de>

5 <http://www.dgaspbihor.ro/dgaspbihor.ro/index.html>

Socio-political context for anti-discrimination education in participating organizations

One of the aims of this project was to analyse the conditions in the individual project organisations that determine the opportunities, chances and risks of implementing anti-discrimination measures. In order to describe these conditions in a little more detail, we decided to use a classic SWOT analysis, in which we asked what conditions must be met in order for an organisation to optimally realise its goals - including those related to anti-discrimination education.

Below are three analyses made by partner organisations, although each of them works in a different socio-political constellation they all highlight the need for further work in this area.

9dwunastych (Poland)

Anti-discrimination and equality education is one of the core areas of the 9dwunastych association.

In the group of internal factors - dependent on the organisation - the knowledge, experience and resources of its staff, who are distinguished by their enthusiasm and openness to new initiatives, are strong points. The team consists of people who have been working together for about 10 years, with various educational backgrounds (pedagogical, linguistic, administrative), interests (international cooperation, traditional Chinese medicine, history of the Balkans) and professional affiliations in various other organisations, institutions from different regions of Poland. The association has been operating continuously for 13 years, although at the same time work in NGOs is characterised by low stability of employment and rather low level of remuneration, with a high contribution of voluntary, low or unpaid work.

External factors that are opportunities for organisations in the field of anti-discrimination education are the possibility of obtaining funding from foreign funds. However, funding issues are not so clear-cut. Because national funds for this type of initiative are basically blocked, e.g. funds from the Podlasie Marshal's Office or funds from the National Institute of Freedom. Thus, despite the availability of foreign funds, the current situation is nevertheless negative, because the availability of foreign funds does not compensate for the lack of domestic sources.

Negative elements with external conditions are also the right-wing media coverage - mandated by the Law and Justice party - dominating the current local and national discourse, stigmatising especially human rights and left-wing initiatives.

Anti-discrimination education is also hampered by the impossibility of implementing these activities directly in schools and educational establishments, impossible

in the current socio-political situation and the oppressive attitude of the probation authorities towards equality organisations. Although a certain way out is the possibility of engaging activities outside of school, which is an additional challenge. Negative elements include sexism towards female teachers, educators who are the main initiators of introducing equality knowledge into schools. A long-standing challenge is the superficial treatment of anti-discrimination education issues by school principals, municipal officials, politicians - mainly as a corrective measure without understanding that education is a preventive process. Currently, the Minister of Education of the Polish government openly devalues topics related to women's rights, LGBTQ people, climate protection and entrenches nationalistic and misogynistic messages in the curriculum. In conclusion, it must be stressed that the above situation is quite typical for all NGOs working in the field of anti-discrimination education and human rights in Poland in recent years, which makes their activities significantly hampered and the option of raising foreign funds and involving people outside of the school environment basically the only practical option to realise the statutory goals of such organisations.

The Anne Frank Educational Center in Frankfurt (Germany)

The Anne Frank Educational Center (AFEC) receives numerous requests from various social actors (schools, associations, administration, police, etc.) and has a wide demographic reach. In a diverse team AFEC works in a discrimination-critical manner, which means in the awareness that everyone is socialized within discriminatory structures and therefore cannot act outside of these structures.

Within the various projects, AFEC is primarily dedicated to the topics of discrimination, racism and antisemitism. In doing so, it always refers to historical-political contexts. Certain historically-politically relevant topics find little space in their work, such as racism against Roma people, as well as gender justice. AFEC therefore strives for a more intersectional approach in its educational concepts. It is also working to become more accessible to provide people with disabilities access to all of its programs.

A major challenge of their work is the financial dependence on project funds. Project funding is limited in time, often does not include funds for administrative work, and does not cover staff salaries sufficiently. The time and financial constraints mean that many employees find themselves in precarious situations with temporary contracts. In addition, many work as freelancers without a steady, regular income.

Fortunately, AFEC has many different cooperation and funding partners who have supported it financially over a long period of time. Some of the funding comes from state and municipal budgets. Overall, there is a social awareness of the necessity for further education on the topics related to discrimination. The issues of discrimination, racism and antisemitism are widely discussed in public debates. On the other hand, there is a lack of reappraisal and in-depth discussion in society about historical contexts that have an impact on the present, such as National Socialism and German colonial history. This results in negation or relativism when it comes to cases of discrimination and AFEC is increasingly exposed to hostility and defama-

tion by right-wing positions. These political conditions also determine the financial support possibilities.

The services provided by the AFEC are often seen as a short-term means to solve problems in connection with discrimination. Overall there is little ongoing discussion and a lack of structural integration of political education work in school and work contexts.

General Directorate of Social Assistance and Child Protection, Bihor (Romania)

The most fundamental strength possessed by General Directorate of Social Assistance and Child Protection Bihor is the large spectrum of potential beneficiaries that can be associated by our “learning space” from the whole county for non-discriminatory services, freedom of expression, and regular discussions with the target group. The main weakness are the unavailability of adequate laboratories to sustain learning process through educators in anti-discrimination field, increasing teacher’s competencies and skills through participating in workshops of learning training of anti-discrimination field, especially in the current context of social tensions. Lack of specific services. Insufficient budget and constantly distributed on the same topics of interest due to the needs identified at the end of each year at a central level.

The strongest opportunity owned by our institution is the transnational cooperation that can offer constantly, a wider view, though the partners experience and practice of varied learning methods in the learning process that are much more focused on the topic.

The biggest threat is by constantly changing the fluctuant vision imposed by the government, and the limited resources that affect implementing elementary good practices in antidiscrimination education.

Challenges of anti-discrimination education in adult education

One of the goals of our project was to learn more about the challenges that educators and project organization staff face in anti-discrimination education. To achieve this, a short online survey was developed and implemented among their staff by all three organizations. Below is a brief summary of the data collected from organizations in the three countries.

9dwunastych (Poland)

In Poland, the research group consisted of 14 people involved in anti-discrimination education among adults, of which twelve interviewed were between 30 and 50 years old and two were over 60 years old, it was also a very feminised group, only two people were men. The people interviewed represented mainly Białystok - about 65%, about 20% Warsaw and the Mazovian Voivodeship, the rest represented other places in Poland. The selection of people was due to the network of 9dwunastych links.

People surveyed work with very different groups, they are, on the one hand, adults including school staff, local leaders, but also seniors, people in crisis of homelessness, unemployed. LGBT+ people and also those struggling with mental health problems and young people.

Which group do respondents think is most discriminated against in Poland? Over 90% answer that they are: LGBT+ people, ethnic and national minorities and people with experience of prison and homelessness, followed by people with experience of migration (85.7% of respondents) and people with disabilities and women (71.4%). Religious and faith minorities (64.3%) and seniors and senior citizens (57.1%) were also indicated. Only individuals included people with low economic status or those receiving psychiatric care etc. among the disadvantaged groups.

And to the question of whether in your workplace or in your activities there is any educational offer (workshops, trainings, etc.) dedicated to counteracting discrimination, including empowerment activities - increasing the sense of security and empowerment of people representing the above groups half of the respondents indicate that there is no such offer, a sixth indicates that there is such an offer, but it does not cover all aspects. Only about 20% of respondents indicate that they have access to such an offer to the full extent.

According to the respondents, what empowerment measures can be used to increase the sense of security and empowerment? Toilets adapted to the needs of people with varying degrees of disability were most frequently mentioned (57.1%), but also inclusive language and measures to raise the visibility of the group (50% each). Reimbursement of travel costs and translations and alphabets, e.g. Braille, were also mentioned

What hinders the inclusion of an anti-discrimination perspective is most often the lack of or too little funding for such activities (57.1%), as well as the lack of available offer on the topic and the lack of like-minded people, 35.7% each. Above all, well-established knowledge in this area is helpful in this process, three quarters of the respondents think so, as well as a favourable working atmosphere and the possibility of getting support in this area. Only one in five respondents believes that encouragement from superiors is important here.

In the area of women's rights, respondents rate their knowledge the highest: five out of 14 describe their knowledge in this area as high; this is less the case in the area of human and civil rights and equality measures for discriminated groups. Here, no one declares their knowledge to be high.

The Anne Frank Educational Center in Frankfurt (Germany)

In Germany, 14 people participated in the survey on challenges in anti-discrimination work with adults. Of these, 10 are female and 4 are male. The age of the participants is spread over a range from 22 to 46 years. All individuals are associated with the Anne Frank Educational Center and either work in an NGO (71.4%) or are freelancers in educational work (28.6%). All persons come from Hesse in Germany. The persons stated that they had already worked with groups of young people and adults. Among them are mainly teachers, pedagogues of extracurricular educational work and people from the city administration.

When asked about the groups most affected by discrimination, the participants mainly mentioned religious and non-religious minorities, women, national and ethnic minorities, people with disabilities & people with migration experiences (85.7% or higher). LGBTQIA+ persons, senior citizens, persons with incarceration experience and homeless persons were each cited at 71.4%. 5 people cited „other groups of people” (35.7%), with one person specifically highlighting the visibility of discrimination against people with disabilities.

Under the question about educational offers that include empowerment at the same time, all persons indicated that there is no or no systematic service dealing with empowerment. Empowerment is generally not a separate educational option at the participants' workplace. However, it was pointed out that raising awareness of different forms of discrimination and working out options for action against them can be empowering.

As a measure of empowerment in the workplace, all (100%) indicated inclusive language and just over half (57.1%) indicated toilets adapted to the needs of people with disabilities. All other categories, such as barrier-free access to the premises and language translations, were indicated by only one person. Regarding the reasons for obstacles to an anti-discrimination perspective, most participants did not provide any information. Four respondents (28.6%) cited a lack of funding as a reason. When asked what might help integrate an anti-discrimination perspective into activities, most cited a positive work climate and recognition of the inclusion of an anti-

discrimination perspective (78.6%). This was closely followed by in-depth knowledge in this area (71.4%). Around half also cited encouragement from superiors and colleagues, a firm belief that they can make a difference, and receive support from others. Another important factor was guaranteed funding to implement anti-discrimination measures (42.9%).

The question regarding the level of knowledge about the topics mainly dealt with in the project (human rights, women's rights, measures for the equality of discriminated groups) drew a heterogeneous picture of the respondents, whereby the level of knowledge was classified by all as at least medium in all topic areas. All three thematic areas of the international workshops (gender equality, antisemitism/racism and integration through education) were mentioned as useful for their work. The topic of antisemitism/racism received most approval (85.7%).

General Directorate of Social Assistance and Child Protection, Bihor (Romania)

In Romania, 10 people from 27 to 54 years old were happily participating in the survey on challenges in anti-discrimination in adult education. 70% from urban environment and 30% from the country surroundings of Oradea city. 5 female and 5 male, all individuals being involved in a working manner with activities from General Directorate of Social Assistance and Child Protection from Bihor county, from NGO 50%, freelancers in educational work 20%, private organisations 20% and 10% from public organisation. The selection of people was to be involved in educational work and/or to be interested in the anti-discriminational work.

When asked about the groups most affected by discrimination, the participants responses that mainly affected were people with physical disabilities and people with experience of prison and homelessness (50%), followed by national and ethnic minorities (40%), religious and non-religious minorities, seniors (30%), women and LGBTQIA+ persons at the same rate (20%).

Under the question about educational offers dedicated to prevent discrimination that include empowerment at the same time, people said at they educate themselves and working in multidisciplinary systems is giving them some empowerment at their workspace.

It was indicated about 60% of people asked that a good measure of empowerment in the workplace is inclusive language, followed by language translations and alphabets (50%), toilets adapted to the needs of people with disabilities (40%), measures to rise the profile by rules - special regulations (30%) and reimbursement off the travel expenses (20%).

Regarding the hindrances and obstacles of an anti-discrimination perspective into their own work activities, most of the specialists found the the main reasons are: too little knowledge in the area and lack of other people thinking alike and acting alone, lack and low founding of implementation of anti-discrimination measures (50%), too little interest in the subject by superiors and people they work with, and lack of

accessible or low cost nearby trainings on the subject (40%), lack of conviction that they can make a difference (20%) and only 10% thought that anxiety about the experience of repression as a result of anti-discrimination education.

When asked what can be helpful to integrate in an anti-discrimination perspective into their activities, 90% of people responded that well established knowledge in the area is the most important factor that can guarantee the anti-discrimination measures in the field, followed by 50% of responses mentioned varied training offers-affordable and nearby home and 40% thought about guaranteed funding to implement anti-discrimination measures and a favourable working atmosphere and recognition in the relation to dealing with the inclusion of the anti-discrimination perspective.

The topics most significantly wanted within the project were mentioned to be anti-discrimination in the context of minorities and discriminated groups as a first most needed, gender equality anti-discrimination work and gender equality as a second, followed very close by antisemitism, racism, islamophobia and hate speech topic.

Workshop in Białystok



Identity exercise

DURATION approx. 60 minutes
OBJECTIVE to discuss the concepts of privilege, majority, identity, minority, discriminated groups

- LEADING**
- It would be good for the group to sit in a circle. We avoid sitting back to back.
 - The educator reads the exercise text aloud, excluding the names of the identity features. They read each sentence slowly, pausing for 3 seconds after each sentence.
 - Individual participants listen to the text being read in silence. They provide mental answers to the questions asked. They do not ask about the content they are reading. It is important that they give the answers as they felt what their first association was.

I invite you to reflect on what groups we belong to. The groups we belong to also define who we are. For example, if I belong to a group of teachers, it means that I am a teacher, if I feel that I belong to a large, national group of Poles, it means that I am Polish. We will also consider the consequences of our belonging.

SKIN COLOUR

Think about your skin colour. Do most people in your country have the same skin colour as you? Or are you in a minority in this respect? Do the majority of people in power have the same skin colour as you? Or maybe all members of parliament have the same skin colour as you?

WORK

What is your job? What kind of job contract do you have? Is this contract favourable for you?

DISABILITIES

Do you have a disability? Are there people with disabilities in your environment? Are all areas in your city and your school accessible to you? Are they accessible to everybody?

PLACE OF RESIDENCE

Where do you live? In a city, a town or in a village? Is it well-connected with other towns in terms of public transport? Or maybe there are two buses a day running from there?

GENDER

Think about your gender. Is there a match between your gender identity and the sex assigned to you at birth? If so, you are in a majority. Or maybe you are a person who has had to make the effort to transition? Or maybe you are a person who does not identify with either male or female identity?

If your gender is doubtless to you, are you a man or a woman? Do you belong to a minority or a majority in this respect? Have people of your gender always had the right to education, work, money, power? Currently, are people at power mostly of your gender?

ETHNICITY / NATIONALITY

What is your nationality? Are you in a majority in the country where you live?

RELIGION

Do you practise a religion? Are your religious holidays national holidays? Are you expected to declare your religious affiliation?

MARITAL STATUS

Are you in a romantic relationship? Are you married? If not, are you able to get married legally in your country of residence?

Have you been brought up in your family home? Do your family have a tradition of studying at university? Or maybe learning a craft?

SOCIAL CLASS

How much do you earn? Do you own an apartment or other real estate? Have you been brought up in your family home? Do your family have a tradition of studying at university? Or maybe learning a craft?

AGE

How old are you? What vocabulary is used to talk about people your age?

SEXUAL ORIENTATION

What is your sexual orientation? Are you in a majority or in a minority? Are your romantic relationships accepted or opposed to in your environment because of the gender of your partner?

LOOKS

Are your looks and clothes often judged? Do you hear comments about your looks? Are the comments pleasant or unpleasant?

LANGUAGE

Can you speak the language of the majority or have you had to study it? Are you bilingual?

PARENTAL STATUS

Do you have children? Do you raise them with a partner or on your own? Is having children set as an example to others in your country? Does the state effectively support people who are raising children?

FUNCTION

Do you play an important function in your community? Are you part of the board of a housing association? Or do you play any other function at the estate council?

PROFESSION

What is your job? Is it a prestigious one? Or is it underappreciated or ridiculed?

MEMBERSHIP IN ORGANISATIONS

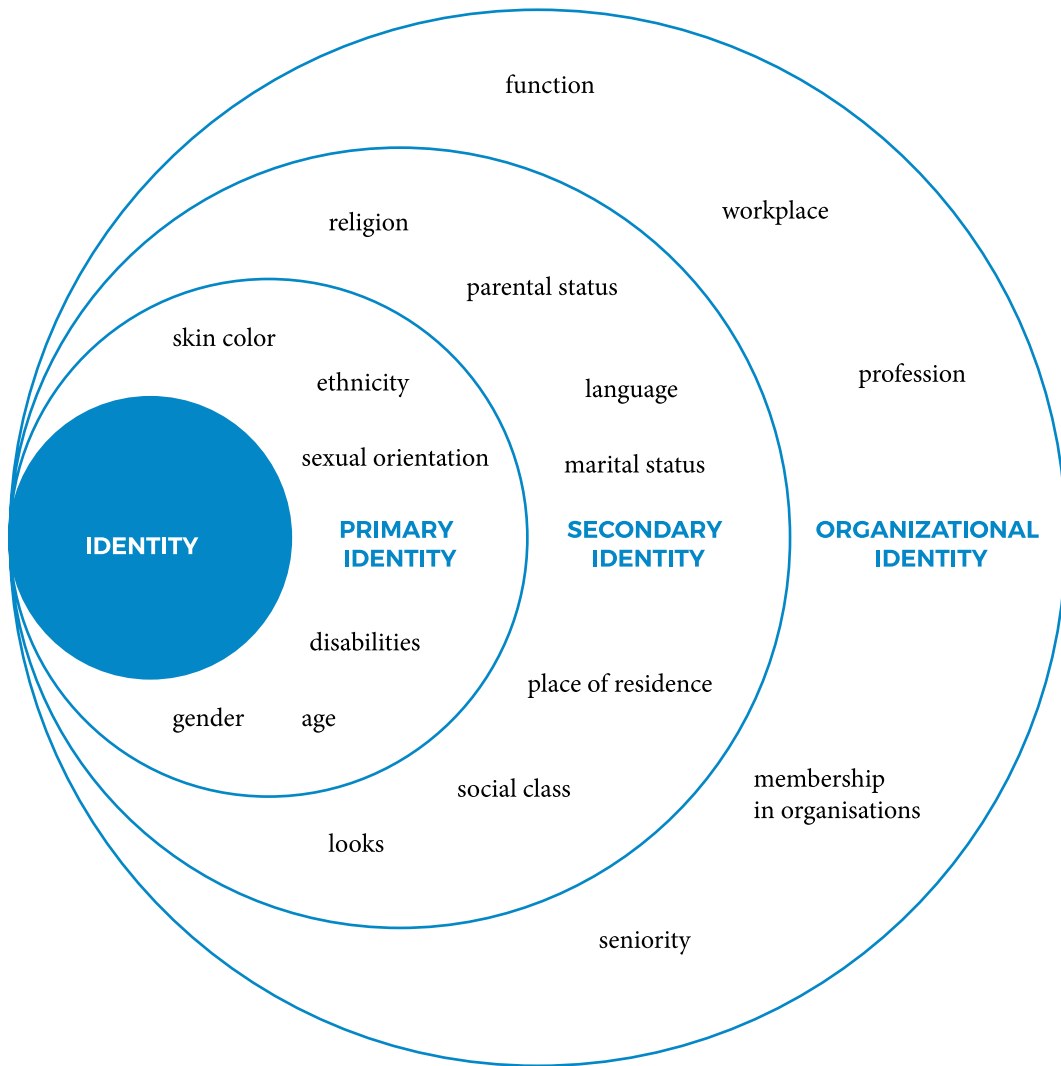
Are you a member of any association or organisation? Does that organisation have views similar to the views of the ruling party in your country? Do you have any power or are you influential thanks to belonging to that organisation? Do you face reprisals because you belong to that organisation?

- After reading all the questions, the educator asks the participants with the principle of voluntary answers:
 1. *How did you feel during the exercise?*
 2. *What was difficult? What did you like?*
 3. *What surprised you or confirmed your earlier reflections?*

- This is followed by a discussion of a graphic depicting the concept of identity circles. It is useful to convey to the group that the graphic offers one of many identity concepts. The educator asks questions:
 1. *What do you think about this identity concept?*
 2. *What do you agree with? What would you change?*

- Finally, the participants are asked about the purpose of the exercise and discuss the concepts: privilege, majority, identity, minority, discriminated groups. The following text is helpful in the discussion.

Belonging to the majority groups, groups that mostly exercise power, groups that mostly have wealth, and groups that have the largest vote in a democratic system, is a social privilege in the social sense. Men, white people, Poles, Catholics, heterosexuals, are representatives of privileged groups. There is often resistance to putting things like this. However, it is worth treating such information as a statement of fact and not as an accusation. Belonging to a privileged group is not a reason for shame or remorse. It is definitely a position that can do a lot of good for people from disadvantaged, minority or discriminated groups.



Femininity, masculinity - it all plays out. A game about gender equality.

DURATION 120 minutes

OBJECTIVE Comparison of the situation of men and women on the basis of concrete examples of events from everyday life.
Reflection on the concepts: „gender equality”, „equal rights”, „equal opportunities”, „equal treatment”.

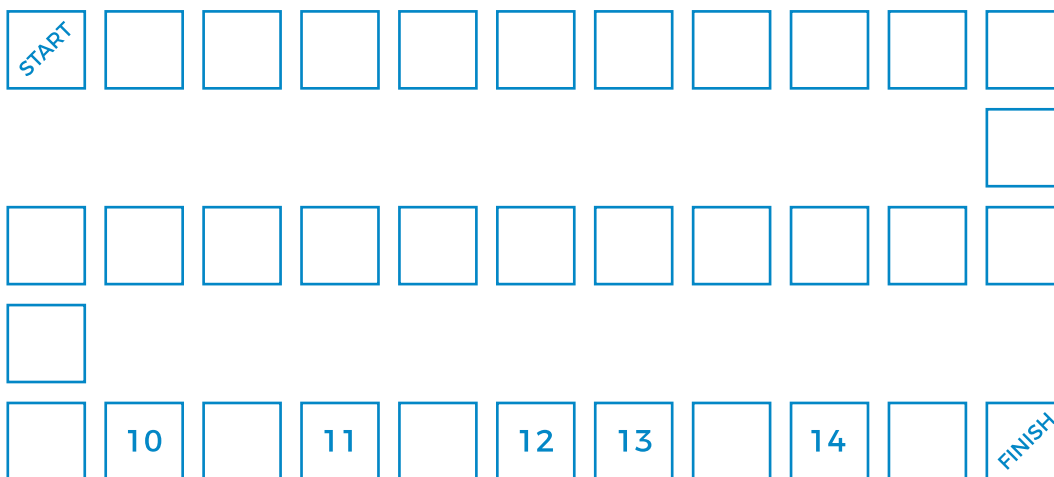
LEADING When leading and discussing the game, remember to comment on the neutralisation of symmetry - emphasise that although both genders experience inequality but it is not true that it is symmetrical and the greater disadvantage is still on the side of women !

Also note that the game is based on the mechanism of binarism - because inequality is built on it.

1. The game is led by a leading person or a pair of leading persons. At least 1 person from the leading pair does not participate in the game.
2. The game is conducted under workshop rules, sample rules proposed:
 - During the game, participants are encouraged to share their reflections on an ongoing basis with the rest of the group.
 - All participants are attentive to what fields other people's pawns are standing on and what consequences this has.
3. The game consists of the following elements:
 - A game board consisting of at least 35 fields, including 14 function fields, at least 19 empty fields, a start and a finish line.
 - 12 pawns, including 6 male and 6 female pawns, 2 dice.
4. Before starting the game, each participant draws the gender of a pawn.
5. Participating persons get into pairs so that each pair has one male pawn and one female pawn.
6. Participating persons play in pairs until the end of the game, throwing one dice together, they are bound by the same number of eyes thrown, but each person moves independently with his pawn.
7. The meanings of the function fields are different depending on the gender of the pawns. If, as a result of stopping a pawn on a function field, a participating person loses a turn or gains an additional throw, the other person in the pair is not affected.
8. If, as a result of stopping a pawn on a function field, the participating person drops out of the game, the other person of the pair continues the game alone.
9. The game can end when:
 - passage to the end of the board by the first pair or
 - passage to the end of the board by all participating persons, or
 - any other moment agreed upon by the group or indicated by the person in charge.

ANTI-DISCRIMINATION EDUCATION IN OUR OWN WAY

SAMPLE FIELD LAYOUT



STUATION	FEMALE PAWN	MALE PAWN
Competition	<p>You are a high school student. The class teacher has organised a competition: the girls had to write down the names of as many famous women as possible. In the school encyclopaedia there are far fewer famous women than men, so your team loses.</p> <p>Go back two squares.</p>	<p>You are a high school student. The class teacher has organised a competition: the boys had to write down the names of as many famous men as possible. Almost all people described in the school encyclopaedia are men, so your team wins.</p> <p>Move two squares forward.</p>
Race	<p>You win the City Marathon. You receive a cash prize of €3,000.00.</p> <p>Move three squares forward.</p>	<p>You win the City Marathon. You receive a cash prize of €5,000,00.</p> <p>Move five squares forward.</p>
Job interview	<p>You apply for the job of Sales Representatives Manager in Promotion and Logistics. You don't get the job. The employer assumes that as a woman you are worse at driving, cannot make decisions and there is a risk that you will become pregnant, which will lead to your unexpected absence and expose the company to the costs of sick and maternity leave.</p> <p>Go back two squares and sit out a round.</p>	<p>You apply for the job of Sales Representatives Manager in Promotion and Logistics. You get the job. The employer assumes that as a man you are a better driver, an independent and decisive person, you spend less time with your family, so you can concentrate on work more and it is your job to support the family.</p> <p>Roll the dice again.</p>
Doors	<p>A colleague lets you through the door.</p> <p>Move one square forward.</p>	<p>You let your colleague go through the door first.</p> <p>Go back one square.</p>

ANTI-DISCRIMINATION EDUCATION IN OUR OWN WAY

STUATION	FEMALE PAWN	MALE PAWN
Attack	<p>Two men attack you. Since you were a child, you have heard that you should tell the teacher when someone bothers you. Now you don't know what to do and you are robbed.</p> <p>Sit out one round.</p>	<p>Two men attack you. Since childhood you have been motivated to develop physical strength and to fight back when someone hits you. You defeat one of the attackers and manage to escape from the other.</p> <p>You are not moving.</p>
Humanitarian crisis	<p>You are a refugee waiting in a detention centre for permission to stay in a safe country. In your country of origin, the authorities persecute people on the basis of religion, origin and political views. You are threatened with arrest and torture. You are granted a residence permit because the politicians in the safe country only agree to help women and children.</p> <p>You are not moving.</p>	<p>You are a refugee waiting in a detention centre for permission to stay in a safe country. In your country of origin, the authorities persecute people on the basis of religion, origin and political views. You are threatened with arrest and torture. You get a deportation decision because politicians in the safe country only agree to help women and children.</p> <p>Go back to START. ATTENTION: If you were in this square before, treat it as empty - you are not moving.</p>
Promotion	<p>After working for two years, you are seeking to be promoted. At the interview, the question arises whether you are planning to have a baby. You lie that you are not, but someone else is promoted anyway.</p> <p>Sit out one round.</p>	<p>Six months after starting work you get a salary increase, a company phone and a car. Female employees who have the same job don't get raises, but nobody knows about it because the employees are forbidden to disclose their salaries. Moreover, the owner of the company does not have to explain himself to anyone.</p> <p>Move 5 squares forward.</p>
Elections	<p>You want to run in the local elections. The election committee is obliged to guarantee 30% of the places to women, but the leadership grants you a place at the bottom of the list and does not allocate any funds for the election campaign. The chair of the committee believes that politics is a man's job.</p> <p>You are not moving.</p>	<p>You want to run in the local elections. By law, the election committee draws up a list with 70% men. You occupy one of the top places on the list and receive a small amount of money for your election campaign. The chair of the committee thinks that politics is a man's business.</p> <p>Move 3 squares forward.</p>
Retirement	<p>You are retired. You suffer from cataracts. The eye surgery is partly covered by the national health fund, but you have to pay 30% of the treatment costs yourself. In your country, women's pensions are 30% lower than men's pensions. You cannot afford the procedure, your vision will not improve.</p> <p>Sit out one round.</p>	<p>You are retired. You suffer from cataracts. The eye surgery is partly covered by the national health fund, but you have to pay 30% of the treatment costs yourself. You can afford the surgery. Your vision will improve.</p> <p>Roll the dice again.</p>

ANTI-DISCRIMINATION EDUCATION IN OUR OWN WAY

STUATION	FEMALE PAWN	MALE PAWN
Women's Day	<p>The management of the company where you work organises the Women's Day celebrations. The men collect money to buy flowers for the women.</p> <p>Move 1 square forward.</p>	<p>The management of the company where you work organises the Women's Day celebrations. The men collect money to buy flowers for the women.</p> <p>Move back 1 square.</p>
Expert opinion	<p>You work at the university. Your institute is asked to choose a person to represent it in a debate on television. You have been working at the institute for a long time, but your male colleague is chosen to represent you because, as a man, he inspires more confidence.</p> <p>You are not moving.</p>	<p>You work at the university. Your institute is asked to choose a person to represent it in a debate on television. They choose you because you are very knowledgeable and look serious. This is your chance.</p> <p>Roll the dice again.</p>
Child	<p>You work in a shop. You get pregnant and have a baby. You spend the next six months on maternity leave. After that, you don't go back to work because employers are reluctant to hire mothers. There is no programme in your country to help young mothers return to work. Your family say it's much better if the woman stays at home.</p> <p>Go back to START.</p>	<p>You work in a big company. You become a father. You want to enjoy fatherhood and build a bond with your child. Unfortunately, you only have 2 weeks' paternal leave at work and the employer doesn't like absenteeism. Besides, you feel that it is your responsibility to provide for the family.</p> <p>Sit out one round.</p>
War	<p>War breaks out in your country. The troops of a foreign country are bombing cities and conquering the territory. It becomes very dangerous and you decide to flee to a foreign country. This is a really difficult situation because you have to start all over again in another country.</p> <p>Go back to START. ATTENTION: If you were in this square before, treat it as empty - you are not moving.</p>	<p>War breaks out in your country. The troops of a foreign country are bombing cities and conquering the territory. It becomes very dangerous. The authorities in your country impose a general mobilisation and a ban on men going abroad. You have no way of legally escaping the war. You could be killed.</p> <p>You throw the dice. An odd number brings you back to START. An even number puts you out of the game. ATTENTION: If you were in this square before or in the Humanitarian crisis square, treat it as empty - you are not moving.</p>
Club	<p>After a hard week, you want to party at the club. As a woman, you pay half price.</p> <p>Move one square forward.</p>	<p>After a hard week, you want to party at the club. As a man, you pay 100% of the entrance fee. You are also a gentleman and want to pay for your female friend. You have to go to the ATM.</p> <p>Go back one square.</p>

Workshop in Frankfurt



Discrimination barometer

DURATION approx. 45 minutes

OBJECTIVE In-depth introduction to a topic, experience a heterogeneous range of opinions, discover and endure (apparent) opposition and (surprising) coalitions, stimulate a change of perspective, make visible the simultaneity and contradictoriness of assessment criteria such as intention and effect, experience and knowledge, etc.

LEADING At the beginning, a card is hung up on one side of the room with the inscription „OK”, on the opposite side with the inscription „Not OK” (alternatively: discriminating/non-discriminating); in between, a masking tape marks the middle between the poles of the barometer.

The participants are asked to stand up. Now situations are read out to which each person has to relate his/her position on the scale. It is important to emphasise that the exercise is not about „right or wrong”, but that everyone has their own opinion and that each point of view is justified. It is possible to change the point of view in the course of the exchange.

When everyone has found their position, the participants are invited to explain their own point of view: „*Would anyone like to say something about why they are standing where they are?*” It makes sense to offer the formulation „*I am standing here because ...*”. The essential rule here is that it is only about explaining one’s own opinion, not about discussion. If other points of view are addressed, other positions are attacked or discussion begins, the moderator should interrupt immediately and point out the meaning and the rules of the exercise once again. The individual contributions are all equally well received by the facilitator (supportive nodding of the head, active listening „*Did I understand you correctly, you mean...?*”). Usually not everyone can explain their point of view (approx. 3-5 minutes per question). After everyone has left their point of view again, the next situation is read out.

- QUESTIONS/TOPICS**
- FOR**
- SUBSEQUENT**
- METHOD**
- REFLECTION**
1. *How was the exercise for you?*
 2. *What was different than usual in discussions?*
 3. *What was it like when...*
 - *you suddenly stood all alone,*
 - *you all stood on the same spot*
 - *you changed positions?*

TIPS AND TRICKS Participants and groups who are very used to discussions find it difficult at first to be explicitly asked not to do so. This can lead to resentment and criticism of the facilitators, especially from adult participants.

Due to the diversity of opinions, participants who need one right answer for their security can feel quite insecure and uncomfortable. Therefore, it is important to make it clear in the introduction that this exercise is not about universal answers.

Some questions may be deliberately phrased in such a way that the participants do not know exactly what is meant by the question, because it could be understood this way or that way. In this case, the facilitator's answer is: „Take the sentence as you understand it.

The exercise should not be too long to avoid boredom. Also, make sure that all participants have their say in a balanced way.

**BACKGROUND TO
THE EXERCISE**

The participants experience how beneficial and enriching it can be not to have to discuss and defend oneself right away, but to be able to speak one's own opinion safely and to listen to others. This encourages the courage to develop one's own point of view and to justify it, but also to experience that it is possible to change it. The silent ones are also encouraged (literally) to make their position visible in the group. They are noticed even if they do not say anything about their position.

FOCUS DISCRIMINATION IN GENERAL

- A group of wheelchair users cannot find a seat in a cinema.
- A wheelchair user misses his train because the lift is broken.
- A company pays women less than men.
- Most advertisements show families consisting of a father, mother and two children.
- Aeroplane seats are so narrow that they are not suitable for people of any height.
- Magazine covers predominantly show a man and a woman when the topic is love.
- A homosexual couple says, „We prefer not to hold hands in public.”
- A woman is asked by her neighbour why she fell in love with a woman.
- A young person from an educationally disadvantaged family is advised not to study in the career counselling centre.
- A job applicant living in a high-rise housing estate is repeatedly not invited for an interview.
- A passer just walks away from a homeless person who approaches her.

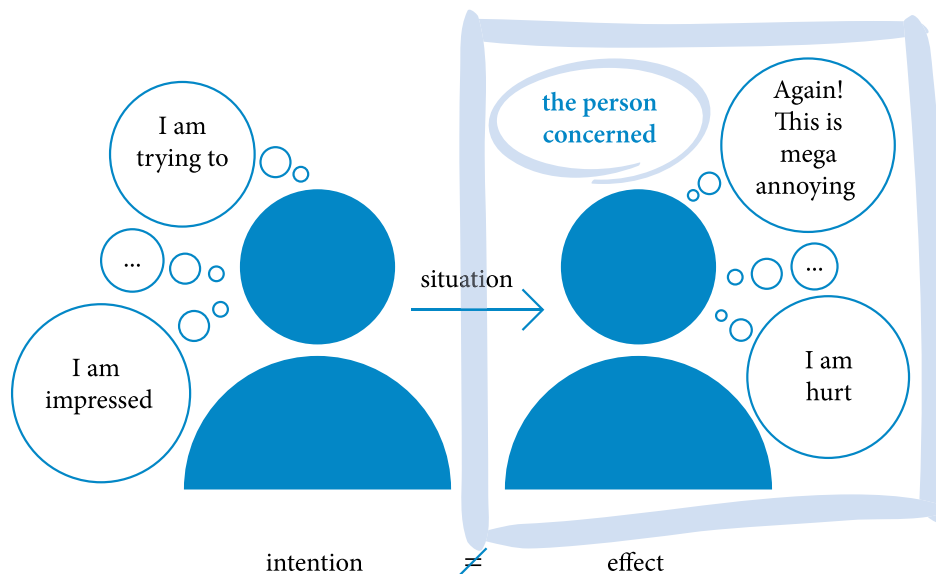
FOCUS RACISM

- In the underground a woman asks a younger Black woman „Where are you actually from?”
- At the checkout in the supermarket, the cashier says to a woman wearing a headscarf, „You speak good German!”
- A social worker cannot remember the names of the young people in her youth centre, which sound strange to her.
- A bouncer refuses a group of young men with dark hair entry to the discotheque.
- A teacher suggests that a group of Muslim students prepare a paper on honour killings.
- A football presenter says during the World Cup: „Brazilians have samba in their blood!

FOCUS ANTISEMITISM

- A Jewish pupil says: „*I don't wear a kippah in the schoolyard.*”
- The school canteen does not serve kosher food.
- The graduation ceremony of a graduating class takes place on a Friday evening. (Example of intention/effect!)

- In politics class, a Jewish pupil is asked to give a presentation on the politics of Israel.
- Jews are often only mentioned in textbooks as victims of the Holocaust.



In a situation of discrimination: always recognise the perspective of the person discriminated against!

PICTURE DESCRIPTION

Two people and their thoughts in the situation can be seen. It is about the intention and the effect of a statement. In this illustration, the statement: „You speak good German!

Two people and their thoughts in the situation can be seen. It is about the intention and the effect of a statement. In this diagram, the statement: „You speak good German! The participants should think about why the person says this and then change the perspective and think about how it comes across to the other person. It is about a change of perspective in which the perspective of the person concerned is most important.

In order to better understand discrimination, we recommend always keeping in mind the perspective of those affected (write over it in a different colour, curl it in), i.e. in our example the young people! We would say that it is important to focus on the impact: So if a person says „that was discriminatory/not ok” then that’s the way it is for now, no matter if it was meant „well” or not! This means that the people concerned decide whether something is discriminatory for them and no one can deny that. (Draw box around figure 2)

We could try this out again with another example.

- [Try it out with „Where are you from?” or „You speak good German!” and add more to the chart, see diagram].

At the end, put a note under the diagram:

In discrimination: Always consider the perspective of those affected!

Media analysis

DURATION approx. 90 minutes

OBJECTIVE Critical examination of discriminatory content in the media and advertising, development of a critical approach to media images, sensitisation to discrimination in the media, examination of the perspective of those affected.

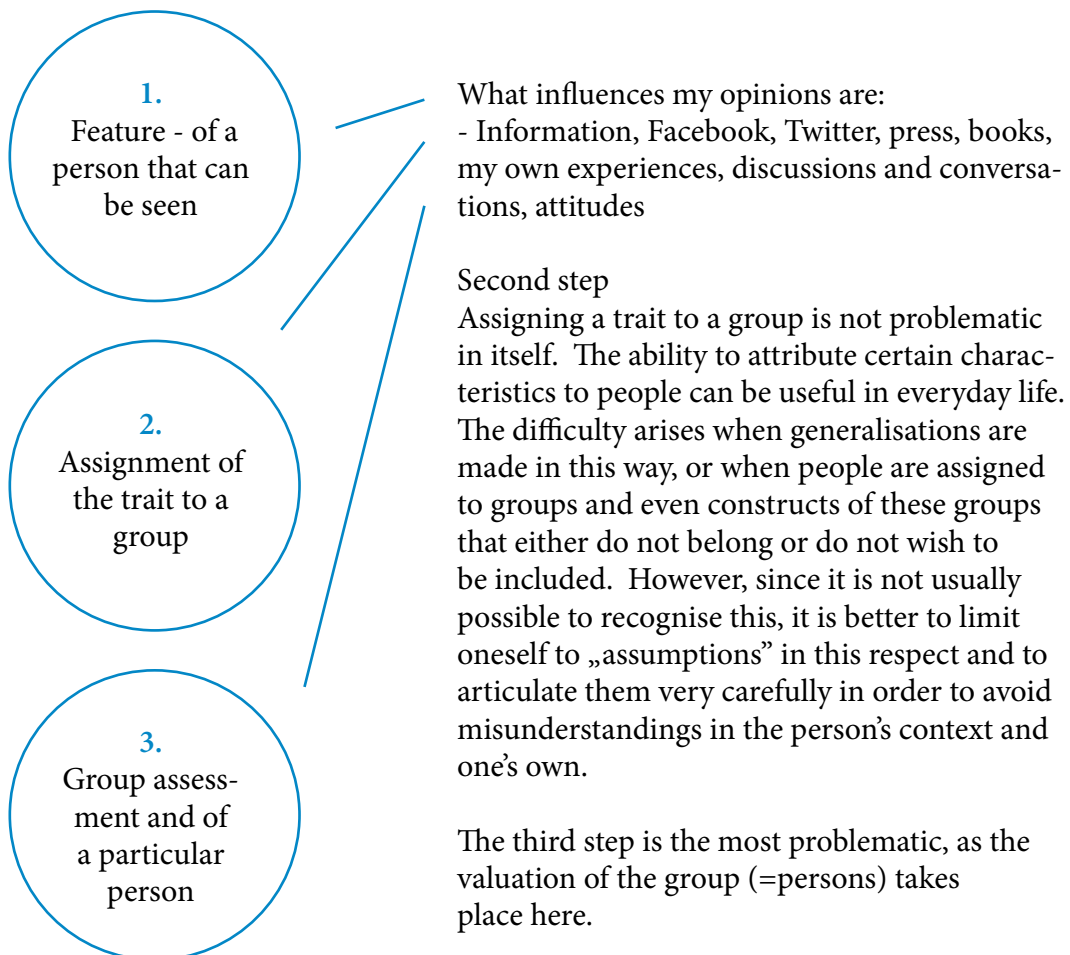
**PREPARATION
LEADING**

- Select pictures according to the main topic, write guiding questions on the flipchart.
- While still sitting in the circle of chairs, lay out the pictures on the floor so that the participants can see all the pictures in a short initial round.
- The initial round can be introduced with „Walk around the pictures and think about which picture you would like to work on more”.
- The small groups should then form from this.
- After about 2-3 minutes, back in the circle of chairs, the guiding questions for the small groups should be presented and explained.
- It is important that it is clear from the beginning that all the pictures are pictures with discriminatory content, so that no one feels exposed later because they did not recognise the pictures as discriminatory.
- At the same time, the moderation should be such that it becomes clear that it is sometimes difficult to decipher the discriminatory content, so that conversely no one feels stigmatised if they have difficulty discovering the discrimination.

**THE GUIDING
QUESTIONS FOR
THE ANALYSIS OF
THE PICTURES ARE:**

1. *Who or what is in the picture?*
 2. *Is it difficult or easy to see that the picture is discriminatory?*
 3. *What exactly is discriminatory about the picture?*
 4. *What are the consequences of the picture for affected groups/persons?*
- The small groups should have about 15 minutes to work on the questions. During this time, they can work on 1-2 pictures that they select together.
 - The facilitator should be available for questions during the group work.
 - After all the small groups have finished, the individual groups should present their picture in plenary and report on how they have answered the guiding questions. There may also be different perceptions within groups. After each group presentation, there should be an opportunity for other participants to ask questions.
 - After all groups have presented, there can be an evaluation discussion in the plenary on various questions:
 1. *What was it like to deal with these images?*
 2. *What effect do media (images) have? Do they influence people's ideas and thoughts?*
 3. *What is discriminatory about these images? (Will become clear in the presentation of the small groups)*
 4. *Are the people who are affected actually protected from discrimination?*

- Especially when it comes to the media, people often talk about the right to freedom of expression and freedom of the press. These freedoms are human rights and therefore values that must be protected at all costs. Nevertheless, it is at least as important to explain and emphasise that freedom of expression is only a human right as long as it does not violate the personal rights of others and thus the human rights of others. If pictures and statements in the newspapers or on television are discriminatory against certain people, then the pictures and statements are not (only) an expression of freedom of expression but (at the same time) a violation of the personal rights of others.
- The Input 3 step of discrimination follows the media analysis. This illustrates how discrimination happens in our minds and that discrimination is always about social groups.
 1. a characteristic is seen.
 2. the characteristic is assigned to a group.
 3. the group and the individual are judged.



Workshop in Oradea



Collage

DURATION approx. 90 minutes

OBJECTIVE In-depth introduction to a topic, experience a heterogeneous range of opinions, discover and endure (apparent) opposition and (surprising) coalitions, stimulate a change of perspective, make visible the simultaneity and contradictoriness of assessment criteria such as intention and effect, experience and knowledge, etc.

Stimulating the process of introspection and analysis of our own emotions in relation to the way we judge people around us.

Expressing own thoughts and emotions in visual images in relation to ourself.

Educating the spirit of observation and the process of knowing the group members through. coherent formulation and transmission of a visual message to another person and proper understanding of the received message.

PREPARATION Seated in line or in a circle in front of the educator, 10 to 15 people will be able to have access to the island with as different materials as possible from which they can create their own billboard and select the pictures according to their own way of representing themselves.

LEADING Introduction done by the leading person

You look a little surprised. So I ask you, would you hire me to care for your child? The truth is, we have less than 7 seconds to make a first impression and judge others. That's not because we're bad, it's because that's how our brains work, we don't like to be wrong.

Has proven to be a jarring psychological reality for us when someone's appearance doesn't match our idea of what they should look like. So it takes us a little time to accept it. That's why making a first impression takes seconds, but changing that first impression can take months. First impressions are more about how we look and very little about what we say. 55% of the first impression is based on appearance, so how we look, what we wear, how we walk, our body language; 38% is about tone of voice, how we convey the message and only 7% is about the content of the message, our words.

Have you ever met a person someone introduced you to, but you were so preoccupied with what you were going to say that you didn't remember their name? When preparing for an important meeting, do you think it's as important what you're going to wear as what you're going to say? Although we pay a lot of attention to speech preparation, people judge us long before we open our mouths to speak. That's why so many talented people are unfairly judged because of the way they look. I've seen people stagnate in their careers because the perception of them doesn't match the job they want or what they want to achieve in life.

Let's take a look at this mode of transportation: a wagon. It's really cute, isn't it? But would you hire her as a financial advisor, or a legal advisor? She might be brilliant, she might be the smartest girl, but would you trust her to manage your life savings? I'd like to reintroduce myself (introducing myself again). I hope it won't take months to change your first impression of me. As you can see it's all about the details, the

little clues that make up the overall visual impression. It seems that the way we look and the way we live are not separate entities, but go hand in hand and it all speaks about us.

IT'S ALL ABOUT YOU!

I'd like you to imagine you're a billboard on the highway. We see many billboards, some catch our attention for the right or wrong reasons, depending on the message, but many we won't remember. The same thing happens when we walk through a busy shop, we see lots of people, some catch our attention positively or negatively, but many we won't remember. You want to make sure that your sign attracts the right people, the ones you want to attract for the right reasons, that tell the true visual story of who you are, so they can judge you correctly in those 7 seconds. And everything attached to and associated with your panel is part of your message.

Now please take a few seconds to think about your panel. What does it say, what is its message? A great way to start the process is to choose three adjectives that describe you. It could be affectionate, approachable and casual, or it could be knowledgeable, successful, sophisticated. Whatever it is, you decide, your panel, your message. In fact the philosopher Epictetus said, „Know, first, who you are; and then adorn yourselfs accordingly” (Epictetus 50-135 AD). But the way we look doesn't just speak to the world around us, everything about us speaks to our inner self, too.

On days when we dress in something we feel great in, display a smile, walk with confidence, we are ready to conquer the world. Then there are days when nothing fits. You try on one outfit after another and nothing fits. Nothing fits that day. There's a name for it. In 2012, the Journal of Experimental Social Psychology introduces a new term „encllothed cognition”. Research shows that what we choose to wear can and will affect our performance. So wearing the right clothes at work not only helps us concentrate better, it also increases our confidence in our abilities.

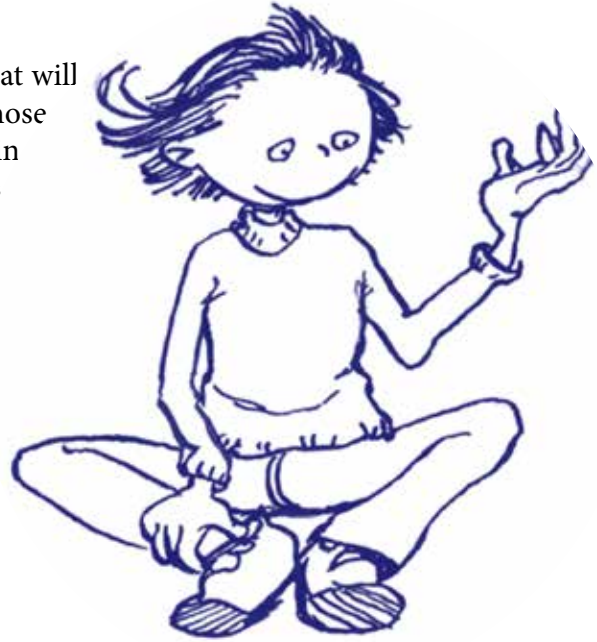
But just as clothes make us feel a certain way, so does our environment. The pandemic has restricted us to our homes in a whole new way, and with the awareness of how the environment affects us both physically and mentally, you notice how everything around us is out of our control and the only thing in our control is us.

What I wanted to emphasize as a result is the importance of your visual story. The style in which we present ourselves is not a matter of grandeur or budget. It's about who you are and being intentional about what you display (being intentional). Because when you are intentional you are in control of the message on your personal board and the first impression you make. And remember, everything speaks about you, both inside and out. You have the power to control who you want to be.

MATERIALS coloured paper, pencils, crayons, magazines with lots of pictures, scissors, brushes, paints of different kinds, glue, different stickers, etc. 15-20 min working time is given, depending on the size of the group.

At the end an exhibition is made of all the presentation „panels” that have not been signed beforehand, after which the participants each choose the panels they found most appealing and take it in turns to say what attracted them most about what they chose.

It will be noted that there will be panels that will be chosen by more than one participant. Those whose panels were chosen most will explain what made them create their panel in this way and how much what they put on it represents them.



My story

DURATION approx. 50 minutes

My story can be used flexibly in different - assistance settings (mobile, (semi) residential) and in multiple counselling contacts with the young children.

GOAL The goal is modest: optimal conditions for the natural restoration of the experience or perception, which is the basis for healthy functioning (appropriate behaviour within a specific situation). Each image is accompanied by an easily manageable guide, which anyone with basic training (supervision of children, guidance of adults) can apply.

„My Story’ is an adventure that is written over and over again. Each item invites to describe and to deal with the child’s experience. By making changes to the working instructions, the method can possibly be even better attuned to the individuality. The „interest” of the child requires that non-verbal signals are always included. We refer to the concepts of ‚well-being’ and ‚involvement’, two major clusters of signals, which are operationalized within the experience- or perception-oriented approach. Screening of well-being allows for social-emotional detect problems while screening of involvement considers whether or not the child is under development.

My Story’ cannot therefore be reduced to a methodology. Working with the experience of the child engages in supporting the child’s self-realization and that process helps us to identify their true needs.

Every out-of-home placement, every stay outside the family in crisis, no matter how short and how well-intentioned, is a difficult fact, even if it is done to protect the child. Separation of the attachment figure, of the familiar environment, brings the child in a process of uncertainty, calls ambivalent feelings and possible loyalty conflict. However, a difficult situation does not need trauma.

The way in which one uses it, determines whether it is a burden or a growth moment and is included in the personal development.

Regardless of the family situation

In ‚My Story’ the bond with home always becomes an anchor in a positive way.

We are aware that My Story method is a little different from the others described in this ebook. However, we believe it can be a good supplement to the above scenarios for activities and inspiration, especially for groups with whom non-verbal contact is at some stage the best approach.

We would like to point out that, despite its apparent simplicity, its use in its classic form, in our opinion, also requires having specialised preparation and training. Therefore, below is information with contact details of a partner organisation that can provide the necessary support.

Due to the large volume of photographs, it is not possible to include them in this description. Below are only illustrative examples.

However, if this method has aroused your interest, please contact the coordinating organisation in Romania to agree on the conditions for using the method, contact details at the end of the document

The sheets intended for drawing up of ,My Story' have mobile guidance.



Summary and conclusion

The two years of the project passed quickly. Our start was hampered by the limitations of COVID-19. Fortunately, thanks to the energy of the wonderful people who were involved, we finished it successfully. During three international workshops, many meetings of national working groups, meetings of the coordinating team, the three partner organisations, each with experience from a different socio-political context: Romanian, German and Polish exchanged good practices from their own educational and social work with diverse minority and majority groups.

As we expected, the project was a great opportunity to see what workshop methods could strengthen the process of integrating minority groups into full participation in society. And how to influence the attitudes of majority groups, which, by becoming aware of their privileges, can actively promote human rights and foster social inclusion.

For the 9dwunastych association, this project was another important experience in our development as an organisation. Our two important methods of anti-discrimination education were evaluated, including cross-cultural differences on gender and other grounds for discrimination.

Particularly important for 9dwunastych was the experience of working with the Anne Frank Educational Center, which also does anti-discrimination education with majority groups. It was interesting to learn that the Center defines anti-discrimination education [nomenclature from a Polish context] as critical reflection on discrimination, focusing on analyzing discriminatory messages from the social space and explaining how they are constructed.

In turn, for DGASPC, a partner organization from Romania, it was important to learn - drawing on the solutions of ngos, which in practice deal with, being called, anti-discrimination - how it can implement diversity management in a large, regional public institution. The joint international workshop enabled the Directorate's employees and staff to reflect on areas where there is a need to adapt social diversity knowledge in their social, administrative work. So that people who are forced to use social support feel respected in their diversity. An important contribution of the Romanian team was based on methods of working with people who do not speak a formal (official) language, who are thus vulnerable to exclusion and discrimination because of their background, level of ability or migration status.

The partner organisation from Germany, on the other hand, was inspired by working methods from Poland, where the topics of minority rights, women's rights, etc. are fraught with a lot of prejudice and stereotypes for political reasons. Therefore, the gender game "Femininity, masculinity - it all plays out" by 9dwunastych, which is an accessible educational tool for working with young people and adults on gender equality and its implementation in systemic solutions, e.g. in our own organisation where mainly young women work as educators, was met with great interest.

Our cooperation was also based on the principle of care to counteract activist, professional burnout because as employees and workers in the education and aid sector we are exposed to it. Especially during the period of economic and social changes caused by COVID-19 restrictions, or the effects of Russia's aggression against Ukraine. In the various challenges in the implementation of the project, we tried to support each other and look for friendly solutions or to have time to learn about the places we visited and to have integrative conversations among the participants of the international workshops.

A common value for our organizations is to have four language versions of our methods with guidelines for adaptation in Polish, German and Romanian contexts. And we share this resource with you in the e-book. If you have any questions about testing the methods described, please contact the individual organizations:

[9dwunastych: kontakt@9dwunastych.org](mailto:kontakt@9dwunastych.org)

kontakt@9dwunastych.org

[General Directorate of Social Welfare
and Child Protection Bihor of Romania](mailto:ccforadea@gmail.com)

ccforadea@gmail.com

[Anne Frank Educational Center](mailto:info@bs-anne-frank.de)

info@bs-anne-frank.de