

Czym jest zgoda?

raport ze szkoleń Akcja EDU reakcJA 2.0



Projekt realizują:

Liderka projektu:

Partnerki i partnerzy projektu:



LENA BIELSKA
TRENERKA SIŁY I ROZWOJU

Projekt Akcja EDU reakcJA 2.0
finansowany przez Islandię,
Liechtenstein
i Norwegię z Funduszy EOG w
ramach Programu Aktywni
Obywatele -
- Fundusz Regionalny

Spis treści

3

Zespół szkoleniowy.

4

Pojęcia.

5

Czym jest projekt
Akcja EDU reakcJA 2.0?

8

O czym mówią dane?

13

Czym jest zgoda?

Zespół szkoleniowy.

Aleksandra Jarocka

trenerka edukacji antydyskryminacyjnej, założycielka Alleverse, współpracuje z Fundacją Bezlik. W latach 2015 - 2019 pracowała w Migrant Info Point w Poznaniu, zajmując się przeciwdziałaniem dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, integracją społeczną migrantów i migrantek oraz edukacją na rzecz antydyskryminacji i różnorodności kulturowej.

W październiku oraz listopadzie 2020 roku, realizowała warsztaty "First steps into multicultural environment" dla studentów i studentek międzynarodowych Poznańskiego Uniwersytetu Medycznego (łącznie 20 godzin zegarowych). Finalistka listy "25 under 25" Forbes Polska 2021 w kategorii "Wspieranie różnorodności" oraz mówczyni TEDxPUMS 2021.

Magda Szewciów

certyfikowana trenerka samoobrony i asertywności dla kobiet i dziewcząt WenDo, trenerka antydyskryminacyjna a także moderatorka procesów Design Thinking w obszarze innowacji społecznych.

Z wykształcenia pedagożka i animatorka społeczno-kulturowa.

Jako trenerka zajmuje się edukacją z zakresu różnorodności, równości płci, a także przeciwdziałania przemocy i przeciwdziałania dyskryminacji.

Pomysłodawczyni stworzenia metody SZTAMY. Wiceprezesa Fundacji Herstory i członkini zarządu Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Martyna Markiewicz

trenerka, managerka partnerstw i programów, organizatorka społeczności. Od 15 lat pracuje w sektorze społecznym współpracując z różnymi organizacjami, instytucjami, grupami, głównie w obszarze praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji, zarządzania różnorodnością (m.in. Amnesty International, Centrum Społeczne Paca, College of Europe w Natolinie).

Lena Bielska

certyfikowana trenerka WenDo, edukatorka antydyskryminacyjna i Consent, trenerka dramy stosowanej I stopnia. Współzałożycielka i prezeska Fundacji HerStory, gdzie zajmuje się historią i herstorią mówioną, edukacją antydyskryminacyjną i antyprzemocową. Obecnie w trakcie studiów psychoterapeutycznych Gestalt. Współpracuje na stałe z wrocławskim oddziałem Centrum Praw Kobiet, gdzie prowadzi indywidualne procesy wsparcia dla kobiet z doświadczeniem przemocy i kryzysów.

Patryk Moszka

edukator równościowy, działacz społeczny.

Do niedawna mentor w wolnej szkole, a obecnie pracownik Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej, gdzie zajmuje się zwiększeniem widoczności podmiotów ekonomii społecznej.

Z wykształcenia pracownik socjalny. W trakcie certyfikacji na trenera antyprzemocowego w metodzie SZTAMA. Prowadził warsztaty antydyskryminacyjne, moderował debaty i współtworzył projekty.



Pojęcia.

Dyskryminacja

Nierówne, gorsze, często także łamiące prawo działanie, zaniechanie, kryterium lub przepis, dotyczące osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, takie jak: płeć, tożsamość płciowa, kolor skóry („rasa”), język, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, orientacja psychoseksualna, status społeczny i ekonomiczny i inne (katalog nie jest zamknięty).

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami wyróżnia się m.in. następujące formy dyskryminacji:

molestowanie,
molestowanie seksualne.

Mowa nienawiści

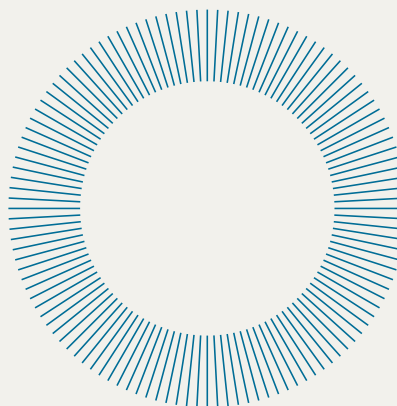
Wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania lub usprawiedliwiania zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości, albo zbrodni wojennych. Jednymi z przykładów mowy nienawiści są ksenofobiczne, antysemickie, rasistowskie napisy i rysunki np. na murach albo w mediach.

Molestowanie (tzw. szykanowanie)

Niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma cechami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Może przyjąć formę dowcipów i komentarzy zawierających przekazy antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, a także dokuczliwych i obraźliwych wyzwisk, przekraczania granic fizycznych, psychicznych, wykonywania obraźliwych gestów lub dźwięków np. cmokanie, gwizdanie.

Molestowanie seksualne

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci jakiejś osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (np. dotykanie, zbyt bliskie podchodzenie, obmacywanie, komentarze odnoszące się do wyglądu, budowy ciała studentek lub studentów czy pokazywanie lub umieszczanie na widoku zdjęć przedstawiających osoby jako obiekty seksualne). Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu.



Czym jest projekt Akcja EDU reakcJA 2.0?

*“Dyskryminacja i molestowanie istnieje w szkołach, środowisku zawodowym i koleżeńskim. Wiedza o tym, jak walczyć z przemocowymi zachowaniami jest dla mnie bardzo ważna” **

Projekt Akcja EDUreakcJA 2.0 jest kontynuacją pilotażu współtworzonego przez Koło Naukowe Edukacji Równościowej Emancypacja, który odbył w 2021 roku. W tym roku postawił na pierwszym miejscu trwałość kompetencji i wiedzy, zdobytych podczas szkoleń antydyskryminacyjnych. Dodatkowym celem było wspieranie zmian w otoczeniu, szczególnie uniwersyteckim. Projekt Akcja EDUreakcJA 2.0 przez cykl szkoleń i webinarów dotarł do osób, które po raz pierwszy otrzymały rzetelną wiedzę dotyczącą dyskryminacji, molestowania i innych naruszeń.

Pilotaż pokazał duże potrzeby środowiska uniwersyteckiego, jeśli chodzi o wyposażenie w wiedzę z zakresu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji. Nie jest to wniosek odosobniony. Rzecznik Praw Obywatelskich i Helsińska Fundacja Praw Człowieka od lat wskazują na powszechność zjawiska dyskryminacji na polskich uczelniach. Tymczasem do roku 2019 tylko 14 uniwersytetów powołało organy odpowiedzialne za projektowanie, wprowadzanie i monitorowanie rozwiązań antyprzemocowych. Przez wiele lat procedury dotyczące dyskryminacji oraz molestowania dotyczyły relacji między osobami pracującymi w szkołach wyższych. Niewiele miejsca poświęcano na ochronę praw w relacjach między np. studentką a wykładowcą lub między osobami studiumcymi.

Szkolenia, webinary i nowoczesne techniki pracy z grupą. Wszystko dla utrwalenia wiedzy.

Bezpłatne i certyfikowane szkolenia prowadzone były w sposób aktywny, przez doświadczone osoby trenerskie. Oprócz przekazanej wiedzy merytorycznej, zapewniono przestrzeń do dyskusji, wymiany doświadczeń i historii.

Nad przebiegiem projektu czuwała Fundacja BEZLIK, która powstała, aby wspierać działalność projektową Międzynarodowego Domu Spotkań Młodzieży Mikuszewo, który od przeszło 20 lat prowadzi wśród dzieci i młodzieży międzynarodowe spotkania i wymiany.

*wszystkie cytaty pochodzą z anonimowej ankiety, którą wypełniały osoby uczestniczące w szkoleniach.

"Myślę, że takie szkolenia powinny być wpisane w program studiów. To jak sądzę ważne, żeby trafiały nie tylko do osób zainteresowanych, które często posiadają już jakąś wiedzę, ale do wszystkich. Szczególnie tych uprzedzonych"

Fundację tworzą ludzie, którzy od wielu lat działają w edukacji pozaformalnej organizując i przeprowadzając projekty międzynarodowe.

"Organizujemy głównie projekty polsko-niemieckie dla dzieci i młodzieży, ale co roku mamy w programie również projekty trójstronne z włączeniem osób uczestniczących z Ukrainy czy Białorusi. Ramy tematyczne naszych programów są bardzo szerokie: od praw człowieka i działań antydyskryminacyjnych po temat globalizacji czy szeroko pojętych granic zarówno historyczno-politycznych jak i psychologiczno-społecznych."

Małgorzata Bobrowska, prezeska Fundacji BEZLIK

Molestowanie i dyskryminacja, jako powszechny polski problem.

Według raportu Rzecznika Praw Obywatelskich "Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów" wynika, że 40,7% osób studiujących doświadczyło molestowania, a sprawcą/sprawczynią co trzeciej takiej sytuacji był pracownik naukowy / była pracownica naukowa. Ze wstępnych analiz badania przeprowadzonego przez poznański Uniwersytet im. Adama Mickiewicza wynika, że co 10. osoba doświadczyła molestowania.

Raport "Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2019-2020" wskazuje, że 53% osób nieheteronormatywnych doświadczyło przestępstw z nienawiści. Dyskryminacja dotyka również wiele innych grup społecznych – kobiet, migrantek i migrantów, senierek i seniorów, osób wyznających inne religie niż katolicyzm i innych grup mniej dominujących.

Sytuacja w Poznaniu na przykładzie Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza

W 2017 roku rektorka UAM powołała nowe stanowisko – pełnomocnika rektorki ds. równego traktowania. 2 lutego 2022 roku uruchomiono witrynę bezdyskryminacji.amu.edu.pl

Celem witryny jest prowadzenie akcji edukacyjnej zwiększającej świadomość pracowników, kształtowanie postaw otwartości, tolerancji i wzajemnej akceptacji, a także dostarczanie wiedzy odnoszącej się do podstaw prawnych dotyczących działań antydyskryminacyjnych. Strona zawiera również informacje na temat procedury postępowania w sprawie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym.

*wszystkie cytaty pochodzą z anonimowej ankiety, którą wypełniały osoby uczestniczące w szkoleniach

„Uważam, że uczelnie są przestrzenią, w której spotykają się bardzo różne grupy i żeby mogły one koegzystować w szacunku potrzebne jest zrozumienie pojęcia >>dyskryminacji<< i jej rodzajów”

W maju 2022 na poznańskim uniwersytecie uzgodniono definicję molestowania związanego z umyślnym i uporczywym – jak stwierdzono – używaniu niewłaściwego imienia lub zaimka w odniesieniu do osoby transpłciowej, lub odwoływania się do jej tożsamości płciowej. Uszczegółowiono także, że dotyczy to przypadków, gdy dane osoby transpłciowej zostały skorygowane w systemach informatycznych UAM.

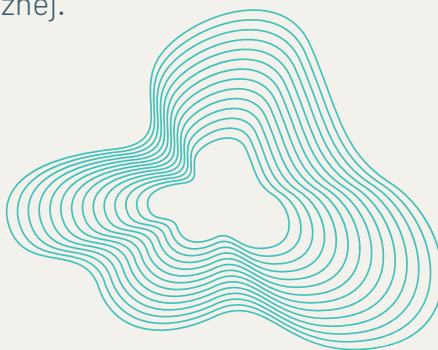
W dokumencie zapisano także, że planowane upowszechnienia wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania, w szczególności w formie spotkań lub szkoleń kierowanych do społeczności akademickiej dotyczy zagadnień dyskryminacji, molestowania, mobbingu w świetle obowiązujących przepisów prawnych.

„Polityka równościowa i antydyskryminacyjna” zacznie obowiązywać od 1 października 2022 roku.

Według autorów wyżej wspomnianego już raportu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka należy dążyć do wprowadzenia koniecznych zmian. Elementem działania ku temu byłoby skonstruowanie autonomicznego aktu prawnego z zakresu przeciwdziałania zjawiskom molestowania. Wdrożenie rzetelnej edukacji antydyskryminacyjnej w oparciu o współczesną wiedzę. Jednym z proponowanych rozwiązań jest wprowadzenie szkoleń z polityki antydyskryminacyjnej uczelni w formie, którą przybrały obecnie szkolenia biblioteczne oraz BHP.

Zdaniem osób odpowiedzialnych za powstanie niniejszego mini-raportu "Czym jest zgoda?" działania prowadzone w projekcie Akcja EDUreakcJA 2.0 zaproponowanymi metodami w następującym kształcie zapewniają uczestnikom i uczestniczkom szkolenia trwałe kompetencje oraz wiedzę konieczną w stale zmieniających się warunkach polskiej rzeczywistości.

Przeszkolono głównie osoby studiuje lub pracujące w instytucjach publicznych. Przeciwdziałanie i zauważanie negatywnych zjawisk jest kluczowe w działaniach na rzecz edukacji i sprawiedliwości społecznej.

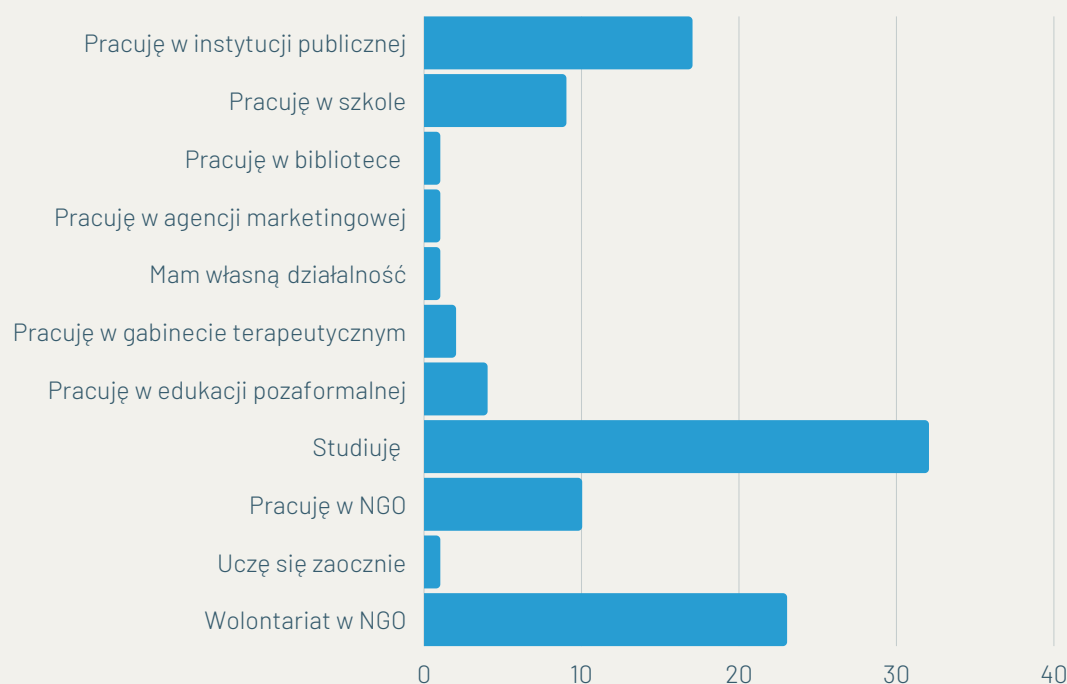


*wszystkie cytaty pochodzą z anonimowej ankiety, którą wypełniały osoby uczestniczące w szkoleniach

O czym mówią dane?

“Długi czas socjalizacji w warunkach uprzedzeń wobec różnych grup wymaga “oduczeni” automatyzmów. To trzeba ćwiczyć, powtarzać, tu sama wiedza nie wystarczy (rozwarstwia się to co, deklaratywne i to, co jest automatycznym reagowaniem).”

Czym się obecnie zajmujesz?



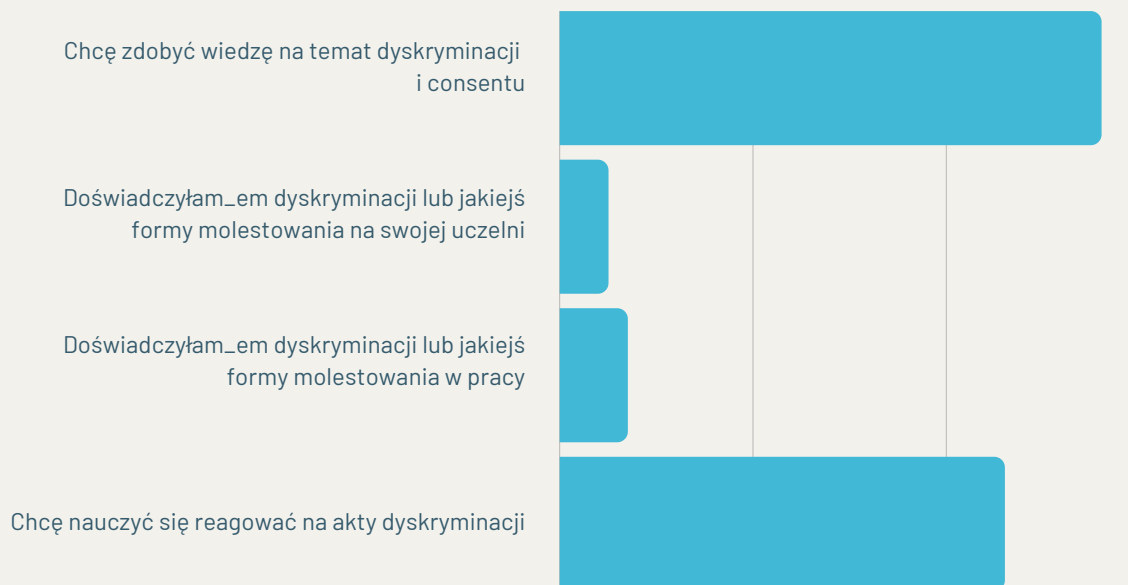
Aż 31,4% osób uczestniczących zdobywa wykształcenie wyższe. Drugą z aktywności jest wolontariat w organizacji pozarządowej oraz praca w instytucji publicznej.

W ostatnich latach opinia publiczna niejednokrotnie była informowana o przypadkach molestowania w polskich szkołach wyższych. Tzw. *call out*, czyli upublicznienie świadectwa naruszenia pozwalał osobom doświadczającym przemocy wywierać nacisk na władze uczelni tam, gdzie procedury nie istniały, a prawo zawodziło.

„Nie mogąc przesądzić o prawnej winie osoby oskarżanej, dajemy pełną wiarę świadectwom ofiar. Milczenie ze strony Wydziału do momentu upublicznienia tej sprawy w żaden sposób nie wynikało z chęci jej ukrycia, lecz wyłącznie ze względu na obowiązujące nas uniwersyteckie procedury. Wspieraliśmy, wspieramy i będziemy wspierać wszystkie ofiary molestowania seksualnego. Jednocześnie bierzemy na siebie środowiskową odpowiedzialność za oburzające i haniebne zachowania osób związanych z naszym Wydziałem [...]”
Komunikat Dziekana i Rady Wydziału Polonistyki Uniwersytetu Warszawskiego

“Nadal borykamy się z problemem dyskryminacji na uczelniach, co wynika głównie z niewiedzy. Jako, że między samymi studentami_kami można to swobodnie wytłumaczyć, to występuje trudna do przejścia hierarchia z pracownikami i uważam, że powinno to być przeprowadzone w sposób neutralny właśnie takimi szkoleniami.”

Dlaczego zapisałaś_eś się na dzisiejsze szkolenie?



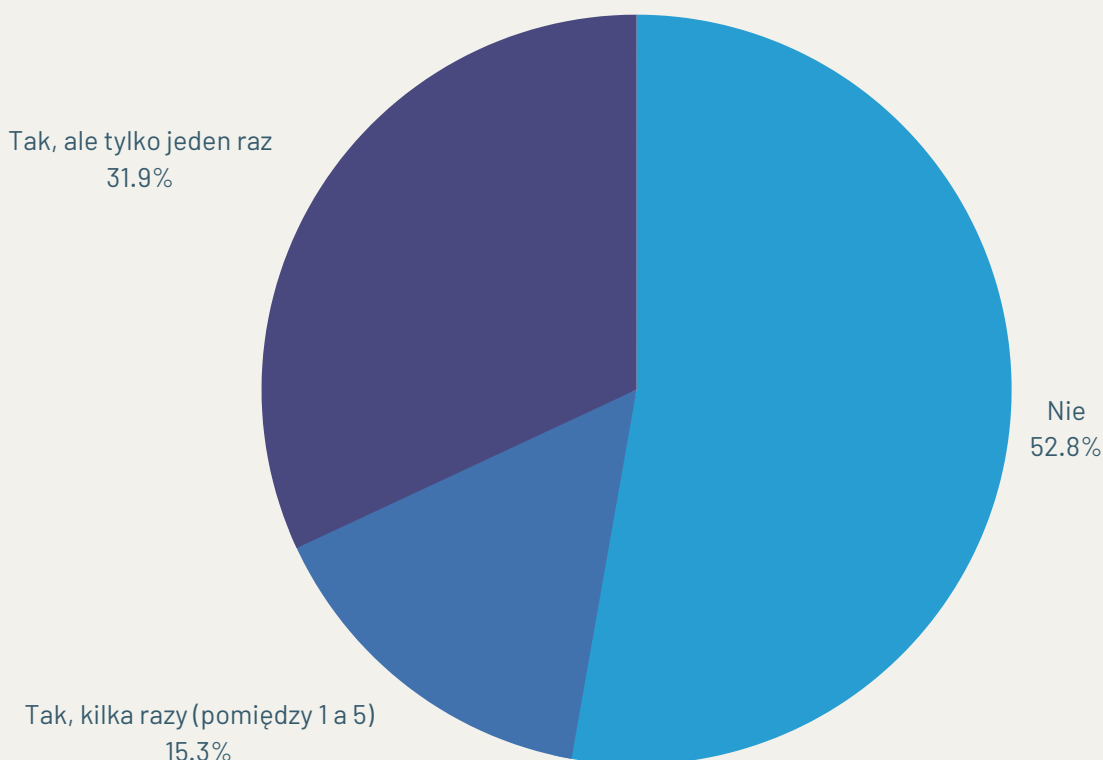
Większość osób wypełniających ankietę deklaruje chęć zdobycia wiedzy i/lub nabycia sposobów reakcji, kiedy dzieje się przemoc. Na podkreślenie zasługuje relacja większości i mniejszości. Niewiele osób przyznało, że doświadczało jakiejś formy dyskryminacji. Może to wynikać z systemowych braków w procedurach antydyskryminacyjnych i świadomości na ten temat.

Wszystkie szkolenia były realizowane według scenariusza. Osoby uczestniczące były włączane do etapu integracji grupy. Następnie w zależności od współpracujących przy Projekcie osób trenerskich grupa poznawała definicje, pojęcia oraz ćwiczyła rozpoznawanie stereotypów, własnych granic i przekonań na konkretnych case studies.

Szkolenia w oparciu o aktywny udział i bezpieczną przestrzeń

Tożsamość pierwotną, tożsamość wtórną i tożsamość organizacyjną można pokazać za pomocą *Koła różnorodności* (Merylyn Loden & Judy Rosener, 1991), a plansze władzy i ćwiczenie zwane *Linia życia*; pozwalają zobaczyć jak łatwo ulega się stereotypom.

Czy wcześniej brałaś_eś udział w szkoleniu antydyskryminacyjnym?

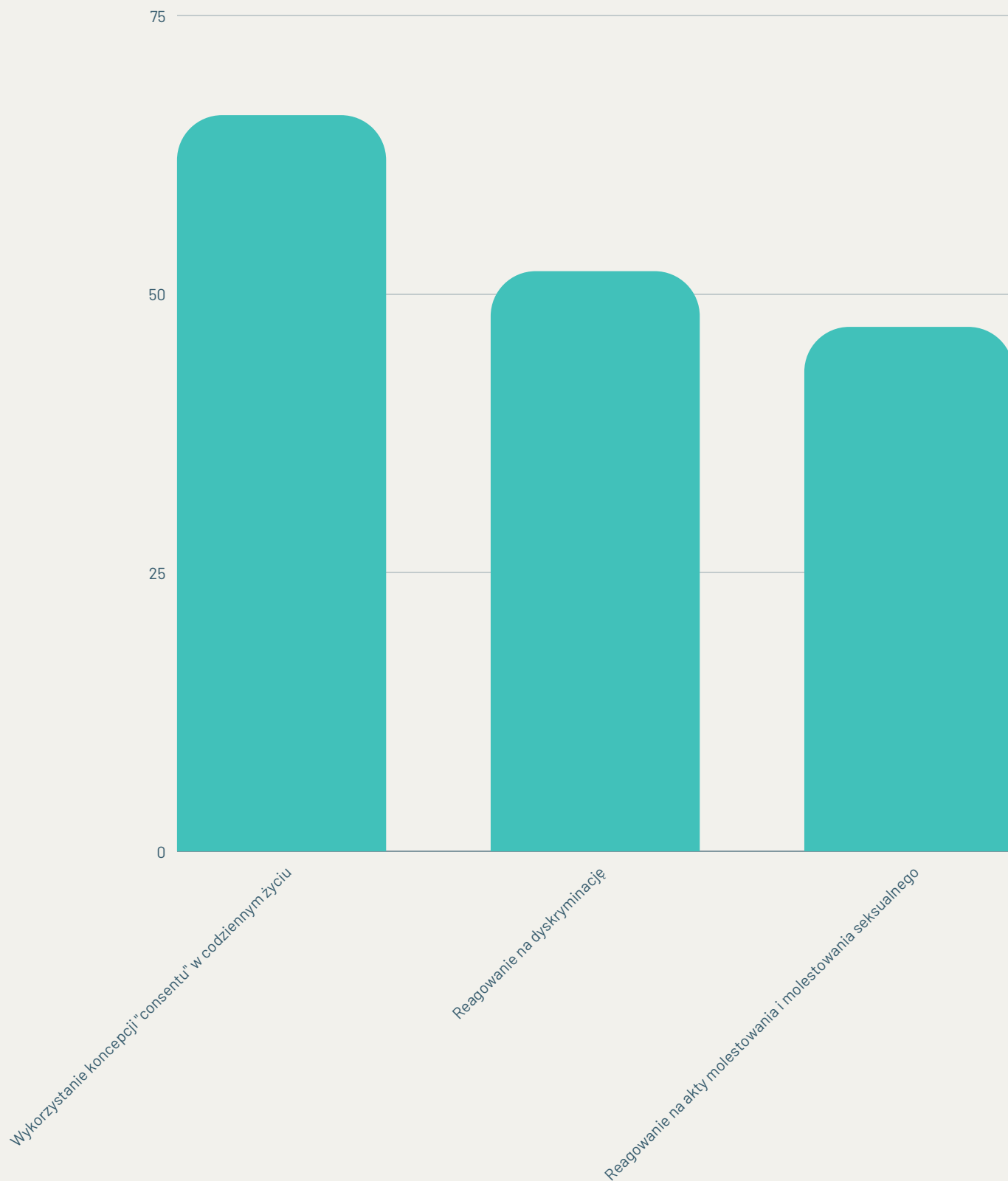


Większość, bo aż 52, 8% osób, które wypełniły ankietę po szkoleniu wcześniej nie brało udziału w podobnych zajęciach edukacyjnych. Dla wielu z osób uczestniczących był to drugi raz. To ważne, aby działania edukacyjne rozbijały nieaktualną wiedzę, a utrwały najnowsze i najlepsze standardy współżycia społecznego.

W trakcie trwania Projektu przeprowadzono szereg szkoleń stacjonarnych w Poznaniu i innych wielkopolskich miastach m.in w Kaliszu i Gnieźnie. Odpowiedzią na duże zainteresowanie były zajęcia online. Dodatkowo działania na rzecz edukacji antydyskryminacyjnej wspierały webinary. Zaproszone osoby debatowały nad możliwymi zmianami i tym, które wprowadzić mogą uniwersytety, czy szkoły; a które z nowych zasad możemy wprowadzić samodzielnie.

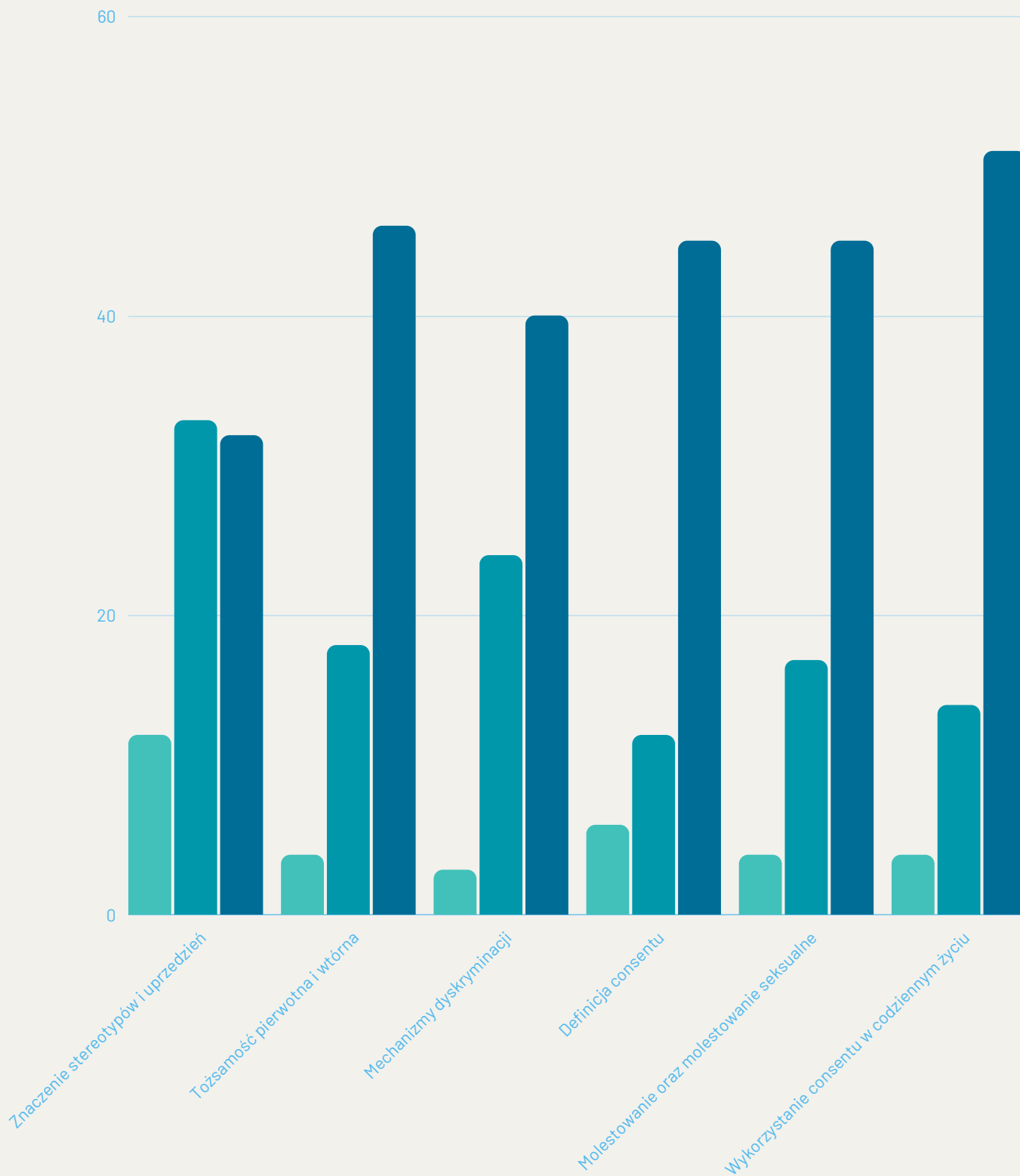
W anonimowej ankiecie część dłuższych odpowiedzi dotyczyła pomysłów na utrwalanie wiedzy w środowisku akademickim. Dodanie edukacji antydyskryminacyjnej do podstawy programowej, regularne organizowanie szkoleń dla studiujących i pracujących osób; przygotowywanie materiałów edukacyjnych - to tylko niektóre z nich. Bardzo porusza poziom zaangażowania osób, z którymi udało się spotkać przy realizacji Projektu. To daje nadzieje na realną zmianę w ich środowiskach lokalnych, rówieśniczych.

Jakie kompetencje i umiejętności zdobyłaś_eś dzięki szkoleniu?



Oceń Twoją wiedzę na temat poszczególnych zagadnień po odbyciu szkolenia

- Moja wiedza po szkoleniu się nie zmieniła.
- Po szkoleniu wiem trochę więcej na ten temat.
- Po szkoleniu wiem znacznie więcej na ten temat.



Czym jest zgoda?

ŚWIADOMA

UGŁOŚNIONA

ENTUZJASTYCZNA

WERYFIKOWANA

WYRAŻONA

SZANOWANA

ZDECYDOWANA

POZYTYWNA

ZROZUMIAŁA

WIELOSTRONNA

SPÓJNA

TRZEŻWA

DOBROWOLNA

SZCZERA

NIEWYMUSZONA

POPZEDZONA

Łatwiej o *consencie* / zgodzie mówić określając, jaka ta zgoda powinna być niż opisywać czym dokładnie jest.

TYM ŻE JEJ NIE MA

Osoby odpowiadające w ankiecie zgodnie podkreślają, że to właśnie część szkolenia poświęcona definicji consentu oraz jego zastosowaniach w codziennym życiu wywarły na nich trwałe wrażenie.

JEDNOZNACZNA

POPZEDZONA

Nie ulega wątpliwości, że osoby przeszkolone w ramach Projektu Akcja EDU reakcJA 2.0 ze względu na swoją obecność w strukturach akademickich będą stosować wiedzę antydyskryminacyjną.

ROZMOWA

KAŻDORAZOWA

100%

osób wypełniających ankietę uważa, że szkolenia antydyskryminacyjne w formule Projektu powinny być częściej organizowane na uczelniach.

Na koniec.

"Wiedzę wyniesioną ze szkoleń można zastosować w praktyce podczas bardzo wielu sytuacji. Jednym z przykładów jest część warsztatów poświęcona reagowaniu na dyskryminację.

Istnieje wiele form dyskryminacji, które nie są oczywiste dla świadków bądź świadkiń wydarzenia.

Dzięki ćwiczeniu, gdzie omawiamy różne możliwe scenariusze reagowania na dyskryminację, osoby uczestniczące mogą przećwiczyć sobie takie strategie, które potem wykorzystają w razie nieprzyjemnej sytuacji.

np. kiedy ich przyjaciel czy przyjaciółka doświadczą nierównego traktowania na uniwersytecie ze względu na płeć albo wyznanie czy kiedy ktoś opowie homofobiczny żart. To tak, jak ćwiczenie pierwszej pomocy - im bardziej wcielasz się w rolę osoby która musi zapanować nad sytuacją i uczysz się podstawowych zasad i technik postępowania (np. zawsze najpierw zadbaj o swoje bezpieczeństwo), tym bardziej jesteś w stanie odpowiednio zareagować, kiedy niestety ta hipotetyczna sytuacja rzeczywiście ma miejsce."

Aleksandra Jarocka, trenerka w projekcie

Dane kontaktowe

Fundacja BEZLIK

Mikuszewo 23
62-320 Miłosław

www.facebook.com/FundacjaBEZLIK/