

PORADNIK ANTYDYSKRYMINACYJNY DLA FUNKCJONARIUSZY POLICJI

Jolanta Lange, Beata Machul-Telus, Lech M. Nijakowski

Warszawa 2009

Wydawca:

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

PRO HUMANUM

ul. Grochowska 174/176 lok. 89

04-111 Warszawa

<http://www.prohumanum.org>



Redakcja merytoryczna: Lech M. Nijakowski

Redakcja językowa: Joanna Gospodarczyk

Opracowanie graficzne: Jacek Jędrzejewski

© Copyright by PRO HUMANUM, Warszawa 2009

Wydanie I



Projekt jest realizowany przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Lichtenstein i Norwegię, ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu Organizacji Pozarządowych.

Druk: Miller Druk Sp. z o.o.

ul. Jagiellońska 82

03-301 Warszawa

Spis treści

Wstęp

| | |
|---|---|
| Omówienie koncepcji projektu. | |
| Charakterystyka i rezultaty zrealizowanego projektu | 5 |

Rozdział I

| | |
|---------------------------|---|
| Jak korzystać z poradnika | 7 |
|---------------------------|---|

Rozdział II

| | |
|--|----|
| Jak prowadzić szkolenia dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji oraz praw człowieka i obywatela | 11 |
|--|----|

Rozdział III

| | |
|--|----|
| Ramowy program szkolenia i przykładowe ćwiczenia | 21 |
|--|----|

Rozdział IV

| | |
|--|-----|
| Materiały do wykładów i ćwiczeń | 53 |
| ■ Prawa i wolności człowieka i obywatela | 55 |
| ■ Stereotypy i uprzedzenia, ksenofobia i antysemityzm | 65 |
| ■ Dyskryminacja — definicje i typologia | 71 |
| ■ Przeciwdziałanie dyskryminacji w Unii Europejskiej i w Polsce — rozwiązania prawne | 76 |
| ■ Władza i jej atrybuty | 95 |
| ■ Mowa nienawiści | 104 |
| ■ Opis eksperymentu Stanleya Milgrama | 114 |
| ■ Opis eksperymentu Philipa Zimbardo | 118 |

Rozdział V

| | |
|--|-----|
| Rola policji w środowisku wieloetnicznym i wielokulturowym | 125 |
|--|-----|

Rozdział VI

Sposoby pozyskiwania informacji naukowej
oraz materiałów badawczych **141**

Informacja o autorach **149**

**Informacja o Stowarzyszeniu na rzecz Rozwoju
Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM** **151**

WSTĘP

Omówienie koncepcji projektu.

Charakterystyka i rezultaty zrealizowanego projektu

Niniejszy poradnik przygotowany został z myślą o kadrze kierowniczej oraz pracownikach odpowiedzialnych za edukację w jednostkach Policji Polskiej. Jego zadaniem jest ułatwienie przygotowania i realizacji szkoleń wewnętrznych, może także służyć jako materiał edukacyjny dla słuchaczy szkół policyjnych. Materiały szkoleniowe zawierają informacje dotyczące zjawiska dyskryminacji ze względu na różne przyczyny, między innymi kolor skóry, religię, płeć czy orientację seksualną. Ważnym elementem niniejszego opracowania jest omówienie sposobów identyfikowania aktów dyskryminacji oraz im przeciwdziałania. Istotną — zdaniem autorów — zaletą podręcznika jest także prezentacja obszarów pokrewnych (zwłaszcza praw człowieka i obywatela) i wyjaśnienie ogólnych zjawisk, które mają wpływ na wzrost zjawiska dyskryminacji (np. atrybutów władzy i jej patologii).

Poradnik został opracowany podczas realizacji projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”, prowadzonego przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Lichtenstein i Norwegię, ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu Organizacji Pozarządowych. Projekt ten był próbą odpowiedzi na narastający problem dyskryminacji grup marginalizowanych, mniejszości narodowych i etnicznych, migrantów i uchodźców w Polsce, wynikający bardzo często z braku umiejętności i wiedzy o tym zjawisku w różnych grupach zawodowych, w tym również policji. Projekt zakładał wyjątkową formę współpracy organizacji pozarządowej — Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM i Policji Polskiej, która nie była dotychczas objęta działaniami pomocowymi w tym zakresie.

Projekt szkoleniowy zrealizowano zatem ze względu na potrzebę stałego podnoszenia wiedzy i zwiększania kompetencji funkcjonariuszy policji,

podejmujących interwencje w środowiskach wielokulturowych i wieloetnicznych. Materiały szkoleniowe mogą także stać się pomocą w identyfikowaniu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu dyskryminacji, ksenofobii i antysemityzmu. Dotychczasowe doświadczenia autorów projektu i informacje uzyskane podczas wywiadów z funkcjonariuszami i funkcjonariuszkami policji oraz analiza dostępnych danych stały się podstawą do zaplanowania szkoleń adresowanych do kadry zarządzającej Komendy Stołecznej Policji. Ponadto autorzy projektu założyli, że opracowany poradnik będzie mógł być wykorzystany podczas szkoleń wewnętrznych. Poradnik zawiera materiały merytoryczne i warsztatowe, przykłady ćwiczeń oraz uwagi metodyczne.

Autorzy mają nadzieję, że poradnik będzie przydatnym narzędziem w przygotowaniu i prowadzeniu szkoleń poświęconych przeciwdziałaniu dyskryminacji. Życzymy udanych i efektywnych szkoleń, a w przypadku pytań, uwag i chęci przedyskutowania scenariuszy, czy też dostosowania i doboru materiału do grupy odbiorców służymy radą i pomocą.

dr Jolanta Lange

mgr Beata Machul-Telus

dr Lech M. Nijakowski

Stowarzyszenie na rzecz rozwoju Społeczeństwa obywatelskiego
PRO HUMANUM (www.prohumanum.org).

ROZDZIAŁ I

Jak korzystać z poradnika

| | |
|-----------------------|---|
| KIM JEST TA OSOBA? | <ol style="list-style-type: none">1 ARTYSTA, ŚPIEWAK, MALARZ, POTERAJĄCĄ2 NIESPEŁNIONY ARTYSTA, ZŁODZIEJ3 MEZCZYŻNA4 PROWADZI DOZWIŃCZĄCIE5 MEZCZYŻNA PO 40, SAMOTNY, UPSIDER |
| JAKI JEST TEN ZAWÓD? | <ol style="list-style-type: none">1 ŚPIEWAK, PISARZ2 MALARZ3 ARTYSTA ALBO MALARZ FILOZOF4 KSIĄDZ, DOKTOR, KRYK, AGENT UBEZPIECZEŃ, KONTROLER5 ARTYSTA NIESPEŁNIONY, BANKOWIEC |
| JAKIE ŻYCIE PROWADZI? | <ol style="list-style-type: none">1 SWOBODNE, Z DNIA NA DZIEŃ2 ŻYJE CHWIŁĄ3 ROZWIĄZUJE ALE BEZNE SUKCESÓW4 POWINIEN ŻYĆ5 ZATKNIĘTY, NA SOBIE ŚWIAT |
| CZY JEST SZCZĘŚLIWY? | <ol style="list-style-type: none">1 NIESZCZĘŚLIWY2 NIE3 ROZDARCY4 TAK5 TAK |

Materiały prezentowane w niniejszym poradniku nie dostarczają gotowej recepty na rozwiązanie wszystkich problemów związanych ze zjawiskiem dyskryminacji. Każda sytuacja jest bowiem nieco inna, zatem i dobór metod także. Nie jest możliwe opracowanie takich rozwiązań, które odpowiadałyby na wszystkie potrzeby. Zaproponowane w poradniku ćwiczenia i materiały szkoleniowe mają na celu pomoc w osiągnięciu umiejętności i wiedzy, dzięki którym jego użytkownik (trener) będzie mógł sprostać potrzebom konkretnych grup szkoleniowych.

Każdy rozdział poradnika stanowi odrębną całość, zawierającą część teoretyczną oraz wskazówki metodologiczne. Podrozdziały pomogą natomiast zorientować się jaki obszar zagadnienia jest omawiany. W pierwszych dwóch rozdziałach autorzy przedstawiają zasady prowadzenia szkoleń, pracy trenera oraz podają przykładowy program i sposoby pracy z grupą.

W rozdziale III zostały zaprezentowane ćwiczenia, dzięki którym uczestnicy szkolenia poznają praktyczne podejście do tematu oraz mogą kształtować swoją wrażliwość, a także nabyć umiejętności identyfikowania i radzenia sobie z problemem dyskryminacji.

Rozdział IV oferuje materiały dodatkowe, służące do przygotowania i przeprowadzenia szkoleń. Obejmują one następującą problematykę:

- Prawa i wolności człowieka i obywatela,
- Stereotypy i uprzedzenia, ksenofobia i antysemityzm,
- Dyskryminacja — definicje, typologia i teorie,
- Przeciwdziałanie dyskryminacji w Unii Europejskiej i w Polsce — rozwiązania prawne,
- Władza i jej atrybuty,
- Mowa nienawiści,
- Opis eksperymentu Philipa Zimbardo
- Opis eksperymentu Stanleya Milgrama

To właśnie ta część powinna służyć jako materiał do pogłębiania wiedzy przez trenerów podejmujących się prowadzenia szkoleń czy warsztatów z dziedziny przeciwdziałania dyskryminacji.

Kolejny rozdział stanowi szczegółową analizę roli i zadań policji w środowisku wieloetnicznym i wielokulturowym. Omówiono w nim zarówno wyzwania dla ustawowych zadań policji, w tym dla pracy operacyjno-rozpoznawczej, jak i zawarto zalecenia, mające chronić godność oraz prawa i wolności obywatela, zwłaszcza należącego do mniejszościowych kategorii społecznych.

Ostatni rozdział obejmuje opis sposobów pozyskiwania informacji naukowej, materiałów badawczych oraz biblio- i filmografię, które mogą się okazać pomocne trenerom opracowującym szkolenia.

Lektura poradnika może stać się początkiem tworzenia własnych scenariuszy, dostosowanych do konkretnej grupy i jej problemów. Zachęcamy nie tylko do prowadzenia szkoleń, ale również wykorzystywania materiału do dyskusji podczas odpraw i narad w celu włączania problematyki przeciwdziałania dyskryminacji oraz problematyki równościowej do codziennej pracy policyjnej.

ROZDZIAŁ II

*Jak prowadzić szkolenia
dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji
oraz ochrony praw człowieka i obywatela*

| | |
|--|---|
| <p>Co się dzieje z dyskryminacją</p> <ol style="list-style-type: none">1. SYTUACJA LUB SIĘ W CIĘŻAR W PRACY → RELACJE Z PRACODAWCĄ.2. RÓŻNICE W WYMNAGRODZENIU ZA TĘ SAMĄ PRACĘ3. PĘTNIOWANIE DZIECI Z RODZIN NIETĘCNYCH LUB Z RODZIN UBODZSYCH.4. POWIĘLACIE NEGATYWNYCH WZROSCÓW.5. DYSKRYMINACJA ZE SZYBKOŚCIĄ NA PODRODZIE | <p>DYSKRYMINUJE</p> <ol style="list-style-type: none">1. NASZ STOSUNEK DO ZESZŁYCH RODZICÓW2. SPOSOB TRAKTOWANIA OSÓB WCHODZĄCYCH W KONFLIKT Z PRAWEM.3. PODPORZĄDKOWANIE SIĘ GRUPIE.4. KPINY, ZARTY Z INNOŚCI WYZNANIA5. POBYT W INSTYTUCYJACH PUBLICZNYCH TŁO INNYCH |
| <p>ŚWIADEK - BIERNY</p> <ol style="list-style-type: none">1. MATEMATYK MIESZANIE I REAKCJE INNYCH NA ICH OBECNOŚĆ.2. JAK3. ZABEZPIECZENIE4. NIE CHCEMY DZIAŁAĆ DO GRUPY MNIEPODOBNEJ5. OBOJĘTNOŚĆ NA REAKCJE POWODOWANE INNOŚCIĄ | <p>ŚWIADEK - AKTYWNY</p> <ol style="list-style-type: none">1. PODSIEMUJEMY DZIAŁANIA W SITUACJI, GDY JEST TO DLA NAS BEZPIECZNE2. W SPERANIE OSOBY POPRAZ INSTANCIĘ STRONĄ ZA NIĄ W PRACOWOZEMO.3. REAKCJA NA AGRESYJĘ KONTAKTOWĄ NA OS. STABOZA.4. ODWAGA CYWILA5. _____ |

Termin „szkolenie” definiuje działania skoncentrowane na zdobyciu określonej wiedzy lub umiejętności. Najczęściej dotyczy rozwijania u dorosłych uczestników umiejętności mających na celu podniesienie kompetencji związanych z aktualnie wykonywaną pracą lub zdobyciem nowych kwalifikacji. Istotną rolę w tym procesie odgrywa zarówno koncepcja szkolenia, jak i dobór odpowiednich metod dydaktycznych.

Planując szkolenie należy zastosować odpowiednie **metody i formy szkolenia**, określić jego miejsce i czas oraz dostosować program szkolenia do **konkretnej grupy**.

W szkoleniach preferowane są takie formy jak:

- **warsztat** — zajęcia praktyczne, doskonalące pewną umiejętność, lub zajęcia praktyczne, których celem jest opracowanie lub wytrenowanie określonego sposobu działania;
- **trening** — systematyczne wykonywanie ćwiczeń prowadzących do uzyskania większych umiejętności z danej dziedziny. Jest to praca związana z procesem grupowym i budowanie doświadczeń stymulujących proces uczenia się.

.....
Formy szkolenia

Niniejsza publikacja ma ułatwić skonstruowanie formy warsztatowej i/lub treningowej. **Zgromadzone tu ćwiczenia i materiały pomocnicze pomogą prowadzącemu trenerowi w realizacji najważniejszego zadania, jakim jest podniesienie kompetencji uczestników zajęć z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji.**

Istotne w szkoleniu jest zastosowanie aktywnych metod, kładących nacisk na łączenie teorii z praktyką, nabywanie umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy i przeniesienia zdobytych w sali szkoleniowej doświadczeń na grunt życia społecznego i zawodowego. Dzięki aktywnym formom szkolenia i stosowanym w nim metodom, uczestnik sam odkryje, zrozumie i poczuje:

- skąd bierze się dyskryminacja;
- w jaki sposób nierówne relacje władzy, opresja i dyskryminacja przejawiają się w codziennej pracy policjanta;

- jakie są potencjalne sposoby przełamywania barier społecznych i kulturowych;
- kiedy i jakie podejmować działania w celu identyfikacji i eliminacji sytuacji dyskryminacyjnych.

Dobrze skonstruowane zajęcia pozwolą na powiązanie powyższych faz w całość, umożliwiając uczestnikom analizę własnych działań pod kątem występowania dyskryminacji i metod jej eliminowania.

Przystępując do tworzenia programu szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, będziemy często korzystać z ćwiczeń wywołujących bardzo silne emocje u jego uczestników.

Emocje są bowiem składową postaw, a jednym z głównych celów warsztatu poświęconego przeciwdziałaniu dyskryminacji jest zmiana postaw uczestników wobec odmienności czy wobec nietolerancji, z jaką mogą się spotkać. Nic tak nie pobudza człowieka do działania jak emocje czy uczucia: współczucia, litości, zagrożenia, solidarności, oburzenia lub gniewu. Zadania nacechowane silnymi emocjami są podobne do eksperymentów psychologicznych, należy zatem niezwykle uważnie wybierać ćwiczenia na konkretne zajęcia.

Poniżej znajdują się opisy niektórych aktywizujących metod szkoleniowych.

Analiza przypadku

Analiza przypadku (ang. *case study*) — celem tej metody jest przeciwdziałanie umiejętności analitycznego myślenia; polega ona na wprowadzeniu uczestników szkolenia w zaczerpniętą z praktyki sytuację, wymagającą konkretnego rozwiązania.

Analiza przypadku pozwala na określenie przyczyn i skutków danego zdarzenia, spowoduje, że uczestnicy mogą zmienić swój pogląd na daną sytuację. Pomoże nam także podważyć nawyki i wpłynąć na ich zmianę. Analiza przypadku powinna być przedstawiona w formie opisowej. Konспект opisu powinien zawierać:

- **identyfikację problemu** (określenie problemu, prezentację tego, co się zdarzyło, uczestników bezpośrednich i pośrednich, odczuć i opinii uczestników zdarzenia, przyczyny przedstawienia tego problemu),

- **genezę i dynamikę zjawiska** (przyczyny powstania problemu, oraz jego przebieg),
- **znaczenie problemu** (dla jednostki, grupy, społeczeństwa jako całości),
- **prognoza** (przewidywany wynik rozwiązania problemu pod wpływem działań uczestnika ćwiczenia oraz ewentualne skutki jego zlekceważenia),
- **propozycje rozwiązań** (zadania naprawcze lub profilaktyczne, plan działania),
- **efekty oddziaływań** (skutki zamierzone i niezamierzone, porównanie prognozy z uzyskanymi efektami, zaproponowanie zmiany na przyszłość).

Symulacje — odgrywanie ról w opisanej dla celów szkoleniowych sytuacji. Metoda polega na głębokim angażowaniu emocji. Ten rodzaj aktywnego ćwiczenia wyjątkowo dobrze sprawdza się podczas prowadzenia warsztatu dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, angażującego emocje związane m.in. z przeżyciem odrzucenia.

Symulacje

Praca w grupach — polega na podziale grupy uczestników na mniejsze zespoły (najczęściej liczące od trzech do sześciu osób). Każdy z zespołów ma do zrealizowania określone zadanie, pewien problem do rozwiązania. Zadanie może być jednakowe dla wszystkich grup, wtedy podczas dyskusji podsumowującej zadanie zbierane są wszystkie możliwe warianty rozwiązań, lub każda grupa może mieć inne zadanie, będące z reguły fragmentem ogólniejszego zagadnienia.

Praca w grupach

Metoda ta jest szczególnie dobrym sposobem na:

- zaangażowanie wszystkich szkolonych do pracy,
- pokazanie mnogości możliwych rozwiązań jednego problemu,
- pokazanie różnych postaw ludzi wobec podobnej sytuacji.

Dodatkowym efektem jest to, że szkoleni uczą się współpracować, lepiej porozumiewać i osiągać kompromisy.

Burza mózgów (ang. *brainstorming*) — jej celem jest wymyślenie jak największej liczby rozwiązań postawionego problemu (najlepiej

Burza mózgów

..... w formie pytania). W jego tworzeniu należy uwzględnić przede wszystkim dwie rzeczy. Pierwsza to precyzyjne, jasne sformułowanie, druga zaś to postawione pytanie nie powinno być zbyt ograniczające. Należy pamiętać, że im bardziej jest szczegółowe, tym twórcy pomysłów muszą się bardziej ograniczać. Nie jest celem burzy mózgów dojście do istniejących rozwiązań, ale wymyślenie nowych sposobów. Nie wolno też w jakikolwiek sposób oceniać żadnego pomysłu w fazie ich powstawania, czy oczekiwać sprecyzowania pomysłów. Wszystkie propozycje podane przez uczestników trzeba zapisywać — nawet te najbardziej „szalone” i dziwne. Dlatego też należy się **powstrzymać z jakąkolwiek oceną** tak, by żadna osoba nie obawiała się „powiedzenia głupstwa”.

STRUKTURA SZKOLENIA

Formalne przedstawienie się prowadzącego i uczestników — krótkie przedstawienie każdego uczestnika szkolenia i prowadzącego. Standardowym sposobem jest zwyczajne przedstawianie się. Ma to jednak kilka wad — niektórzy lubią i mają dużo do powiedzenia o sobie, inni podadzą tylko imię i nazwisko. Niektórzy będą koloryzować, inni natomiast ograniczą się do jednego zdania. Dlatego warto zastosować zestaw pytań (można je oczywiście modyfikować), który pozwala każdemu na przygotowanie kilku zdań o sobie, a jednocześnie nie dyskryminuje jednych względem pozostałych członków grupy, na przykład:

- Jak masz na imię, czy twoje imię ci się podoba?
- Jaką porę roku lubisz najbardziej, dlaczego?
- O jakim urlopie marzysz ?
- Jaki masz znak zodiaku, jakie swoje cechy z nim identyfikujesz?
- Twoje ulubione utwory muzyczne/filmy?
- Twoje życzenie do złotej rybki?
- Pięknie jest, kiedy...
- Lubię pracować z ludźmi, którzy...
- Kłopoty to...
- Jakbyś chciał, by reszta grupy zwracała się do ciebie?

Trener rozdaje uczestnikom kartki z pytaniami, prosi o udzielenie na nie odpowiedzi. Informuje, że nie muszą na wszystkie odpowiadać. Po

kilku minutach trener jako pierwszy zaczyna przedstawianie się. Kolejnym etapem jest prezentacja każdego uczestnika, z wykorzystaniem zadanych pytań. Jeżeli jest wystarczająco dużo czasu, to po każdej prezentacji można zainicjować krótką rozmowę, zadając dodatkowe pytania, dotyczące tego, co powiedział dany uczestnik o sobie i prosząc innych o zadawanie pytań.

Prezentowanie celów szkolenia — prezentacja ogólnych założeń szkolenia, z uwzględnieniem potrzeb grupy, dla której jest ono przeznaczone. Na tym etapie trener omawia założone rezultaty warsztatów.

Oczekiwanie uczestników i prowadzącego — zebranie od uczestników ich oczekiwań, jakie doświadczenia i umiejętności chcą wynieść ze szkolenia, czego oczekują od innych uczestników i od prowadzącego. Powinno pojawić się też wyjaśnienie dotyczące ewentualnych potrzeb, których nie uda się zrealizować na tym szkoleniu. Wszystkie oczekiwania uczestników należy spisać i omówić, a następnie umocować w widocznym miejscu, by móc wrócić do nich pod koniec szkolenia.

Prezentowanie programu szkolenia oraz terminów przerw, posiłków, zakończenia szkolenia. Najlepiej zamieścić program zajęć w widocznym miejscu (z doświadczenia wynika, że pytania o przerwę są często powtarzane).

Ustalenie kontraktu, czyli zasad współpracy. Kilka punktów kontraktu trener powinien przygotować na flipczarcie. Znaczenie każdego z nich omawia, a następnie prosi grupę o akceptację. Tylko jednogłośnie akceptacja może spowodować przyjęcie danej zasady jako obowiązującej. Na przykład: jeśli jeden z uczestników nie zgodzi się na mówienie sobie po imieniu, do niego trzeba zwracać się w zaproponowanej przez niego formie. Na flipczarcie powinny znaleźć się też kolejne punkty precyzujące zgłoszone przez grupę zasady. Jeśli w początkowej fazie szkolenia, mimo zachęty, uczestnicy nie podyktują „swoich” zasad, warto zapewnić ich o tym, że w każdej chwili można poddać je pod dyskusję i przyjąć lub nie, jeśli może wydawać się to niezbędne dla prawidłowej pracy.

Szkolenie właściwe, zgodne z programem

Zakończenie warsztatu — należy podsumować szkolenie — zebrać od uczestników opinie i uwagi, powracając do zaprezentowanych na początku szkolenia oczekiwań. Na tym etapie nie ma już czasu na dyskusję, ale zyskuje się niezwykle cenne uwagi co do wartości organizacyjnej i merytorycznej prowadzonych zajęć. Jednocześnie uczestnicy kończą szkolenie z przekonaniem, że ich zdanie i opinie (nawet te negatywne) są rzeczywiście istotne i brane przez organizatorów pod uwagę.

REGUŁY I ZASADY PRACY DOBREGO TRENERA

OKREŚLENIE ZASAD WSPÓŁPRACY — warto, wspólnie z uczestnikami warsztatów, wyraźnie ustalić takie zasady (np. zapisać je na flipczarce), dzięki którym zarówno trener, jak i uczestnicy będą czuć się zobligowani do ich przestrzegania, co znacznie ułatwi pracę w grupie.

WYJAŚNIANIE każdej nowej wiadomości. Trener powinien upewnić się, czy wszystko zostało zrozumiane. Warsztaty powinny być prowadzone w taki sposób, aby uczestnicy koncentrowali się na zagadnieniach istotnych dla tematyki szkolenia.

KIEROWANIE procesem przyswajania wiedzy i umiejętności. Trener powinien poprawiać wszelkie nieprawidłowości, stosując informację zwrotną lub **tylko pozytywną (konstruktywną)** krytykę. W czasie szkolenia dyskutuje z uczestnikami na temat pojawiających się konfliktów w grupie. Stara się wykorzystać je jako przykład zarządzania ludzką różnorodnością.

INSPIROWANIE — trener stwarza możliwości odkrywczego myślenia, dzielenia się doświadczeniem i uczuciami, rozważania problemów związanych z zastosowaniem w życiu codziennym nabywanych umiejętności. Proces uczenia jest efektywny, jeśli uczestnicy nie dostają od trenera gotowych odpowiedzi na postawione przez nich pytania, ale sami szukają

i formułują odpowiedzi oraz uzyskują informacje zwrotne od innych. Przewodzący wspiera grupę w poszukiwaniu własnych odpowiedzi na pytania i poruszane kwestie.

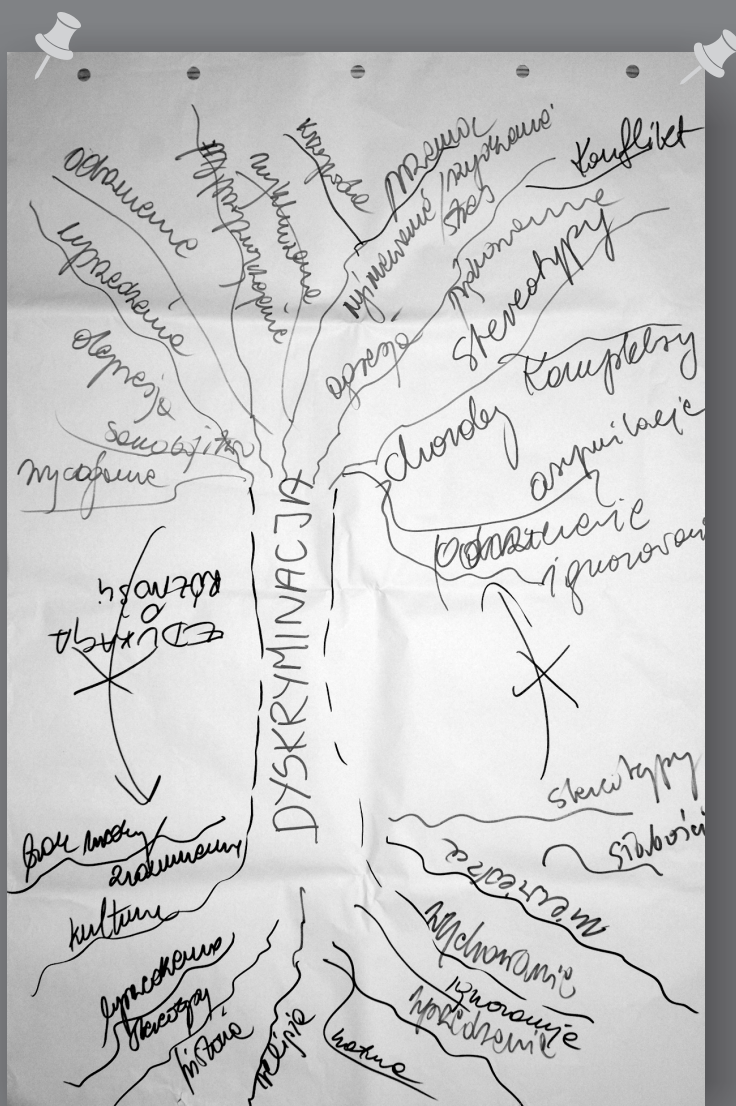
WSPIERANIE poprzez udzielanie informacji zwrotnej. Informacje zwrotne stanowią istotny element treningu, gdyż można się z nich wiele nauczyć. Informacje zwrotne powinny być przekazywane zarówno przez uczestników, jak i przez trenera, który zachęca uczestników do swobodnego wypowiedzenia wszystkich opinii.

JAK ROZWIĄZYWAĆ SYTUACJE PROBLEMOWE W GRUPIE WARSZTATOWEJ

| Sytuacja problemowa | Reakcja trenera |
|-------------------------------|--|
| Jedna osoba dominuje w grupie | Angażuj pozostałych, zadając im konkretne pytania lub motywuj do wygłaszania odrębnych stanowisk. |
| Bierność w grupie | Daj więcej czasu na odpowiedzi, wyrażaj sam swoje poglądy tak, aby zainteresować innych; staraj się być kontrowersyjny, bezpośrednio pytaj poszczególne osoby o ich zdanie na dany temat, proś o podawanie przykładów. |
| Jednomysłność w grupie | Podaj różne przykłady bardzo kontrowersyjne, aby zmobilizować do wyrażenia swojej opinii, zapytaj wprost czy wszyscy się z tym zgadzają. |
| Konflikt w grupie | Staraj się odnosić do wszystkich prezentowanych opinii — NIE OCENIAJ i NIE WARTOŚCIUJ, dyskutuj, podziel grupę na mniejsze zespoły w celu wypracowania stanowisk i omówienia ich na forum grupy. |

ROZDZIAŁ III

Ramowy program szkolenia i przykładowe ćwiczenia



W niniejszym rozdziale przedstawiono przykładowy program szkolenia oraz zestaw ćwiczeń proponowanych do wykorzystania podczas szkoleń. Ćwiczenia mają za zadanie wprowadzenie słuchaczy w problematykę antydyskryminacyjną, pozwalają zapoznać się z własnymi (nieuświadomionymi) postawami, emocjami, sposobami zachowania lub oceniania innych ludzi i sytuacji grupowych. Autorzy poradnika zachęcają do korzystania z opisanych ćwiczeń, a także ze wskazanych w bibliografii publikacji, zawierających wiele innych ćwiczeń z zakresu ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji.

DZIEŃ PIERWSZY

08.30–09.00

Przyjazd i zakwaterowanie uczestników

09.00–10.30

- Przedstawienie programu szkolenia, określenie zasad współpracy
- Prawa człowieka i obywatela — wykład

10.30–12.00

- Przyczyny i skutki dyskryminacji — wykład/warsztaty
- Przejawy i formy dyskryminacji — wykład/warsztaty

12.00–12.30

PRZERWA

12.30–14.30

- Postrzeganie siebie i innych — warsztaty
- Tożsamość grupowa i indywidualna — warsztaty

14.30–16.45

Mowa nienawiści (ang. *hate speech*) jako narzędzie rozpowszechniania antyspołecznych uprzedzeń i dyskryminacji — wykład

16.45–17.15

PRZERWA

17.15–19.15

- Tożsamość grupowa, kształtowanie uprzedzeń i stereotypów — warsztaty
- Wpływ uprzedzeń i stereotypów na postrzeganie ludzkiej różnorodności — warsztaty

19.15 PROJEKCJA FILMU np. *Niebieskoocy*

DZIEŃ DRUGI

09.00–10.00

Omówienie prezentowanego filmu — dyskusja

10.00–12.00

Władza – przemoc: od eksperymentu do praktyki (eksperyment Zimbardo a tortury w Abu Ghraib) — wykład/dyskusja

12.00–12.30

PRZERWA

12.30–14.00

Definicje dyskryminacji, molestowania, mobbingu, wiktylizacji oraz prawne uregulowania dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji — wykład

- Jak rozpoznać działania lub zachowania o charakterze dyskryminacyjnym — warsztat
- Przeciwdziałanie dyskryminacji i związanej z nim nietolerancji w praktyce — warsztat

14.00–15.00

Władza – autorytet: od eksperymentu Milgrama do praktyki wykonywania rozkazów — wykład/warsztat

15.00–16.30

Studia przypadków (*case studies*) — omówienie, dyskusja, praca własna

16.30–17.00

EWALUACJA SZKOLENIA

Przykładowe ćwiczenia

1. Tożsamość

- *Opowieść o imionach*
- *Fragmety mojej tożsamości*

2. Postrzeganie innych, uprzedzenia, stereotypy

- *Ranking narodowości*
- *Zrób krok do przodu*
- *Treść moich stereotypów*

3. Dyskryminacja

- *Quiz „Pracujmy nad tym ...”*
- *Definicja dyskryminacji*
- *Drzewo dyskryminacji*
- *Ocena własnej organizacji*
- *Prawie takie same reguły gry*

4. Władza i jej atrybuty

- *Niebieskoocy*
- *450 volt zła*
- *Zgniłe jabłko*

OPOWIEŚĆ O IMIONACH

Cel

Przełamanie lodów, wzajemne poznanie się

Czas

Zależny od liczby uczestników, np. 20 minut dla 20 uczestników

Materiały

Papierowa taśma klejąca lub identyfikatory (do zapisania imienia)

Metody

Praca w dużej grupie

■ **Wskazówki**

Poproś uczestników, aby napisali na kawałku papierowej taśmy klejącej lub identyfikatorze swoje imię (może być też nazwisko lub przezwisko) i umieścili taśmę lub identyfikator w widocznym miejscu na ubraniu.

Następnie poproś, by każdy (jeden po drugim) przedstawił jakąś historię związaną ze swoim imieniem. Znowu uczestnicy mogą zdecydować, czy chcą mówić o swoim imieniu lub nazwisku, czy o obu.

W razie potrzeby możesz to uczestnikom ułatwić, zadając następujące pytania:

- *Dlaczego rodzice wybrali to imię dla ciebie?*
- *Skąd pochodzi twoje imię?*
- *Czy lubisz swoje imię?*
- *Czy jest to imię, które otrzymałeś/otrzymałaś przy urodzeniu? Jeśli nie, to skąd ono pochodzi?*

■ **Omówienie ćwiczenia i dyskusja**

Pytanie ogólne:

- *Czy to ćwiczenie jest powiązane z tematyką naszego szkolenia? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

Wariantowo:

- *Co imię może nam powiedzieć o tożsamości czy pochodzeniu osoby?*
- *Co imiona mówią nam na temat świadomości kulturowej czy sytuacji pokolenia?*
- *Co imiona mogą nam powiedzieć o pojmowaniu społeczeństwa w kontekście symbolicznym lub politycznym?*
- *Dlaczego lubimy pewne imiona, a innych nie lubimy? Czy to mówi nam coś na temat postrzegania samego siebie, identyfikacji z pewnymi grupami czy pochodzeniu kulturowym?*

Źródło: *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.

FRAGMENTY MOJEJ TOŻSAMOŚCI

Cel

Refleksja na temat własnej identyfikacji z różnymi grupami i postrzegania samego siebie; refleksja na temat tego, że tożsamość oznacza przynależność do wielu grup; duży nacisk powinien zostać położony na fakt, że często zapominamy, że należymy do pewnych grup, bowiem przynależność do nich wydaje nam się oczywista (np. kolor skóry, płeć, pochodzenie)

Czas

30–40 minut

Materiały

Karta zadań

Metody

Praca indywidualna, praca w grupach (wariantowo), praca w dużej grupie

■ **Wskazówki**

Na początku wyjaśnij, że ćwiczenie to dotyczy identyfikacji uczestników z różnymi grupami. Następnie rozdaj karty zadań.

■ **Część 1** (praca indywidualna; 10 minut)

Poproś uczestników o napisanie swojego imienia na środku karty zadań, pomiędzy narysowanymi pięcioma polami. Następnie poproś, aby w pięć pustych pól wpisać nazwy grup, z którymi się utożsamiają, lub czują, że do nich należą.

Poproś, aby wykonali to ćwiczenie spontanicznie, bez zastanawiania się. Zaznacz, że zawsze mogą zmienić wpisane nazwy później, po zakończeniu ćwiczenia.

Jeśli uczestnicy spytają cię o przykład, możesz podsunąć kilka pomysłów, np. grupy zawodowe, religijne, narodowe itp. Uważaj, gdy będziesz podawać przykłady, możesz bowiem zasugerować uczestnikom odpowiedzi i w ten sposób ograniczyć ich własne.

Poproś, aby każdy podkreślił grupę, która w danej chwili wydaje mu się najważniejsza.

■ **Część 2 — wariantowo** (praca w grupach; 10 minut)

Poproś uczestników, by dobrali się w pary i przedstawili sobie nawzajem grupy, z którymi się identyfikują. Przeznacz na to 10 minut.

■ **Część 3** (praca w dużej grupie; 10 minut)

Wytlumacz uczestnikom, na czym będzie polegała ta część ćwiczenia.

Powiedz, że za chwilę będziesz odczytywać nazwy pewnych kategorii. Jeśli wyczytana przez ciebie kategoria odnosi się do jednego z pól na karcie zdań, którą każdy z uczestników ma przed sobą, osoba ta powinna wstać i pozostać w tej pozycji. W czasie tej części ćwiczenia nie można rozmawiać, należy tylko obserwować sytuację.

Przeczytaj pierwszą kategorię — ludzie wstają — poproś tych, dla których ta kategoria odnosi się do podkreślonego przez nich słowa (najważniejszego), aby pozostali w pozycji stojącej — reszta siada — po kilku sekundach wszyscy siadają. Rozpoczynasz czytać następną kategorię i powtarzasz tę samą procedurę. Upewnij się, że wszyscy siedzą zanim zaczniesz czytać następną kategorię. Nie spiesz się! Jeśli okaże się, że przy pewnych kategoriach nikt nie wstaje, nie wyczytuj od razu następnej, ale pozostań w milczeniu przez kilka sekund.

Proponowane kategorie:

- religia
- pochodzenie
- płeć
- orientacja seksualna
- zawód
- wiek
- status społeczny
- hobby, czas wolny
- rodzina
- przyjaciele
- szkoła, uniwersytet
- sport
- działalność charytatywna / typu non-profit
- orientacja polityczna
- sąsiedztwo, dom
- język
- zwyczaje żywieniowe (np. wegetarianizm)

Teraz poproś uczestników o dodanie innych kategorii, jeśli chcą, i prowadź ćwiczenie w ten sam sposób jak poprzednio. Kategorie mogą być dobrane w zależności od potrzeb. Podana wyżej lista jest tylko przykładowa.

■ **Część 4** (dyskusja; 5–10 minut)

Omów ćwiczenie z uczestnikami i zapytaj o ich wrażenia.

Proponowane pytania:

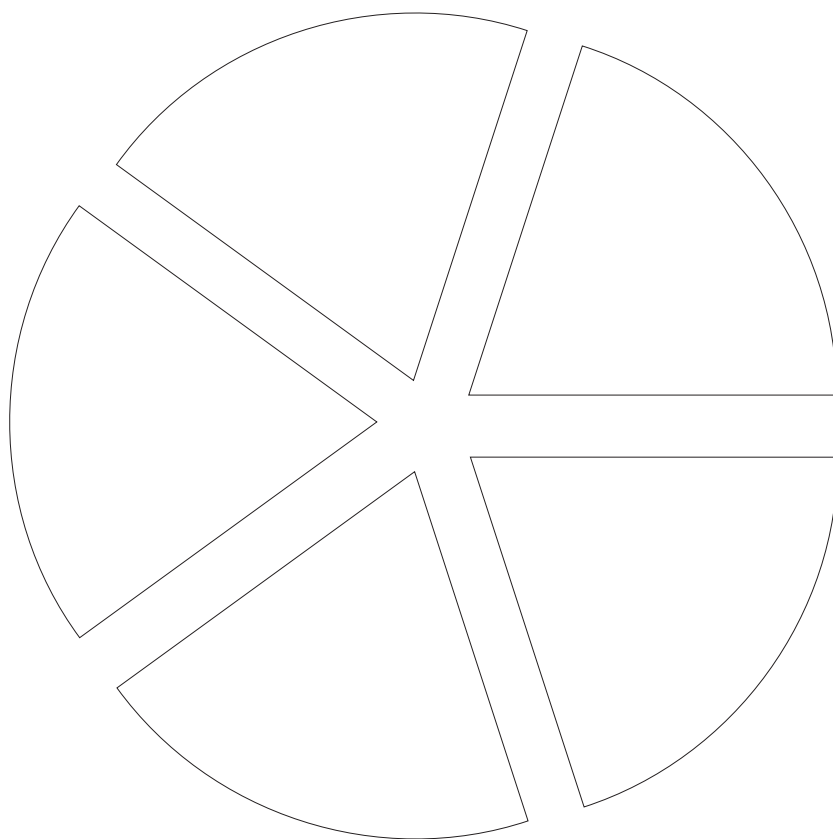
- *Czy było coś, co sprawiało wam trudność w czasie wykonywania tego ćwiczenia?*
- *Jak czuliście się, gdy musieliście stać sami, a jak, gdy stali prawie wszyscy? Czy zauważyliście jakąś różnicę?*
- *Co czuliście, gdy musieliście siedzieć sami (lub prawie sami), podczas gdy inni stali?*
- *Czy dowiedzieliście się czegoś nowego na temat innych osób w grupie?*

(Uwaga: to pytanie może prowadzić do nadinterpretacji czy stereotypowego postrzegania innych. Wy tłumacz uczestnikom, iż fakt, że ktoś wstał po wyczytaniu kategorii „orientacja seksualna” niekoniecznie oznacza, że osoba ta jest orientacji homoseksualnej. Może to równie dobrze oznaczać, że ktoś zdefiniował siebie jako osobę heteroseksualną. Wstanie, po wyczytaniu kategorii „religia” może oznaczać, że osoba zdefiniowała siebie jako ateistę, itp.).

- *Czy są jakieś grupy, przy których trudniej jest stać lub siedzieć?*
- *Czy odkryliście w czasie tego ćwiczenia, że nie pomyśleliście o różnych grupach, do których należycie? Jaki jest tego powód?*
- *Nie mieliście w czasie ćwiczenia szansy wyjaśnienia, dlaczego stoicie. Czy to sprawiło, że czuliście się niekomfortowo?*

Źródło: *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.

Wpisz swoje imię na środku niżej przedstawionego koła. Następnie w pięć zaznaczonych pól wpisz nazwy grup, z którymi się identyfikujesz.



RANKING NARODOWOŚCI

Cel

Uświadomienie sobie własnych preferencji i uprzedzeń w odniesieniu do różnych grup i narodowości. W czasie tego ćwiczenia uczestnicy będą mieć szansę nazwania i przeanalizowania stereotypów dotyczących różnych grup.

Czas

45–65 minut

Materiały

Karta zadań, flipchart z listą narodowości lub grup, czerwony i zielony papier samoprzylepny

Metody

Praca indywidualna, praca w dużej grupie

■ Wskazówki

■ Część 1 (praca indywidualna; 10 minut)

Rozdaj uczestnikom karty zadań.

Poproś, aby uważnie przeczytali nazwy grup wymienione w karcie zadań i spróbowali uszeregować je zgodnie z własną sympatią lub niechęcią. W pierwszej kolumnie należy uszeregować grupy według stopnia sympatii a w drugiej kolumnie według stopnia niechęci.

Możesz poprosić, aby uczestnicy spróbowali dokonać rankingu wszystkich grup lub wybrali po pięć w każdej kategorii — sympatii lub niechęci.

Zdarza się, że uczestnicy nie czują się zbyt komfortowo wykonując ranking grup, nie chcą bowiem kategoryzować czy oceniać. Powiedz im, że nie muszą być w tym ćwiczeniu „politycznie poprawni”, lecz by bardziej polegać na swoich odczuciach i spontaniczności.

■ Część 2 (dyskusja; 10–20 minut)

Zaprezentuj listę narodowości (tą samą, którą otrzymali uczestnicy) na flipcharcie i poproś, aby każdy z uczestników podszedł do niej i przykleił zielony papierek samoprzylepny przy narodowości, do której odczuwa największą sympatię oraz czerwony papierek przy narodowości, do której odczuwa niechęć.

Poproś, by każdy uczestnik uzasadnił swój wybór.

Uwaga:

Ćwiczenie to powinno ujawnić jak najwięcej stereotypów obecnych w grupie. Nie komentuj wyboru uczestników, ani ich uzasadnień. Uczestnicy powinni czuć, że mają swobodę wypowiedzenia swoich opinii.

Uświadom uczestnikom, że nikt nie jest pozbawiony uprzedzeń. Istotne jest je poznać, zanim przystąpi się do ich zwalczania. To, że nie jesteśmy wolni od stereotypów, nie jest najgorsze — ważniejsze jest, aby nie zachowywać się zgodnie z nimi.

■ **Część 3 — wariantowo** (praca indywidualna i dyskusja; 20 minut)

Poproś uczestników, aby wybrali z listy grupę, z którą wyobrażają sobie wspólne mieszkanie w jednym domu czy bloku oraz grupę, której nie chcieliby mieć w swoim najbliższym otoczeniu.

Często można zauważyć, że w pierwszej części ćwiczenia, uczestnicy są w miarę tolerancyjni. Jeśli chodzi jednak o wspólne zamieszkanie z przedstawicielem jakiejś grupy, pojawiają się niezauważane wcześniej uprzedzenia.

■ **Część 4** (dyskusja; 10–15 minut)

Wyróżnij na flipcharcie grupy, które otrzymały najwięcej zielonych i czerwonych karteczek i rozpocznij dyskusję.

Proponowane pytania do dyskusji:

- *Czy trudno było przeprowadzić ranking?*
- *Czym się kierowałeś/aś w swoim wyborze?*
- *Na którym miejscu znajduje się twoja narodowość?*
- *W jaki sposób powstają pozytywne i negatywne stereotypy i jak są wzmacniane?*

Możesz także dodać ogólny komentarz od siebie. Na przykład:

- *Sympatia, którą wyrażamy w stosunku do pewnych grup, wynika często z naszego doświadczenia. Niechęć natomiast oparta jest na stereotypach generowanych przez media, edukację i społeczeństwo.*
- *Stereotypy łatwiej się przyjmują, gdy dotyczą grup, których sami nie znamy.*
- *Stereotypy są bardzo powszechne w społeczeństwie. Wystarczy pięć minut, aby podać wiele przykładów stereotypów.*

- Stereotypy przekazywane są przez media i proces wychowania.
- Nawet, jeśli świadomie o nich nie myślimy, i tak na nas wpływają.
- Stereotypy są z reguły negatywne. Najczęściej najpierw zauważamy to, co negatywne.
- Jeśli ktoś nie pasuje do stereotypu, to zamiast zakwestionować zasadność stereotypu, myślimy, że to raczej wyjątek potwierdzający regułę.
- Wszyscy jesteśmy narażeni na negatywne stereotypowe postrzeganie przez innych.
- Postępujemy ciągle tak, aby utwierdzić się w naszym negatywnym postrzeganiu innych, nie zakładając, że mogą oni mieć dobre intencje.
- Musimy ciągle podnosić naszą świadomość, aby stereotypy nie wpływały na nasz sposób postrzegania innych.

Źródło: *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.

Do których z poniżej wymienionych grup czujesz sympatię, a do których niechęć?

Dokonaj uszeregowania przedstawionych poniżej grup rozpoczynając od 1 (najbardziej lubiana grupa).

| | SYMPATIA | NIECHĘĆ |
|----------------------------------|----------|---------|
| Afrykańczycy | | |
| Austriacy | | |
| Brytyjczycy | | |
| Buddyści | | |
| Biznesmeni (kobiety i mężczyźni) | | |
| Urzędnicy państwowi | | |
| Komuniści | | |
| Francuzi | | |
| Niemcy | | |
| Osoby z HIV | | |
| Mężczyźni | | |
| Polacy | | |
| Osoby homoseksualne | | |
| Żołnierze zawodowi | | |
| Romowie | | |
| Rosjanie | | |
| Amerykanie | | |
| Turcy | | |
| Ukraińcy | | |
| Wietnamczycy | | |
| Kobiety | | |

TREŚĆ MOICH STEREOTYPÓW

Cele

Identyfikacja, weryfikacja stereotypów własnych
Pokazanie społecznej powszechności stereotypów

Czas

80 minut

Materiały

Kartki A4 — po 5 dla każdego uczestnika, flipchart, flamastry, taśma klejąca

Uwagi

Szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi, aby wśród uczestników nie było osób z grup stereotypizowanych bądź związanych z takimi grupami przez dalsze pokrewieństwo lub małżeństwo i które mogłyby reagować negatywnymi emocjami na podawane przykłady stereotypów.

■ Wskazówki

Powiedz uczestnikom, że w toku tego ćwiczenia przyjrzymy się stereotypom, które być może nosimy w sobie, często nie będąc tego świadomymi. Przypomnij, że stereotypy są zjawiskiem pierwotnym, bardzo naturalnym, i że tkwią w każdym z nas. Podkreśl, że świadomość treści swoich stereotypów pozwala nad nimi panować; dzięki niej stereotypy nie przerodzą się w uprzedzenia i w dyskryminację. Uprzedź uczestników, że w tym ćwiczeniu będą dużo pisali i liczyli.

Rozdaj uczestnikom kartki i poproś, by każdy, sam dla siebie, sporządził listę:

- narodowości i grup społecznych, z którymi pracuje,
- narodowości i grup społecznych, które zna i stereotypizuje,
- narodowości i grup społecznych, które są stereotypizowane w jego/jej środowisku pracy.

Następnie, każdy uczestnik po kolei wymienia jedną narodowość/grupę ze swojej listy (nie ujawniając z której kategorii).

Zapisuj je na flipczarcie. Rundka trwa dopóki nie wyczerpią się listy uczestników.

Jeśli grup/narodowości będzie więcej niż 15, utwórzcie ranking. Poproś, by uczestnicy podnosili ręce, jeśli mieli daną narodowość/grupę na swojej liście. Wybierz 15 najczęściej powtarzających się narodowości/grup. Jeśli grup za mało, dodaj wybrane przez siebie.

Jeśli jest ich wystarczająco, kontynuuj ćwiczenie.

Niech każdy uczestnik przepisze listę na oddzielną kartkę, według wzoru na umieszczonym na flipczarcie: po lewej stronie wypisane narodowości, a po prawej trzy kolumny z opisem: rodzina, współpracownicy, sąsiedzi.

Niech każdy uczestnik przygotuje swój ranking — od najbardziej pożądanego (jako członek rodziny, współpracownik, sąsiad) do najmniej — 1 oznacza najbardziej pożądaną osobę, 15 — najmniej.

Następnie każdy wybiera trzy najbardziej i trzy najmniej pożądane osoby w każdej kategorii.

Przepisuje swoje wybory na trzy kartki — każdą kategorię na osobnej kartce — zaznaczając je cyframi odpowiednio 1, 2, 3 i 13, 14, 15.

Podkreśl, że ważne jest, by zrobić to czytelnie, bo za chwilę będą mieć w to wgląd inni uczestnicy.

Poproś, by pod każdym wyborem wypisali przynajmniej trzy cechy, które zadecydowały o przypisaniu danej osobie tego miejsca. Zaznacz, że cechy te mogą być stereotypowe, ale mogą też wynikać z wiedzy kulturowej uczestnika na temat konkretnych grup.

Podkreśl, że to ważne, żeby odróżniać wiedzę od stereotypu i że wrócisz do tego w omówieniu ćwiczenia. Zbierz wszystkie kartki do trzech pudełek — rodzina, współpracownicy, sąsiedzi.

■ **Podziel grupę na 3 podgrupy.**

Każda grupa będzie miała za zadanie opracowanie wyników i później przedstawienie ich na forum. Wyniki mają dotyczyć grup najbardziej poświadanych i najmniej poświadanych wraz z cechami, które zadecydowały o takiej pozycji.

Poproś grupy o zawieszenie flipczartów w widocznym miejscu w sali. Daj czas na to, by każdy przeczytał pracę innych grup oraz by przez chwilę zastanowił się nad tym, na ile wyniki na tablicy przedstawiają jego wybory.

■ **Zaproś wszystkich uczestników do koła i rozpocznij omówienie od pytań:**

— *Jakie macie refleksje, patrząc na te listy? Jakie macie pierwsze skojarzenia?*

Ważne jest, aby na tym etapie omówienia skierować uwagę uczestnika na powszechność i powtarzalność stereotypów. Pokieruj dyskusją tak, byście porozmawiali o kulturowych mechanizmach powstawania stereotypów, a także o ich transmisji międzypokoleniowej.

Zapytaj uczestników o „ziarno prawdy” — tkwiące podobno w każdym stereotypie. Skąd się ono bierze, jak jest traktowane?

Co te nacje/grupy mogłyby myśleć (albo wiemy, że myślą) o nas? Wiadomo przecież, że stereotypy działają w obie strony.

Które z cech, treści w tym ćwiczeniu były faktem, stereotypem, uprzedzeniem, dyskryminacją?

Źródło: *Warsztaty kompetencji międzykulturowych — podręcznik dla trenerów*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2008.

QUIZ „PRACUJMY NAD TYM ...”

Cele

Weryfikacja wiedzy dotyczącej aspektów prawnych dyskryminacji

Czas

15 minut

Materiały

Quiz

■ **Wskazówki**

Rozdaj uczestnikom quiz, dając około 10 minut na wypełnienie. Następnie zaprezentuj punktację oraz rezultaty.

Wielkie umysły nie zawsze myślą jednakowo, ludzie nie zachowują się czy wyglądają w ten sam sposób. Dlatego tak ważne jest, aby docenić korzyści płynące z różnorodności w zatrudnieniu. Ważna jest również świadomość, jakie formy dyskryminacji istnieją, bo mogą one spotkać ciebie lub kogoś z kim pracujesz. Odpowiedz na pytania quizu i przekonaj się czy możesz zmieniać na lepsze swoje miejsce pracy.

- 1. Ludzie są dyskryminowani z różnych przyczyn, ze względu na kolor skóry, czy wiek. Które z podanych przyczyn dyskryminacji zawarte są w prawie antidyskryminacyjnym UE?**
 - a. rasa i pochodzenie etniczne, religia i wyznanie
 - b. niepełnosprawność i wiek
 - c. orientacja seksualna i płeć.
- 2. W UE dyskryminacja z wyżej wymienionych przyczyn jest ...**
 - a. ...dozwolona w niektórych państwach UE
 - b. ...dozwolona w państwach, które niedawno przystąpiły do UE
 - c. ... nielegalna we wszystkich państwach UE.
- 3. Czy w twoim państwie obowiązują zasady zawarte w przepisach antidyskryminacyjnych?**
 - a. tak, oczywiście
 - b. nie, to jedynie rekomendacja
 - c. tylko niektóre państwa członkowskie muszą postępować zgodnie z przepisami antidyskryminacyjnymi.
- 4. Kogo obejmuje ochrona przepisów antidyskryminacyjnych?**
 - a. wszystkich mieszkających w państwach UE i odwiedzających je
 - b. ludzi posiadających obywatelstwo jednego z 27 państw członkowskich
 - c. wszystkich w UE.
- 5. Nie wolno ci wejść do klubu z powodu koloru skóry. Czy jest to dyskryminacja?**
 - a. nie, właściciel ma prawo decydować kogo wpuścić do własnego klubu
 - b. tak, zakazanie komuś wejścia do klubu ze względu na kolor skóry, to dyskryminacja i jest nielegalne

c. to zależy, od tego jak ty i twoi przyjaciele zachowywaliście się tego wieczoru.

6. Twoi współpracownicy ciągle żartują i docinają koleżkę, który jest homoseksualistą. Co należy zrobić?

- a. zignorować sytuację mając nadzieję, że to minie
- b. przyłączyć się do zabawy, przecież to nic osobistego
- c. uznać, iż takie zachowanie jest dyskryminujące i narusza prawa kolegi, zaoferować mu wsparcie.

7. Kiedy czujesz, że dyskryminuje cię nauczyciel lub szef, do kogo możesz się zwrócić?

- a. do opiekuna roku na studiach
- b. do związków zawodowych
- c. do organizacji pozarządowej lub jakiejś lokalnej grupy wsparcia.

ODPOWIEDZI:

1: a, b, c: 2 punkty

Wszystkie odpowiedzi są prawidłowe. Przepisy antidyskryminacyjne w UE zapewniają wszystkim równe traktowanie. Chronią przed dyskryminacją ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, niepełnosprawność, płeć i orientację seksualną.

2: a: 0 punktów, b: 0 punktów, c: 2 punkty

Przepisy UE wprowadzają zakaz dyskryminacji i w zatrudnieniu oraz w edukacji. W roku 2000 państwa członkowskie UE wprowadziły dwie specjalne dyrektywy, które chronią przed dyskryminacją.

3: a: 2 punkty, b: 0 punktów, c: 0 punktów

Kiedy państwa członkowskie UE jednomyślnie zaakceptowały dyrektywy w roku 2000, podjęły trud implementacji tych przepisów do prawa krajowego. Ostatecznym terminem był rok 2006 — do tego terminu wszystkie państwa członkowskie miały dostosować prawo krajowe do dyrektyw. Rozwiązanie to obowiązuje również nowe państwa członkowskie, których obowiązkiem jest wdrożenie dyrektyw do prawa krajowego przed przystąpieniem do UE.

4: a: 2 punkty, b: 0 punktów, c: 0 punktów

Wszyscy przebywający na terytorium UE są chronieni przed dyskryminacją, niezależnie od tego czy posiadają obywatelstwo jednego z państw członkowskich. To oznacza, iż przepisy chronią każdego, nawet jeśli przebywa jedynie czasowo w jednym z państw członkowskich, np. jako student na stypendium.

5: a: 0 punktów, b: 2 punkty, c: 0 punktów

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne czy kolor skóry jest nielegalna. Przepisy dotyczące dyskryminacji rasowej obowiązują również w obszarach takich, jak: edukacja, opieka społeczna, opieka zdrowotna, mieszkalnictwo i dostęp do usług. W tym wypadku, właściciel klubu odmawia równego dostępu do usług, jakie świadczy.

6: a: 0 punktów, b: 0 punktów, c: 2 punkty

Ludzie stając się świadkami dyskryminacji odwracają głowę i czują się niezręczni. Jednak ignorowanie tej sytuacji spowoduje, że dyskryminacja będzie nadal poważnym problemem. W takiej sytuacji należy wesprzeć ofiarę dyskryminacji i zachęcić ją, aby porozmawiała z szefem lub pracownikiem personalnym.

7: a, b, c: 2 punkty

Wszystkie odpowiedzi są poprawne. Bardzo ważne jest poznanie swoich praw. Jeśli doświadczasz dyskryminacji, należy skonsultować się z kimś, kto może poradzić, jak trzeba zareagować. Może to być opiekun roku na studiach lub związku zawodowe, gdzie uzyskasz poradę prawną. Możesz również skonsultować się z organizacją pozarządową zajmującą się zwalczaniem dyskryminacji lub inną grupą wspierającą ofiary dyskryminacji. Na mocy przepisów UE wszystkie państwa członkowskie mają obowiązek ustanowienia specjalnych urzędów lub komisji zajmujących się dyskryminacją rasową. W niektórych krajach takie wyspecjalizowane urzędy zajmują się również innymi formami dyskryminacji.

REZULTATY:

Wynik 12 lub więcej punktów

Należą ci się słowa uznania. Znasz się na swoich prawach i umiesz dostrzec, gdy ktoś doświadcza dyskryminacji. Jeżeli chcesz dowiedzieć się jeszcze więcej o tym, co UE robi, aby zwalczać dyskryminację, odwiedź witrynę www.stop-discrimination.info

Wynik od 6 do 10 punktów

Całkiem nieźle, lecz możesz dowiedzieć się jeszcze więcej o przysługujących ci prawach oraz wspieraniu innych, którzy doświadczają dyskryminacji. Po więcej informacji odwiedź witrynę www.stop-discrimination.info

Wynik od 0 do 4 punktów

Musisz jeszcze wiele dowiedzieć się o twoich prawach do równego traktowania w zatrudnieniu.

Źródło: www.stop-discrimination „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji” kampania informacyjna Unii Europejskiej.

DEFINICJA DYSKRYMINACJI

Cel

Wypracowanie definicji dyskryminacji; próba zrozumienia czym jest dyskryminacja, refleksja nad przyczynami i skutkami dyskryminacji

Czas

30–60 minut — w zależności od wielkości grupy

Materiały

Flipchart i markery

Metody

Praca w grupach, dyskusja

■ **Wskazówki**

■ **Część 1** (praca w grupach; 20 minut)

Podziel uczestników na grupy od 4 do 5 osób.

Zadaniem każdej grupy jest stworzenie definicji słowa „dyskryminacja”. Definicja powinna odzwierciedlać opinie wszystkich członków grupy (nawet gdy są różnice zdań).

Grupy mają 20 minut na przedyskutowanie definicji i zapisanie jej na flipcharcie.

■ **Część 2** (prezentacje; 10–20 minut — w zależności od wielkości grupy)

Wszystkie grupy prezentują wypracowane przez siebie definicje dyskryminacji. Po każdej prezentacji następuje wspólna dyskusja nad zaproponowaną definicją.

Złożoność i długość dyskusji zależy od tego, jakie zagadnienia będą poruszane w czasie warsztatu i jakie informacje na temat dyskryminacji zostaną przekazane uczestnikom w czasie całego szkolenia.

■ **Wariantowo**

Jeśli chcesz, po dyskusji możesz zaprezentować definicje wypracowane przez ekspertów. Zwykle definicje przygotowane przez uczestników nie odbiegają od tych, które wypracowane zostały przez ekspertów. Uczestnicy poczują wtedy, że ich wysiłek nie poszedł na marne.

■ Przykład definicji

Dyskryminacja — traktowanie pewnych osób lub grup społecznych w inny sposób, zwykle mniej sprawiedliwy, niż innych osób czy grup. Oparta jest ona na uprzedzeniach i etykietowaniu. Należy pamiętać, że jest ona kwestią władzy, czyli tego, kto definiuje pewne grupy jako nadrzędne lub podrzędne.

Źródło: *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.

DRZEWO DYSKRYMINACJI

Cel

Wypracowanie wspólnej definicji dyskryminacji; ukazanie „błędnego koła dyskryminacji”

Czas

15 minut

Materiały

Flipchart

Metody

Burza mózgów, dyskusja

■ **Wskazówki**

Narysuj na flipcharcie drzewo, a na jego pniu napisz słowo „dyskryminacja”. Zaproponuj uczestnikom burzę mózgów na temat przyczyn i skutków dyskryminacji. Uczestnicy muszą sprecyzować, czy podawana przez nich propozycja jest przyczyną czy skutkiem.

Jeden z trenerów zapisuje propozycje uczestników na rysunku drzewa: przyczyny jako korzenie, a skutki jako gałęzie.

Po zakończonej burzy mózgów odwróć kartkę z rysunkiem drzewa do góry nogami. Uczestnicy mogą się teraz przekonać, że działa to także w odwrotną stronę: skutki dyskryminacji stają się często źródłem nowych przejawów dyskryminacji.

Oznacza to także, że dyskryminacja stanowi swego rodzaju błędne koło, ponieważ osobie, która stała się ofiarą dyskryminacji, coraz trudniej się z tego wydostać.

Źródło: *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, CODN, Warszawa 2005.

NIEBIESKOOCY

Cel

Uwrażliwienie na proces kształtowania się postaw wynikających z władzy

Czas

30 minut

Materiały

Film „Niebieskoocy”, flipchart

Metody

Burza mózgów, dyskusja

■ **Wskazówki**

Obejrzyjcie film „Niebieskoocy” — zapis warsztatu prowadzonego przez jedną z najślynniejszych amerykańskich trenerek warsztatów równościowych, Jane Elliott.

Zaproponuj uczestnikom wymianę skojarzeń i emocji spowodowanych obejrzanym filmem. Spisz zgłaszane myśli na flipczarcie.

Dokonajcie wspólnie uszeregowania spisanych emocji — od najmocniejszych do najłagodniejszych.

Z powyższego spisu wyłoni się katalog atrybutów władzy.

Zaaranżuj dyskusję/burzę mózgów dotyczącą mechanizmów budowania władzy. Proponowane pytania:

- *Jakimi metodami Jane Elliot uzyskiwała autorytet w grupie?*
- *Jakich mechanizmy manipulacji używała Jane Elliot?*
- *Jakie emocje wykorzystywała Jane Elliot?*
- *Czy manipulacja jest etyczna?*

Kieruj tak dyskusją, aby po jej zakończeniu można było jednoznacznie określić atrybuty władzy i mechanizmy jej powstawania.

Spisz je na flipczarcie, będą pomocne przy kolejnych ćwiczeniach dotyczących władzy.

Źródło: ćwiczenie opracowane przez członków Stowarzyszenia PRO HUMANUM

OCENA WŁASNEJ ORGANIZACJI

Cele

Weryfikacja wiedzy dotyczącej zjawiska dyskryminacji w strukturach policji

Czas

15 minut

Materiały

Karta zadania

■ **Wskazówki**

Nie zbieraj wypełnionych kart zadań. Pozostaw interpretację i wnioski uczestnikom, chyba że sami zaaranżują dyskusję.

Określ do jakiego stopnia podane poniżej stwierdzenia odnoszą się do twojego środowiska pracy. Zastosuj skalę od 1 (wcale nie odnosi się do mojego środowiska) do 5 (jak najbardziej odnosi się do mojego środowiska).

Ocena ogólna:

| | |
|---|--|
| Moja organizacja przyznaje się do tego, że istnieją w niej konflikty | |
| Moja organizacja wypracowała system radzenia sobie w konfliktowych sytuacjach | |
| Moja organizacja aktywnie rekrutuje do pracy osoby pochodzące z różnych środowisk, gdy tylko jakieś stanowisko w pracy jest do obsadzenia | |
| Moja organizacja uznaje i wspiera różne style pracy preferowane przez pracowników | |
| Moja organizacja szanuje różne wartości reprezentowane przez pracowników | |
| Misja mojej organizacji szanuje wartości kulturowe i różnice reprezentowane przez pracowników | |
| Moja organizacja rozumie potrzeby grupy, na rzecz której działa | |
| Moja organizacja jest gotowa podjąć ryzyko, aby bronić tego, w co wierzy | |

Zasady i wartości wewnątrz mojej organizacji:

| | |
|---|--|
| Ludzie wierzą w wartość pracy zespołowej | |
| Moja organizacja dysponuje zasobami koniecznymi do radzenia sobie z problemami wynikającymi z różnorodności | |
| Pewne grupy dominują nad innymi | |
| Niektóre osoby są faworyzowane z powodu pochodzenia kulturowego | |
| Można posługiwać się językami mniejszości | |
| Możliwości podnoszenia kwalifikacji są wystarczające | |

| | |
|---|--|
| Zagwarantowana jest informacja zwrotna od osób nadzorujących | |
| W czasie spotkań docenia się nowe pomysły | |
| Umiejętności nabyte poza miejscem pracy są szanowane i doceniane | |
| Doceniane jest zróżnicowanie wkładu członków organizacji do wyników jej pracy | |
| Istnieje różny stopień poczucia obowiązkowości w odniesieniu do pracy | |
| Brakuje dobrych przykładów postępowania | |

Podane poniżej zachowania pojawiają się w mojej organizacji

| | |
|---|--|
| Rozróżnienie „my” — „oni” | |
| Strach przed innymi | |
| Żarty dotyczące mniejszości etnicznych | |
| Seksistowskie uwagi | |
| Używanie wyzwisk | |
| Obrażliwe pomówienia, uwagi oparte na stereotypach | |
| Niepewność co do sposobu komunikowania się z pracownikami o innym pochodzeniu | |

Źródło: Opracowano na podstawie „Podręcznik Trenerów. Warsztaty na temat przeciwdziałania dyskryminacji” — materiał przygotowany w ramach Projektu Twinningowego PHARE 2002 „Wzmacnianie Polityki Antydyskryminacyjnej w Polsce” (PL 02/IB/SO/06, FM No. 2002/000-605.01.02) przez Jasmine Bohm, Volkera Freya, Dietera Schindlauer, Katrin Vladošch.

450 VOLT ZŁA

Cel

Podniesienie świadomości na temat kształtowania się postaw uległości wobec autorytetów

Czas

30 minut

Materiały

Flipchart, papier, flamastry

Metody

Burza mózgów, dyskusja, praca w grupach

■ **Wskazówki**

Omów dokładnie przebieg eksperymentu „Nauczyciele i uczniowie” Stanleya Milgrama.

Podziel uczestników na trzy grupy. Każdej z grup rozdaj kartki i flamastry oraz kartkę z pytaniem, na które grupa powinna znaleźć odpowiedź.

Pytania:

- *Czy wystarczy dostać rozkaz, by porazić prądem obcego człowieka?*
- *Czy jesteśmy skłonni zabić na rozkaz?*
- *Jak daleko można się posunąć w posłuszeństwie wobec rozkazu?*

Poinformuj grupę, że ma 15 minut na spisanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem — może to być opis przykładowej sytuacji zaczerpniętej np. z własnych doświadczeń.

Następnie liderzy grup przedstawiają wyniki pracy zespołów na forum całej grupy.

Zaproponuj i przeprowadź dyskusję wokół słowa „rozkaz”.

■ **Uwaga!**

Podczas tego ćwiczenia mogą występować w grupie sytuacje trudne, denerwujące i konfliktowe. Może się zdarzyć, że niektóre osoby rzeczywiście doznały przykrych sytuacji związanych z wykonywaniem rozkazów. Prowadzący powinien położyć nacisk na fakt, że celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności radzenia sobie z kontrolowaniem sytuacji, wynikających z roli autorytetu w strukturze władzy.

Źródło: ćwiczenie opracowane przez członków Stowarzyszenia PRO HUMANUM

ZEPSUTE JABŁKA

Cel

Zrozumienie przyczyn dehumanizacji jednostki w kontekście procesów grupowych

Czas

30 minut

Materiały

Flipchart, papier, flamastry

Metody

Burza mózgów, dyskusja, praca w grupach

■ **Wskazówki**

Przedstaw i omów badanie przeprowadzone w 1971 roku przez Philipa Zimbardo z Uniwersytetu Stanforda, tzw. eksperyment więzienny.

Podziel grupę na cztery zespoły. Zadaniem każdego zespołu jest udzielenie w miarę wyczerpującej odpowiedzi na pytanie „Czy każdy człowiek w skrajnych warunkach może przeobrazić się w oprawcę?”.

Liderzy przedstawiają wnioski swoich zespołów na forum. Zainicjuj dyskusję, która powinna prowadzić do próby określenia przyczyn dehumanizacji jednostki (czyli utraty, zanikania, pozbawienia elementów humanistycznych, ludzkich).

Poproś uczestników dyskusji, aby odwoływali się do znanych sobie przykładów i sytuacji.

■ **Pamiętaj!**

„Utrzymywanie dychotomii Dobro–Zło pozwala również zdjąć z «dobrych ludzi» brzemień odpowiedzialności. Zostają oni uwolnieni od obowiązku, by choćby przemyśleć, jaki może być ich udział w tworzeniu, podtrzymywaniu, utrwalaniu lub godzeniu się na warunki przyczyniające się do popełniania wykroczeń i przestępstw, chuligaństwa, dokuczania, prześladowania, gwałtów, tortur i przemocy. «Tak funkcjonuje świat i nikt nic na to nie poradzi, a w szczególności nie ja». Alternatywna koncepcja każe traktować zło w kategoriach kumulacyjnych, jako coś, do czego wszyscy jesteśmy zdolni, w zależności od okoliczności” — P. Zimbardo

Źródło: ćwiczenie opracowane przez członków Stowarzyszenia PRO HUMANUM

PRAWA I WOLNOŚCI CZŁOWIEKA I OBYWATELA

„Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem oraz powinni postępować w stosunku do siebie wzajemnie w duchu braterstwa”.

Artykuł 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka

Termin „prawa człowieka” bywa rozumiany różnie, pozostając w ścisłej.....;
zależności od aktualnie dominujących potrzeb ludzkich, regionu geograficznego, systemu rządów czy ustroju państwowego. Przyjmuje się, że Prawa człowieka to **„te wolności, środki ochrony oraz świadczenia, których respektowanie jako praw, zgodnie ze wspólnie akceptowanymi wolnościami, wszyscy ludzie powinni móc się domagać od społeczeństwa, w którym żyją”** (*Encyclopedia of Public International Law*). Centralną kategorią tej definicji jest zatem moralne prawo domagania się od społeczeństwa praw jednostki.

Częściej jednak prawa człowieka określa się (w klasycznej koncepcji szeroko rozpowszechnionej po II wojnie światowej) jako **podstawowe, powszechne, przyrodzone, nienaruszalne i niezbywalne prawa przysługujące jednostce ludzkiej w jej relacji z władzą publiczną**. Oznacza to, że uprawnionym z tytułu praw człowieka jest jednostka, zobowiązanym zaś zawsze władza publiczna. Kierunek działania tych praw jest więc wertykalny (pionowy). Naruszyć prawa człowieka może zatem tylko władza.

Według Wiktora Osiatyńskiego, prawa człowieka należą do kategorii praw moralnych. Różnią się jednak pod pewnymi względami od podobnych praw. Główna różnica między prawami człowieka a innymi powszechnymi prawami moralnymi dotyczy ich uzasadnienia. Prawa człowieka, będąc prawami fundamentalnymi, nie potrzebują żadnego uzasad-

nienia. Należą one bowiem do każdego człowieka, stanowiąc niejako część naszego człowieczeństwa. Ich fundamentalny i przyrodzony charakter polega właśnie na tym, że nie wymagają uzasadnień — uzasadnień natomiast wymagają odstępstwa od tych praw.

godność Źródła powszechności praw człowieka upatruje się w godności jednostki, która odznacza się takim samym charakterem i zakresem w przypadku każdego człowieka i jednocześnie pozostaje niezależna od kontekstu kulturowego czy politycznego, w którym dane prawo się rozpatruje. Godność wynika z samego faktu człowieczeństwa, podmiotowości ludzkiej i jest nienaruszalna z jednej oraz niezbywalna z drugiej strony.

„Uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej stanowi podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie”.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

równość Także równość praw jest zasadą o powszechnym i fundamentalnym charakterze dla praw człowieka.

„Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Równość praw często bywa traktowana jako synonim zasady niedyskryminacji, która zakazuje wszelkiego nieuzasadnionego racjonalnie różnicowania w korzystaniu z praw. Szczególny charakter zasady równości polega na tym, że zabrania ona jedynie nieuzasadnionego różnicowania w prawach, akceptując jednocześnie inność i indywidualizm każdej jednostki ludzkiej, podkreślając, że równe traktowanie nie zawsze oznacza traktowanie jednakowe.

„Prawa człowieka uczą nas w sposób prosty i bezpośredni, że jesteśmy jednocześnie identyczni i różni”.

Sekretarz Generalny ONZ Boutros Boutros-Ghali

Niezależnie od systemu politycznego rządzący mają tendencję do wykorzystywania swojej pozycji i swoich kompetencji, a tym samym ingerowania w życie jednostek. Prawa człowieka zapewniają jednostkom ochronę przed takimi arbitralnymi i za daleko idącymi ingerencjami władzy.

W życiu społecznym jednostka pozostaje nie tylko w relacjach z funkcjonariuszami państwowymi, ale i z innymi ludźmi. Wartości, takie jak wolność, życie czy prywatność, muszą być chronione przed naruszeniami nie tylko ze strony władzy, ale także ze strony innych jednostek. Ochrona ta jest zapewniana przez obowiązujący w państwie system prawny, na przykład prawo karne czy cywilne. W pewnym zakresie zapewniają ją także prawa człowieka. Kiedy na przykład państwo nie ściga sprawców zabójstwa i nie pociąga ich do odpowiedzialności, narusza prawo do życia. Prawo to nie tylko bowiem chroni przed pozbawieniem życia przez państwo, ale i gwarantuje każdemu prawną ochronę życia ze strony państwa.

To, że ktoś ma prawo, oznacza także, że może on od zobowiązanego **żądać** określonego zachowania, nie musi o nie prosić. Jeśli żądanie to pozostanie niespełnione, uprawniony może domagać się przymusowej realizacji prawa przez państwo. Prawo podmiotowe to więc nie tylko formalne uprawnienie do czegoś, ale i stojący za nim instrument ochrony tego uprawnienia, który umożliwić ma jego skuteczną realizację. W wypadku praw człowieka państwo zatem odgrywa podwójną rolę — **musi ono nie tylko przestrzegać praw człowieka, ale także zapewniać ich ochronę.**

Obecnie prawa człowieka są zapisane w unormowaniach wewnętrznych oraz międzynarodowych — uniwersalnych, regionalnych i wyspecjalizowanych. Uniwersalny system ma charakter globalny i ze względu na wagę i rangę uregulowań — fundamentalny (tworzy go głównie Organizacja Narodów Zjednoczonych). Systemy regionalne tworzone są przez kraje europejskie, amerykańskie, afrykańskie i azjatyckie (Rada Europy, OBWE, OPA, OJA, ASEAN). Systemy wyspecjalizowane natomiast koncentrują się na procedurach sankcjonujących prawa ze względu na obszar ich działania (np. Międzynarodowy Czerwony Krzyż i prawa humanitarne).

.....
Uniwersalny system

.....
Systemy regionalne

.....
Systemy wyspecjalizowane

SYSTEM OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA ONZ

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III)) uchwalona została przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 10 grudnia 1948 roku w Paryżu, prace nad nią trwały od roku 1947. W następstwie tego historycznego wydarzenia Zgromadzenie Ogólne wezwało Państwa Członkowskie do opublikowania tekstu Deklaracji i do „spowodowania, aby Deklaracja była rozpowszechniana, pokazywana, czytana i objaśniana przede wszystkim w szkołach i innych instytucjach oświatowych wszędzie, bez względu na status polityczny kraju lub terytorium”.

Ponieważ została przyjęta jako rezolucja, Deklaracja nie miała wiążącego charakteru dla państw sygnatariuszy, ale posiadała istotne znaczenie o charakterze moralnym i politycznym. Powszechną Deklarację Praw Człowieka można uznać za pierwsze znaczące dokonanie ONZ w dziedzinie ochrony praw człowieka.

Na podstawie Deklaracji w 1966 roku uchwalono Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka, które jako umowy międzynarodowe od początku obowiązywały wszystkie Państwa — Strony. Deklaracja do dziś jest podstawą systemu ochrony praw człowieka ONZ.

Artykuł 1

Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i w swych prawach. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa.

Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka, to zbiorcza nazwa dla dwóch umów międzynarodowych uchwalonych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 16 grudnia 1966 roku:

- **Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych**
- **Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych**

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. 1977 Nr 38, Poz. 167) powstał podczas konferencji ONZ w Nowym Jorku w 1966 roku obok Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Zakładał podstawowe prawa i wolności człowieka oraz zobowiązania Państwa wobec obywateli. Posiadał wiążący charakter prawny w przeciwieństwie do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 roku. Dokument został przedstawiony do ratyfikacji przez państwa, które zobowiązywały się przestrzegać jego postanowień na własnym terytorium. Czwarta część Paktu powoływała do życia **Komitet Praw Człowieka**, który stoi na straży przestrzegania postanowień Paktu. Szczegóły działalności Komitetu określał wydany tego samego roku Pierwszy Protokół Fakultatywny do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych. W 1989 roku, w Nowym Jorku, sporządzony został Drugi Protokół Fakultatywny do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, postulujący zniesienie kary śmierci. Polska ratyfikowała Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych w 1977 roku.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. z dnia 29 grudnia 1977 r.) jest jednym z dwóch Paktów Praw Człowieka, o których utworzeniu zdecydowano już w roku 1947. Ze względu na głębokie rozbieżności co do zawartości Paktu, dopiero w 1954 roku Komisja Praw Człowieka ONZ przekazała dokumenty Zgromadzeniu Ogólnemu Narodów Zjednoczonych, które zakończyło pracę w roku 1966 i przyjęło jednogłośnie 16 grudnia w Nowym Jorku razem z Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych. Oba Pakty weszły w życie 3 stycznia 1976. Polska ratyfikowała Pakt 3 marca 1977, w stosunku do Polski wszedł on w życie 18 marca tegoż roku.

EUROPEJSKI SYSTEM OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

Ochrona praw człowieka jest jednym z podstawowych celów Rady Europy. Cel ten realizowany jest w czterech głównych obszarach:

- skuteczna kontrola i ochrona podstawowych praw i wolności,
- identyfikowanie nowych zagrożeń dla praw człowieka i godności osoby ludzkiej,
- rozwijanie społecznej świadomości znaczenia praw człowieka,
- promowanie edukacji i szkolenia zawodowego w zakresie praw człowieka.

Do najważniejszych traktatów w tej dziedzinie należą:

- **Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności**
- **Europejska konwencja o zapobieganiu torturom oraz niehumanicznemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu**
- **Europejska Karta Społeczna**

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz .U. 1995 Nr 36, Poz. 175 i 179), to umowa międzynarodowa zawarta przez państwa członkowskie Rady Europy. Konwencja została otwarta do podpisu 4 listopada 1950 r., a weszła w życie 3 września 1953 r. Obecnie stronami Konwencji są wszystkie państwa członkowskie Rady Europy.

Konwencja gwarantuje:

- prawo do życia
- zakaz tortur
- zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej
- prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego
- prawo do rzetelnego procesu sądowego
- zakaz karania bez podstawy prawnej
- poszanowanie życia prywatnego i rodzinnego
- wolność myśli, sumienia i wyznania
- wolność wyrażania opinii

- wolność zgromadzeń i stowarzyszania się
- prawo do zawarcia związku małżeńskiego
- prawo do skutecznego środka odwoławczego
- zakaz dyskryminacji przy korzystaniu z praw i wolności EKPC

Katalog konwencyjny nie jest ani wyczerpujący, ani zamknięty. Jest sukcesywnie uzupełniany przez **Protokoły dodatkowe** do Konwencji. Protokoły te wprowadziły nowe prawa, takie jak: ochronę własności prywatnej, prawo do nauki, prawo do wolnych wyborów, zakaz uwięzienia za długi, zakaz ponownego sądzenia w tej samej sprawie, itd. Protokół szósty znosi karę śmierci. Dodatkowo, w zakresie wykonywania praw i wolności, konwencja zakazuje stosowania dyskryminacji opartej na jakiegokolwiek podstawie, np. płci, rasy, koloru skóry, języka, wyznania, pochodzenia itp.

Oprócz opracowania katalogu praw i wolności cywilnych i politycznych Konwencja stworzyła system kontroli przestrzegania zobowiązań przyjętych przez Państwa-Strony Konwencji. Wykonywanie funkcji związanych z kontrolą przestrzegania Konwencji powierzono trzem instytucjom:

- **Europejskiej Komisji Praw Człowieka** (utworzonej w 1954),
- **Europejskiemu Trybunałowi Praw Człowieka** (utworzonemu w 1959) oraz
- **Komitetowi Ministrów Rady Europy**, organowi złożonemu z Ministrów Spraw Zagranicznych państw członkowskich lub ich reprezentantów.

Europejska konwencja o zapobieganiu torturom oraz nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu (ECPT) (Dz.U. 1995 r. Nr 46 Poz. 238). Głównym celem Konwencji jest stworzenie mechanizmu prewencyjnego, zmierzającego do zwiększenia ochrony przed torturami, nieludzkiemu lub poniżającym traktowaniem albo karaniem za pomocą środków o charakterze pozasądowym. Zgodnie z zawartymi w niej regulacjami nikt nie może być poddawany nieludzkiemu, poniżającemu traktowaniu lub torturom.

Działalność ECPT polega przede wszystkim na wizytowaniu wszystkich miejsc, w których przebywają osoby uwięzione przez władzę publiczną. Wizytacje są wykonywane przez członków Europejskiego Komitetu Zapobiegania Torturom (CPT). Zasadniczym celem Komitetu jest umocnienie

ochrony osób pozbawionych wolności przed torturami oraz wszelkimi rodzajami nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania, a także przed samym ryzykiem takiego postępowania. Do metod działania Komitetu należą przede wszystkim wizytacje okresowe lub wizytacje *ad hoc* w państwach-stronach Konwencji oraz dodatkowe wizytacje (*follow-up*) w celu sprawdzenia czy wcześniej wizytowane państwo zrealizowało sformułowane przez Komitet zalecenia.

Europejska Karta Społeczna (Dz. U. 1999 r. Nr 8 poz. 67).

Karta zawiera szczegółowo opracowany katalog praw socjalnych, m.in. prawo do:

- wyboru pracy
- godziwego wynagrodzenia
- zrzeszania się
- rokowań zbiorowych
- poradnictwa zawodowego
- ochrony zdrowia
- do korzystania z usług opieki społecznej
- korzystania niepełnosprawnych ze szkoleń zawodowych
- prawo pracowników migrujących do ochrony i pomocy

Karta stanowi też, iż korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.

INSTYTUCJE SKARGI

Są to urzędy międzynarodowe, do których może zwrócić się obywatel każdego kraju europejskiego ze skargą wtedy, gdy uzna, że odpowiednie urzędy w jego kraju wydały decyzje na jego niekorzyść, i że te decyzje są według niego niezgodne z prawami człowieka.

- **Komitet Praw Człowieka w Genewie**
- **Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu**

Komitet Praw Człowieka powołany na mocy artykułu 28 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 16 grudnia 1966 roku. Jego celem jest monitorowanie przestrzegania postanowień Paktu

oraz jego dwóch Protokołów Fakultatywnych. Komitet zbiera się 3 razy w roku, na sesje trwające około 3 tygodni. W marcu odbywają się one w siedzibie głównej Organizacji Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku, w lipcu i listopadzie w siedzibie ONZ w Genewie.

Osoby znajdujące się pod jurysdykcją państwa polskiego, na mocy Pierwszego Protokołu Fakultatywnego, mają możliwość bezpośredniego składania skarg o naruszenie postanowień Paktu do Komitetu Praw Człowieka. **Skarga do Komitetu może być złożona jedynie po wyczerpaniu dróg prawnych w kraju skarżącego, chyba że procedura przedłuży się.** Wniosek będzie także odrzucony, jeśli sprawę rozpatruje jednocześnie inny trybunał (np. Europejski Trybunał Praw Człowieka). Choć Komitet przypomina w swoim działaniu Trybunał, to jego decyzje nie wiążą państwa-strony Pierwszego Protokołu i Paktu. Jest to głos niejako doradczy, a od państwa zależy dostosowanie się do decyzji.

Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu jest sądem międzynarodowym, który rozpatruje skargi osób, które twierdzą, że zostały naruszone ich prawa zagwarantowane w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r. Wbrew potocznym wyobrażeniom Trybunał nie jest organem Rady Europy. Jest on wyłącznie organem Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Oznacza to, że został on utworzony na mocy tej Konwencji oraz, że ta Konwencja i dołączone do niej protokoły określają jego kompetencje i sposób funkcjonowania.

Skargi do Trybunału mogą składać zarówno osoby indywidualne, grupy osób i organizacje pozarządowe (tzw. skargi indywidualne), jak i państwa — strony Konwencji (tzw. skargi międzypaństwowe). Każdy obywatel, który utracił zaufanie do organów władzy państwowej oraz wyczerpał przysługujące mu środki sądowe, może złożyć skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. W tym celu powinien wypełnić składający się z ośmiu części formularz skargi, który jest podstawą zbadania sprawy. Skarżący powinien postawić w nim zarzut, że stał się ofiarą naruszenia praw zawartych w Konwencji lub w jej protokołach, na przykład prawa do: życia, nauki, czy rzetelnego procesu.

Bibliografia:

- Deklaracja Wiedeńska i Program Działania Światowej Konferencji Praw Człowieka, Wiedeń, czerwiec 1993.
- Przemówienie inauguracyjne Sekretarza Generalnego ONZ Boutrosa Boutros-Ghali, wygłoszone na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu 14 czerwca 1993 r.*, w: *Prawa Człowieka — wspólny język ludzkości*, INP PAN, Poznańskie Centrum Praw Człowieka, Poznań 1998.
- Encyclopedia of Public International Law*, North-Holland, Amsterdam-New York-Oxford 1985.
- Europejski Trybunał Praw Człowieka. Geneza historyczna, organizacja i procedura*. Dokument informacyjny wydany przez Kanclerza Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, wrzesień 2003.
- Freeman M., *Prawa człowieka*, SIC, Warszawa 2007.
- Kuźniar R., *Prawa człowieka: prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Scholar, Warszawa 2008.
- Nowicki M., *Co to są prawa człowieka*, strona Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka www.hfhrpol.waw.pl
- Osiatyński W., *Wprowadzenie do praw człowieka*, strona Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka www.hfhrpol.waw.pl
- Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka, prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, KUL, Lublin 1999.

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA

Stereotypy i uprzedzenia mają w powszechnym odbiorze pejoratywne zabarwienie. Krytyczna refleksja nad stereotypami i uprzedzeniami sprawia, że postulat świata bez stereotypów wydaje się utopijny. Nie może to jednak prowadzić do prób uzasadniania, że wszelkie ich odmiany i przejawy są naturalne. Kariera terminu „stereotyp” w naukach społecznych datuje się od czasu wydania *Public Opinion* Waltera Lippmmana (1922)¹. Od tego czasu pojawia się wiele cennych publikacji na ten temat.

Wyodrębnia się kilka cech stereotypu, które można pogrupować w następujące jednostki strukturalne²:

- 1) **Poznawczy charakter treści stereotypu.** Zwykle pojęcie o charakterze stereotypu ma ubogą, uproszczoną i trudno weryfikowalną treść (składają się na nią poglądy, przekonania, sądy, wyobrażenia), którą arbitralnie przypisuje się wszystkim osobom włączanym w zakres pojęcia.
- 2) **Ewaluatywno-emocjonalny charakter treści stereotypu.** Treści stereotypu są silnie kojarzone z emocjami, które mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne (na nie najczęściej wskazuje się w praktyce badawczej).
- 3) **Generalizacja treści.** Oznacza ona nieuprawnione uogólnienia oraz minimalizowanie różnic między jednostkami, do których odnosi się stereotypy.
- 4) **Trwałość.** Stereotypy łatwo potwierdzić, ale trudno obalić, dlatego stosunkowo szybko się utrwalają. Ich siła wynika także z tego, że nabywa się je najczęściej w trakcie socjalizacji pierwotnej.
- 5) **Spójność.** Stereotypy tworzą system i przez to często stają się częścią ideologii, co wtórnie jeszcze bardziej je utrwała. Więzy między stereotypami mają przy tym charakter raczej oceniająco-emocjonalny, niż logiczny.
- 6) **Społeczny charakter.** W interesującym nas zakresie stereotypy dotyczą grupy oraz tworzą się i utrzymują w i dzięki grupie.

- 7) **Werbalny charakter.** Stereotypy konstyтуują się i utrwalają w języku oraz za jego pomocą są przekazywane.
- 8) **Subiektywna pewność.** Stereotypy, o czym łatwo się przekonać, są wyrażane z dużą pewnością co do ich trafności.

Współczesna psychologia podkreśla, że człowiek z natury myśli stereotypowo, gdyż jest to forma „ekonomii myślenia”. Wnikliwa obserwacja otoczenia i zachowania innych w celu podjęcia działania jest bardzo absorbująca i na dłuższą metę męcząca. Stereotypy pozwalają tego uniknąć, są swoistymi myślowymi skrótami. Wedle psychologa „stereotyp to struktura poznawcza zakodowana w umyśle jako reprezentacja umysłowa kategorii społecznych”³.

Stereotyp to zatem uproszczony obraz pewnej zbiorowości.

Gdy myślimy o profesorach uniwersyteckich jako o osobach, które wieczory spędzają na lekturze książek, to jest to stereotyp, który z pewnością nie jest prawdziwy w odniesieniu do wszystkich profesorów. Stereotypy mogą być pozytywne i negatywne i bez wątpienia należy dążyć do zmiany treści stereotypów negatywnych (np. „wszyscy Romowie kradną”), ale samo myślenie stereotypowe jest typowo ludzkie. Należy jednak dążyć do zaniknięcia uprzedzeń.

Uprzedzenie to postawa wobec określonej kategorii społecznej.

Na taką postawę składa się jej aspekt poznawczy, afektywny i behawioralny⁴. Aspekt poznawczy to (najczęściej) negatywny stereotyp, np. „wszyscy ukraińscy imigranci pracują na czarno”. Aspekt afektywny to emocje, które odczuwamy wobec tej grupy (np. silna niechęć wobec Ukraińców). Aspekt behawioralny to różne formy zachowania wobec grupy, do której jesteśmy uprzedzeni — od obgadywania danej grupy po napaści na jej przedstawicieli.

Istnieje wiele teorii powstawania stereotypów i uprzedzeń⁵:

- **teoria realnego konfliktu interesów**, wedle której uprzedzenia są wynikiem międzygrupowej rywalizacji o rzadkie zasoby; na przykład negatywne stereotypy Żydów w II Rzeczpospoli-

tej tłumaczy się ostrą walką konkurencyjną między żydowskimi a polskimi kupcami;

- **teoria tożsamości społecznej** Tajfela i Turnera, która zakłada, że jednostka dąży do uzyskania i zachowania pozytywnej tożsamości społecznej. Może to osiągnąć albo poprzez porównanie osobistych osiągnięć z dorobkiem innych członków grupy własnej, albo przez porównanie grupy własnej z obcą. W tym drugim przypadku jednostka opuszcza grupy o niskim statusie (np. zmienia miejsce pracy) lub — częściej — stara się podnieść status grupy, do której należy (czemu służą stereotypy i uprzedzenia). Złe uczynki grupy własnej mogą prowadzić do rozwoju negatywnych stereotypów ofiary, która jakoby sama była winna, że spotkał ją taki, a nie inny los. Przykładem mogą być negatywne stereotypy Ormian w Turcji (w Imperium Osmańskim w latach 1915–1916 doszło do ludobójstwa Ormian, czemu zaprzecza obecnie rząd w Ankarze);
- **teoria społecznego uczenia się (inaczej: model społeczno-kulturowy)**, która na stereotypy i uprzedzenia patrzy przez pryzmat procesu poznawania właściwości świata społecznego poprzez własne doświadczenia i wiadomości wynoszone z socjalizacji pierwotnej i wtórnej. Człowiek w toku wychowania od najmłodszych lat uczy się uprzedzeń tak, jak innych postaw, w tym prospołecznych i altruistycznych;
- **model poznawczy** zakłada, o czym wspomniano już wyżej, że „myślenie stereotypami” należy do naturalnego sposobu przetwarzania informacji przez ludzki umysł. Innymi słowy, kategoryzacja jest wrodzoną właściwością naszego umysłu — polega na łączeniu bodźców docierających do nas ze środowiska na podstawie ich wspólnych cech, funkcji lub sytuacji.

Należy wspomnieć także o szeroko znanym pojęciu osobowości autorytarnej. Jest to typ osobowości obciążony zwykle dość negatywnymi znaczeniami, na co wskazuje już sama nazwa. Jest zwykle charakteryzowana przez wskazanie na skłonność do aprobowania konwencjonalnych wartości i tradycyjnych sposobów zachowania i działania.

Osobowość autorytarna

Osoby autorytarne dążą do surowego karania tych, którzy uznają odmienne normy i wartości. Wykazują tendencję do pełnego i bezkrytycznego podporządkowania się autorytetom. Są nietolerancyjne wobec innych grup i silnie etnocentryczne (skupione na własnej grupie i narodzie). Są to zwykle osoby oschłe, sztywne i niechętne wnikaniu w psychikę własną i innych (mało empatyczne). Cenią siłę i autorytet władzy.

Nie jest to opis zbyt pociągający. Koncepcja ta powstała w ramach badań prowadzonych pod kierunkiem wybitnego filozofa i socjologa Theodora Adorna (1903–1969) i miała służyć m.in. wytłumaczeniu, dlaczego naziści w Niemczech zdobyli władzę i cieszyli się poparciem społecznym w najbardziej zbrodniczych projektach do końca wojny. Dziś, choć koncepcja ta jest często krytykowana, stanowi bardzo ważne pojęcie, którym posługują się nie tylko naukowcy, ale również, np. dziennikarze, zwłaszcza wtedy, gdy chcą wyjaśnić barbarzyńskie zachowania różnych reżimów we współczesnym świecie⁶.

dysosnans
poznawczy

W kontekście problematyki stereotypów i uprzedzeń warto wspomnieć o teorii dysonansu poznawczego⁷. Jej autorem jest Leon Festinger (1919–1989) — powstała ona w drugiej połowie 50. lat. Wedle tej teorii, **ludzie gromadzą „dane poznawcze”**, które stanowią swoiste cegiełki wiedzy człowieka o świecie. Dane te ludzie porównują ze sobą. W wyniku tych porównań ustalona zostaje jedna z trzech relacji między danymi: konsonansu, dysonansu lub brak związku.

Dysonans poznawczy powstaje wtedy, gdy z treści jednego elementu wiedzy wynika psychologiczne przeciwstawienie lub zaprzeczenie drugiego⁸.

Dysonans jest stanem przykrym dla jednostki i uruchamia działania mające na celu jego usunięcie. **Na przykład**, gdy nasze wyobrażenia o tym, jak być dobrym pracownikiem są zgodne z wypowiedziami innych pracowników i kadry kierowniczej, to ustalamy między nimi konsonans i uważamy, że mamy adekwatną wiedzę o świecie, pozwalającą nam na działanie z sukcesem. Gdy jednak pojawia się w firmie nowy dyrektor zarządzający, który ma inne wyobrażenie dobrego pracownika, to dochodzi do niezgodności różnych danych poznawczych dyrektora i pracowników. Dyrektor to

ważne źródło informacji, a ponadto osoba wystawiająca oceny okresowe, nie można go zatem zlekceważyć, jak np. pracownika, który przeniósł się z innej firmy i ma odmienną wizję miejsca pracy i tego, jaki powinien być dobry pracownik. Tym samym powstaje dysonans poznawczy, który motywuje pracowników do działań mających na celu osiągnięcie spójności wiedzy. Strategie mogą być bardzo różne, ważne jest to, że dysonans motywuje ludzi do działania. Bardzo często mechanizm ten sprawia, że odwołujemy się do stereotypów, które mają potwierdzić nasze przekonanie o tym, że my jesteśmy dobrzy i skuteczni, a to inni są winni wszelkiego zła.

Zachowanie ludzi jest przejawem ich osobowości i presji czynników sytuacyjnych. Ludzie są skłonni do tłumaczenia zachowań innych przez odwołanie do ich osobowości. To odstępstwo od wyważonej oceny określa się mianem podstawowego błędu atrybucji, czyli przypisania. Ludzie niedoceniają informacji o ograniczeniach sytuacyjnych działań innych i niekiedy oskarżają ich o złe cechy charakteru.
podstawowy błąd
atrybucji

Przywołajmy przykład. Jeśli obcy człowiek potrąci nas w tłoku i pójdzie dalej bez przeprosin, to uznamy, że jest źle wychowany. Nie docenimy presji warunków (ścisk, szybkie tempo przemieszczania się ludzi w różnych kierunkach) oraz powszechności takiego zachowania (co oznacza, że większość ludzi w takich sytuacjach nie przeprasza i uznaje to za normalne). Skupimy się jedynie na jego osobowościowych dyspozycjach.

Jednocześnie wobec siebie jesteśmy bardziej wyrozumiali. Oceniając własne zachowanie wskazujemy na presję sytuacji, specyficzne czynniki, które zmusiły nas do nagannego zachowania. W tym przypadku mówi się o **asymetrii atrybucyjnej aktor–obserwator**.

Ludzie spontanicznie wyznają zatem swoistą „moralność Kalego”. Jeśli ktoś obcy ukradł, to jest po prostu złodziejem. Rzadko odwołują się w takich przypadkach do presji sytuacji. Jeśli jednak sami z jakiegoś powodu dopuścili się kradzieży, to znajdą natychmiast wiele cech sytuacji, które ich do tego zmusiły. Raczej nie będą doszukiwać się w sobie cech skłaniających ich do kradzieży⁹.

Przypisy

- ¹ Por. A. Kłoskowska, *Kultury narodowe u korzeni*, Warszawa 1996, rozdział 5: *Stereotypy narodowe a pojęcie tożsamości zbiorowej*, s. 89–105.
- ² Por. Z. Chlewiński, *Stereotypy: struktura, funkcje, geneza. Analiza interdyscyplinarna*, „Kolokwia Psychologiczne” 1992, t. I, Instytut Psychologii PAN, s. 11–12.
- ³ I. Kurcz, *Zmiana stereotypów: jej mechanizmy i granice*, w: M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2001, s.5.
- ⁴ Tamże, s.7.
- ⁵ Por. M. Kofta, *Wprowadzenie do psychologii stereotypów i uprzedzeń*, w: M. Marody, E. Gucwa-Leśna (red.), *Podstawy życia społecznego w Polsce*, Warszawa 1996, s. 200–205; I. Pospiszyl, *Patologie społeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 55–65.
- ⁶ Szerzej: N.J. Kressel, *Mass Hate: The Global Rise of Genocide and Terror*, Westview Press, 2001, roz. 7, *The Personality of the Perpetrator*, s. 181–212.
- ⁷ J. Strelau, D. Doliński (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t.1. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008, s. 594–596.
- ⁸ Tamże, s. 595.
- ⁹ J. Strelau (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t.3. *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001, s. 60–63.

DYSKRYMINACJA — DEFINICJE I TYPOLOGIA

Dyskryminacja (łac. *discriminatio* — rozróżnianie) to każde działanie odmawiające pewnym osobom (lub grupom osób) takiego samego traktowania jak innych z powodu przynależności do określonej grupy społecznej, narodowej, religijnej itp. Według psychologa społecznego G. Allporta zjawisko dyskryminacji wiąże się przede wszystkim z odmową równego traktowania jednostek lub grup, które tej równości pragną. Należy także pamiętać, że dyskryminacja jest ściśle związana z kwestią władzy, czyli tego, kto definiuje pewne grupy jako nadrzędne lub podrzędne.

Pojęcie dyskryminacji powszechnie rozumie się jako wpływ uprzedzeń na nasze zachowania lub dyspozycję do zachowania mającego na celu wyłączenie grupy lub jej członków z pewnych domen aktywności społecznej. Badania socjologiczne (Jolanta Ambrosewicz-Jacobs) wykazują, że relacje pomiędzy poznawczymi a emocjonalnymi składnikami postaw, nacechowanych uprzedzeniem oraz zachowań dyskryminujących nie są stałe. Część naukowców uważa, że na zmniejszenie poziomu dyskryminacji innych grup przez większość mają wpływ następujące czynniki:

- członkowie danej grupy walczą o siebie,
- członkowie danej grupy opowiadają się za zmianą,
- wpływowi członkowie grupy dominującej opowiadają się za zmianą.

Dyskryminacja pojawia się nie tylko w relacjach między grupami, dotyczy również relacji pomiędzy jednostkami.

Choć wiele dokumentów dotyczących praw człowieka mówi o zakazie dyskryminacji, w niewielu z nich znaleźć możemy definicję słowa dyskryminacja. Międzynarodowe i regionalne instrumenty praw człowieka różnią się w swoich definicjach, w zależności od rodzaju dyskryminacji, z którą mają do czynienia.

Oto przykłady dwóch definicji sformułowanych w dokumentach międzynarodowych:

Dyskryminacja rasowa została zdefiniowana w Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej otwartej do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r.:

W niniejszej Konwencji wyrażenie „dyskryminacja rasowa” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, koloru skóry, urodzenia, pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie bądź uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania, na zasadzie równości, z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub w jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

Dyskryminacja kobiet jest zdefiniowana w Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.

W rozumieniu niniejszej konwencji określenie „dyskryminacja kobiet” oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom — niezależnie od ich stanu cywilnego — przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Oczywiście pojęcie dyskryminacji nie dotyczy wyłącznie płci lub rasy. Dla potrzeb tej publikacji przyjmujemy poniższą definicję dyskryminacji:

Dyskryminacja

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione.

Wyróżnia się dwa zasadnicze typy pośród dyskryminacji — bezpośrednią i pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy dana osoba jest lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w takiej sytuacji. Przejawy takiego traktowania to także akty agresji i „mowy nienawiści”.

Przykłady dyskryminacji bezpośredniej:

- 40-letnia kobieta ubiega się o stanowisko sprzedawczynie w sklepie odzieżowym, jednak gdy przychodzi na rozmowę kwalifikacyjną dowiaduje się, że pracodawca zainteresowany jest jedynie kandydatami do 25 roku życia;
- Małżeństwo imigrantów z Senegalu chce wynająć mieszkanie — w trakcie oglądania mieszkania, którym jest zainteresowane, dowiaduje się od właściciela, że nie może przyjąć oferty, ponieważ obawia się nieprzychylnych reakcji sąsiadów.

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralne postanowienia, kryteria lub praktyki, stawiają określone osoby lub grupy w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami, chyba że takie postanowienie, kryterium lub praktyka są usprawiedliwione słusznym celem, a środki do osiągnięcia takiego celu są proporcjonalne i konieczne.

Przykład dyskryminacji pośredniej:

- Pracodawca poszukujący pracowników ustala regułę, że kandydaci nie mogą pochodzić z okolicy, w której mieści się firma. Tymczasem właśnie w tej okolicy zamieszkuje duża grupa Romów. Oznacza to, że potencjalni kandydaci z tej właśnie grupy etnicznej automatycznie tracą możliwość ubiegania się o pracę;
- Dyrekcja szkoły zakazuje noszenia na jej terenie nakryć głowy, co uniemożliwia uczęszczanie do niej np. praktykującym mułmankom.

Dyskryminacja wielokrotna występuje wtedy, gdy nakłada się na siebie wiele powodów do dyskryminacji, np. płeć, wiek, orientacja seksualna, niepełnosprawność. Ludzie dysponują zestawem wielu cech określających ich przynależność do różnych grup społecznych, takich jak wiek, orientacja seksualna, pochodzenie etniczne, rasa, wyznanie, a nawet niepełnosprawność. Wiele z tych cech może być przyczynkiem do dyskryminacji.

Przykłady dyskryminacji wielokrotnej:

- Dyskryminacja przy przyjmowaniu do pracy kobiet należących do mniejszości etnicznych (płeć oraz pochodzenie etniczne);

- Ograniczanie przyznawania kredytów seniorom, będącym jednocześnie osobami niepełnosprawnymi (wiek oraz niepełnosprawność).

Dyskryminacyjny charakter ma także zachowanie, którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby oraz stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia lub upokorzenia — molestowanie. Ponadto dyskryminacją ze względu na płeć jest także molestowanie seksualne, które oznacza każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne czyny.

Zabroniona jest również wiktymizacja, czyli gorsze traktowanie osoby z powodu złożenia przez nią skargi dotyczącej dyskryminacji lub wspierania osoby, która złożyła taką skargę.

Negatywne konsekwencje otwartej i utajonej dyskryminacji sprawiły, że niektóre społeczeństwa wprowadziły tak zwaną dyskryminację pozytywną. **Dyskryminacją pozytywną** nazywamy utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse osób o np. odmiennym pochodzeniu etnicznym, religii czy niepełnosprawnych w celu zmniejszeniu faktycznych nierówności, których doświadczają.

Przykład dyskryminacji pozytywnej: Ustawa z dnia 12 kwietnia 2001 r. Ordynacja wyborcza do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej zwalnia komitety wyborcze utworzone przez organizacje mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5% proggu wyborczego. U podstaw tej regulacji w ordynacji wyborczej leży wyrównanie szans obywateli polskich należących do mniejszości narodowych w zakresie ich udziału w organach przedstawicielskich.

- większość Europejczyków sądzi, że pochodzenie etniczne, religia, niepełnosprawność lub wiek może być przeszkodą w znalezieniu pracy, nawet jeśli dana osoba ma takie same kwalifikacje, jak inni kandydaci; Czy wiesz, że...
- wskaźnik zatrudnienia osób starszych wynosi 40%, podczas gdy średnia unijna to 62% — osoby starsze mają znaczne trudności w znalezieniu pracy;
- zaledwie 47% osób niepełnosprawnych ma pracę;
- imigranci i osoby zaliczające się do mniejszości etnicznych, mieszkający w biedniejszych obszarach miejskich, są często podwójnie narażeni na wykluczenie społeczne — ze względu na miejsce zamieszkania i pochodzenie etniczne;
- od 2000 roku dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, niepełnosprawność i wiek jest nielegalna w całej Unii;
- kobiety w Europie nadal zarabiają średnio 15% mniej niż mężczyźni za tę samą pracę. Nadal stanowią mniej niż 25% deputowanych w parlamentach UE;
- ponad połowa młodych lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transseksualistów w Europie spotkała się z uprzedzeniami lub dyskryminacją w szkole lub we własnej rodzinie.

Źródło: *Równość i brak dyskryminacji. Raport roczny za rok 2006*, Komisja Europejska DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Jednostka G.4, Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2007

Bibliografia:

- Ambrosewicz-Jacobs J., *Tolerancja. Jak uczyć siebie i innych*, Villa Decius, Kraków 2004.
- Iglicka K., red., *Integracja czy dyskryminacja?*, ISP, Warszawa 2003.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1988.
- Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw*, publikacja Sekretariatu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI W UNII EUROPEJSKIEJ I W POLSCE — ROZWIĄZANIA PRAWNE

Unia Europejska z dużym zaangażowaniem promuje podstawowe prawa człowieka, niedyskryminację i równe szanse dla wszystkich. Przez wiele lat UE przewodziła wysiłkom mającym na celu rozwiązanie problemu dyskryminacji ze względu na płeć i promowanie równości mężczyzn i kobiet. Stosunkowo niedawno podjęła też działania mające na celu ochronę ludności przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

Wysiłki te przyniosły rezultaty, włącznie z opracowaniem prawodawstwa, które należy do najbardziej wyczerpujących i najdalej idących na świecie. Niemniej jednak niezbędne są dalsze działania w celu zapewnienia pełnego i skutecznego wdrożenia tych uregulowań. Płeć, pochodzenie etniczne, wiek, orientacja seksualna lub niepełnosprawność nadal uniemożliwiają niektórym osobom pełną realizację ich możliwości. Dyskryminacja jest przeszkodą w prywatnym życiu wielu osób. Przynosi także szkody dla gospodarki i społeczeństwa. Ponadto podważa wiarę i zaufanie do podstawowych wartości europejskich, jakimi są równość i praworządność.

Obecnie w Europie upowszechnia się działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, tak aby móc wykorzystać możliwości płynące z różnorodności i rozwijać bardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę oraz społeczeństwo.

Promując równe szanse dla wszystkich możemy zmierzyć się z przeszkodami strukturalnymi, na które napotyka wielu imigrantów, członków mniejszości etnicznych, osób niepełnosprawnych, starszych i młodych pracowników oraz inne grupy narażone na nierówne traktowanie i marginalizację.

Regulacje antydyskryminacyjne Unii Europejskiej

Zasada niedyskryminacji to ogólna reguła prawa UE. Wspomina się o niej otwarcie w tekstach traktatów unijnych. **Artykuł 13 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej** — po zmianach wprowadzonych przez Traktat Amsterdamski (1997 r.) — stanowi:

Rada może — nie naruszając innych zapisów tego Traktatu i funkcjonując w ramach pełnomocnictw nadanych jej przez Wspólnotę, działając jednogłośnie na podstawie propozycji Komisji i po zasięgnięciu opinii Parlamentu Europejskiego — podjąć odpowiednie działania w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię bądź wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Artykuł 13 stwarza nowe możliwości działań wspólnotowych nakierowanych na zwalczanie dyskryminacji. Dyskryminacja z różnych powodów w stosunku do ludzi uważana jest nie tylko za niesprawiedliwą i naruszającą podstawowe zasady praw człowieka, ale stanowi także pewien koszt ekonomiczny i społeczny. Dyskryminacja jest także czynnikiem niesprzyjającym rozwojowi wspólnego rynku. Z tego powodu zadaniem państw członkowskich oraz samej Unii Europejskiej jest pomoc w zwalczaniu wszelkiej dyskryminacji. Artykuł 13 włączony został do Części I Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zatytułowanej „Zasady”, co jest wyrazem wiary Unii Europejskiej w poszanowanie praw człowieka, a w szczególności praw podstawowych wyrażonych w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Zgodnie z Artykułem 13 Wspólnota może podjąć środki niezbędne do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

W nawiązaniu do Artykułu 13 Unia Europejska przyjęła następujące dokumenty:

- Program Działań w celu Zwalczania Dyskryminacji (2001–2006),
- Dyrektywę Rady 2000/43/EC z 29 czerwca 2000 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- Dyrektywę Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Dyrektywy w pigułce

-
Dyrektywa
2000/43/EC
- Dyrektywa o równości rasowej¹:
- wprowadza zasadę równego traktowania osób niezależnie od ich rasy lub pochodzenia;
 - zapewnia ochronę przed dyskryminacją w zatrudnieniu, dostępie do edukacji, opieki społecznej, ochrony zdrowia, dóbr i usług oraz tolerancji w miejscu zamieszkania;
 - zawiera definicję dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania i wiktymizacji;
 - daje ofiarom dyskryminacji prawo do zgłaszania skarg na drodze procedury prawnej lub administracyjnej, związanej z odpowiednimi karami dla tego, kto dyskryminuje;
 - dzieli ciężar dowodowy pomiędzy zgłaszającego skargę i skarżonego w przypadku postępowania cywilnego i administracyjnego;
 - zobowiązuje do utworzenia w każdym kraju członkowskim instytucji mającej na celu promowanie równego traktowania i zapewnienie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji rasowej.

-
Dyrektywa
2000/78/EC
- Dyrektywa o równości w zatrudnieniu²:
- wprowadza zasadę równego traktowania osób w zatrudnieniu i dostępie do szkoleń niezależnie od religii, poglądów, orientacji seksualnej lub wieku;
 - obejmuje identyczne postanowienia, jak Dyrektywa o równości rasowej, dotyczące definicji dyskryminacji, prawa do zadośćuczynienia na drodze prawnej i podziału ciężaru dowodowego;

- wymaga od pracodawców wykonania uzasadnionych dostosowań mających na celu troskę o potrzeby osób niepełnosprawnych, które kwalifikują się do wykonywania danej pracy;
- dopuszcza ograniczone wyjątki od zasady równego traktowania, na przykład w celu zachowania etosu organizacji religijnych lub dopuszcza specjalne projekty, w celu promowania integracji na rynku pracy starszych i młodszych pracowników.

Obie dyrektywy zostały przyjęte w roku 2000 w celu wyznaczenia wspólnych minimalnych norm w obowiązujących w państwach członkowskich UE przepisach przeciwko dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Ich celem jest stworzenie ogólnych ram prawnych do zwalczania powyższych rodzajów niepełnosprawności, a zatem wprowadzenie w życie zasady równego traktowania. Dyrektywy nie zakazują państwom członkowskim zapewnienia ochrony przeciwko dyskryminacji w szerszym zakresie niż zakres wymagany przez dyrektywy, państwa zobowiązane są natomiast do ochrony na istniejącym wcześniej poziomie.

Dyrektywy chronią każdą osobę na terytorium UE przed dyskryminacją. Dotyczy to również osób, które nie są obywatelami żadnego państwa członkowskiego, ale przebywają na terenie UE. Ochroną objęty jest również każdy, kto jest dyskryminowany, ponieważ osoba dyskryminująca uważa lub przypuszcza, że dyskryminowany jest określonej rasy, wyznaje określoną religię itd., nawet jeśli przypuszczenia nie są zgodne ze stanem faktycznym.

Dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest zakazana w odniesieniu do zatrudnienia, prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, dostępu do wszystkich rodzajów kształcenia i poradnictwa zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń, warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakichkolwiek organiza-

cyjach zawodowych. Ponadto dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne jest zakazana również w odniesieniu do ochrony społecznej, łącznie z przywilejami społecznymi związanymi z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną (jak np. darmowe recepty i ulgowe bilety w środkach komunikacji), edukacji, dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z zakwaterowaniem.

Każda osoba, która uważa, że jest dyskryminowana, musi mieć **dostęp do procedur sądowych lub administracyjnych**, poprzez które będzie mogła egzekwować swoje prawa. Sądy lub inne odpowiedzialne organy mają obowiązek rozpatrzyć sprawę (w terminie obowiązującym w danym kraju) i w razie stwierdzenia dyskryminacji orzec stosowne środki. W niektórych krajach istnieją specjalne procedury służące do orzekania w sporach o dyskryminację, z kolei w innych — do rozwiązywania sporów stosuje się postępowanie **pojednawcze**.

Wnosząc sprawę do sądu lub przed inny organ **poszkodowani mają prawo do wsparcia ze strony organizacji**, które mają uzasadniony interes w egzekwowaniu zasady równego traktowania, jak np. związki zawodowe lub organizacje pozarządowe zajmujące się dyskryminacją. Na ogół poszkodowani muszą udzielić zgody na otrzymywanie rzeczonoego wsparcia.

.....
Ciężar dowodowy

Ponieważ przypadki dyskryminacji są z natury trudne do udowodnienia, artykuł 8(1) dyrektywy o równości rasowej oraz artykuł 10(1) dyrektywy o równości zatrudnienia wprowadzają pojęcie „ciężaru dowodowego”. Oznacza to, że państwa członkowskie są zobowiązane podjąć niezbędne kroki, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, aby zapewnić, że jeśli osoba, która uważa, że nie została potraktowana w poszanowaniu zasady równego traktowania, przed sądem lub innym właściwym organem przedstawi fakty, na podstawie których można stwierdzić dyskryminację pośrednią lub bezpośrednią, do strony oskarżonej należy udowodnienie, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

Naruszenie przepisów zapobiegających dyskryminacji musi wiązać się ze **skutecznymi, proporcjonalnymi i odstraszającymi sankcjami**, które mogą obejmować zapłatę odszkodowania na rzecz ofiary.

Artykuł 15 dyrektywy o równości rasowej oraz artykuł 17 dyrektywy.....; o równości zatrudnienia zobowiązują państwa członkowskie do nakładania sankcji w przypadku złamania przepisów krajowych, przyjętych w celu wprowadzenia dyrektyw oraz do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu ich stosowania. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i przekonujące.

Mogą one obejmować odszkodowanie. Na poziomie krajowym dostępnych jest wiele środków prawnych, w zależności od tego, czy dyskryminacja ma charakter karny (grzywny) czy cywilny (przywrócenie na stanowisko lub odszkodowanie w formie rekompensaty za utratę zarobków albo odszkodowanie za obrazę uczuć lub straty moralne).

Przykłady:

Dania: pierwsze orzeczenie duńskiego sądu w sprawie dyskryminacji ze względu na wiek

W tygodniku, wydany w styczniu 2005 roku, pojawiła się oferta pracy w firmie dostarczającej artykuły biurowe, skierowana do Duńczyków między 18 a 30 rokiem życia. Ogłoszenie zostało zgłoszone policji w Kopenhadze. W lipcu 2005 roku policja poinformowała powoda, że badanie sprawy zostało zakończone, a na firmę nałożono grzywnę w wysokości 950 euro za naruszenie duńskiego prawa. Spółka nie zapłaciła grzywny, w związku z czym policja wniosła sprawę do sądu. 3 stycznia 2006 roku firma została skazana za naruszenie duńskiego prawa przez Sąd Miejski w Kopenhadze, który nałożył na nią grzywnę w wysokości 950 euro (część grzywny dotyczyła dyskryminacji ze względu na narodowość).

Zjednoczone Królestwo: bezprecedensowe odszkodowanie przyznane w sprawie dotyczącej dyskryminacji rasowej

Lokalna policja w angielskim hrabstwie Kent odrzuciła dwa podania o pracę w charakterze analityka wywiadu złożone przez powoda w 1999 i 2000 roku. Następnie policja w hrabstwie Kent przygotowała raport na temat pana Husaina z uwagi na wykrycie „istotnych rozbieżności” między podaniami o pracę na obu stanowiskach. W raporcie pojawiła się wyraźna sugestia, że podał on nieprawdziwe informacje na temat swojego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Kiedy Husain ubiegał się o pracę w policji w Avon i Somerset, został aresztowany i zatrzymany na

10 godzin, mimo że miał wysokie kwalifikacje, a w Pakistanie był wysokim rangą funkcjonariuszem i dyrektorem wywiadu. Raport został rozesłany do innych jednostek policji z ostrzeżeniem przed „potencjalnie fałszywym” podaniem o pracę. 6 kwietnia 2006 roku sąd pracy uznał, że pan Husain padł ofiarą poważnej dyskryminacji rasowej ze strony policji w hrabstwie Kent. Trybunał uznał, że ten przypadek powinien wiązać się z przyznaniem bezprecedensowego odszkodowania z uwagi na wagę dyskryminacji w tym przypadku i zasądził na rzecz pana Husaina odszkodowanie w wysokości 65 000 funtów (około 93 000 euro).

Antydyskryminacyjne akty prawne Unii Europejskiej

pełne teksty
dostępne:
<http://eur-lex.europa.eu>

- DYREKTYWA RADY 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy z dnia 9 lutego 1976 roku.
- DYREKTYWA RADY 79/7/EWG w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z dnia 24 lipca 1986 roku.
- DYREKTYWA RADY 86/378/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników z dnia 24 lipca 1986 roku.
- DYREKTYWA RADY 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa z dnia 11 grudnia 1986 roku.
- DYREKTYWA RADY 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć z dnia 15 grudnia 1997 roku.
- DYREKTYWA RADY 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne z dnia 29 czerwca 2000 roku.

- DYREKTYWA RADY 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy z dnia 27 listopada 2000 roku.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy z dnia 23 września 2002 roku.
- DYREKTYWA RADY 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług z dnia 13 grudnia 2004 roku.
- DYREKTYWA 2006/54/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) z dnia 5 lipca 2006 roku.
- DECYZJA Komisji z dnia 9 grudnia 1982 r. w sprawie utworzenia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn.

Więcej informacji na stronach UE:

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

<http://ec.europa.eu/genderequality>

www.nondiscrimination-eu.info

Antydyskryminacyjne prawo krajowe

Polska przyjęła wiele zobowiązań antydyskryminacyjnych wynikających z ratyfikowanych konwencji wielostronnych, dotyczących praw człowieka w ramach ONZ i Rady Europy oraz wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej.

Konstytucja RP (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.):

- zakazuje istnienia partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swych programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszyzmu i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, (art. 13);
- wprowadza zakaz dyskryminacji rasowej stanowiąc, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do jednakowego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32);
- zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury, a także gwarantuje im prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej (art. 35);
- stanowi, że przepisy umów ratyfikowanych przez Polskę i ogłoszonych w Dzienniku Ustaw, co do zasady stosowane są bezpośrednio w krajowym porządku prawnym. Ofiara dyskryminacji może się więc, przy spełnieniu określonych warunków, bezpośrednio przed sądem powoływać na naruszenia postanowień umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę w drodze ustawy, które zakazują dyskryminacji;
- przyznaje każdemu, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, prawo wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego (art. 79) w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach, prawach bądź obowiązkach określonych w Konstytucji. Skarga przysługuje po całkowitym wcześniejszym wyczerpaniu dostępnych środków ochrony prawnej, w ramach procedury sądowej lub administracyjnej. Procedura ta, choć dostępna, wykorzystywana jest przez ofiary dyskryminacji rasowej w znikomym stopniu;

- przyznaje każdemu prawo wystąpienia do Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 80) z wnioskiem o pomoc w ochronie wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Rzecznik Praw Obywatelskich stoi bowiem na straży praw i wolności człowieka i obywatela określonych w Konstytucji oraz w innych aktach normatywnych (art. 208).

Kodeks karny (Dz. U. z 1997, Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)

.....;
Kodeks karny

.....
Art. 118.

§ 1. Kto, w celu wyniszczenia w całości albo w części grupy narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub grupy o określonym światopoglądzie, dopuszcza się zabójstwa albo powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu osoby należącej do takiej grupy, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 12, karze 25 lat pozbawienia wolności albo karze dożywotniego pozbawienia wolności.

§ 2. Kto, w celu określonym w § 1, stwarza dla osób należących do takiej grupy warunki życia grożące jej biologicznym wyniszczeniem, stosuje środki mające służyć do wstrzymania urodzeń w obrębie grupy lub przymusowo odbiera dzieci osobom do niej należącym, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 5 albo karze 25 lat pozbawienia wolności.

§ 3. Kto czyni przygotowania do przestępstwa określonego w § 1 lub 2, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

Art. 119.

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto publicznie nawołuje do popełnienia przestępstwa określonego w § 1.

Art. 199.

§ 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli czyn określony w § 1 został popełniony na szkodę małoletniego, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 3. Karze określonej w § 2 podlega, kto doprowadza małoletniego do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, nadużywając zaufania lub udzielając mu korzyści majątkowej lub osobistej, albo jej obietnicy.

Art. 256.

Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 257.

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964, Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)

.....
Kodeks cywilny

przewiduje możliwość dochodzenia roszczeń przez ofiary dyskryminacji. Istnieje kilka sposobów dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę. Ochronę dóbr osobistych, w szczególności: zdrowia, wolności, czci, swobody sumienia i innych przewiduje w art. 23–24, stanowiąc: „Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania (...), może żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków (...), może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”. Zgodnie z art. 415 k.c. każdy ma prawo żądać naprawienia szkody wyrządzonej przez drugiego z jego winy. W kilku przypadkach Kodeks cywilny przewiduje szczególną formę odszkodowania w postaci renty. Dotyczy to m.in. przypadku utraty całkowitej lub częściowej zdolności do pracy zarobkowej. Kodeks cywilny dopuszcza również w kilku wypadkach rekompensatę pieniężną za doznaną krzywdę, tak jest np. przy uszkodzeniu ciała, wywołaniu rozstroju zdrowia czy pozbawieniu człowieka wolności.

.....
Art. 429.

Kto powierza wykonanie czynności drugiemu, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną przez sprawcę przy wykonywaniu powierzonej mu czynności, chyba że nie ponosi winy w wyborze albo że wykonanie czynności powierzył osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności.

Art. 417.

§ 1. Za szkodę wyrządzoną przez niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej ponosi odpowiedzialność Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego lub inna osoba prawna wykonująca tę władzę z mocy prawa.

.....
Kodeks pracy

Kodeks pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej — w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową oraz zawiera gwarancje ich przestrzegania. Środki dochodzenia praw w razie naruszenia zakazu dyskryminacji są takie same, jak przy innych uprawnieniach pracowniczych — pozew do sądu pracy, skarga do Państwowej Inspekcji Pracy i żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. W przypadku zgłoszenia Państwowej Inspekcji Pracy informacji o dyskryminacji pracownika, przeprowadzona zostanie kontrola pozwalająca na weryfikację zasadności złożonej skargi, z zapewnieniem ubiegającemu się o interwencję całkowitej anonimowości. Sprawy z zakresu naruszenia zakazu dyskryminacji są rozpatrywane przez sąd pracy, w postępowaniu odrębnym, zgodnie z przepisami z tytułu VII, działu III Kodeksu postępowania cywilnego. W razie ujawnienia zaistnienia przypadku dyskryminacji, inspektor pracy może skierować do pracodawcy wystąpienie o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn Kodeks pracy uznaje różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Ciężar udowodnienia, że zróżnicowanie sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego spoczywa na pracodawcy. Sankcją za naruszenie przepisów antidyskryminacyjnych jest odszkodowanie pieniężne nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

.....
Art. 11².

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy — jest niedopuszczalna.

Art. 18^{3a}.

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 18^{3b}.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe — chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegającego na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,

- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych — z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników, wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Art. 18^{3c}.

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Art. 94³.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Inne akty prawa krajowego pośrednio dotyczące problematyki przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, która stanowi, że Policja może pobierać, przetwarzać i wykorzystywać w celach śledczych i identyfikacyjnych informacje, w tym dane osobowe, ujawniające rasę lub pochodzenie etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne itd.;

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zakazuje dyskryminacji z przyczyn rasy i narodowości;

Ustawa z dnia 12 kwietnia 2001 r. Ordynacja wyborcza do Sejmu RP i do Senatu RP, która przewiduje zwolnienie komitetów wyborczych utworzonych przez organizacje mniejszości narodowych z wymogu przekroczenia 5% progu wyborczego;

Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim, która stanowi, że zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości narodowych i etnicznych;

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty stanowiąca, że szkoły i placówki publiczne umożliwią uczniom podtrzymywanie poczucia tożsamości narodowej, etnicznej, językowej i religijnej, a w szczególności naukę języka i w języku ojczystym oraz naukę własnej historii i kultury;

Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji stanowiąca, że programy publicznej radiofonii i telewizji powinny uwzględniać potrzeby mniejszości narodowych i grup etnicznych;

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania przewidująca, iż nikt nie może być dyskryminowany z powodu swych przekonań religijnych, a równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym przysługują niezależnie od wyznania;

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach regulująca m.in. zasady i warunki wjazdu, przejazdu, pobytu i wyjazdu cudzoziemców z terytorium RP;

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej określająca zasady, warunki i tryb udzielania cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, która zawiera rozdział dotyczący integracji uchodźców;

Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym, która reguluje sprawy związane z zachowaniem i rozwojem tożsamości kulturowej mniejszości narodowych i etnicznych oraz zachowaniem i rozwojem języka regionalnego, a także sposób realizacji zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie etniczne.

Bibliografia:

Komunikat Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Niedyskryminacja i równe szanse dla wszystkich — strategia ramowa*, Bruksela, 1 czerwca 2005.

Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 18 maja 2004 r.

Racial, ethnic and religious discrimination. A comparative analysis of national and European law, Raport prepared by Per Johansson, The European Roma Right Center, Interights, The Migration Policy Group, August 2002.

Raport roczny — Równość i brak dyskryminacji, 2006, Komisja Europejska DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg 2007.

Przypisy

¹ Dyrektywa Komisji Europejskiej 2000/43/EC z dnia 29 czerwca 2000 r. implementująca zasadę równego traktowania osób o różnej rasie lub pochodzeniu etnicznym.

² Dyrektywa Komisji Europejskiej 2000/78/EC z dnia 27 listopada 2000 roku ustalająca wytyczne w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu.

WŁADZA I JEJ ATRYBUTY

Władza to bardzo szczególne zjawisko. Nie można jej traktować jedynie jako swoistego zasobu, jak w przypadku kapitału ekonomicznego. Dla wielu osób władza to cel wszelkich działań. Władza upaja, dla wielu staje się swoistym opium. Dowodzą tego liczne studia przypadków. Jednocześnie nie można wyobrazić sobie społeczeństwa bez władzy — nawet najbardziej egalitarne społeczności zakładały, że jakaś osoba lub grupa osób na bieżąco koordynuje działania. Ze zjawiskiem władzy powiązany jest konflikt społeczny, którego stawką jest często zmiana elit przywódczych.

Władza ma charakter relacyjny — mamy władzę nad kimś, a ktoś może mieć władzę nad nami. Większość ludzi znajduje się w takiej sytuacji — kogoś muszą słuchać, a ktoś musi słuchać ich. Przypadki skrajne nie są tak liczne — nawet totalitarny przywódca był uzależniony od swego politycznego zaplecza (np. tajnych służb), zaś w przypadku dzieci, które — wedle ludowego przysłowia — podobnie jak ryby „głosu nie mają”, istnieje przecież znacząca możliwość wpływu na rodziców — w tym przypadku miłość rodziców do dzieci uzależnia ich od potomków. Nawiązując do definicji Maxa Weбера,

można zdefiniować władzę jako taką relację między jednostkami, w której „istnieje prawdopodobieństwo, że jedna z nich przeprowadzi swoją wolę, nawet mimo oporu drugiej. Inaczej: możliwość wydawania wiążących dla drugiej osoby decyzji”¹.

Mowa tu o prawdopodobieństwie, gdyż nigdy nie mamy całkowitej pewności, że osoba zależna podporządkuje się woli przełożonego. W skrajnych przypadkach, może za to zapłacić życiem, ale i tak — mając tego świadomość — może zdecydować się na ten krok. Licznych przykładów aktów heroizmu tego typu dostarczają nazistowskie obozy koncentracyjne, gdzie więźniowie stawiając opór strażnikom ryzykowali natychmiastową, nieraz bardzo bolesną i okrutną, śmierć.

.....
Władza legalna (formalna), usankcjonowana prawem. Przykładem jest władza policjantów nad obywatelami. Władza może też mieć charakter **nieformalny** — pewne osoby mają znaczący wpływ na innych, nawet jeśli nie pełnią żadnej istotnej funkcji. Władza może być w pełni akceptowana (władza osoby kochanej nad kochającym) lub całkowicie kontestowana (władza strażnika w obozie koncentracyjnym nad więźniem). Może być sprawowana w imię dobra osoby podległej (np. wychowanka w domu dziecka) lub egoistycznego interesu (mafiozo). Wszystkie te formy łączy jednak to, że osoba, która ma władzę może z dużym prawdopodobieństwem narzucić swoją wolę osobie podległej, niezależnie od tego, jak oceniamy zachciankę przełożonego.

.....
legitymizacja Dlatego w większości przypadków wolimy mieć władzę i wydawać rozkazy, a nie je przyjmować. Powstaje w związku z tym ważne pytanie: Jak to się dzieje, że ludzie akceptują nierówności społeczne, swoją podległą pozycję, nierówne wymiany społeczne i nie dochodzi do otwartego konfliktu społecznego? Pytamy zatem o to, jak legitymizowany jest system nierówności. Legitymizacja oznacza taką sytuację, gdy ludzie akceptują istniejący system społeczny z właściwymi mu nierównościami. Istnieje wiele sposobów podporządkowywania sobie innych ludzi. Najbardziej pierwotną formą, która występuje do dziś, jest **przemoc**. Silniejszy fizycznie narzucał swą wolę przemocą. Dziś przemoc jest uprawniona w ściśle określonych ramach — państwo ma, jak to określał Max Weber — monopol na stosowanie przemocy na swoim terytorium. Akty prawne dopuszczają sytuacje, w których policjant, strażnik miejski, więzienny, graniczny czy inny funkcjonariusz państwa ma możliwość użycia przemocy wobec innych obywateli. Ale do przemocy uciekają się także inni obywatele, choć nie zawsze legalnie — bandyci, napadając ofiary, rodzice, bijąc dzieci, opiekunowie w domach starców.

Czy tego chcemy, czy nie, porządek społeczny jest w znacznej mierze oparty na przemocy. Trzeba podejmować usilne starania, aby usuwać przemoc nielegalną z życia społecznego i ograniczać przemoc legalną, czynić ją coraz mniej potrzebną. Jest to jednak zadanie bardzo trudne.

Max Weber wyróżniał trzy typy władzy.

- Władza charyzmatyczna jest usprawiedliwiona wyjątkowymi walorami osobistymi polityka, jego silną charyzmą. Ludzie wykonują jego polecenia i realizują plany, gdyż wierzą, że ma rację, nawet jeśli nie potrafi przywołać racjonalnych argumentów uzasadniających jego projekty. Wielu totalitarnych i rewolucyjnych władców miało silną charyzmę, dzięki której rządziło. Skrajnym przykładem może być władza Hitlera w III Rzeszy — „wola fűhrera” była oficjalnie uznawana za najwyższe źródło prawa, które było ważniejsze od ustaw i rozporządzeń. władza charyzmatyczna

- Władza legalna jest umocowana w przepisach prawa. Sprawują ją osoby wybrane w ściśle sformalizowany sposób. Swoją władzę sprawują w oparciu o określone w prawie procedury. Władzę legalną ma poseł, który razem z innymi parlamentarzystami stanowi prawo i jest wybierany w demokratycznych wyborach, ale również urzędnik, który jest powoływany na stanowisko decyzją przełożonych, a nie w wyborach powszechnych. Zakres i czas trwania władzy legalnej jest ściśle określony. Nawet jeśli prezydent cieszy się nadal wielką popularnością, to po dwóch kadencjach nie może już w najbliższych wyborach kandydować na to stanowisko — musi odczekać kadencję. władza legalna

- Władza tradycyjna zaś uzasadniona jest świętością tradycji, „odwiecznością” praw i nierówności. Tradycyjnie sprawowali ją przywódcy w społeczeństwach pierwotnych i królowie w strukturach feudalnych. Dziś władzę tradycyjną sprawuje się w specyficznych instytucjach, takich jak kościoły. Nawet jeśli obowiązki i prawa głowy Kościoła katolickiego określa specjalne prawo (prawo kanoniczne), to i tak głównym źródłem władzy papieża — niezależnie od siły jego osobowości (jego charyzmy) — jest wiara religijna. władza tradycyjna

Instytucje totalne w ujęciu Ervinga Goffmana

instytucje totalne

Erving Goffman wprowadził ważną kategorię „instytucji totalnych”, która przyjęła się w naukach społecznych². Są to złożone organizacje, w których znaczna liczba jednostek o podobnej sytuacji, fizycznie odizolowanych od społeczeństwa przez dłuższy okres prowadzi razem zamknięty i formalnie uregulowany tryb życia.

Wyróżniamy następujące typy instytucji totalnych:

- powołane do opieki nad niedołączonymi i nieszkodliwymi — sierocińce, domy starców, hospicja;
- opiekujące się i izolujące osoby niesamodzielne i niebezpieczne — szpitale zakaźne i psychiatryczne;
- izolujące osoby niebezpieczne — więzienia, obozy;
- instrumentalne dla wykonania zadań technicznych — okręty, koszary, internaty;
- umożliwiające dobrowolne wycofanie ze świata — klasztory, zakony, sekty.

Cechy instytucji totalnych:

- całe życie społeczne toczy się w tym samym miejscu;
- publiczność stale obecna (brak prywatności) — wszystkie fazy działalności odbywają się w obecności dużej liczby osób. Dotyczy to także większości czynności intymnych;
- role społeczne są wyznaczone — czynności ściśle zaplanowane i regulowane przepisami;
- scenariusz określony — czynności są przymusowe i podporządkowane oficjalnemu celowi instytucji.

Stratyfikacja społeczna

stratyfikacja społeczna

System nierówności, jeśli jest stabilny w czasie, tworzy **stratyfikację społeczną (uwarstwienie społeczne)**. Pojęcie to nawiązuje do metafory pokładów geologicznych, gdzie różnego typu skały znajdują się jedna nad drugą. Warstwy społeczne to wyróżnione statystycznie kategorie ludzi, które umiejscowione są na pionowej skali pewnego dobra.

W zależności od pozycji w tej hierarchii członkowie poszczególnych warstw różnią się dostępem lub prawdopodobieństwem dostępu do określonych dóbr. Jeśli urodzimy się w warstwie społecznej umiejscowionej wysoko na skali różnego typu dóbr, nasze szanse na sukces życiowy (np. dobrze płatną pracę, wyższe wykształcenie itd.) — rosną.

Mówi się o trzech podstawowych hierarchiach społecznych, będących podstawą uwarstwienia społecznego:

- **Pierwsza** związana jest z bogactwem. Może to być hierar-.....
chia zarobkowa (np. miesięczne dochody sprawiają, że pre- bogactwo
zesi przedsiębiorstw są wyżej niż nauczyciele akademicy, a ci
z kolei wyżej niż pracownicy supermarketów). Można też brać
pod uwagę zgromadzone bogactwo, czyli nie tylko dochody,
ale również posiadane aktywa (akcje, obligacje, nieruchomości,
dzieła sztuki itd.).
- **Druga** hierarchia opiera się na nierównej dystrybucji władzy.
Oczywiście, najczęściej mówi się w tym kontekście o władzy władza
legalnej. Najwyżej w hierarchii są członkowie rządu, sztabu ge-
neralnego, komendanci policji itd. Najniżej — zwykli obywatele
nie sprawujący żadnej funkcji. Istnienie systemu demokratycz-
nego silnie legitymizuje nierówności władzy — ludzie wiedzą,
że cyklicznie politycy poddawani są ich ocenie. A ponadto oby-
watele nie tylko mogą głosować na posłów, radnych i prezy-
denta (bierne prawo wyborcze), ale i kandydować na te funkcje
(czynne prawo wyborcze).
- **Trzecia** podstawowa hierarchia opiera się na prestiżu. To także
„dobro”, które jest nierówno dystrybuowane. Pewne zawody prestiż
cieszą się większym prestiżem, inne mniejszym (por. ramkę). Lu-
dzie chcą, aby inni (zwłaszcza członkowie grupy odniesienia) ich
poważali. Prestiż jest zatem formą społecznej nagrody za po-
stępowanie zgodne ze społecznie deklarowanymi wartościami
i normami.

Ten sam człowiek może być wysoko w jednej z tych hierarchii, a nisko w innej. Postawie znajdują się wysoko w hierarchii władzy, w średnich skalach hierarchii bogactwa, ale nisko w hierarchii prestiżu. Z kolei profesorowie uniwersyteccy znajdują się nisko w hierarchii bogactwa i władzy, ale za to bardzo wysoko w hierarchii prestiżu.

Z pojęciem stratyfikacji połączone jest pojęcie **ruchliwości (mobilności) społecznej**. Jest to przemieszczanie się ludzi między pozycjami hierarchii stratyfikacyjnych. Może to być zarówno ruch „w górę” hierarchii (np. awans zawodowy prowadzący do większych dochodów), jak i „w dół” (np. degradacja oficera).

Kontrola społeczna

Kontrola społeczna to wszelkie środki degradacji (kary) i awansu społecznego (nagrody), które służą ludziom i instytucjom do tego, aby członkowie danego społeczeństwa postępowali zgodnie z uznanymi wartościami i normami. Kontrola może być sprawowana zarówno przez legalne instytucje specjalnie stworzone do tego (np. policja, prokuratura, sąd), jak i przez zwykłych ludzi (np. przechodzień karcący dziecko za rzucenie papierka na chodnik).

Odróżniamy **kontrolę wewnętrzną i zewnętrzną**. Ta pierwsza jest najbardziej skuteczna.

To nasze „sumienie”, wewnętrzny mechanizm, ukształtowany w toku socjalizacji, który sprawia, że nie jesteśmy w stanie podjąć się pewnych zakazanych czynów, a nawet czasami wstydzimy się wyobrażając sobie siebie w tej roli.

Wstyd to ważny mechanizm, rozwijany podczas socjalizacji. To, czego się wstydzimy, jest zmienne historycznie, zależne od struktury społecznej. Norbet Elias (1897–1990), wybitny socjolog urodzony w Niemczech, uważał, że obniżanie się progu wstydu (a zatem skłonność do zawstydzenia na skutek coraz mniej rażących zachowań) jest składową procesy cywilizacyjnego w Europie, który doprowadził do przemiany brutalnych rycerzy, skłonnych do niekontrolowanej agresji, w statecznych dworzan — i dalej obywateli. Kontrola wewnętrzna rosła zatem w miarę rozwoju państw nowoczesnych, z czym związana była monopolizacja przemocy.

„Samoopanowanie lub przymus wewnętrzny, jakie wytwarza monopolizacja przemocy fizycznej na obszarach spacyfikowanych, ma inny charakter. Jest to samoopanowanie znacznie bardziej wolne od namiętności. Aparaturze kontroli i nadzoru w społeczeństwie odpowiada aparatura kontrolująca, jaka wykształca się w psychice indywidualnej jednostki”³.

Kontrola zewnętrzna zaś sprawowana jest przez inne osoby i instytucje. Szczególnym typem zewnętrznej kontroli społecznej jest kontrola prawna..... kontrola prawna
Kontrola prawna różni się od innych form kontroli społecznej w następujący sposób⁴:

- jest to kontrola o najszerszym zakresie oddziaływania, obowiązuje wszystkich obywateli państwa niezależnie od miejsca zamieszkania, stylu życia, statusu ekonomicznego czy prestiżu,
- „charakteryzuje się największym stopniem formalizacji, przy czym to sformalizowanie dotyczy nie tylko samych wzorów pożądanego zachowania, ale i konsekwencji wiążących się z ich naruszeniem oraz określenia konsekwencji, jakie mogą spotkać za nadużycia tych, którzy do kontroli przestrzegania prawa zostali powołani”;
- opiera się przede wszystkim na przymusie — czyny zakazane są „**penalizowane**”, czyli karane w świetle prawa; przy czym co bardzo istotne, te środki przymusu są w aktach prawa wyliczone;
- „ma ona sekwencyjny charakter, to znaczy że w różnych fazach postępowania kontrolnego mogą być stosowane różne środki przymusu, zwykle przewidywalne, przynajmniej częściowo”;
- „jest stopniowalna — jest to pewien proces, jest więc ona rozłożona w czasie, np. od orzeczenia kary do jej dobrowolnego lub przymusowego wykonania”;
- ponieważ skupia się na karaniu, występuje po zejściu czynu niedozwolonego; choć oczywiście świadomość kary wpływa także na prewencję; generalnie jest to kontrola w większym stopniu następcza;
- jest to kontrola głównie zewnętrzna;
- „jest to kontrola bardziej jednostronna niż wzajemna — to organy państwa w większym stopniu kontrolują obywateli niż odwrotnie”.

Przemoc symboliczna

.....
przemoc
symboliczna

Szczególnym typem przemocy, który wspiera dominację jednych nad drugimi, jest przemoc symboliczna. Nie polega ona na wykorzystaniu przemocy fizycznej (w tym sensie nie jest przemocą). Nie jest to także niszczenie znaków i symboli ważnych dla obcej grupy (np. niszczenie pomników, cmentarzy, tablic pamiątkowych itd.). Jak zdefiniował ją Pierre Bourdieu:

„Przemoc symboliczna istnieje więc dzięki szczególnemu typowi posłuszeństwa, którego zdominowany nie może wypowiedzieć dominującemu (i dominacji), gdyż myśląc o nim i o sobie oraz o łączących ich relacjach, dysponuje narzędziem poznawania, które jest im wspólne, a które — pośrednicząc w procesie wcielania dominacji — zarazem wprowadza tę relację jako naturalną”⁵.

Przykładem może być dominacja mężczyzn nad kobietami w społeczeństwie patriarchalnym (gdzie w rodzinie dominującą pozycję zajmuje mężczyzna). Obie płcie myśląc o sobie nawzajem przypisują sobie pewne „naturalne” zdolności lub ich brak. Kobiety mają zatem być bardziej czułe, delikatne, opiekuńcze, ale również niezdolne do myślenia nazbyt abstrakcyjnego czy przywództwa. Odwrotność tych cech ma charakteryzować „z natury” męczyznę. Tymczasem są to w istocie cechy wytworzone w procesie socjalizacji, gdy dziewczynki i chłopcy uczą się swych ról płciowych. Odgrywanie tej roli sprawia, że kobieta sama się wyklucza z pewnych form aktywności, na przykład nie zdaje na studia matematyczne, bo to przecież kierunek dla „męskich umysłów”, albo odstępuje stanowisko kierownicze mężczyźnie, jako przywódcy z urodzenia. Kobieta zatem myśląc o swej pozycji i o relacjach z mężczyznami nie jest w stanie wyjść poza schemat myślenia, który czyni kobietę podporządkowaną. Kobieta nie burzy się, gdyż uważa, że męska dominacja jest naturalna. Zauważmy jednak, że i mężczyźni są uzależnieni od tego schematu, który sprawia, że muszą nieustannie dowodzić, że są „prawdziwymi mężczyznami”, a zatem nie wypada im wykonywać takich „kobiecych czynności”, jak opieka nad dziećmi.

Oczywiście, to tylko jeden z przykładów, przemawiający do wyobraźni, gdyż dotyczący ról płciowych, powszechnie postrzeganych jako zdeterminowane przez biologię (genotyp).

Ale pojęcie przemocy symbolicznej odnieść możemy praktycznie do wszystkich sfer życia społecznego. Jej siła polega na tym, że choć osoba podporządkowana postrzega, że w relacji z innymi jest zdominowana, to jednak przyjmuje to za rzecz naturalną.

Tymczasem najczęściej jest to **pokłosie narzucenia władzy jednych nad innymi**. Przykładem może być społeczeństwo amerykańskie, gdzie przez długi czas uznawano osoby czarnoskóre za mniej inteligentne i pracowite od białych. Często także Afroamerykanie uznawali to za prawdę i przyjmowali za naturalny fakt, że wykonują mało prestiżową i popłatną pracę.

Tymczasem wieloletnia walka o równouprawnienie pokazała, że kolor skóry nie determinuje w żaden sposób inteligencji czy pracowitości. Gorsza sytuacja ludności murzyńskiej była pokłosiem wielu dekad opresji i dominacji białych.

Przypisy

- ¹ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.
- ² E. Goffman, *Charakterystyka instytucji totalnych*, w: A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (wybór i opracowanie), *Współczesne teorie socjologiczne. Antologia tekstów*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, t. I, Warszawa 2006, s. 316–335.
- ³ N. Elias, *Przemiany obyczajów w cywilizacji Zachodu*, tłum. T. Zabłudowski, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1980, s. 381.
- ⁴ A. Pieniążek, M. Stefaniuk, *Socjologia prawa. Zarys wykładu*, Kantor Wydawniczy Zamykacze, Kraków 2003, s. 221.
- ⁵ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2004, s. 47.

MOWA NIENAWIŚCI

„Mowa nienawiści” (*hate speech*) jest terminem obecnym zarówno w naukach społecznych, jak i w codziennych walkach politycznych. Jego naukowa przydatność jest bezsporna. Poświadcza to dorobek teorii i analizy dyskursu. Jednocześnie negatywne obciążenie terminu oraz skłonność do używania go jako podręcznej broni w ataku na przeciwnika politycznego sprawiają, że operowanie tym terminem jest bardzo trudne i napotyka liczne emocjonalne krytyki.

Cechy mowy nienawiści

Bez wątplenia, istotną cechą mowy nienawiści jest to, że posługuje się ona negatywnymi stereotypami obcych grup. Pozytywna prezentacja grupy własnej przy jednoczesnym negatywnym opisywaniu obcych jest główną strategią w językowym reprodukowaniu rasizmu. Stereotyp może być zupełnie fałszywy, a zatem być wytworem intencjonalnej propagandy lub spontanicznej pogłoski (*Żydzi zabijają chrześcijańskie dzieci, aby wykorzystać ich krew do wyrobu macy*), może zawierać pewne elementy prawdziwe, połączone jednak w fantastyczną całość (*muzułmanie są rozwiązli, bo mają wiele żon, a zatem dopuszczają się orgii*), ale może też być nadmiernym uogólnieniem opisu prawdziwego w odniesieniu do pewnej subkategorii danej grupy społecznej (*wszyscy Romowie kradną*). Obecnie bardzo często spotykamy się z tym ostatnim typem stereotypów.

Ofiarą mowy nienawiści posługującej się nadmiernym uogólnieniem negatywnej cechy padają bardzo często grupy wykluczone lub zmarginalizowane, np. imigranci (w Polsce np. Wietnamczycy), osoby o odmiennym kolorze skóry (zwłaszcza czarnoskórzy), mniejszości etniczne (np. Romowie), mniejszości narodowe (np. Żydzi), mieszkańcy obszarów trwałego bezrobocia i kumulacji patologii społecznych (mieszkańcy upadłych Państwowych Gospodarstw Rolnych, mieszkańcy dzielnic biedy w śląskich miastach, młodzież z biednych blokowisk miejskich, bezdomni).

I tak często słyszymy, że *Romowie kradną i współżyją z nieletnimi dziewczynkami*, *Żydzi popierają izraelski imperializm, utrzymują silne, potajemne kontakty między sobą i spoza kulis manipulują mediami*, *Wietnamczycy*

mieszkają w przepelnionych mieszkaniach i nie zachowują należytej higieny, zaś mieszkańcy PGR całe dni piją, żyjąc z pomocy państwa i zbierania odpadków do wtórnej przeróbki. Już samo przywołanie takiego sądu, nawet jeśli nie połączone z oceną lub nawoływaniem do określonego działania, prowadzi przynajmniej do reprodukcji negatywnego stereotypu grupy obcej, a tym samym może wzmacniać uprzedzenia do tej grupy.

Wskazanie na rolę stereotypu i uprzedzenia do grupy sprawia, że nie każdy atak werbalny na członka określonej mniejszości można uznać za mowę nienawiści, nawet jeśli napaść ta wpisuje się w szerszy zakres nietolerancji narodowościowej czy dyskryminacji rasowej. I tak „Daily Telegraph” uciekł się do następującej procedury — w komentarzu na temat wypowiedzi jednego z liderów społeczności imigrantów pakistańskich w Wielkiej Brytanii Mayora Ajeeba, zauważył, że to były rolnik z Pakistanu. Choć ta informacja miała obniżyć jego wiarygodność jako osoby wypowiadającej się publicznie na temat dyskryminacji imigrantów w Anglii, to jednak nie była uogólnieniem negatywnej cechy na całą społeczność. W tym sensie nie była mową nienawiści. Nie znaczy to oczywiście, że krytyka członka określonej mniejszości nie może mieć charakteru mowy nienawiści.

Jak zatem odróżnić zwykły przekaz posługujący się uogólnieniami pewnych cech, stylów życia, standardów działania na całą kategorię społeczną od mowy nienawiści?

Potocznie najczęściej jako mowa nienawiści odbierane są teksty, które przypisują pewnym osobom lub grupom szczególnie negatywne cechy lub uczynki. Z tego punktu widzenia na nazwę „mowa nienawiści” zasługiwałyby jedynie przekazy o odpowiednim „ciężarze gatunkowym oskarżenia”. Twierdzenie, że *Żydzi zabijali dzieci na macę* ma odpowiedni „ciężar”, ale już oskarżanie ich o małostkowe skupienie się na handlu — nie. Ocena przekazów wymagałaby zatem odwołania się do hipotetycznej skali ciężaru gatunkowego oskarżeń, gdzie na dole skali znajdowałyby się oskarżenia przyjmowane przez dane społeczeństwo jako słabe lub nieistotne („to pijaki”), w środku oskarżenia mocne („to złodzieje”), na szczycie najcięższe („to mordercy dzieci”). Skalę taką należałoby odtworzyć nie na poziomie Kodeksu karnego czy innego „eksperckiego” źródła, ale przez analizę opinii publicznej — badania reprezentatywnej próby społecznej lub analizę dyskursu publicznego.

Wskazanie na to, że mowa nienawiści przypisuje naprawdę negatywne cechy, ma duże znaczenie przede wszystkim dlatego, że od strony strukturalnej mowa nienawiści nie zawsze różni się od dyskursu podtrzymującego tożsamości grupowe, w tym zwłaszcza narodowe czy etniczne. Narody to przecież wspólnoty wyobrażone. Narodowe tożsamości są produkowane, reprodukowane, transformowane i dekonstruowane dyskursywnie. Dyskurs ten przede wszystkim podkreśla narodową jednorodność i homogeniczność, lecz pomija wewnątrznarodowe różnice¹. Dlatego należy odróżnić strategie dyskursywne służące reprodukowaniu tożsamości narodowej od mowy nienawiści, choć oczywiście może się zdarzyć tak, że tożsamość narodu oparta jest w znacznej mierze na nienawiści do wroga.

Szczególnie łatwym do wychwycenia elementem mowy nienawiści jest uwłaczająca lub dehumanizująca leksyka. Część z takich analogii lub metafor jest jednak w istocie przypisaniem danej grupie negatywnych cech. Porównywanie Żydów do szczurów czy wszy miało w nazistowskich Niemczech służyć nie tylko dehumanizacji tej grupy, ale przede wszystkim wywołaniu u odbiorcy wrażenia, że Żydzi tak jak *wszy i szczury są szkodnikami*, przyczyniają się do roznoszenia epidemii, szybko się rozmnażają i w związku z tym trzeba szczególnych środków, aby powstrzymać ich rozprzestrzenianie się. Analogicznie określanie Tutsi jako *karaluchy* w propagandzie Hutu w Ruandzie w latach dziewięćdziesiątych XX wieku, prowadzące do ludobójstwa w 1994 roku, miało ukazać, że Tutsi, jak karaluchy, rozmnażają się szybko, żyją kosztem Hutu (właściwych gospodarzy tej ziemi) i są nieproduktywni.

Czasami jednak pewne uwłaczające etnonimy nie niosą już ze sobą czytelnej dla odbiorcy treści. Są po prostu znakami danych grup, np. „*rezun*” na oznaczenie Ukraińca. Funkcję oznaczającą mogą też pełnić słowa z języka mniejszości, które dla odbiorcy jednoznacznie wskazują na pochodzenie etniczne opisywanej postaci lub domniemyanych sprawców jakiegoś niepożądanego zjawiska, np. „*aj waj*”, „*cymes*”, „*geszeft*” na oznaczenie Żydów. Te ostatnie mają zresztą nieraz ironiczny wydźwięk.

Dehumanizacja nie jest niezbędnym elementem mowy nienawiści. Psychologowie traktują dehumanizację jako proces, w którym danej kategorii społecznej przypisuje się więcej emocji pierwotnych, zarówno pozytywnych (np. zadowolenie, radość), jak i negatywnych (np. strach, gniew), niż emocji wtórnych (pozytywnych, np. miłość, współczucie; i negatywnych, np.

melancholia, poczucie winy). Emocje wtórne oceniane są bowiem przez respondentów jako, w większym stopniu niż pierwotne, swoiste dla ludzi. Badania pokazują jednak, że nawet grupy będące w ostrym konflikcie mogą nie dehumanizować przeciwnika, a wręcz przeciwnie — humanizować go.

Ważną strategią reprodukcji rasizmu w dyskursie publicznym jest okazywanie wyższości rozmówcom z mniejszości lub wręcz nie dopuszczanie ich do głosu. **Przedstawiciele mniejszości mogą być:**

- traktowani protekcyjnie (np. przez dziennikarza w studiu telewizyjnym),
- pozbawiani należytych form okazywania poważania (np. policjant zwracający się per „ty” do romskiego profesora),
- traktowani jako bierny przedmiot analiz, strona niedojrzała do właściwej eksplikacji własnej sytuacji życiowej (np. komentowanie działań liderów mniejszości przez „ekspertów” z grupy dominującej),
- nie dopuszczani do głosu przez osoby posiadające na danym forum władzę (np. sędzia w procesie cywilnym lub administracyjnym) itd.

Tego typu strategię nie muszą jednak automatycznie generować mowy nienawiści, choć bardzo często są one jej elementem.

Podobnie inna niezwykle skuteczna strategia polegająca na przemilczaniu pewnych działań, problemów czy postaci.

Milczenie w dyskursie jest równie wymowne, jak bezpośrednie ataki symboliczne.

Zwłaszcza, gdy przemilczamy trudną sytuację społeczną mniejszości lub jej kulturowe osiągnięcia. Mowa nienawiści często wykorzystuje strategię przemilczania, ale zarazem wnosi znacznie więcej negatywnych elementów do przekazu.

Szczególnym przejawem mowy nienawiści mogą być katalogi „dema-skujące” Żydów. Często opis danej osoby, którą redakcji udało się „zdekonspirować” trudno uznać za szkalujący lub nienawistny, ale kontekst takiego katalogu jest jednoznaczny. Potrzeba ujawnienia zakładu, że osoby te ukrywają swe pochodzenie, a robią to po to, aby — jak się podkreśla — wykorzystywać fakt, że inni uznają ich za Polaków. Listy Żydów są w praktyce

jednym z najohydniejszych przejawów mowy nienawiści w Polsce. Dobrym przykładem są publikacje Leszka Bubla. Jego gazety często zmieniają nazwy, ale zachowują podobny profil i zespół autorów. W 2007 roku Leszek Bubel opublikował na łamach czasopisma „Tajemnice Świata. Dziwny Jest Ten Świat” (ISSN 1895–8397) „Wielką encyklopedię Żydów Leszka Bubla”. Reklama na pierwszej stronie koło tytułu głosi: „Tysiące nazwisk i biografii polityków, artystów, biznesmenów, duchownych, ludzi mediów, nauki itp. przyzwoitych ale i oszustów, morderców i łajdaków. Sprawdź czy jest wśród nich twój ulubieniec lub sąsiad!” (pisownia oryginalna). Artykuł wstępny jednoznacznie określa kontekst katalogu nazwisk. Tytuł: „Nareszcie sami ujawniają swoje pochodzenie”. „Wystarczy tylko przejść się po trudnych nawet do zliczenia różnych festiwalach, wystawach, przeglądach i pokazach filmów, targach książek, odczytach i prelekcjach i zebrać pięknie wydane foldery, także z notkami biograficznymi. Jeszcze więcej informacji jest na setkach ich stron internetowych [...]. Bowiem są to już prawdziwie rodzinne klany, często będących potomkami zbrodniarzy zwalczających Polskę i Polaków”. Tak zarysowany kontekst sprawia, że nawet pozorna laurka przy nazwisku „zdekonspirowanego Żyda” staje się w istocie doniesieniem do czytelników o działalności na szkodę narodu polskiego. Do bitniej sprawę tę zarysowuje Bubel na łamach innej swojej gazety — „Co z Tą Polską?” (ISSN 1898–6382). Współredaguje ją zresztą z Bolesławem Szenicerem, który jest przedstawiany jako „dobry Żyd” (jak mówi w wywiadzie: „My zwykli Polacy żydowskiego pochodzenia nie zostaliśmy wtajemniczeni w te obrzydliwe rozgrywki, będące preludium do ww. ustawy, która umożliwiła Światowemu Kongresowi Żydów oraz przedstawicielom Gmin Wyznaniowych Żydowskich wspólne wymazywanie z krajobrazu naszego kraju materialnych śladów Polskich Żydów”, nr 1/2007).

W wywiadzie, który z Bublem prowadzi Szenicer ten pierwszy zauważył:

„Przeczytałem uważnie Pana wszystkie wcześniejsze publikacje i gdybym to ja był ich autorem, to za część z nich byłbym okrzyknięty antysemitą i miał kilka wyroków sądowych. Sam więc Pan widzi, jak to jest. Żydów, którzy nie chcą z pobudek moralnych uczestniczyć w oszustwach, szantażach, prokuratorsko-sądowych i medialnych szykanach wobec krytyków takich zachowań też określają mianem antysemitów lub zdrajców, ale jednak oni nie mają sądowych wyroków. **I całe szczęście, że są uczciwi Żydzi, bo dzięki temu nie można mówić o całej Waszej nacji jako «typach**

spod ciemnej gwiazdy». Krytykuję swoich rodaków Polaków i nikt nie określa mnie polakożercą, krytykuję Niemców, Ukraińców i wiele innych przedstawicieli tych nacji. **Podkreślam, że chodzi mi o konkretne osoby lub organizacje, a nie całe narody, bowiem wszystkich ludzi dzielę na dobrych i złych.** Przypinanie mi debilnych łatek jest politycznym szantażem, na który nie może być zgody, ponieważ cała gra toczy się wokół tzw. zeświecczonej religii holocaustu. Jest ona opium dla demoliberalnych i lewackich pseudoelit, atrakcyjnym towarem zalewającym cały świat. Ze 180 milionów ofiar XX wieku, Żydzi stanowią zaledwie 2 proc.” (pokreśl. — L.M.N.; nr 1/2007).

Ten fragment wywiadu jest doskonałym przykładem na ideologię nowoczesnego antysemityzmu. Charakterystyczne jest tu także podkreślanie, że autor kieruje się nie nietolerancją wobec Żydów, ale obiektywną krytyką niezależną od narodowości („wszystkich ludzi dzielę na dobrych i złych”). „Dobry Żyd” („całe szczęście, że są uczciwi Żydzi”) nie służy obaleniu stereotypu Żyda jako „typa spod ciemnej gwiazdy”, ale raczej pokreśleniu, że większość Żydów jest takimi typami. Dobry Żyd sam głosi swą żydowskość i dystansuje się od żydowskich knowań, złego trzeba zdemaskować — i temu służą różnorakie katalogi, listy i encyklopedie.

Bardzo często podkreśla się, że mowę nienawiści wyróżnia z innych typów dyskursu przedmiot krytyki, tzn. zbiorowości, do których przynależność ma charakter w mniejszym lub większym stopniu przypisany (płeć, kolor skóry, orientacja seksualna, narodowość, etniczność, kalectwo, język ojczysty itd.).

Znaczenie kontekstu

Powyżej wymieniono cechy, które mniej lub bardziej adekwatnie charakteryzują mowę nienawiści. Często jednak skupiając się na poszukiwaniu strukturalnych i treściowych wyznaczników mowy nienawiści zapominamy o rozstrzygającym znaczeniu kontekstu społecznego. Dobrym przykładem są różnorakie kawały, żarty rysunkowe, komiksy, kreskówki czy animacje.

O tym, czy dana fabuła nas śmieszny decyduje kontekst, czyli przede wszystkim faktyczne konflikty, zagrożenia i zbrodnie, do których nawiązuje fabuła lub postacie. Analogicznie jest z mową nienawiści — nieraz neutralny tekst w jednym kontekście, w innym nabiera zupełnie nowego wymiaru i odbierany jest jako skrajnie rasistowski.

Przyjrzyjmy się bliżej temu problemowi na przykładzie krótkich rozrywkowych filmików z udziałem pacynek *Reggae Rabbits*, emitowanych w stacji 4fun.TV. Na stronie internetowej stacji (<http://www.rabity.4fun.tv/>) filmiki są reklamowane w następujący sposób: „Tylko w Polsce, tylko w 4fun.tv zobaczysz świat Królików, w którym strach ma wielkie... USZY...”) Tylko na niezemskiej łące Babilon, Rabbitsy codziennie wychylają swoje noski z nerek i zmagają się z trudami (prawie) zwykłego króliczego życia. Myślisz, że tylko ludzie mają określone poglądy, orientację seksualną? Myślisz, że tylko my czasem wypijemy coś mocniejszego, wyśmiejemy znajomych? że tylko ludzie słuchają muzyki, palą... trawę? Poznaj Reggae Rabbits a mocno zweryfikujesz swoje poglądy” (pisownia oryginału). W filmiku występują stali bohaterowie oraz postać gościnna („w każdym odcinku inny przechodzień przypadkiem trafia na trawy Babilonu i mąci w «spokojnym» życiu Reggae Rabbits”). Główne postacie opisane są następująco: „Herman — weteran wojenny, miewa urojenia i retrospekcje”; „Czarny — fundamentalista, religia nie ma znaczenia”; „Bezdomny — filozof; wyrzekł się wszystkiego, nawet nazwiska” oraz „Ciocia — hippis, niepewnej orientacji”. Filmiki w oczywisty sposób grają na stereotypach i uprzedzeniach narodowych, etnicznych, rasowych, religijnych, politycznych i seksualnych. **W większości ta satyra nie przekracza** granic dobrego smaku, tzn. nie jest agresywnym atakiem na charakter narodu lub też opisywane „patologie” (np. militarystyczne poglądy niemieckiego weterana) nie są łączone z pamięcią bolesnych wydarzeń (tenże królik w niemieckim hełmie bijący królika w pasiaku nie byłby już śmieszny). **Problematyczny może być zaś** filmik *Płaczący terrorysta*, w którym gościnna postać — terrorysta — zapomniał, jakie jest jego zadanie (gdzie się ma wysadzić). W wyniku terapii hipnozą, w czasie której terrorysta wyobraża sobie, że jego „szef” chce odbyć stosunek seksualny z jego żoną, dochodzi do tego, że opatulony chustą królik wysadza się na oczach bohaterów. Granie na stereotypie terrorysty („twardziel z bronią”) oraz odwoływanie się do stereotypu „głupiego islamisty”, pełnego frustracji seksualnych jest może strukturalnie skuteczną

strategią rozśmieszania, ale kontekst społeczny, czyli faktyczne zbrodnie terrorystów, a tym samym przeładowanie pamięci podręcznej odbiorcy obrazami ofiar zamachów bombowych i rozpaczających bliskich, czyni ten „kawał” poważnie kontrowersyjnym.

Oczywiście, ośmieszanie wroga, którego społeczeństwo się boi też jest opisany obronny mechanizm psychospołeczny. Dobrym przykładem są stosunki polsko-niemieckie w okresie międzywojennym. Także i dziś ośmieszanie terrorystów może pełnić takie funkcje. Ale często z pozoru niewinne żarty przybierają formę mowy nienawiści, wymierzoną czy to w muzułmanów (np. karykatury Mahometa), czy w Arabów, czy w ogóle mieszkańców krajów islamskich.

Definicja mowy nienawiści

Jak widać w świetle powyższych uwag, mowa nienawiści jest zjawiskiem silnie uzależnionym od kontekstu i już z tego powodu niezwykle trudnym do zdefiniowania. Wydaje się jednak, że wskazane cechy tego typu dyskursu pozwalają na ogólną definicję.

Mowa nienawiści polega na przypisywaniu szczególnie negatywnych cech i/lub wzywaniu do dyskryminujących działań wymierzonych w pewną kategorię społeczną, przede wszystkim taką, do której przynależność jest postrzegana jako „naturalna” (przypisana), a nie z wyboru.

„Naturalność” pewnej kategorii jest wynikiem społecznych negocjacji, a nie wiedzy eksperckiej. Przypisanie negatywnej cechy może mieć charakter bezpośredni („Cyganie kradną”) lub pośredni, poprzez krytykę osoby jako członka grupy. Podobnie wezwanie do działania może być nie wprost, ale pośrednio (poprzez implikaturę) — okrzyk „Żydzi nas atakują” jest nawoływaniem do agresywnego dania odporu agresji. Frazę „szczególnie negatywne cechy” można doprecyzować, jeśli opracuje się skalę cech, odbieranych przez audytorium jako coraz bardziej negatywne. Dla zaistnienia (reprodukcji) mowy nienawiści nie jest ważna intencja nadawcy czy też jego faktyczne uprzedzenia. Należy pamiętać o relatywizacji danego tekstu do określonego kontekstu społecznego i historycznego. Oczywiście, możemy z naszej perspektywy klasyfikować pewne teksty jako przykłady mowy nienawiści, ale nie można ahistorycznie zapominać, że były one inaczej odbierane przez współczesne autorowi audytoria.

Penalizacja mowy nienawiści w Polsce

W Polsce obowiązuje zasada wolności słowa.

Art. 54 Konstytucji stanowi:

1. Każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji.
2. Cenzura prewencyjna środków społecznego przekazu oraz koncesjonowanie prasy są zakazane. Ustawa może wprowadzić obowiązek uprzedniego uzyskiwania koncesji na prowadzenie stacji radiowej lub telewizyjnej.

Jest to zgodne ze standardami europejskimi, wyrażonymi w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. oraz w innych aktach prawa międzynarodowego.

Ścigane jest jedynie nawoływanie do waśni narodowościowych lub bezpośrednie znieważanie danej grupy narodowościowej. W Kodeksie karnym zapisano:

Art. 119.

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości,

— podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto publicznie nawołuje do popełnienia przestępstwa określonego w § 1.

Art. 256.

Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość,

— podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 257.

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególłą osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, ra-

sowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby,

Na mocy art. 55 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o *Instytucie Pamięci Narodowej — Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu* (Dz.U. z 1998 r. Nr 155, poz. 1016, z późn. zm.) możliwe stało się także ściganie m.in. „kłamstwa oświęcimskiego” („Kto publicznie i wbrew faktom zaprzecza zbrodniom, o których mowa w art. 1 pkt 1, podlega grzywnie lub karze pozbawienia wolności do lat 3. Wyrok podawany jest do publicznej wiadomości”).

Wydaje się, że są to optymalne zapisy. Zwłaszcza art. 257 Kodeksu karnego jest odpowiedni jako podstawa penalizacji mowy nienawiści. Liberalny model debaty publicznej nakazuje ostrożność przed dalej posuniętą ingerencją w wolność wypowiedzi, nauki i sztuki. O karaniu „zbrodnia-ry słowa” decydować powinna praktyka sądów, która obecnie wydaje się dość liberalna, co wynika z trudności wykazania, że dana wypowiedź jednoznacznie znieważa daną grupę etniczną. Trudności te wzmaga znacząco charakter współczesnej mowy nienawiści, która ma właśnie uchronić jej nadawców od oskarżeń o szowinizm.

Wobec specyficznego charakteru „mowy nienawiści”, polegającemu na maskowaniu znieważania grup etnicznych oraz nawoływania do ich dyskryminacji lub wrogich działań wobec nich, nie jest wskazane zaostrzenie prawa, zmierzające do penalizacji dyskursu szowinistycznego. Obecne przepisy wystarczają do karania wypowiedzi jednoznacznie zagrażających porządkowi publicznemu, a tylko takie powinny być ścigane w demokratycznym państwie prawa. Marginalizacja dyskursu szowinistycznego powinna być skutkiem otwartych i tolerancyjnych postaw obywatelskich, co można osiągnąć jedynie na drodze edukacji publicznej.

Przypisy

¹ R. Wodak, R. de Cillia, M. Reisigl, K. Liebhart, *The Discursive Construction of National Identity*, tłum. A. Hirsch, R. Mitten, Edinburgh University Press, Edinburgh 2003.

EKSPERYMENT STANLEYA MILGRAMA „NAUCZYCIELE I UCZNIOWIE”

Eksperyment Milgrama — eksperyment psychologiczny, zaprojektowany i przeprowadzony w pierwotnej wersji przez psychologa społecznego Stanleya Milgrama. **Eksperyment badał posłuszeństwo wobec autorytetów — ślepe posłuszeństwa wobec władzy.** Przeprowadzony był w 1961 i 1962 roku. W ciągu następnych kilku lat przeprowadzano serie kolejnych doświadczeń na podstawie pomysłu Milgrama.

Stanley Milgram zadał pytanie badawcze: Czy wystarczy dostać rozkaz, by porazić prądem obcego człowieka? Czy jesteśmy skłonni zabić na rozkaz? Jak daleko można się posunąć w posłuszeństwie wobec rozkazu?

Posługując się serią kontrolowanych eksperymentów laboratoryjnych Milgram przebadał 1000 losowo dobranych mieszkańców Connecticut oraz studentów uniwersytetu Yale. Pierwszy wariant eksperymentu przeprowadził na uniwersytecie Yale ze studentami. Później rozszerzył skład grupy badanej tak, aby reprezentowała ona zróżnicowany przekrój ludności od 20 do 50 roku życia. Badacz szukał ochotników do udziału w eksperymencie, zamieszczając ogłoszenia w lokalnych gazetach. Potrzebował ludzi zróżnicowanych pod względem wieku, płci, zawodu, i wykształcenia.

Zgłaszające się osoby były pewne, że biorą udział w badaniu nad pamięcią ludzką i przyswajaniem (uczeniem się) materiału. Badanych podzielono na „nauczycieli” i „uczniów”. Nauczyciele mieli karać uczniów poprzez porażenie prądem, za każdy popełniony błąd w odtwarzaniu wyuczonego materiału. Zgodnie z wprowadzoną zasadą eksperymentu, nauczyciel miał zwiększać natężenie wstrząsu za każdy popełniony przez ucznia błąd. Wstrząsy były coraz silniejsze (za każdym razem napięcie wzrastało o 15 volt), aż uczeń podał bezbłędne odpowiedzi. Na początku nauczyciele musieli sobie zaaplikować próbny wstrząs, by poczuć ból, który będą odczuwali ich uczniowie. Nauczyciele byli świadomi, że wstrząs nie doprowadzi do śmierci ucznia, choć jest bolesny i krzywdzący.

Eksperymentator pełnił rolę prawomocnego autorytetu — informował o regułach, przydzielał role i polecał wykonanie zadania nauczycielom, gdy sprzeciwiali się lub wahali. Uczniowie siedząc na krzesłach podłączonych do prądu mieli nauczyć się par wyrazów. Porozumiewali się z nauczycielami przez system łączności wewnętrznej, gdyż siedzieli w od-

dzielnych pomieszczeniach. Nauczyciel podawał jeden wyraz, a uczeń miał dodać drugi z pary, i tak kolejno wyrazy z podanej liczby. Kiedy uczeń mylił, był karany przez nauczyciela.

Sytuację aranżowano tak, aby wydawało się, że o wyznaczeniu osobie badanej roli ucznia bądź nauczyciela decydowało losowanie. Uczestnikowi eksperymentu pokazano, jak posługiwać się trzydziestoma wyraźnie oznaczonymi przyciskami: od przycisku z napisem „słaby wstrząs” (15 woltów) do przycisku — „niebezpieczeństwo: silny wstrząs” (450 woltów). Ponieważ uczeń popełniał wiele błędów, kary nasilały się, choć do nauczycieli dobiegały coraz głośniejsze krzyki ofiar.

Zadaniem ucznia było udawanie, że otrzymuje wstrząsy elektryczne. Jego wypowiedzi — odtwarzane z taśmy magnetofonowej, zawsze brzmiały tak samo:

.....
Uczeń

- 5–90 V — okrzyk bólu
- 120 V — krzyk „To rzeczywiście boli”
- 150 V — krzyk! Eksperymentatorze! Już dosyć, proszę mnie stąd zabrać. Mówię panu, mam kłopoty z sercem. Serce zaczyna mi już dokuczać. Proszę mnie stąd zabrać. Serce zaczyna mi dokuczać. Odmawiam dalszego udziału w tym. Pozwólcie mi wyjść.
- 165 V — krzyk! Pozwólcie mi wyjść!
- 180 V — krzyk! Nie mogę wytrzymać tego bólu! Pozwólcie mi stąd wyjść!
- 210 V — krzyk! Eksperymentatorze! Proszę mnie stąd zabrać! Mam już dosyć! Nie chcę już więcej brać udziału w tym eksperymencie.
- 255 V — krzyk! Zabierzcie mnie stąd!
- 300 V — Okrzyki bólu! Absolutnie odmawiam odpowiedzi! Zabierzcie mnie stąd. Nie możecie mnie tutaj trzymać! Zabierzcie mnie! Zabierzcie mnie stąd!
- 315 V — Bardzo głośny okrzyk bólu! Mówiłem, że odmawiam odpowiedzi! Nie chcę dłużej uczestniczyć w tym eksperymencie!
- 330 V — Intensywny i przedłużony okrzyk bólu! Pozwólcie mi stąd wyjść! Mówiłem, serce mi nawala (histerycznie). Nie ma-

cie prawa mnie tu trzymać. Pozwólcie mi wyjść (powtórzone wielokrotnie).

Od pewnego momentu uczeń przestawał reagować — w sali zapadała cisza.

.....
Eksperymentator

Eksperymentatora grał zawodowy aktor o bardzo oficjalnym wyglądzie, który mówił zawsze stanowczym i pewnym głosem. Jeśli w pewnym momencie nauczyciel zwracał się do eksperymentatora z wątpliwościami, eksperymentator przekazywał schematyczne polecenia:

- „Proszę kontynuować”
- „Eksperyment wymaga, by to kontynuować”
- „Proszę kontynuować, to jest absolutnie konieczne”
- „Nie masz innego wyboru, musisz kontynuować”

Jeśli pierwszy nakaz nie był skuteczny, stosowano drugi, dopiero potem trzeci i czwarty. Jeżeli po czwartym zdaniu badany nie był posłuszny, przerywano eksperyment. Jeśli po którymś ze zdań nauczyciel podporządkowywał się i stosował kolejny szok, to przy następnym zawahaniu lub pytaniu eksperymentator powtarzał polecenia.

Gdy nauczyciel pytał, czy uczniowi może stać się krzywda, eksperymentator odpowiadał: „Wstrząsy mogą być bolesne, ale nie powodują uszkodzenia tkanek”. Jeśli nauczyciel mówił, że uczeń nie chce kontynuować, eksperymentator mówił: „Czy to się uczniowi podoba czy nie, musisz kontynuować, aż on powtórzy poprawnie wszystkie pary słów”.

.....
Nauczyciel

Wszystkie osoby badane (nauczyciele) w pewnym momencie zadawały pytanie, czy należy podawać kolejny wstrząs elektryczny. Widać było, że badani przeżywali cierpienia ofiary. Prosilili eksperymentatora, aby pozwolił im przestać. Po jego odmowie, podejmowali przepytywanie. Można było obserwować ich fizjologiczne reakcje: pocenie się, jękanie, drgawki. Niektórzy oszukiwali i dawali ofierze mniejsze wstrząsy niż powinni. Kilku badanych poprosiło, aby zwolnić ich z dalszej konieczności stosowania szoków. Chcieli też oddać pieniądze, które dostali za udział w badaniu. Większość badanych sprzeciwiała się, protestowała, lecz nie odmawiała posłuszeństwa.

Kilkudziesięciu psychiatrów poproszono, by przewidzieli, jak będą zachowywać się badani w tym eksperymencie. Wskazali oni, że większość badanych nie przekroczy 150 woltów, że przy 300 woltach mniej niż 4% badanych będzie nadal posłusznych i że tylko około 1% dojdzie do 450 woltów. Zakładano, że będą to jednostki wykazujące odchylenia od normy psychicznej.

Rzeczywiste wyniki badania

- najsilniejszy szok zaaplikowało uczniowi 65% badanych;
- nikt nie wycofał się, gdy ofiara wyraźnie o to prosiła, ani wtedy gdy zaczęła wołać o pomoc, nawet wtedy gdy wydawała okrzyki pełne bólu;
- 80% uczestników kontynuowało wstrząsy mimo że uczeń wspominał, że ma kłopoty z sercem i krzyczał „Pozwólcie mi stąd wyjść!” (300 V);
- osoby, które doszły do końca skali, były gotowe kontynuować eksperyment, gdy badacz decydował o jego zakończeniu;
- nie spodziewano się tak wysokiego odsetka całkowicie ulegających osób. Wyniki nie zmieniały się ze względu na wiek uczestników, nie odgrywała roli także płeć (kobiety i mężczyźni ulegali w ten sam sposób) ani narodowość.

Całkowita nietrafność przewidywań świadczy o braku świadomości presji, jaka jest wywierana na ludzi przez osoby obdarzone autorytetem oraz żywieniu złudzenia niezależności własnej osoby od wpływów innych ludzi.

Dlaczego tak wiele osób zastosowało najsilniejszy szok? Pierwsza odpowiedź jaka się nasuwa to, że większość ludzi ma poważne zaburzenia i jest ukrytymi psychopatami. Tej interpretacji przeczą jednak następujące fakty:

- badani po eksperymencie twierdzili, że było to jedno z najgorszych zdarzeń, jakie im się przytrafiło;
- badani oszukiwali eksperymentatora, wtedy gdy myśleli, że tego nie widzi (aplikowali mniejsze wstrząsy). Gdyby byli sadystami należałoby oczekiwać oszukiwania w drugą stronę;
- Milgram sprawdzał, jakie cechy osobowości posiadają ludzie aplikujący najsilniejsze wstrząsy w porównaniu z tymi, którzy przerywali badanie w pewnym momencie. Okazało się, że nie wykrył żadnych istotnych różnic w cechach osobowości.

Prawdopodobnie testy osobowości nie kłamią i rzeczywiście nie ma różnic między tymi, którzy aplikują najsilniejszy szok a tymi, którzy wycofywali się z badania. Milgram twierdził, że wszyscy, niezależnie od tego jak się zachowują, przeżywają olbrzymią presję podporządkowania się autorytetowi — ich przeżycia są więc podobne. Na dowód tego twierdzenia przytaczał m.in. fakt, że **ani jedna osoba z tych, które przerwały eksperyment, nie weszła do sali ucznia, aby udzielić mu pomocy i odpiąć od krzesła, do którego był przywiązany. Nikt z badanych nie zawiadomił władz uniwersytetu o tym, że w laboratorium człowiek jest rażony prądem.**

Wynik eksperymentu interpretuje się jako objaw skłonności ludzi do podporządkowania się autorytetom, (w niektórych wariantach badania nawet 93% osób stosowało najsilniejsze wstrząsy elektryczne).

.....
zło w odpowiednich warunkach może czynić każdy

Sytuacja ma tu znacznie większy wpływ na zachowanie ludzi niż osobowość, pragnienia, przeżycia, motywy, postawy i wartości. Milgram udowodnił w ten sposób tezę, iż **zło w odpowiednich warunkach może czynić każdy**, nawet ludzie dążący do celów uważanych za szlachetne.

Bibliografia:

- Akert R.M., Aronson E., Wilson T.D., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1996.
- Hock R.R., *40 prac badawczych, które zmieniły oblicze psychologii*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Meyers D.G., *Psychologia społeczna*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2003.
- Milgram S., *Posłuszeństwo wobec autorytetu*, tłum. M. Hołda, Wydawnictwo WAM, Kraków 2008.
- Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.

EKSPERYMENT PHILIPA ZIMBARDO

EKSPERYMENT WIĘZIENNY STANFORD

Badanie przeprowadzono w 1971 roku. Philip Zimbardo, Craig Haney, Curt Banks i David Jaffe z Uniwersytetu Stanforda spróbowali określić przyczyny dehumanizacji jednostki (czyli utraty, zanikania, pozbawienia elementów humanistycznych), przebywającej w zakładzie zamkniętym, w tym przypadku w więzieniu.

Namówiono zwykłych ludzi, aby odegrali rolę strażników i więźniów w badaniu, którego warunki odzwierciedlały rzeczywistą sytuację w więzieniu. Eksperyment miał trwać dwa tygodnie, a za każdy dzień ochotnicy mieli otrzymać po 15 dolarów. Wyłoniono dziesięciu więźniów i jedenastu strażników, osoby najbardziej odporne emocjonalnie i fizycznie. Zarówno strażników, jak i więźniów znaleziono za pośrednictwem ogłoszeń zamieszczonych w miejscowej gazecie, zachęcających studentów do ochotniczego wzięcia udziału w dwutygodniowych badaniach nad życiem więziennym. Zapłata w wysokości 15 dolarów dziennie przyciągnęła ponad stu ochotników, z którymi następnie przeprowadzono wywiady kliniczne, spośród nich wybrano potencjalnych uczestników eksperymentu. Wybrano ich dlatego, że na podstawie dokładnego zbadania testami osobowości oceniono ich jako stabilnych emocjonalnie, zdrowych fizycznie, normalnych, przeciętnych oraz jako przestrzegających prawa. Powiedziano im, że o późniejszym przydziale do grupy "strażników" lub "więźniów" zadecyduje los, a mianowicie rzut monetą. Na początku badania nie było zatem żadnych dających się zmierzyć różnic między młodymi ludźmi wyznaczonymi na strażników i tymi, którzy mieli odgrywać rolę więźniów. **Stanowili oni względnie jednorodną próbkę białych, pochodzących z klasy średniej, studentów.**

Funkcjonariusze nie przeszli żadnego specjalnego przeszkolenia, w czasie którego pouczono by ich, jak być strażnikiem więziennym. Powiedziano im tylko, by wykonując obowiązki „dbali o przestrzeganie prawa i porządku” w więzieniu i nie pozwalali na żadne głupstwa ze strony więźniów. Stosowanie przemocy fizycznej zostało zakazane.

„Więzienie Okręgowe w Stanford” urządzono w piwnicy tamtejszego uniwersytetu. Warunki tam panujące miały być jak najmniej komfortowe

— małe cele po trzech więźniów, kraty — tak jak w każdym więzieniu, inspektor zakładu, którym był sam Zimbardo. Podjęto różne kroki w celu zapewnienia wystarczającego wrażenia realności sytuacji, aby uczestnicy mogli wyjść poza powierzchowne wymagania wyznaczonych im ról i lepiej się wczuć mentalność więźnia i strażnika. Odbływały się wizyty kapełana więziennego, obrońcy publicznego, krewnych i przyjaciół niektórych więźniów, przesłuchania dyscyplinarne lub w sprawach przedterminowego zwolnienia. Strażnicy pracowali na zmiany po 8 godzin dziennie, rzekomi więźniowie pozostawali zamknięci w swych celach przez całą dobę, a wypuszczano ich z celi jedynie na posiłki, do toalety, na apele i do odpowiednich prac.

.....
Wyniki **Wyniki** tego eksperymentu przekroczyły najśmielsze oczekiwania psychologów, a oni sami nie wiedzieli, jak dramatyczna okaże się odpowiedź na pytanie jakie sobie postawili przed rozpoczęciem badania: **co się stanie, jeśli dobrych ludzi postawi się w złym miejscu?**

.....
DOBRO? **Co zwycięży: dobro czy zło?**
ZŁO? Eksperyment rozpoczął się od niespodziewanych aresztowań studentów w Palo Alto (stan Kalifornia). Każdego z podejrzanych oskarżono o jakieś przestępstwo, poinformowano o zagwarantowanych mu przez Konstytucję prawach, ustawiono twarzą do wozu policyjnego z rękoma podniesionymi do góry, obszukano, skuto kajdankami i przewieziono na posterunek policji. Każdego więźnia pozostawiono przez pewien czas w izolatce, a następnie zawiązywano mu oczy i przewożono do więzienia w Stanford. Tutaj rozbierano go do naga, dokładanie obszukiwano, poddawano odwziesieniu, wydawano uniform więzienny, pościel, mydło i ręcznik. Luźny strój więźnia miał wyraźny numer identyfikacyjny, z przodu i z tyłu. Więźniowie byli zakuci w łańcuchy. Zamiast golić więźniowi głowę kazano mu nosić zakrywającą włosy czapkę z nylonowej pończochy. Rozkazy wydawano krzykiem.

W celu dezindywidualizacji strażnicy otrzymali mundury khaki typu wojskowego, które nadały im „tożsamość grupową”. Ponadto nie posługiwano się imionami ani nazwiskami, lecz nadanymi numerami, a noszone przez strażników okulary przeciwsłoneczne, z połyskującymi srebrzyście szklami odbijającymi światło, uniemożliwiały nawiązanie kontaktu wzrokowego. Symbolami ich władzy były pałki, gwizdki, kajdanki oraz klucze do cel i bramy głównej.

Chociaż początkowo nie było różnic między studentami wyznaczonymi do odegrania określonych ról, to jednak wypełnianie zadań w sytuacji społecznej, doprowadziło do powstania ogromnych różnic między zachowaniem i reakcjami emocjonalnymi obu tych grup. Najczęstszymi formami interakcji zapoczątkowanymi przez strażników było wydawanie rozkazów, obrzucanie więźniów obelgami, poniżanie, akty słownej i fizycznej agresji oraz groźby. W przypadku więźniów było to opieranie się oraz początkowe występowanie przeciw strażnikom. Każdy strażnik w którymś momencie postępował z więźniami w sposób obelżywy i despotyczny. Wielu zdawało cieszyć się wyższą pozycją, jaką zapewniało im założenie munduru strażnika — przeistaczał on ich zwykłą codzienną egzystencję w taką, w której mieli niemal całkowitą władzę nad innymi ludźmi.

Uwagi zaczerpnięte z dzienników strażników i wywiadów przeprowadzonych zaraz po zakończeniu eksperymentu:

strażnik A: *Byłem zaskoczony sobą samym. Kazałem im wymyślać sobie wzajemnie i czyścić toalety gołymi rękami. Właściwie uważałem więźniów za bydło i ciągle myślałem o tym, że muszą mieć się przed nimi na baczności w sytuacji, gdyby próbowali coś zrobić.*

strażnik B: *(o przygotowaniach do pierwszego wieczoru odwiedzin) Po ostrzeżeniu więźniów, żeby nie składali żadnych skarg, jeśli nie chcą, aby wizyta szybko się skończyła, wprowadziliśmy w końcu pierwszych rodziców. Postarałem się o to, aby być jednym ze strażników pełniących służbę na dziedzińcu, ponieważ była to moja pierwsza szansa uzyskania tego typu władzy, jaką naprawdę lubię: manipulować innymi, być bardzo ważną postacią, mającą całkowitą kontrolę nad tym, co się mówi lub czego się nie mówi.*

strażnik C: *Postępowanie w sposób autorytatywny może być zabawne. Władza może być wielką przyjemnością.*

W bardzo krótkim czasie wytworzyły się patologiczne stosunki między więźniami a strażnikami. Doszło nawet do buntu więźniów. Po tym, jak ich początkowy bunt został stłumiony, **więźniowie reagowali biernie na wzmagającą się z każdym dniem agresję strażników** — ich pewność siebie doprowadziła do coraz większej zależności i uległości więźniów, autorytet strażników wiązał się z obniżeniem poczucia własnej wartości

więźniów, **podczas gdy odpowiednikiem nowo odkrytego poczucia nieskrępowanej władzy u strażników była depresja i wyuczone poczucie bezradności u więźniów**. Jeszcze przed upływem 36 godzin trzeba było zwolnić pierwszego więźnia ze względu na trudne do opanowania napady płaczu, wybuchy gniewu, dezorganizację myślenia i poważną depresję. U trzech dalszych więźniów rozwinęły się podobne objawy i również trzeba było zwolnić ich w następnym dniach. Piątego więźnia zwolniono, gdy wystąpiła u niego psychosomatyczna wysypka na całym ciele, przy czym bezpośrednim jej powodem było odrzucenie przez fikcyjną Komisję do Spraw Zwolnień jego prośby o przedterminowe zwolnienie.

Eksperyment miał w założeniu badaczy trwać 14 dni. Został przerwany szóstego dnia, z powodu patologicznych reakcji, jakie występowały u osób starannie wybranych ze względu na swą normalność, zdrowie i zrównoważenie emocjonalne.

Wystarczyło 36 godzin, aby wrażliwi, kulturalni, inteligentni młodzi ludzie przeistoczyli się w biernych, bezradnych więźniów lub sadystycznych strażników.

A przecież szczegółowo sprawdzano ich przeszłość, poddawano ich testom psychologicznym przed przystąpieniem do badania. Jak mówi Zimbardo: **„Zaczęliśmy z samymi zdrowymi jabłkami, a na koniec zostały nam prawie same robaczywe”**. Mężczyźni, o których wiadano, że są zdrowi psychicznie, musieli być wypuszczeni z eksperymentalnego więzienia, bo przeżywali załamania i histerie. **Eksperyment pokazał, jak silny może być wpływ sytuacji społecznej na działania jednostki**. Te wyobrażenia ukształtowały zupełnie nową rzeczywistość społeczną — w psychice dozorców i więźniów. Nowa rola stała się rolą dominującą. Na początku udawanie, zabawa, następnie głębsze wejście w rolę. Strażnicy mieli władzę i zadanie utrzymania porządku w więzieniu. Nowy mundur to nowa rola (wyobrażenie roli jaką odgrywa w więzieniu dozorca), która stworzyła nowego człowieka. Dlaczego tak się stało?

Znalezienie się w symulowanym więzieniu spowodowało wytworzenie nowej rzeczywistości społecznej — prawdziwego więzienia — w psychice dozorców i więźniów. Ponieważ role strażników i więźniów przydzielano w sposób losowy badanym osobom, które nie przejawiały wcześniej żadnej

patologii osobowości, i nie przechodziły żadnego przeszkolenia przygotowującego je do pełnienia tych ról, to w jaki sposób moglibyśmy wyjaśnić fakt, że tak łatwo i szybko przyjęły te role? Przypuszczalnie, podobnie jak my wszyscy, miały one wyuczone, stereotypowe pojęcia o roli strażnika i więźnia, zaczerpnięte ze środków masowego przekazu, jak również ze społecznych modeli władzy i podporządkowania się jej.

Jesteśmy bardziej podatni na wpływy środowiska niż myślimy, że można zaaranżować sytuację, w której przemiana społeczna czyni nas kimś, kim w naszym mniemaniu nie jesteśmy.

.....
Eksperyment
Zimbardo

W ostatnich latach głośno było o tym eksperymencie w kontekście wojny w Iraku i bestialskiego znęcania się strażników amerykańskich nad jeńcami irackimi. Wystarczyło poczucie bezkarności, poczucie, że los innych zależy od nas, że dla innych jesteśmy panami tego świata, gdy dodano do tego trudne wojenne warunki otrzymano eksperyment Zimbardo w warunkach naturalnych w więzieniu w Iraku. **Stanfordzki eksperyment więzienny udowodnił, a tortury więźniów w Abu Ghraib i Guantanamo potwierdziły, że jesteśmy znacznie bardziej podatni na presję otoczenia niż myślimy.** Proces przemiany następuje, gdy umieści się ludzi w konkretnym kontekście społecznym, założy im się mundury, odbierze tożsamość, wyznaczy rolę, jaką mają odegrać i każe trzymać się ściśle wyznaczonych reguł. Pojawia się dehumanizacja, posłuszeństwo względem autorytetów, racjonalizacja i samousprawiedliwianie. Następuje rozproszenie odpowiedzialności. Winą za określone (złe) czyny obarcza się innych lub sytuację, w jakiej przyszło się znaleźć oraz reguły, którym należało się podporządkować. W takich warunkach **ułatwione jest manipulowanie ludźmi, sprawianie, by przekroczyli barierę pomiędzy dobrem i złem.**

W Abu Ghraib też było kilku głównych sprawców, a wokół nich kilkadziesiąt osób, które się nie angażowały w dręczenie więźniów, ale też nie sprzeciwiały się temu. To są ci dobrzy strażnicy — oni nikogo nie torturowali. Ale za to podtrzymywali cały chory system. Sprawcy oglądali się wokół siebie i nie widzieli sprzeciwu. **Milcząca większość to w istocie wsparcie dla tortur.**

„Pamiętajmy, że naukowcy wykonują eksperymenty i dochodzą do jakichś wniosków. Ale to są tylko eksperymenty, a nie prawdziwe życie. Po Abu Ghraib możemy powiedzieć, że życie potwierdziło mój eksperyment. A nawet go przerosło”.

Philip Zimbardo

Więcej szczegółów również na stronie <http://www.prisonexp.org>

Bibliografia:

- Eysenck M., Eysenck H., *Podpatrywanie umysłu. Dlaczego ludzie zachowują się tak, jak się zachowują?*, tłum. B. Wojciszke, D. Szczygieł, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Gadziński M., *Tortury w Abu Ghraib. Rozmowa z prof. Philipem Zimbardo*, „Gazeta Wyborcza” z 23 maja 2004 r.
- Zimbardo Ph., *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?*, tłum. A. Cybulko, J. Kowalczevska, J. Radzicki, M. Zieliński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Zimbardo Ph., Gerrig R.J., *Psychologia i życie. Wydanie nowe*, tłum. J. Radzicki, E. Czerniawska, A. Jaworska, J. Kowalczevska, Wydawnictwo Naukowe PWN 2009.

ROZDZIAŁ V

Rola Policji w środowisku wieloetnicznym i wielokulturowym

- EKSPERYMENT Z DOROSŁYM DŹWIECKIEM
- RACHUNEK SUMIENIA
- KTO UCZY RASIZMU?
SZKOŁA, RODZICE, ROZWIĘSNIKI
- WZRNISZENIE
- JAKI JEST NAPRAWDĘ EFEKT TAKICH EKSPERYMENTÓW?
- MANIPULACJA
- ROLA DOMU
- ODWAGA
- AUTORYTET
- WŁADZA
- ROLA
- ZASADA

ROLA POLICJI W ŚRODOWISKU WIELOETNICZNYM I WIELOKULTUROWYM

Niezależnie od praw i obowiązków zapisanych w aktach normatywnych, rola służb mundurowych zmienia się w zależności od tego, czy dane społeczeństwo jest bardzo zróżnicowane etnicznie, rasowo i kulturowo, czy też jest w miarę homogeniczne.

II Rzeczpospolita był państwem wielonarodowościowym. Po drugiej wojnie światowej na skutek zmiany granic, masowych transferów ludności, emigracji i polityki asymilacyjnej, PRL stała się krajem w wysokim stopniu homogenicznym — jednorodnym pod względem narodowościowym, etnicznym, językowym, kulturowym i religijnym. W Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań z 2002 roku aż 96,74% osób zadeklarowało swoją narodowość jako polską; 1,23% zadeklarowało przynależność do narodowości innej niż polska, a w odniesieniu do 2,03% nie zdołano ustalić przynależności narodowościowej¹. Biorąc pod uwagę, że Polska przez długie lata była także krajem głównie emigracyjnym, z którego Polacy wyjeżdżali, a obcokrajowcy traktowali jako przystanek na drodze do krajów Zachodu, społeczeństwo polskie wraz ze swymi instytucjami przyzwyczało się do działania w warunkach znaczącego podobieństwa kulturowego i etnicznego ludzi. Dotyczy to także służb mundurowych, w tym zwłaszcza policji.

Obecnie status Polski się zmienia. Jest ona traktowana przez coraz więcej grup obcokrajowców jako miejsce długotrwałego pobytu, o ile nie wręcz osiedlenia. Pojawiają się zjawiska nowe, takie jak osiedlanie się zintegrowanych grup imigranckich, które utrzymują kontakty z rodzinami w kraju i ułatwiają przyjazdy nowym obcokrajowcom (tzw. sieci imigranckie). Grupy te cechuje silna solidarność wewnętrzną i skłonność do rozwią-

zywania wielu spraw we własnym gronie, także wbrew polskiemu prawu. Często w grupie tej są zarówno osoby przebywające w Polsce legalnie, jak i nielegalnie. Niejednokrotnie organizacje obywateli polskich danej narodowości lobbują na rzecz swych ziomków przebywających na terytorium RP nielegalnie (np. Ormianie, którzy mają status mniejszości narodowej, działają na rzecz legalizacji pobytu nowej imigracji z Armenii). O zmianie jakościowej świadczy także to, że pojawiają się imigranci z krajów o znacząco odmiennej kulturze. Przykładem może być oraz liczniejsza i dobrze zorganizowana imigracja wietnamska. Ten długookresowy trend wzmacniany jest przez przynależność Polski do Unii Europejskiej oraz strefy Schengen.

Rosnąca różnorodność kulturowa i etniczna polski jest wyzwaniem dla wszystkich służb mundurowych.

Wymaga ona opracowania nowych procedur działania, wypracowania nowych technik analityczno-informacyjnych i operacyjno-rozpoznawczych, szerzenia wiedzy wśród wszystkich funkcjonariuszy na temat specyfiki różnych grup etnicznych, narodowych, rasowych, religijnych.

Te innowacyjne działania mają na celu zwiększenie skuteczności policji w zapobieganiu, przeciwdziałaniu i wykrywaniu przestępstw oraz zapewnienie wysokiego poziomu ochrony praw człowieka i obywatela osób nie należących do większości polskiej. Ten drugi cel nie zawsze daje się bowiem osiągnąć stosując dzisiejsze, uniwersalistyczne procedury działania.

Zróźnicowanie etniczne jako wyzwanie

Przestępczość nie ma narodowości czy religii. Nie ma nacji czy grupy wyznaniowej wolnej od zjawisk patologii społecznych. Dlatego także i nowe grupy imigranckie są źródłem aktów przestępczych i zaburzeń porządku publicznego.

Rozpatrując ten problem trzeba jednak pamiętać, by nie uogólniać negatywnych doświadczeń z osobami określonej narodowości na całą grupę imigrancką czy naród. Przypomnijmy sobie, jak oburza nas uogólnianie nagannych zachowań naszych rodaków za granicą (np. pijaństwa, kra-

dzieży w supermarketach czy samochodów) na cały naród polski. Czy to, że w Niemczech polska młodzież w wielu środowiskach była znana z *jumy*, a teraz z prostytuowania się², ma być wiarygodną podstawą do oceny wszystkich nastolatków w Polsce? Oczywiście, że nie.

Posługiwanie się stereotypami i uprzedzeniami przez funkcjonariusza w określaniu postępowania wobec grup etnicznych jest nie tylko niemoralne, ale również nieefektywne, gdyż upośledza zdolność operacyjno-rozpoznawczą służby mundurowej.

Nasza skłonność do tłumaczenia działalności grup mniejszościowych cechami osobowości ich członków, a nie presją czynników sytuacyjnych, jest naturalnym mechanizmem psychicznym i nosi nazwę podstawowego błędu atrybucji (por. rozdział o stereotypach i uprzedzeniach).

Największym wyzwaniem dla policji jest przestępczość zorganizowana w grupach imigranckich. Wedle nieoficjalnych danych, największy problem sprawiają Albańczycy (grupy z Kosowa i Macedonii), które specjalizują się w przemyśle narkotyków szlakiem bałkańskim. Przesłupcy albańscy mają silne zaplecze w Kosowie, co wynika z panującej tam dezorganizacji życia społecznego po wojnie w 1999 roku³. Jak zauważył anonimowy oficer CBS w wypowiedzi dla dziennikarza: „Albańską mafię tworzą rodzinne klany z Kosowa i Macedonii. Właściwie nie sposób tych grup infiltrować. Ich członkowie są niezwykle lojalni i świetnie zorganizowani. Część z tych ludzi przeszła przeszkolenie w partyzanckich oddziałach Wyzwoleńczej Armii Kosowa”⁴. **Przykładem innego segmentu działalności** przestępczej, w którym specjalizują się imigranci, to tzw. handel żywym towarem (grupy z Ukrainy i Bułgarii). Sporo się mówi także o tzw. „mafii wietnamskiej”. Jak zauważył dziennikarz: „[...] Wietnamczycy w policyjnych statystykach występują jako obywatele bez skazy. W Polsce mieszka ich obecnie 30 tys., ale w ubiegłym roku tylko 57 było podejrzanych o popełnienie przestępstwa. — Wietnamczycy są tak zorganizowani, żeby na zewnątrz nie wyszła żadna informacja podważająca pozytywny obraz tej społeczności — tłumaczy Teresa Halik z Instytutu Orientalistyki Uniwersytetu Warszawskiego, autorka pracy «Emigracja wietnamska w Polsce». To trzecia pod względem wielkości (po Rosjanach i Ukraińcach) grupa narodowościowa ubiegająca się o wizy pobytowe w naszym kraju i czwarta wśród stara-

jących się o pozwolenia na pracę”⁵. Nawet jeśli te relacje prasowe traktować jako przejaw „poetyki skandalu” i przerysowywania występujących zjawisk, to jednak wskazują one na zagrożenia, które towarzyszą różnicowaniu się etnicznemu społeczeństwa, które nie wypracowało do tej pory instytucji działania międzyetnicznego — czy to w ramach kooperacji, czy też zwalczania patologii. W tym sensie policje krajów Zachodu o licznych i liczebnych grupach imigranckich mogą być dla Polaków wzorem.

Dodajmy od razu, że oficjalne dane, które wydają się bardzo optymistyczne, nie powinny demobilizować analityków służb mundurowych. W 2006 roku ujawniono jedynie 43 cudzoziemców powiązanych ze strukturami przestępczymi. Byli to głównie obywatele Ukrainy, Białorusi i Armenii. Jednak tylko 12 z nich przedstawiono zarzuty udziału w zorganizowanej grupie przestępczej. W latach poprzednich ujawniano więcej cudzoziemców: w 2003 roku — 412 osób, w 2004 roku — 267, w 2005 roku — 271⁶. Wedle Wiesława Mądrzejowskiego te dane „mogą wskazywać, że Polska stała się krajem mało atrakcyjnym dla międzynarodowej organizacji przestępczej”⁷. Wydaje się jednak, że te statystyki, oparte na ujawnionych przypadkach, nie oddają skali zjawiska, które wyłania się dopiero w świetle opracowań niejawnych. Zresztą, czasami opinie społeczne rozmiągają się ze stanowiskiem ekspertów. Na przykład najliczniejsza społeczność imigrancka w Polsce nie budzi społecznej niechęci i nie jest postrzegana w kategoriach kryminogennych. Tymczasem przedstawiciele instytucji państwowych są zaniepokojeni faktem „potencjalnego bądź realnego pozostawiania wielu z nich w konflikcie z prawem (nieuregulowany status prawny)”⁸.

Zorganizowana przestępczość grup etnicznych stanowi zatem wyzwanie dla przyjętych procedur i wiedzy w zakresie czynności analityczno-informacyjnych, operacyjno-rozpoznawczych i dochodzeniowo-śledczych. Uprawnienia do wykonywania czynności analityczno-informacyjnych mają ABW, AW, CBA, SKW i SWW, ale wprowadzenie do metod pracy policyjnej analizy kryminalnej faktycznie oznacza poszerzenie uprawnień Policji Polskiej o elementy działań analityczno-informacyjnych⁹.

W szczególności niezwykle trudne jest korzystanie z usług i ochrona niejawnych informatorów (osobowych źródeł informacji) oraz infiltrowanie organizacji przestępczych przez zakonspirowanych policjantów. Jak

zauważył kom. Zbigniew Matwiej z Komendy Głównej Policji: *Mamy olbrzymie trudności z przenikaniem do takich grup. Jeśli nie złapiemy ich członków na gorącym uczynku, nie ma świadków przestępstwa, bo ich ziomkowie nigdy nie łamią zasady milczenia, a Polacy nic nie wiedzą*¹⁰. W celu przeciwdziałania tym trudnościom i zagrożeniom podjęto decyzję — jak donosiła prasa — o powołaniu w CBS oddziałów, które będą się zajmowały wyłącznie rozpracowywaniem etnicznych grup. Policjanci oddelegowani do tej pracy przejdą szkolenie językowe, będą poznawać kulturę i obyczaje danej społeczności.

Nawet w dochodzeniach związanych z najcięższymi przestępstwami policjant musi dążyć do tego, aby nie poddać się wygodnemu myśleniu stereotypowemu czy uruchamiającym znaczne emocje uprzedzonom. Jeśli policja będzie postrzegała grupę mniejszościową jako wrogi monolit, to tym samym doprowadzi do kilku negatywnych konsekwencji:

- **nie będzie w stanie w wymaganym stopniu chronić praw ofiar.** Wielu członków grup imigranckich to bowiem ofiary postępowania przestępców z tych grup. Przykładem może być wymuszanie „haraczy” czy zmuszanie do nielegalnych usług na rzecz przestępców. Dostrzegając zróżnicowanie grupy policja może należycie wypełniać swoje zadania;
- **ograniczy pulę potencjalnych współpracowników.** Poznanie specyfiki kulturowej danej grupy pozwoli umieścić działania członków mniejszości we właściwej ramie interpretacyjnej. Wtedy działania z pozoru wrogie i niechętne mogą okazać się rutynowym schematem działania, nie przesądzającym o negatywnej postawie wobec Policji Polskiej. Dokładna znajomość hierarchii społecznej grupy, ról społecznych związanych z płcią i wiekiem, prestiżu zawodów itd. pozwoli na wytypowanie kategorii osób, które mogą stać się lojalnymi współpracownikami polskich służb mundurowych;
- **wzmocni negatywne stereotypy i uprzedzenia wobec polskiej większości.** Jeśli odpowiedzią na wolę akulturacji i zgodnego z prawem bogacenia się są praktyki dyskryminacyjne, to tym samym — na zasadzie sprzężenia zwrotnego — postawy grupy mniejszościowej także się radykalizują. Korzystają na tym środowiska przestępcze, które stają się jedynym

silnym patronem gotowym do wsparcia w środowisku społecznym postrzegane jako wrogie.

Przeciwdziałanie tym negatywnym skutkom odbywać się powinno na wszystkich poziomach — od tworzenia norm prawnych, zasad etycznych i procedur określających pracę funkcjonariusza, poprzez pracę operacyjną, a na codziennych interakcjach policjanta w środowisku mniejszości skończywszy. Jedynie działanie systemowe, łączące różne poziomy dowodzenia i typy regulacji, pozwala na prowadzenie niedyskryminującej działalności instytucji państwowej.

O konieczności wyczulenia przekonuje to, że nawet przyjęty kryptonim sprawy w ramach czynności operacyjno-rozpoznawczych może prowadzić do negatywnych konsekwencji. Przykładem może być głośna sprawa nadania przez CBA jednej ze spraw, dotyczącej lekarza podejrzanego o korupcję i doprowadzenie do śmierci pacjenta, kryptonimu „Mengele”. Tego typu określenia prowadzą do dehumanizacji podejrzanego czy rozpoznawanej grupy. To tak, jakby operacji dotyczącej mafii izraelskiej nadać kryptonim „Auschwitz” albo „wszy”, zaś środowiskom emigracji Tutsi „karaluchy” (tak Hutu nazywali Tutsi w czasie ludobójczej akcji w Ruandzie w 1994 roku). Słowa nie są obojętne i warunkują nasze postrzeganie innych i sposoby działania wobec nich.

Ochrona praw i godności mniejszości

Spółeczeństwo, które jest zróżnicowane kulturowo i etnicznie wymaga także większego wysiłku od policjanta, aby w należyty sposób chronił prawa człowieka i obywatela oraz przeciwdziałał dyskryminacji z powodów etnicznych, narodowościowych, rasowych i religijnych.

Policjant ma bowiem obowiązek doskonalić się także w zakresie wiedzy o obyczajach, nakazach i zakazach obowiązujących w kulturach mniejszości narodowych i etnicznych oraz grup imigranckich zamieszkujących w danym kraju. Wskazuje na to wyraźnie etyka zawodowa Policji Polskiej. W sensie formalnym określa ją Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej poli-

Zasady etyki
zawodowej
policjantów

cjantów”. Należy podkreślić, że w Ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. 1990 Nr 30 poz. 179, z późn. zm.) przewidziano odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów za postępowanie niezgodne z etyką zawodową (art. 132 ust. 1). Wśród Zasad przywołać w tym kontekście należy zwłaszcza dwie: „Postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość oraz bezstronność wykluczająca uprzedzenia rasowe, narodowościowe, wyznaniowe, polityczne, światopoglądowe lub wynikające z innych przyczyn” (§6) oraz „Wykonując zadania służbowe, policjant powinien dostosowywać swoje zachowanie do sytuacji i cech osób uczestniczących w zdarzeniu, w szczególności wieku, płci, narodowości i wyznania, a także uwzględniać uzasadnione potrzeby tych osób” (§8).

Nacisk na działania antydyskryminacyjne policji, w tym szeroką ochronę praw człowieka i obywatela, będzie się w Unii Europejskiej nasilał. Na podstawie rozporządzenia Rady Unii Europejskiej z dnia 15 lutego 2007 powołano Agencję Praw Podstawowych (APP). Zastąpiła ona działającą od 1997 roku Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii, powołane na podstawie rozporządzenia Rady Unii Europejskiej 1035/97 z dnia 2 czerwca 1997 r.¹¹ Jednym z celów APP jest koordynacja i rozwój działania Europejskiej Sieci Informacji o Rasizmie i Ksenofobii (RAXEN). Sieć RAXEN, w skład której wchodzi krajowe punkty kontaktowe, zbiera, komentuje, analizuje i przedstawia APP dane dotyczące rasizmu i ksenofobii w 27 państwach członkowskich UE. Krajowym punktem kontaktowym w Polsce jest Helsińska Fundacja Praw Człowieka.

Agencja Praw
Podstawowych

W Polsce za współpracę z APP odpowiedzialne jest Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. W listopadzie 2004 r. utworzono w strukturze MSWiA Zespół do Spraw Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii. Jego zakres działania obejmuje m.in.:

- prowadzenie bazy danych o zjawiskach dyskryminacji etnicznej, rasizmu i ksenofobii;
- opracowanie i wdrożenie we współpracy z innymi urzędami administracji rządowej systemu gromadzenia i analizowania danych społeczno-demograficznych w celu monitorowania zjawisk rasizmu, dyskryminacji rasowej i ksenofobii;

- opracowywanie i aktualizowanie materiałów dydaktycznych dla Policji, Straży Granicznej i organów rządowej administracji w województwie, kształtujących postawy antyrasistowskie oraz przeciwdziałających ksenofobii i nietolerancji;
- prowadzenie analiz i sporządzanie raportów na temat występowania tych zjawisk w Polsce¹².

W Polsce do tej pory nie zakończono prac nad bazą danych o zjawiskach dyskryminacji etnicznej, rasizmu i ksenofobii. Trudność polega m.in. na tym, że dane osobowe ujawniające pochodzenie etniczne, rasowe, przynależność wyznaniową, preferencje seksualne itd. zarówno ofiary, jak i sprawcy przestępstwa, są traktowane jako wrażliwe i poddane szczególnym obostrzeniom. Dotyczy to także CBA, które ma szerokie uprawnienia w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych sprawców przestępstw.

Polska nie należy do krajów, w których dochodziłoby do przestępstw na tle etnicznym czy rasowym na dużą skalę. Podkreślają to także organizacje pozarządowe. W raporcie Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka napisano: *Drastyczne przypadki przemocy na tle rasowym, takie jak zabójstwo czy pobicia powodujące trwały uszczerbek na zdrowiu, na szczęście, nie zdarzają się często. Należy jednak pamiętać, że wciąż bardzo często ofiary przemocy na tle rasowym nie zgłaszają się z doniesieniem na policję, w obawie przez wiktyimizacją i ewentualnymi dodatkowymi kłopotami. Na podstawie oficjalnych danych statystycznych niewiele można powiedzieć na temat ofiar przestępstw. Posiłkując się danymi od Pełnomocników Policji ds. Praw Człowieka, danymi organizacji pozarządowych, a także relacjami medialnymi, można orzec, że przemoc fizyczna na tle rasowym dotyka najczęściej osoby wyróżniające się wyglądem i kolorem skóry, a więc Afrykańczyków, Azjatów, Romów¹³.*

Zwiększanie się liczby imigrantów, w tym zwłaszcza innej „rasy”, będzie także prowadziło — jak wiele na to wskazuje — do wzrostu liczby przestępstw motywowanych szowinistycznie. Dlatego Policja Polska musi dokładać wszelkich starań, aby nie dyskryminować członków mniejszości i cudzoziemców, a nawet, aby nie sprawiać wrażenia, że to robi. Czasami bowiem pewne uniwersalne reguły, stosowane wobec wszystkich osób niezależnie od ich narodowości czy „rasy”, mogą być odbierane przez członków określonych grup jako dyskryminujące. Najczęściej wynika to

z odmiennych norm kulturowych i obyczajowych. Szerzenie wiedzy o tych odmiennościach wśród funkcjonariuszy nie tylko znacząco poprawi wizerunek Policji Polskiej, ale także zmniejszy konfliktowość relacji funkcjonariusza z członkiem grupy odmiennej kulturowo, a tym samym przyczyni się do większej skuteczności interwencji.

Szczególną ostrożność trzeba wykazywać przy wykonywaniu **uprawnień władczych**, które przez większość obywateli postrzegane są jako opresyjne. Już czynności administracyjno-porządkowe, takie jak legitymowanie, mogą stworzyć napięcie w relacjach z obywatelem traktującym to rutynowe działanie jako formę nieuzasadnionego szkalowania. Jeśli mamy do czynienia z odmiennymi normami kulturowymi, którymi kieruje się osoba legitymowana, także określającymi stosunek obywatela do policji, to potencjał konfliktu znacząco się zwiększa. W oczywisty sposób sprawa jest bardziej złożona w przypadku zatrzymania, w tym administracyjnego. Źródłem poważnych napięć może być kontrola osobista, która dotyka odmiennej w różnych krajach obyczajowości związanej z ciałem. Dotyczy to nie tylko cudzoziemców, ale również obywateli polskich — przykładem mogą być Romowie, kierujący się w tym zakresie normami kulturowymi odmiennymi od tych, które wydają się oczywiste dla wszystkich Polaków. Romowie uznają bowiem za nadal obowiązującą regułę czystości i nieskałania (najbardziej drobiazgowo zasad przestrzega grupa o nazwie Polska Roma, bardziej liberalni są członkowie grupy Bergitka Roma). Nieczyste są pewne części ciała (zwłaszcza wydzieliny), mogą też stać się nimi pewne przedmioty i ludzie. Mężczyźni nie mogą na przykład używać tych samych misek, których używają kobiety. Kalająca jest sytuacja, gdy kobieta znajduje się ponad mężczyznę. Zabronione są wszelkie zachowania kobiet, w tym rozmowy, mogące kojarzyć się z seksualnością, w tym wszelka nagość kobiet (a nawet strój kąpielowy). Te kilka przykładów pokazuje, przed jak odmienną obyczajowością staje funkcjonariusz realizujący swe ustawowe zadania.

.....
uprawnienia
władzy

Mając świadomość tych norm kulturowych, policjant może uniknąć niepotrzebnych napięć i chronić godność osoby, która postrzega ją w trochę odmiennych kategoriach, niż członkowie społeczeństwa większościowego.

Odmienne normy kulturowe mogą także wpływać na interpretację stosowania **środków przymusu bezpośredniego**. Na przykład pies (obronny, tropiący, specjalny) jest postrzegany jako zwierzę nieczyste przez muzułmanów. Wykorzystanie psa może być uznane za działanie opresyjne.

Policja w Unii Europejskiej wobec przestępstw rasowych

Bardzo dobrym źródłem informacji o podobieństwach i różnicach działania policji w Unii Europejskiej wobec przestępstw rasowych jest raport opracowany przez Robina Oakley'a „Działania policji wobec przestępstw i przemocy na tle rasowym: analiza porównawcza w imieniu EUMC”. Jest to pierwszy systematyczny przegląd charakteru i sposobów reagowania przez policję na przestępstwa i przemoc na tle rasowym w państwach członkowskich UE.

przestępstwo na tle rasowym

Określenie „przestępstwo na tle rasowym” ma różne znaczenie w poszczególnych państwach członkowskich, zależnie od obowiązującej doktryny prawnej. Jak donosi raport, spośród dwudziestu trzech państw, które podały, że rejestruje się w nich przestępstwa o podłożu rasowym, w dwunastu notuje się je jedynie w odniesieniu do określonych przestępstw o charakterze rasistowskim.

- Policja rejestruje przestępstwa o podłożu rasowym jedynie w odniesieniu do określonych przestępstw o charakterze rasistowskim w krajach takich, jak: Czechy, Estonia, Holandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Polska, Portugalia, Słowenia, Węgry, Włochy.
- Policja rejestruje również „podłoże rasowe” jako ogólną okoliczność przestępstwa w krajach takich, jak: Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Hiszpania, Irlandia, Niemcy, Słowacja, Szwecja, Wielka Brytania.
- Policja nie rejestruje podłoża rasowego przestępstwa na Cyprze i w Grecji.

W Anglii i Walii policja od 1986 r. rejestrowała oddzielnie przestępstwa o podłożu rasowym. Grupy ofiar o tym samym pochodzeniu rasowym policja rejestrowała na formularzu „Racial Incident Form” (*Zgłoszenie incydentu na tle rasowym*). Odnotowywała na nim, czy incydent miał podłoże rasowe czy religijne. Wprowadzenie formularza miało — wedle raportu — na celu:

- ułatwienie procesów rejestrowania,
- zachęcenie stron trzecich do zgłaszania przestępstw i agencji do współpracy wielostronnej
- zapewnienie minimalnych standardów informacji.

Wprowadzono kody określające, czy incydent wykazywał elementy rasizmu, islamofobii czy antysemityzmu.

Zgodnie z zaleceniem przedstawionym w 1999 r. w raporcie z dochodzenia w sprawie Stephena Lawrence’a wszystkie siły policyjne i inne agencje stosują następującą definicję incydentu na tle rasowym: „Incydentem na tle rasowym jest każdy incydent odbierany jako rasistowski przez ofiarę lub każdą inną osobę.” Przyjęcie tej definicji miało w zamierzeniu poprawić wstępne rozpoznawanie incydentów na tle rasowym i zmniejszyć liczbę niezgłoszonych spraw. Incydent nie musi stanowić przestępstwa, aby został zarejestrowany.

Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce

Zarówno w prawie międzynarodowym, jak i naukach społecznych nie ma jednej obowiązującej definicji mniejszości. Prawne definicje mniejszości narodowej oraz mniejszości etnicznej znajdują się w ustawie z dnia 6 stycznia 2005 r. o *mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym*. Mniejszością narodową, w rozumieniu ustawy, jest grupa obywateli polskich (a nie cudzoziemców), która spełnia łącznie następujące warunki:

mniejszość
narodowa

- jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej;
- w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją;
- dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji;

- ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę;
- jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat;
- utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie.

Za mniejszości narodowe państwo polskie uznaje 9 mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską.

mniejszości
etniczne

Definicja mniejszości etnicznej różni się od definicji mniejszości narodowej stwierdzeniem, że — mniejszość etniczna nie utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie. Państwo polskie za mniejszości etniczne uznaje Karaimów, Łemków, Romów i Tatarów. Ponadto z praw zapisanych w ustawie korzystają Kaszubi, którzy nie są uznawani za mniejszość, ale ochronie podlega ich język (jest to tzw. język regionalny).

Źródłem oficjalnych (urzędowych) danych o liczebności poszczególnych mniejszości jest Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2002 roku. Członkowie mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce uznali, że wyniki są za niskie, zwłaszcza w świetle ich szacunków.

Oficjalne dane ilościowe mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce (w nawiasie szacunki socjologów i liderów organizacji mniejszości¹⁴):

| | |
|----------------------------|------------------------|
| uznawane mniejszości razem | 253.273 |
| niemiecka | 147.094 (300–500 tys.) |
| białoruska | 47.640 (200–300 tys.) |
| ukraińska | 27.172 (200–300 tys.) |
| romska | 12.731 (ok. 20 tys.) |
| rosyjska | 3.244 (10–15 tys.) |
| łemkowska | 5.850 (ok. 60 tys.) |
| litewska | 5.639 (20–25 tys.) |
| słowacka | 1.710 (10–20 tys.) |
| żydowska | 1.055 (ok. 10 tys.) |
| ormiańska | 662 (5–8 tys.) |
| czeska | 386 (ok. 3 tys.) |
| tatarska | 447 (ok. 5 tys.) |
| karaimska | 43 (150–200 osób) |

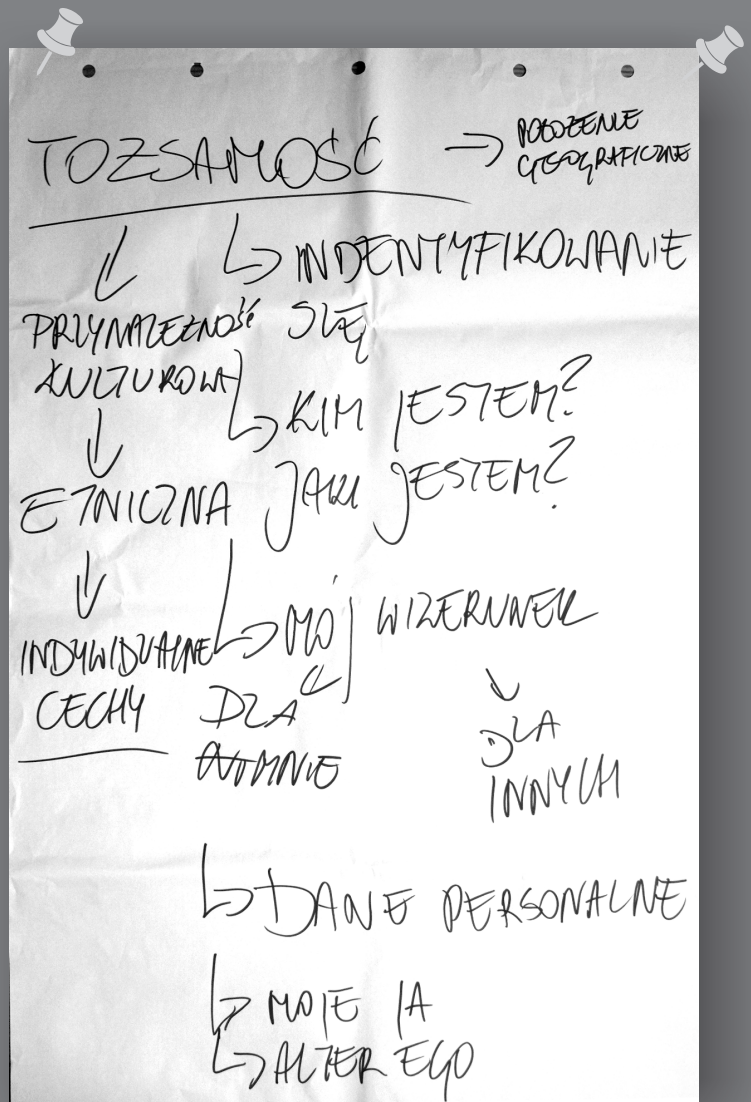
Najważniejszym bezpośrednim skutkiem Spisu jest to, że jego wyniki stały się automatycznie danymi urzędowymi, którymi muszą się kierować instytucje i organy administracji rządowej. Dane o liczebności mają znaczenie dla uznania, w których gminach można wprowadzić język ojczysty mniejszości jako język pomocniczy w stosunkach urzędowych. Przyjęcie progu 20% oznacza, że jedynie trzy narodowości uzyskały możliwość ubiegania się o status języka pomocniczego dla swego języka ojczystego — Niemcy, Białorusini i Litwini. W sumie daje to 41 gmin. Do tego trzeba doliczyć 10 gmin kaszubskich (tu ważna jest odsetek nie osób deklarujących „narodowość kaszubską”, ale używanie języka niepolskiego w kontaktach domowych). Próg przekraczają Ślązacy, którzy jednak w świetle ustawy nie są uznawani za mniejszość etniczną.

Przypisy

- ¹ Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2003.
- ² Szerzej o tych patologiach: J. Kurzypa, *Młodzież pogranicza — „świnki”, czyli o prostytucji nieletnich*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2001.
- ³ Szerzej na ten temat: M. Waldenberg, *Rozbicie Jugosławii. Jugosłowiańskie lustro międzynarodowej polityki*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s. 440–456.
- ⁴ J. Knap, *Mafia z importu*, „Wprost” 2002, nr 9.
- ⁵ Tamże.
- ⁶ W. Mądrzejowski, *Przestępczość zorganizowana. System zwalczania*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 43.
- ⁷ Tamże.
- ⁸ T. Halik, E. Nowicka, *Wietnamczycy w Polsce. Integracja czy izolacja?*, Instytut Orientalistyki, Wydział Neofilologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2002, s. 24.
- ⁹ B. Sprengel, *Służby mundurowe ochrony bezpieczeństwa wewnętrznego: Zarys problematyki*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń 2008, s. 146.
- ¹⁰ Cyt. za: J. Knap, *Mafia...*, wyd. cyt.
- ¹¹ Szerzej: J. Jaskiernia, *Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2008, z. 4, s. 3.
- ¹² Na podstawie www.mswia.gov.pl.
- ¹³ A. Mikulska, „Ksenofobia i dyskryminacja na tle etnicznym w Polsce — zarys sytuacji”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa 2008, s. 7.
- ¹⁴ Szerzej: L.M. Nijakowski, S. Łodziński (red.) *Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce. Informator 2003*, Komisja Mniejszości Narodowych i Etnicznych Sejmu RP, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003.

ROZDZIAŁ VI

Sposoby pozyskiwania informacji naukowej oraz materiałów badawczych



SPOSOBY POZYSKIWANIA INFORMACJI NAUKOWEJ ORAZ MATERIAŁÓW BADAWCZYCH

Dobry trener musi nie tylko nieustannie się doskonalić, ale także zdobywać aktualne i atrakcyjne materiały na każde nowe szkolenie. Z tego punktu widzenia trener staje przed dwoma przeciwstawnymi trudnościami. Z jednej strony jest to niedobór materiałów, zwłaszcza specjalistycznych opracowań na wybrane tematy (np. sposoby diagnozowania mowy nienawiści) i rzetelnych danych (np. rzeczywista liczba przestępstw na tle rasowym w Polsce). Z drugiej strony, jest to nadmiar materiałów — na przykład obecnie ukazuje się coraz więcej książek, artykułów i popularnych opracowań na temat praw człowieka i obywatela. Trudno dokonać selekcji tych ciekawych i nowatorskich. W pierwszym przypadku musimy dotrzeć do unikalnego materiału; w drugim zastosować sposoby selekcji nadmiaru danych.

Internet jest traktowany jako najwygodniejsze miejsce poszukiwania danych do szkoleń. I jest to prawda, ale należy pamiętać, że sporo tam informacji nieprawdziwych i wprowadzających w błąd. W szczególności bardzo popularna **Wikipedia** jest pełna błędów i nieporozumień. Może służyć co najwyżej jako tzw. źródło heurystyczne, pozwalające wstępnie zorientować się w zagadnieniu. Kolejnym krokiem trenera musi być jednak poszukanie źródeł naukowych i rzetelnych danych.

**Wikipedia nie
jest źródłem
naukowym.**

Można wskazać kilka wygodnych i rzetelnych źródeł materiałów do szkoleń w Internecie:

- **Bazy tekstów elektronicznych.** Sporo bibliotek, zwłaszcza akademickich, udostępnia swym użytkownikom bazy zawierające tysiące tekstów naukowych z różnych dyscyplin, głównie

w języku angielskim. Oczywiście, wymaga to uzyskania statusu czytelnika. Szczególnie warta polecenia jest **Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego**. Udostępnia ona w Internecie kilkadziesiąt baz danych, w tym z zakresu nauk prawnych i społecznych (<http://www.buw.uw.edu.pl>).

- **Strony organów administracji publicznej.** Bardzo dużo informacji można znaleźć na stronach ministerstw, urzędów centralnych, jednostek samorządu terytorialnego itd. Odnajdziemy tam nie tylko szczegółowe informacje z zakresu prawa, ale także różnorodne szczegółowe raporty. Bardzo przydatna jest strona **Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji** (<http://www.mswia.gov.pl>), gdzie znajduje się osobny dział poświęcony mniejszościom narodowym i etnicznym oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji. W szczególności polecić należy materiały, które powstały w związku z prowadzeniem przez Ministra SWiA Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce.
- **Strony Sejmu i Senatu RP** (<http://www.sejm.gov.pl>; <http://www.senat.gov.pl>). Zawierają one obowiązujące akty prawne, stenogramy posiedzeń plenarnych, biuletyny z posiedzeń komisji sejmowych i senackich, druki sejmowe itd. Jest to ogromne źródło rzetelnych informacji nie tylko o procesie legislacyjnym, ale i różnych aspektach życia społecznego. W szczególności polecić należy podstrony:
 - Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych,
 - Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych,
 - Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka.
- **Strony organizacji pozarządowych.** Dopełnieniem wizji organów administracji rządowej są materiały organizacji pozarządowych, zwłaszcza tych najbardziej renomowanych. Polecić tu można m.in.:
 - Helsińską Fundację Praw Człowieka (<http://www.hfhrpol.waw.pl>),
 - Amnesty International Polska (<http://www.amnesty.org.pl>),
 - Stowarzyszenie „Otwarta Rzeczpospolita” (<http://or.org.pl>).

■ **Strony instytucji europejskich**, zawierające najczęściej materiały w językach kongresowych. W szczególności polecić należy Portal Unii Europejskiej (http://europa.eu/index_pl.htm) oraz strony następujących instytucji:

- Agencja Praw Podstawowych — http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm;
- Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich — <http://www.ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm>;
- Europol — <http://www.europol.europa.eu/>;
- Eurojust — <http://www.eurojust.europa.eu/index.htm>;
- Rada Europy — http://www.coe.int/t/pl/Com/about_coe.

■ **Strony ośrodków badania opinii publicznej**. W Polsce istnieje bardzo dużo ośrodków, które systematycznie badają opinię publiczną. Największe ośrodki to:

- **Fundacja Centrum Badania Opinii Publicznej** (www.cbos.pl). Sejm RP ustawą z 20 lutego 1997 roku nadał CBOS status niezależnej fundacji i powierzył zadanie prowadzenia badań społecznych na użytek publiczny. Obecnie CBOS co miesiąc realizuje sondaż „Aktualne problemy i wydarzenia”, uzupełniany zależnie od potrzeb przez specjalne badania jednorazowe.
- **TNS OBOP (Ośrodek Badania Opinii Publicznej)** (www.tns-global.pl);
- **Pentor Research International** (www.pentor.pl).

■ **YouTube** (<http://www.youtube.com>). Popularność tego serwisu sprawia, że prezentowane tam filmiki są ważnym źródłem informacji o społecznych postawach i wyobrażeniach. Oczywiście, nie jest to źródło reprezentatywne dla całej populacji. W serwisie można poszukiwać filmików według słów kluczowych. Na przykład filmom o tzw. ustawkach kibiców towarzyszą linki do filmów ukazujących agresywny hip-hop, w tym materiały subkulturowe związane z oczernianiem policji. YouTube jest ogromnym źródłem materiałów rasistowskich, szowinistycznych, nacjonalistycznych itd. Korzystając z niego można wzbogacić na przykład szkolenie dotyczące mowy nienawiści.

PUBLIKACJE I FILMY EDUKACYJNE

Niebieskoocy (Blue Eyed)

W ramach programu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami” Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA i Fundacja Autonomia uzyskały prawa do dystrybucji filmu edukacyjnego *Niebieskoocy (Blue Eyed)*. Jest on szeroko wykorzystywany, jako materiał pomocniczy na wszystkich szczeblach i we wszystkich formach edukacji wraz z publikacją *Niebieskoocy — podręcznik do prowadzenia zajęć w organizacjach*.

Film oferuje widzom szansę obejrzenia zapisu warsztatu prowadzonego przez jedną z najśłynniejszych amerykańskich trenerek warsztatów różnościowych, Jane Elliott. Filmowy zapis ćwiczenia, które Jane Elliott po raz pierwszy przeprowadziła w 1968 roku były emitowane już przez wiele stacji telewizyjnych Stanów Zjednoczonych. Elliott sama stwierdza że: „*Niebieskoocy* to najlepszy ze wszystkich filmów, jakie do tej pory zrobiono na temat moich warsztatów, podsumowuje on 28 lat mojej pracy w szkołach, na uniwersytetach i w korporacjach”.

Elliott uważa, że „osoba, która wychowała się w amerykańskim społeczeństwie jest ukształtowana do bycia rasistą/tką. Żyjemy w różnych światach, jeden jest czarny, a drugi biały”. Elliott uważa, że najlepszą metodą uczenia o rasizmie jest stworzenie sytuacji, w której biali doświadczą na sobie dyskryminacji. Podejście Jane Elliott jest szczególnie trafne dzisiaj. Pokazuje niezbicie, że nawet bez prawnej dyskryminacji, mowa nienawiści, obniżone oczekiwania i odrzucające traktowanie mogą mieć niszczycielski wpływ na osiągnięcia osób z grup mniejszościowych. Czarni członkowie grupy przypominają pozostałym, że są poddawani takiemu stresowi nie tylko przez kilka godzin podczas warsztatu, ale każdego dnia, przez całe życie. Elliott podkreśla, że mechanizmy działania seksizmu, homofobii i ageizmu /dyskryminacja ze względu na wiek/ są takie same. Fragmenty jej lekcji i wywiady z byłymi uczniami potwierdzają, że warsztat Jane Elliot sprawił, iż stali się bardziej wrażliwi na problem rasizmu.

Film i publikacje można zamawiać pod adresem:

http://www.bezuprzedzen.org/projekt/index.php?dzial=PR_Filmy

Przemoc motywowana uprzedzeniami. Przesłępstwa z nienawiści.

Ksiązka jest pierwszym polskojęzycznym opracowaniem poświęconym w całości tej tematyce. Została wydana w ramach projektu pt. „W obliczu zbrodni z nienawiści”.

Publikacja ta zawiera teksty, które mogą być wykorzystywane w szkoleniach — w jaki sposób mówić, uczyć i pracować z grupą na temat przestępstw z nienawiści; czym jest mowa nienawiści; jakie są regulacje prawne związane z tymi przestępstwami. Ksiązka zawiera też propozycje szkoleń adresowanych do określonych grup — przede wszystkim do nauczycieli/ek i wychowawców/czyń, do młodzieży, do osób pracujących z ofiarami przestępstw z nienawiści, do policji.

Ksiązka została opublikowana przy udziale środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w ramach Rządowego Programu — Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. Red. Anna Lipowska-Teutsch, Ewa Ryłko, Towarzystwo Interwencji Kryzysowej, Kraków, 2008

Publikację, zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej zamawiać można w Towarzystwie Interwencji Kryzysowej, Kraków

<http://www.crisisintervention.free.ngo.pl/>

Publikacja jest bezpłatna.

Tolerancja. Jak uczyć siebie i innych

Porusza tematykę uprzedzeń, rasizmu, ksenofobii, dyskryminacji, problematykę międzykulturowości i wielokulturowości. Prócz teoretycznych rozważań książka zawiera ćwiczenia praktyczne, ukazuje techniki stosowane w przedsięwzięciach związanych z nauczaniem tolerancji.

„Tolerancja, jak uczyć siebie i innych” autorstwa Jolanty Ambrosewicz-Jacobs powstała przy okazji konferencji poświęconej tolerancji zorganizowanej we wrześniu 2003 roku. W aneksie zawarta została lista wybranych organizacji pozarządowych zajmujących edukacją dla tolerancji.

Tolerancja. Jak uczyć siebie i innych, Jolanta Ambrosewicz-Jacobs, wyd. Stowarzyszenie Villa Decjusza, Kraków 2003.

<http://www.villa.org.pl/publikacje.php>

KOMPAS. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą

Podręcznik powstał w ramach programu młodzieżowego Rady Europy. W języku polskim został wydany przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, we współpracy ze Stowarzyszeniem SZANSA z Głogowa. Publikacja wskazuje różne kierunki działań wszystkim tym, których interesują prawa człowieka, demokracja i obywatelstwo, promuje kształtowanie umiejętności i postaw bliskich filozofii praw człowieka.

Struktura poradnika została opracowana w odniesieniu do 16 zagadnień: ogólne prawa człowieka, dzieci, obywatelstwo, demokracja, dyskryminacja i ksenofobia, edukacja, środowisko naturalne, równość płci, globalizacja, zdrowie, bezpieczeństwo ludzkie, media, pokój i przemoc, ubóstwo, prawa socjalne, sport.

Podręcznik jest dostępny w wielu językach, w tym angielskim i francuskim pod adresem: <http://eycb.coe.int/compass/>

Kompas można pobrać ze strony internetowej Stowarzyszenia SZANSA z Głogowa: <http://www.szansa.glogow.org/>

Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny

Pakiet edukacyjny „Antydyskryminacja” powstał podczas projektu twinningowego „Wzmacnianie polityki antydyskryminacyjnej w Polsce”, prowadzonego wspólnie przez reprezentującego polskie władze Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn i austriackiego partnera — Instytut Praw Człowieka im. Ludwiga Boltzmanna (Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights) w ramach programu wzmocnienia instytucjonalnego PHARE 2002. Głównym celem austriackich i polskich trenerów — autorów pakietu było stworzenie materiałów, które mogłyby wesprzeć merytorycznie i metodycznie realizację szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Polscy trenerzy zdobyli odpowiednie doświadczenie, znają zagadnienia dotyczące dyskryminacji oraz specyfikę pracy z różnymi grupami docelowymi. Byli również odpowiedzialni za rozwijanie zawartych w pakiecie treści, wprowadzanie odpowiednich zmian i adaptowanie procedur w zależności od potrzeb wymienionych grup docelowych.

„Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny”, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.

Informacja o autorach

dr Jolanta Lange

dr nauk humanistycznych, socjolog, propagatorka idei równego statusu kobiet i mężczyzn. Była kierownikiem projektu „Przeciw przemocy wyrównać szansę” realizowanym przez UNDP — ONZ ds. Rozwoju oraz liderem projektu twinningowego w zakresie wzmacniania Strategii Antykorupcyjnej w ramach programu PHARE 2003. Specjalizuje się w szkoleniach na temat Unii Europejskiej i wdrażania funduszy strukturalnych, nowoczesnych form zarządzania, w tym zarządzania różnorodnością. Autorka licznych publikacji poświęconych pedagogice i tematyce funduszy europejskich, pozycji i roli kobiet w życiu zawodowym oraz przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy. Współpracowała w realizacji wielu programów europejskich, członek komitetów monitorujących, członek panelu ekspertów SPORR. Współautorka opracowania Krajowego Programu Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009. Koordynowała projekt „Przeciwdziałanie dyskryminacji w działaniach policji”. Aktualnie pracuje jako adiunkt w Akademii Humanistycznej im. A. Gieysztor w Pułtusk, prowadzi zajęcia z zakresu metodologii, projektowania badań oraz roli i miejsca społeczeństwa obywatelskiego w zrównoważonym rozwoju.

mgr Beata Machul-Telus

politolog, pedagog. Absolwentka Instytutu Badań Niemcoznawczych i Europejskich Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Wyższej Szkoły Pedagogicznej ZNP w Warszawie i Podyplomowych Studiów Filozoficznych na Uniwersytecie Warszawskim. Ukończyła Letnią Szkołę Nauczania o Holokauście (2008) oraz projekt edukacyjny Wielokulturowa Europa (2006) organizowane przez Uniwersytet Jagielloński. Współautorka opracowania Krajowego Programu Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009. Prowadzi zajęcia poświęcone tematyce uprzedzeń i stereotypów, wielokulturowości oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Autorka i koordynatorka licznych projektów edukacyj-

nych z zakresu ochrony praw człowieka i obywatela. Posiada także certyfikat Mazowieckiego Pełnomocnika Funduszy Europejskich. Współpracowała z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Centralnym Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli oraz British Council Polska. Obecnie pracuje w Sekretariacie Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych Sejmu RP

dr Lech M. Nijakowski

Ukończył socjologię (2001) i filozofię (2003) na Uniwersytecie Warszawskim w ramach Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych. W 2005 roku uzyskał na Uniwersytecie Warszawskim stopień naukowy doktora nauk humanistycznych w zakresie socjologii na podstawie rozprawy „Konflikty narodowościowe i etniczne w wymiarze symbolicznym”. Obecnie jest adiunktem w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz docentem w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa i Ochrony w Warszawie. Stały doradca Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych Sejmu RP (od 2001 r.). Redaktor naczelny „Rubikonu. Kwartalnika Naukowego” (od 1998 r.), zastępca redaktora naczelnego „Res Humana”, sekretarz redakcji kwartalnika naukowego „Bezpieczeństwo i Ochrona”. Autor, współautor i redaktor naukowy 12 książek, w tym ostatnio pozycji *Polska polityka pamięci. Esej socjologiczny* (Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008) oraz *Domeny symboliczne. Konflikty narodowe i etniczne w wymiarze symbolicznym* (Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2006), nagrodzonej przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne Nagrodą im. Stanisława Ossowskiego za rok 2007. Autor ponad 90 artykułów naukowych i popularnonaukowych. Stypendysta Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej (2004–2005). Członek Rady Fundacji „Polsko-Niemieckie Pojednanie” (od 2008 r.). Więcej: www.lechnijakowski.com.

Informacja o Stowarzyszeniu na rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM <http://prohumanum.org>

Działalność Stowarzyszenia PRO HUMANUM jest nastawiona na zapobieganie wykluczeniu społecznemu i marginalizacji różnych grup społecznych oraz przeciwdziałanie dyskryminacji we wszystkich dziedzinach życia społecznego.

Respektowanie zasady równego traktowania oraz ochrona przed dyskryminacją należy do najbardziej oczywistych obowiązków demokratycznego państwa. W Polsce nakaz ten wypływa wprost z Konstytucji, prawa unijnego, a także międzynarodowych zobowiązań naszego kraju, które zakazują dyskryminacji m.in. z przyczyn: płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, wieku, niepełnosprawności lub orientacji seksualnej.

Jednak prawny obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji nie rozwiązuje problemu jej istnienia. Według badań społecznych, polskie społeczeństwo wciąż jest nietolerancyjne, pełne żywych stereotypów i uprzedzeń, lęku i nienawiści do tego co inne, obce. Stowarzyszenie PRO HUMANUM podejmuje więc szereg działań zmierzających do zmiany tej sytuacji.

Uleganie stereotypom, uprzedzenia i dyskryminacja mają bowiem niszczyielski wpływ na życie wielu z nas. Miliony ludzi, wyłącznie z powodu przynależności do którejś z grup mniejszościowych doświadczą upokorzeń, nierównego traktowania, agresji, nienawiści i innych form dyskryminacji. Dlatego widzimy potrzebę prowadzenia szeroko rozumianej działalności edukacyjnej odpowiadającej na wyzwania współczesnego życia społecznego — w tym edukacji upowszechniającej wiedzę na temat praw człowieka i obywatela, promującej wielokulturowość i tolerancję, kształtującej postawy otwarte na świat.

