

Numer modułu	3
Tytuł modułu	Rozwiązywanie problemów związanych z uprzedzeniami w środowisku zawodowym
Opis modułu	Celem tego modułu jest podniesienie świadomości na temat wpływu uprzedzeń i dyskryminacji w środowisku zawodowym. Wpisuje się on w szerszy program kursu, wyposażając uczestników w praktyczne strategie wspierania inkluzywnych miejsc pracy. Moduł obejmuje takie tematy, jak rozpoznawanie nieświadomych uprzedzeń, radzenie sobie z mikroagresjami oraz opracowywanie polityk antydyskryminacyjnych. Poprzez interaktywne ćwiczenia uczestnicy zastanowią się nad własnymi uprzedzeniami i nauczą się, jak przeciwdziałać zachowaniom dyskryminacyjnym w środowisku zawodowym.
Rezultaty uczenia się	K3: Rozpoznawać wpływ uprzedzeń i dyskryminacji w środowisku zawodowym. S1: Zastosuj strategie zwalczania uprzedzeń i dyskryminacji. C1: Zastanów się nad osobistymi uprzedzeniami i ich wpływem na interakcje w miejscu pracy
Inkluzywne Środki lokalizacji i dostępności	Moduł zawiera różnorodne scenariusze i studia przypadków odnoszące się do różnych dziedzin zawodowych, zapewniając spójność między kulturami. Materiały pomocnicze i filmy wspierają różne style uczenia się. Ćwiczenia zostały zaprojektowane tak, aby można je było dostosować do lokalnych warunków, umożliwiając uczestnikom zaangażowanie się w sposób odpowiadający ich potrzebom, na przykład poprzez pisemne refleksje lub dyskusje grupowe. Priorytetem jest bezpieczeństwo psychologiczne, z możliwością prowadzenia prywatnego dziennika lub rezygnacji z dyskusji na tematy wrażliwe.
Innowacje w metodach nauczania stosowanych w zajęciach	Moduł wykorzystuje interaktywne metody pedagogiczne, takie jak odgrywanie ról, dzienniki refleksyjne i analiza polityki, aby pogłębić zrozumienie. Ćwiczenia takie jak „Spacer po przywilejach” i „Piramida wykluczenia zawodowego” wykorzystują uczenie się przez doświadczenie, aby uwypuklić systemowe uprzedzenia. Scenariusze z życia wzięte i dyskusje grupowe zachęcają do wspólnego rozwiązywania problemów, a zasoby multimedialne (np. filmy) wzmacniają zaangażowanie.

	<p>Nacisk na praktyczne strategie, takie jak reagowanie na mikroagresje, zapewnia uczniom możliwość zastosowania wiedzy w kontekście zawodowym.</p>
--	---

Nr aktywności	Tytuł aktywności	Krótki opis
1.	Badanie osobistych uprzedzeń	Uczestnicy identyfikują swoje nieświadome uprzedzenia i zastanawiają się nad nimi poprzez ćwiczenia i dyskusje w parach, skupiając się na tym, w jaki sposób te uprzedzenia mogą wpływać na interakcje w miejscu pracy.
2.	Krąg wpływów	Uczestnicy analizują wpływy społeczne i osobiste kształtujące ich poglądy na temat ról zawodowych, krytycznie badając, w jaki sposób uprzedzenia ograniczają szanse grup marginalizowanych.
3.	Piramida wykluczenia zawodowego	Grupy analizują, w jaki sposób uprzedzenia w miejscu pracy narastają na pięciu poziomach (np. Żarty → dyskryminacja) i opracowują interwencje mające na celu rozwiązanie problemu uprzedzeń na wczesnym etapie.
4.	Spacer przywilejów	Aktywność symulacyjna, w której uczestnicy poruszają się do przodu/do tyłu, opierając się na systemowych zaletach/wadach powiązanych z fikcyjnymi tożsamościami, wzmacniając empatię i świadomość nierówności.
5.	Perspektywy w konflikcie	Uczniowie analizują scenariusz konfliktu w miejscu pracy dwukrotnie – najpierw korzystając z ograniczonych informacji, a następnie w pełnym kontekście – aby rozpoznać, w jaki sposób niepełne fakty podsycają uprzedzenia.
6.	Łańcuchy Dlaczego-Dlaczego-Dlaczego	Grupy badają podstawowe przyczyny dyskryminacji w miejscu pracy, wykorzystując analizę opartą na dowodach, odróżniając zweryfikowane fakty od założeń.
7.	Zrozumienie mikroagresji	Uczestnicy definiują i identyfikują mikroagresje w kontekście zawodowym, analizując rozbieżności między zamiarem a skutkiem na przykładach z życia wziętych.
8.	Reagowanie na mikroagresje	Uczniowie ćwiczą 3-etapowy model (Identyfikacja → Przeformułowanie → Edukacja), aby konstruktywnie

		radzić sobie z mikroagresjami, wykorzystując odgrywanie ról i scenariusze zawodowe.
9.	Symulacja reformy polityki	Małe grupy krytykują przykładowe zasady obowiązujące w miejscu pracy (np. zasady ubioru) pod kątem ukrytych uprzedzeń i proponują reformy sprzyjające włączeniu społecznemu, oparte na przepisach antydyskryminacyjnych.
10.	Polityka emocji	Grupy stosują podejście oparte na wartościach (Wartości → Statystyki → Działanie), aby kwestionować stereotypy, koncentrując się na dialogu, a nie na konfrontacji.

Numer aktywności	1
Tytuł aktywności	Badanie osobistych uprzedzeń
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Zdefiniuj nieświadome uprzedzenia i zidentyfikuj 3 typowe typy istotne w kontekście zawodowym • Rozpoznaj, w jaki sposób osobiste uprzedzenia mogą wpływać na przyszłe interakcje w miejscu pracy • Zastanów się nad pochodzeniem jednego z zidentyfikowanych przez Ciebie uprzedzeń
Wymagania	<ul style="list-style-type: none"> • Długopisy • Ulotka dotycząca eksploracji nieświadomych uprzedzeń • Ćwiczenie refleksyjne – materiał do rozdania
Metodologia i wskazówki	Zacznij od stworzenia psychologicznie bezpiecznego, pozbawionego osądów środowiska uczenia się, wyraźnie określając nieświadome uprzedzenia jako uniwersalną cechę ludzką kształtowaną przez wpływy kulturowe i społeczne, a nie jako indywidualne wady. Konsekwentnie podkreślaj eksploracyjny cel sesji: identyfikowanie wzorców, a nie rozwiązywanie problemów czy przypisywanie winy. Jeśli dyskusje przechodzą w defensywę, ponownie skoncentruj uczestników na świadomości systemowej (dostrzeganie wzorców, a nie obwinianie jednostek). Rygorystycznie zakotwicz wszystkie refleksje w kontekstach zawodowych, przekierowując abstrakcyjne wymiany zdań na konkretne scenariusze handlowe.
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>1. Wprowadzenie (10 min)</p> <p>Prowadzący porusza temat, że wszyscy nosimy w sobie ukryte uprzedzenia, automatyczne myśli o ludziach ukształtowane przez nasze wychowanie, media i kulturę. Dzisiaj delikatnie je przeanalizujemy, bez osądzania. Nie chodzi o poczucie winy, ale o przygotowanie się do sprawiedliwego środowiska pracy.</p> <p>Przykład: Wyobraź sobie, że jesteś kierownikiem budowy. Możesz podświadomie zakładać, że starsi pracownicy nie potrafią korzystać z narzędzi cyfrowych. Jak może to wpłynąć na dynamikę zespołu?</p> <p>2. Eksploracja indywidualna (25 min)</p> <p>Rozdaj materiały do eksploracji nieświadomych uprzedzeń oraz materiały do ćwiczeń refleksyjnych. Uczniowie pracują w ciszy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przeczytaj informacje 	

- Kompletny materiał do ćwiczeń refleksyjnych

3. Praca w parach (20 min)

- W parach omówcie: Które uprzedzenie wydaje się wam najbardziej znajome? Jak może się ono przejawiać w waszej dziedzinie pracy/zawodzie?

4. Praca w grupie (5 min)

- Wolontariusze dzielą się anonimowymi spostrzeżeniami: „Uświadomiłem sobie jedną rzecz...”

"Mam teraz pytanie..."

Przejdźcie: Następnie zobaczymy, jak małe uprzedzenia przeradzają się w większe problemy.

Materiały pomocnicze

Czym jest nieświadome uprzedzenie?

Nieświadome uprzedzenia pojawiają się, gdy podejmujemy osądy lub decyzje w oparciu o wcześniejsze doświadczenia, głęboko zakorzenione założenia lub osobiste interpretacje, nie zdając sobie z tego sprawy. Te automatyczne skróty myślowe pomagają nam szybko przetwarzać informacje, ale często prowadzą do niesprawiedliwych wniosków.

Paradoksalnie, uprzedzenia te są efektem ubocznym wydajności naszego mózgu. Jesteśmy zaprogramowani tak, aby faworyzować znane wzorce, ignorując jednocześnie sprzeczności.

Badania pokazują, że wszyscy uważamy się za sprawiedliwszych od innych, ale samo w sobie jest to uprzedzenie! Naturalnie ufamy osobom z naszej „grupy własnej” (podobnym do nas), jednocześnie czując się niepewnie w stosunku do „grup obcych” (różniących się od nas). To prowadzi nas do nieświadomego redefiniowania zasług, aby odpowiadały naszym uprzedzeniom.

Jak objawia się nieświadome uprzedzenie:

Nasze uprzedzenia rodzą się w dzieciństwie, kształtowane przez kulturowe przekazy z rodziny, mediów i społeczeństwa, co prowadzi nasze mózgi do ciągłego poszukiwania wzorców. Kiedy wielokrotnie widzimy określone grupy w określonych rolach (np. „mężczyźni jako inżynierowie”, „kobiety jako pielęgniarki”), internalizujemy je jako „normalne”. Nieznane kombinacje wywołują następnie szkodliwe wzorce: leniwe stereotypy („Starsi pracownicy nie potrafią nauczyć się nowych technologii”), nierówne szanse (przydzielanie zadań ze względu na płeć/wiek) i mikroagresje (niejednoznaczne komentarze w stylu „Jak na imigranta jesteś elokwentny”). W środowisku zawodowym objawia się to w sposób konkretny, ignorując wykwalifikowanych kandydatów przy awansach, delegując zadania wymagające wysokich kwalifikacji tylko do „znanych” grup i odrzucając pomysły

kolegów, którzy „nie pasują do schematu”, co ostatecznie podważa efektywność pracy zespołowej i uczciwość w branżach od budownictwa po opiekę zdrowotną.

Typowe typy uprzedzeń wraz z przykładami zawodowymi:

Typ odchylenia	Co to jest	Przykład w miejscu pracy
Błąd potwierdzenia	Poszukiwanie dowodów potwierdzających istniejące przekonania	<i>Ignorowanie kwalifikacji elektryka-uchodźcy, ponieważ „zagraniczne certyfikaty są słabe”</i>
Błąd powinowactwa	Preferowanie osób podobnych do siebie	<i>Wybieranie partnerów do lunchu na placu budowy wyłącznie z własnej kultury</i>
Uprzedzenia wiekowe	Ocena zdolności na podstawie wieku	<i>Zakładając, że młodzi praktykanci nie będą przestrzegać protokołów bezpieczeństwa</i>
Uprzedzenia ze względu na płeć	Powiązanie umiejętności z płcią	<i>Wykluczanie kobiet z prac hydraulicznych „ponieważ brakuje im siły”</i>
Efekt halo	Pozwolenie, aby jedna cecha górowała nad wszystkimi innymi	<i>Awansowanie charyzmatycznego, ale niekompetentnego pracownika</i>

Ćwiczenie refleksyjne: badanie uprzedzeń w środowiskach edukacyjnych

Przypomnij sobie doświadczenie z Twojego szkolenia zawodowego, stażu lub społeczności, w którym różnorodność odegrała rolę (np. ze względu na rasę, płeć, wiek, niepełnosprawność lub pochodzenie kulturowe). Może to być rozmowa, która miała być żartem lub nie, a później przywołała Twoje wspomnienia i żałowałeś, że nie zabrałeś głosu.

1. *Co się stało? Kto był zamieszany?*
2. *Co zrobiłeś/powiedziałeś w tej chwili? Jeśli milczałeś, co cię powstrzymywało?*
3. *Jakie uprzedzenia mogły mieć wpływ na tę sytuację? (Patrz materiały pomocnicze: potwierdzenie, powinowactwo, uprzedzenia związane z płcią itp.)*

4. *Jak to może wpłynąć (na pewność siebie osoby docelowej lub dynamikę zespołu)*

Numer aktywności	2
Tytuł aktywności	Krąg wpływów
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Określ główne czynniki kształtujące ich poglądy na temat ról zawodowych, branż i norm obowiązujących w miejscu pracy. • Krytycznie zastanów się nad tym, w jaki sposób uprzedzenia społeczne mogą ograniczać możliwości rozwoju zawodowego grup marginalizowanych.
Wymagania	Papier do flipcharta, markery/długopisy, wydrukowane szablony „Kręgów wpływów”
Metodologia i wskazówki	Wyjaśnij, że to ćwiczenie ma na celu zgłębienie przekonań, a nie ataków personalnych. Uczestnicy mogą zrezygnować z dzielenia się swoimi przemyśleniami, jeśli czują się niekomfortowo. Zaproponuj alternatywne metody refleksji (np. prowadzenie prywatnego dziennika). Poproś uczestników o podawanie przykładów bez oceniania. Używaj sformułowań takich jak „niektórzy ludzie doświadczają...” zamiast uogólnień.
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>1. Wprowadzenie (10 minut)</p> <p>Zacznij od wyjaśnienia, że nasze poglądy na temat kariery są kształtowane przez różne wpływy z otoczenia. Użyj flipcharta, aby narysować model „Kręgów Wpływu”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Narysuj małe kółko na środku strony tablicy i wpisz w nie słowo „ja”. • Narysuj wokół tego okrąg i wyjaśnij, że między tymi dwoma okręgami znajdują się osoby, które są im najbliższe. Np. przyjaciele, rodzina itp. • Narysuj większy okrąg poza tym okręgiem, aby reprezentował ich społeczność. Wyjaśnij, że ten okrąg reprezentuje osoby z ich społeczności, które nie zostały jeszcze wymienione. Np. szkołę/pracę/wyznanie/pracowników służby zdrowia itp. • Na koniec narysuj zewnętrzny okrąg, który będzie reprezentował szersze społeczeństwo. <p>2. Mapowanie osobiste (30 minut)</p> <p>Porozmawiaj z uczniami o koncepcji „to są ludzie, którzy wpłynęli na to, w co dziś wierzymy”. Poproś ich o podanie kilku przykładów. Na przykład: „Moi rodzice nauczyli mnie, że edukacja jest najważniejszą rzeczą w Życiu”. Poniżej znajdują się linki do filmów wyjaśniających, jak warunkowanie społeczne wzmacnia przyjęte normy. Możesz je odtworzyć uczniom, aby wspomóc ich naukę i uświadomić im, jak postrzegamy „normę”.</p> <p>Czym jest warunkowanie społeczne? https://www.youtube.com/watch?v=qAoOU1lIdo Jak media kształtują nasz sposób postrzegania Świata - BBC REEL: https://www.youtube.com/watch?v=kVAztNx0rHQ</p>	

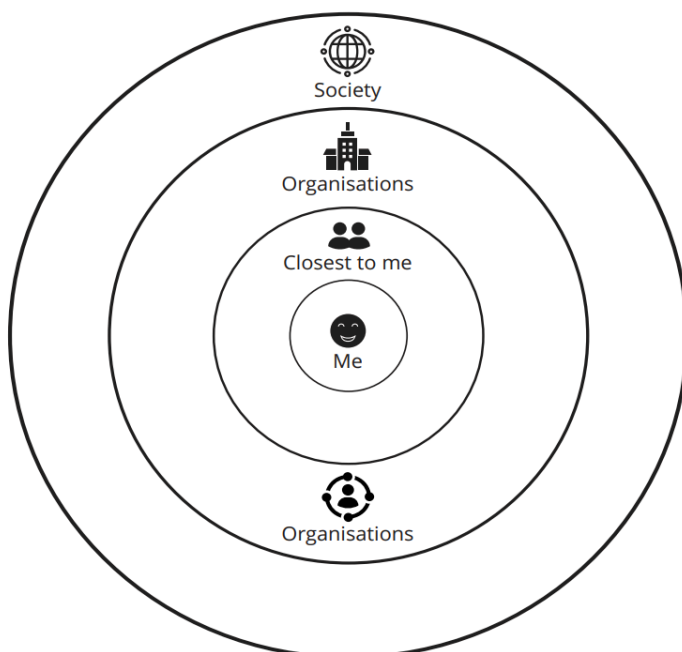
Jak podążać za głosem serca | Pokonać uwarunkowania społeczne: <https://www.youtube.com/watch?v=1J6RGYFRN3Y>

3. Dyskusja w małej grupie (20 minut)

Podzielcie się na grupy 3–4 osobowe. Uczestnicy dzielą się:

- Jeden kluczowy wpływ na ich mapie.
- W jaki sposób to przekonanie pomogło lub ograniczyło ich wybór kariery i czy jest zgodne z rzeczywistością.
- Zachęcaj do zadawania pytań takich jak: Czy ktoś kwestionował te przekonania?
- W jaki sposób przekazy ze środków masowego przekazu (np. wiadomości, reklamy, filmy) ukształtowały Twoje osobiste przekonania i zachowania w sposób, którego mogłeś nie zauważyć przed obejrzeniem tych filmów?
- Jaki krok podejmiesz, aby zakwestionować stronicze założenia?

Krąg wpływów

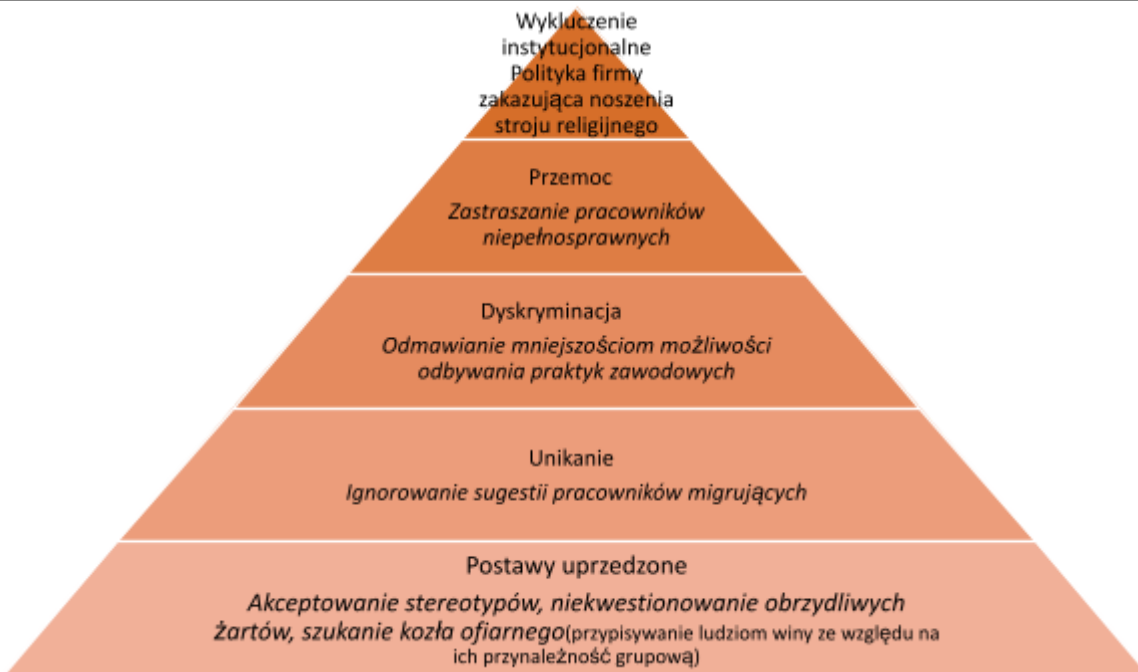


Numer aktywności	3
Tytuł aktywności	Piramida wykluczenia zawodowego
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Określ 5 etapów eskalacji uprzedzeń w miejscu pracy • Opracowywanie interwencji w przypadku uprzedzeń na wczesnym etapie
Wymagania	Piramida wykluczenia zawodowego i karty scenariuszy
Metodologia i wskazówki	<p>Wyjaśnij, że uprzedzenia w miejscu pracy osiągają szczyt w wykluczeniu instytucjonalnym (poziom 5), a nie w ludobójstwie. Wyjaśnij, że jest to adaptowana wersja piramidy nienawiści: https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf</p> <p>Zdaj sobie sprawę z potencjalnego dyskomfortu i pozwól na ciche rezygnacje. Priorytetowo potraktuj poziomy 1-3 (Żarty → unikanie → dyskryminacja), w których uczniowie lub pracownicy szkół zawodowych mogą interweniować. Stale łącz scenariusze z odpowiednim obszarem zawodowym uczniów.</p>
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>1. Wprowadzenie (10 min)</p> <p>Pokaż plakat z piramidą (patrz materiały). Wyjaśnij piramidę, podając przykłady nienawiści na każdym poziomie i opisz, jak każdy poziom jest zależny od poprzedniego. Powiedz swojej grupie, że skupisz się na dwóch najniższych poziomach, ponieważ to właśnie tam mogą oni mieć największy wpływ na wprowadzenie zmiany (tj. osłabiając i odbierając wsparcie na najniższym poziomie, niszczysz nienawiść na wyższych poziomach).</p> <p>2. Sortowanie scenariuszy (35 min)</p> <p>Podziel grupę na 4 mniejsze podgrupy i poproś każdą z nich o umieszczenie na piramidzie 3-4 kart scenariuszy (patrz materiały). Zachęć grupy do wymyślenia przykładów słów i zachowań pełnych nienawiści, które widzą lub słyszą, skupiając się na przykładach nienawiści z niższych poziomów piramidy – tj. żartów, plotek, stereotypów, języka nieinkluzywnego, wyzwisk oraz izolowania lub unikania grup. Omów, czy coś takiego mogłoby się zdarzyć w miejscu pracy/Twoim miejscu pracy/naszej uczelni i jakie szkody by to spowodowało. Możesz również omówić, w jaki sposób ta polityka wyklucza ludzi? Czy jest to zgodne z prawem? Odnieś się do dyrektywy w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu (2000/78/WE), która jest częścią serii środków mających na celu zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji w Europie. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en</p>	

Uwaga: Ważne jest podkreślenie aspektów interseksjonalnych dyskryminacji (co oznacza, że ludzie mogą należeć do więcej niż jednej grupy tożsamościowej i spotykać się z wieloma poziomami dyskryminacji).

3. Planowanie interwencji (15 min)

Poproś grupy o dodanie karteczek samoprzylepnych do poziomów 1–3 z podjętymi działaniami



Piramida wykluczenia zawodowego

Karty scenariuszy

Poziom 1: Postawy stronnicze (stereotypy/żarty)

1. „Starsi pracownicy nie mogą nauczyć się nowych technologii”
2. „Ludzie z [kraju X] to leniwi pracownicy”
3. „Niepełnosprawni współpracownicy obniżają produktywność”

Poziom 2: Unikanie

4. Członkowie zespołu konsekwentnie wykluczają pracowników migrujących z przerw obiadowych
5. Przełożeni unikają zlecania trudnych zadań pracownikom z akcentami
6. Koledzy odmawiają współpracy z praktykantami o określonym pochodzeniu

Poziom 3: Dyskryminacja

7. Firma płaci pracownikom należącym do mniejszości niższe wynagrodzenia za tę samą pracę
8. Możliwości szkoleniowe oferowane wyłącznie pracownikom z określonych regionów
9. Oceny wyników pracy karzą pracowników noszących strój religijny

Poziom 4: Nękanie/przemoc

10. Pracownicy wyśmiewają niepełnosprawność swoich kolegów za ich plecami
11. Ktoś uszkodził sprzęt należący do pracownika zagranicznego
12. Członkowie zespołu grożą pracownikowi, który zgłasza dyskryminację

Poziom 5: Wykluczenie instytucjonalne

13. Polityka firmy wymaga znajomości języka ojczystego w przypadku prac fizycznych
14. Kodeks ubioru w miejscu pracy zabrania noszenia elementów ubioru o charakterze kulturowym/religijnym
15. Projekt budynku nie zapewnia dostępności dla pracowników z problemami z mobilnością

Numer aktywności	4
Tytuł aktywności	Spacer przywilejów
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> ● Określ, w jaki sposób przywileje systemowe i bariery (np. dyskryminacja ze względu na wiek, dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność, seksizm) wpływają na rozwój kariery w zawodach. ● Rozwijać empatię i skuteczne strategie, aby stawić czoła nierównościom w miejscu pracy lub środowisku szkoleniowym.
Wymagania	Karty tożsamości i karty scenariuszowe
Metodologia i wskazówki	<p>Bezpieczeństwo psychologiczne:Przed rozpoczęciem zajęć wyjaśnij, że wszystkie legitymacje reprezentują fikcyjne role zawodowe. Uczestnicy mogą dyskretnie wymieniać się legitymacjami, jeśli przypisana im rola powoduje dyskomfort. Następnie przeznacz pięć minut na cichą refleksję i rozdaj przepustki wyjściowe osobom potrzebującym przestrzeni.</p> <p>Ułatwianie neutralne:Czytaj scenariusze bezstronnie, bez komentarza. Unikaj określania ruchów naprzód/wstecz jako „pozytywnych” lub „negatywnych”. Utrzymuj rzeczowy ton, aby zachęcić do obiektywnej refleksji.</p> <p>Pomiar czasu:Ściśle przestrzegaj przydzielonego czasu, szczególnie podczas kręgu refleksji. Zakończ dyskusję niezwłocznie po 15 minutach, aby zapobiec zmęczeniu emocjonalnemu i utrzymać koncentrację.</p> <p>Język inkluzywny:Zintegruj terminy ze słownika (str. 64–68), takie jak intersekcjonalność (nakładające się na siebie niedogodności) lub niepełnosprawność/disablizm (uprzedzenia wobec osób z niepełnosprawnościami). W razie potrzeby wyjaśnij pojęcia, korzystając z podanych definicji.</p>
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>Krok 1: Konfiguracja (5 minut)</p> <p>Zbierz uczestników w otwartej przestrzeni. Potasuj karty identyfikacyjne i rozdaj losowo po jednej każdej osobie. Wyjaśnij, że karty te opisują hipotetyczne role zawodowe. Uczestnicy powinni odpowiadać na podstawie przypisanej im roli, a nie osobistych doświadczeń. Osoby, które czują się niekomfortowo w swojej roli, mogą ją dyskretnie zamienić. Krótko opisz kluczowe wyzwania dla każdej tożsamości. Przygotuj wydrukowane glosariusze terminów takich jak „neuroróżnorodność” lub „dyskryminacja systemowa”, jeśli są nieznanne.</p> <p>Krok 2: Spacer uprzywilejowany (25 minut)</p> <p>Poproś uczestników, aby ustawili się w linii prostej. Czytaj karty scenariuszy na głos, jedna po drugiej. Po każdym stwierdzeniu:</p>	

- Zrób krok naprzód, jeśli rola zapewni ci przewagę.
- Zrezygnuj, jeśli rola jest dla ciebie niekorzystna.
- Jeśli nie jesteś dotknięty, pozostań nieruchomo. Zatrzymaj się na 15 sekund pomiędzy scenariuszami ruchu.
- Na zakończenie poproś uczestników, aby w ciszy zaobserwowali swoje końcowe pozycje.

Krok 3: Krąg refleksji (15 minut)

Utwórzcie krąg. Zaczynacie od poproszenia uczestników o zaobserwowanie wzorców: Kto posunął się najdalej? Najmniej? Zwróćcie uwagę na trendy, takie jak powtarzające się niekorzystne sytuacje dla niektórych tożsamości. Następnie omówcie analogie w świecie rzeczywistym w dziedzinach zawodowych i zapytajcie wszystkich, gdzie zaobserwowaliście podobne scenariusze w swojej dziedzinie zawodowej. Na koniec, wspólnie wypracujcie pomysły na zmiany w polityce mające na celu zmniejszenie nierówności (np. elastyczne godziny pracy dla rodziców). Zapisujcie pomysły na tablicy. Neutralnie wyrażajcie emocje (np. frustracja jest częstym objawem w przypadku rozpoznawania niesprawiedliwych systemów).

Krok 4: Zamknięcie (5 minut)

W większej grupie zadaj następujące pytania podsumowujące

- Czy zdajesz sobie sprawę, jak bardzo różnią się doświadczenia zawodowe w zależności od tożsamości?
- Co cię zaskoczyło? Czy zmieniło to twój pogląd na nierówności społeczne?
- W jaki sposób role z dodatkowymi niedogodnościami (np. użytkownik wózka inwalidzkiego z klasy robotniczej) wiązały się z większymi niepowodzeniami?
- W jaki sposób inicjatywy zawodowe (np. stypendia na rozwój umiejętności, szkolenia antydyskryminacyjne) mogą łagodzić te bariery?

Wzmacniaj przekaz, że świadomość przywilejów sprzyja zbiorowej odpowiedzialności, a nie poczuciu winy. Zachęć grupę do wskazania jednej bariery, z którą kolega/koleżanka z klasy może się spotkać w ciągu tygodnia.

Dowody osobiste

<p>Starszy stażysta budowlany (55+):Pracodawcy zakładają, że brakuje Ci umiejętności technicznych. Rzadko oferuje się szkolenia.</p>	<p>Pielęgniarka migrująca:Nieuznawane kwalifikacje z kraju ojczystego. Ograniczone do stanowisk nisko płatnych.</p>
<p>Samotna matka (technik HVAC):Płacone mniej niż ich koledzy. Brak wsparcia w opiece nad dziećmi podczas zmian.</p>	<p>Użytkownik wózka inwalidzkiego (mechanik samochodowy):Warsztat niedostępny. Narzędzia dostosowane do potrzeb klienta finansowane są samodzielnie.</p>

Elektryk ze społeczności romskiej/pracownik mniejszości etnicznej: Klienci rezygnują po poznaniu twojego pochodzenia etnicznego. Ciągłe kpiny w miejscu pracy.	Głuchy projektant graficzny: Pracodawcy nie pozwalają na zatrudnienie tłumaczy języka migowego na spotkaniach.
Muzułmański kucharz (w hidżabie): Zakaz wstępu do kuchni ze „względów higienicznych”.	Spawacz z wyrokami skazującymi: Odmowa przyjęcia na staż z powodu sprawdzenia przeszłości.
Młoda inżynierka (22): Przypisane zadania administracyjne, a nie projekty techniczne.	Uczeń z dysleksją: Odmówiono mi dodatkowego czasu na egzamin.

Karty scenariuszy

<p>1. Pracodawcy finansują kwalifikacje zawodowe. <i>Do przodu:</i>Pracownicy dotowani. <i>Z tyłu:</i> Pracownicy samofinansujący się/o niskich dochodach.</p>	<p>2. Szkolenia wymagają zmiany miast. <i>Z powrotem:</i>Rodzice/pracownicy niepełnosprawni (niezdolni do relokacji).</p>
<p>3. Klient odmawia po spotkaniu. <i>Z powrotem:</i>Mniejszości etniczne/pracownicy z widocznie niepełnosprawnościami.</p>	<p>4. CV z nazwiskami „brzmiącymi obco” zostaną odrzucone. <i>Z powrotem:</i>Migranci/mniejszości etniczne.</p>
<p>5. Wydarzenie networkingowe w niedostępnym miejscu. <i>Z powrotem:</i>Użytkownicy wózków inwalidzkich/pracownicy przewlekłe chorzy.</p>	<p>6. Do awansu wymagane jest wykształcenie wyższe. <i>Z powrotem:</i>Pracownicy klasy robotniczej/starsi (ograniczony dostęp do edukacji).</p>
<p>7. Brak pokoi ciszy dla personelu neuroatypowego. <i>Z powrotem:</i>Pracownicy z dysleksją/autyzmem.</p>	<p>8. Święta religijne nie są uwzględniane. <i>Z powrotem:</i>Pracownicy nie będący chrześcijanami.</p>
<p>9. Nadgodziny są obowiązkowe i należy je zgłaszać z 24-godzinnym wyprzedzeniem. <i>Z powrotem:</i>Rodzice/opiekunowie samotnie wychowujący dzieci (niemogący zapewnić sobie opieki nad nimi).</p>	<p>10. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa prowadzone są wyłącznie w języku angielskim. <i>Z powrotem:</i>Osoby nie będące rodzimymi użytkownikami języka.</p>

Numer aktywności	5
Tytuł aktywności	Perspektywy w konflikcie
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznaj, w jaki sposób niekompletne informacje potęgują uprzedzenia. • Praktykowanie przyjmowania perspektywy w konfliktach w miejscu pracy
Wymagania	Karty postaci, historia, papier i długopisy dla uczestników
Metodologia i wskazówki	Prowadzący demonstrują, jak niepełne informacje rodzą uprzedzenia, wykorzystując historię konfliktu zawodowego. Uczestnicy analizują działania postaci dwukrotnie: najpierw w oparciu o ograniczone fakty, a następnie w pełnym kontekście. Dyskusje koncentrują się na presji w miejscu pracy (luki w szkoleniu, bariery kulturowe), a nie na obwinianiu poszczególnych osób. Fragmenty podsumowujące zawierają „pytania wstrzymujące”, aby zapobiec pochopnym osądom w rzeczywistych warunkach zawodowych.
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>Krok 1: Początkowa klasyfikacja (10 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przeczytaj część 1: Historia początkowa na głos. 2. Grupy klasyfikują postacie od 1 (najbardziej odpowiedzialne) do 4 (najmniej odpowiedzialne) za konflikt. <p>Krok 2: Ujawnienie kontekstu i ponowna ocena (20 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozdaj karty z prawdami objawionymi. Poproś grupy o ponowne uszeregowanie postaci w oparciu o nowe informacje. Omów: „Jak kontekst zmienił twoją ocenę gniewu George'a lub żądania Toma?” <p>Krok 3: Warsztaty dotyczące polityki zawodowej (30 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dyskusja w małej grupie: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Jakie ukryte naciski występują w naszej dziedzinie?</i>(np. bariery językowe w opiece zdrowotnej, terminy certyfikacji w budownictwie) ○ <i>W jaki sposób plotki w rodzaju „nowi pracownicy są niedbali” mogą opierać się na częściowych faktach?</i> 2. Wersja robocza 3 Pytania wstrzymujące: Korzystając z szablonu, utwórz pytania takie jak: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Jakich istotnych informacji może brakować?</i> 2. <i>Czy luki w szkoleniu mogą wyjaśnić to zachowanie?</i> 3. <i>Z jakimi problemami w miejscu pracy zmaga się ta osoba?</i> 	

Źródło historii: Konflikt w sprawie terminu szkolenia

Pismo:

- **Lisa:** Nowa opiekunka z Nigerii
- **Jaskółka oknówka:** Starszy kierownik
- **Samiec:** Trener bezpieczeństwa
- **Jerzy:** Pracownik wsparcia

Część 1: Historia początkowa (przekazywana uczestnikom w pierwszej kolejności)

Lisa potrzebuje podpisu Martina na raporcie bezpieczeństwa klienta do godziny 15:00. Kiedy podchodzi do Martina, ten mówi: „Nie teraz, jestem zajęty”. Zdesperowana Lisa prosi Toma o pomoc. Tom odpowiada: „Pomogę tylko, jeśli zostaniesz dziś dłużej”. Lisa się zgadza. Później Martin znajduje błędy w raporcie i krzyczy: „To niedopuszczalne!”. George popycha Martina i krzyczy: „Przestań ją dręczyć!”.

Część 2: Objawione prawdy (rozpowszechnione później)

- **Jaskółka oknówka** był na pilnym spotkaniu w sprawie zaginionych leków mojego klienta.
- **Samiec** wymagało od Lisy późniejszego pobytu w celu ukończenia obowiązkowego certyfikatu bezpieczeństwa.
- **Jerzy** byłem świadkiem wypadku klienta, do którego doszło na skutek pośpiesznego wypełniania dokumentów w zeszłym miesiącu.
- **Lisa** błędnie zrozumiano „podpis” jako zatwierdzenie (a nie weryfikację dokładności).

Numer aktywności	6
Tytuł aktywności	Łańcuchy „dlaczego-dlaczego-dlaczego”: odkrywanie uprzedzeń w miejscu pracy
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Rozróżniaj pytania oparte na faktach i opiniach w kontekstach zawodowych • Zidentyfikuj główne przyczyny konfliktów w miejscu pracy, korzystając z analizy opartej na dowodach • Kwestionuj założenia dotyczące zachowań współpracowników
Wymagania	Karty scenariuszy, flipchart, długopisy, karteczki samoprzylepne
Metodologia i wskazówki	Interweniuj tylko po to, by wyjaśnić, gdy powody są założeniami, a nie faktami. Zadbaj o to, by wszystkie głosy się włączyły, i skup dyskusję na systemach w miejscu pracy, a nie na indywidualnych winach. W przypadku drażliwych tematów, takich jak dyskryminacja, skieruj uwagę na rozwiązania strukturalne („Jak polityka mogłaby temu zapobiec?” zamiast „Kto się mylił?”).

Szczegółowy opis aktywności:

Daj każdej grupie duży arkusz papieru, kolorowe długopisy i jedną kartę scenariusza pracy (np. „Doświadczeni pracownicy odmawiają dzielenia się umiejętnościami z nowymi praktykantami”). Zapisz scenariusz w ramce po lewej stronie kartki.

Krok 1: Zidentyfikuj bezpośrednie przyczyny (15 minut)

Poproś uczniów o burzę mózgów, aby wskazali bezpośrednie przyczyny problemu. Należy je wpisać w pola w pierwszej kolumnie po prawej stronie głównego zagadnienia, połączone strzałkami. Na przykład, jeśli scenariusz brzmi: „Praktykanci z grup mniejszościowych mają mniej możliwości mentoringu”, bezpośrednie przyczyny mogą obejmować: „Przełożeni zakładają, że wkrótce odejdą z pracy” lub „Bariery językowe utrudniają komunikację”. Zachęcaj uczniów do skupienia się na obserwowanych zachowaniach, a nie na opiniach.

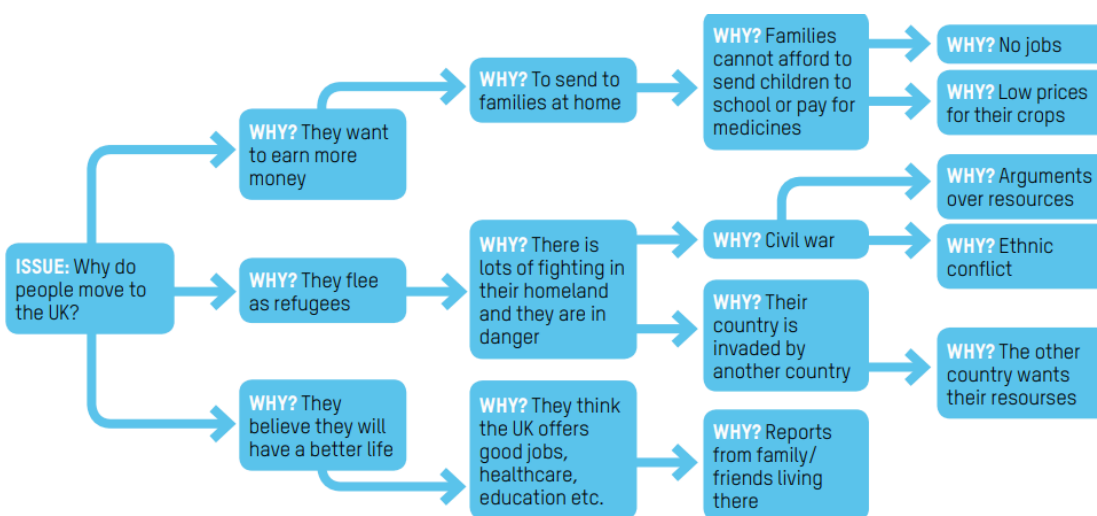
Krok 2: Zbadaj przyczyny źródłowe (30 minut)

Dla każdej bezpośredniej przyczyny poproś uczniów, aby zadali sobie pytanie „Dlaczego tak się dzieje?” i zapisali odpowiedzi w kolejnych kolumnach, przesuwając się w prawo. Bezpośrednia przyczyna, taka jak „Istnieją bariery językowe”, może łączyć się z przyczynami źródłowymi, takimi jak „Brak finansowania zajęć ESOL” (faktyczne, z dowodami) lub „Menedżerowie uważają, że tłumaczenie nie jest warte swojej ceny” (wymaga weryfikacji). Kontynuuj dodawanie kolumn, aż grupa zgodzi się, że dotarła do

przyczyn fundamentalnych, rozróżniając czynniki oparte na dowodach (zaznacz ptaszkiem) od niezweryfikowanych założeń (zaznacz ptaszkiem?).

Krok 3: Opracowanie rozwiązań (15 minut)

Skoncentruj się na skrajnych polach po prawej stronie, zawierających przyczyny źródłowe. Postaw dwa kluczowe pytania: Po pierwsze: „Czy ta sytuacja jest sprawiedliwa dla wszystkich pracowników?” Po drugie: „Jaka jedna praktyczna zmiana mogłaby temu zaradzić?”. Na przykład, jeśli przyczyną źródłową jest „Brak szkoleń z zakresu różnorodności dla przełożonych”, rozwiązania mogą obejmować „Obowiązkowe warsztaty integracyjne” lub „Partnerstwa mentoringowe dla różnych grup wiekowych”. Każda grupa dzieli się z klasą swoim najbardziej praktycznym rozwiązaniem.



Numer aktywności	7
Tytuł aktywności	Zrozumienie mikroagresji
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • Zdefiniuj i zidentyfikuj trzy najczęstsze typy mikroagresji w środowisku zawodowym. • Rozpoznaj, że codzienne stwierdzenia mogą nieść niezamierzone negatywne znaczenia.
Wymagania	Materiały, wideo
Metodologia i wskazówki	Zacznij od przedstawienia mikroagresji jako subtelnych, często niezamierzonych zachowań, które marginalizują innych, podkreślając ich wpływ na miejsce pracy. Pokaż fragment filmu BBC Ideas, a następnie omów, jak nawet „nieszkodliwe” komentarze mogą wykluczać współpracowników. W ramach ćwiczenia dopasowującego poproś uczniów o przeanalizowanie stwierdzeń, łącząc je z potencjalnymi interpretacjami i intencjami, korzystając z materiałów. Podkreśl, że to ćwiczenie koncentruje się na rozpoznawaniu wzorców, a nie na przypisywaniu winy. Pokieruj dyskusjami, aby zbadać rozbieżności między intencją a wpływem i odnieść wyniki do sytuacji zawodowej. Zakończ, łącząc tę świadomość z następną sesją poświęconą strategiom reagowania.
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>1. Wprowadzenie: Zrozumienie mikroagresji (30 min)</p> <p>Omów, czym są mikroagresje, jak powstają, jakie są ich rodzaje i dlaczego są ważne. Zapoznaj się z notatką poniżej (zobacz notatkę). Pokaż ten krótki film: Wskazówki dotyczące radzenia sobie z mikroagresjami w pracy BBC Ideas (Pierwsza część: Jak objawiają się mikroagresje rasowe).</p> <p>https://youtu.be/wh8Gf18eNzw?si=2MEZylgVEFAYKj1</p> <p>Pytania do dyskusji po obejrzeniu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Które mikroagresje zwróciły Twoją uwagę?</i> 2. <i>Jak ktoś mógłby uzasadnić te komentarze, nazywając je „nieszkodliwymi”?</i> 3. <i>Jakie długoterminowe skutki może to mieć na dynamikę zespołu?</i> <p>2. Rozbiór mikroagresji (30 min)</p>	

Przeczytaj każde stwierdzenie w kolumnie A. Zastanów się, jak ktoś mógłby poczuć się znieważony tym komentarzem. Połącz linią z najbardziej trafną interpretacją w kolumnie B. W kolumnie C napisz, co Twoim zdaniem mogło być intencją mówcy. (patrz materiały i klucz odpowiedzi prowadzącego)

Kluczowe punkty dyskusji:

1. Zauważ, że pozornie pozytywne komentarze mogą nieść ze sobą negatywne implikacje
2. Różnica między intencją mówcy a wpływem na słuchacza
3. Jak te sytuacje zdarzają się codziennie w miejscach pracy, często nieumyślnie

Zrozumienie mikroagresji w miejscu pracy – arkusz informacyjny

Czym są mikroagresje?

Mikroagresje to subtelne, często niezamierzone komentarze lub działania, które wyrażają uprzedzenia wobec osób ze względu na takie cechy jak rasa, płeć, orientacja seksualna lub inne aspekty tożsamości. W przeciwieństwie do jawnej dyskryminacji, są one pośrednie i mogą nie spełniać prawnych definicji molestowania, ale mimo to tworzą wrogą lub nieprzyjazną atmosferę.

Jak powstają?

- **Formularze:** Pasywne uwagi, dwuznaczne komplementy, wykluczający język, a nawet niewerbalne sygnały (np. ignorowanie kogoś na spotkaniu).
- **Ukryte uprzedzenia:** Tego typu zachowania często wynikają z nieświadomych założeń, które mogą pojawiać się w komunikacji pisemnej, obrazach lub zasadach obowiązujących w miejscu pracy, a nie tylko w interakcjach twarzą w twarz.
- **Uderzenie:** Nawet jeśli dana osoba nie ma złych zamiarów, mikroagresje mogą sprawić, że poczuje się niedoceniona, zaszklana lub wyobcowana.

Rodzaje mikroagresji

Typ	Definicja	Przykład w miejscu pracy
Mikroinwalidacja	Odrzucenie czyjegoś doświadczenia	„Nie bądź taki wrażliwy, to tylko żart!” (Konstrukcja)
Stereotypowanie	Stosowanie stronniczych założeń	„Starsze pielęgniarki nie rozumieją tego oprogramowania”. (Opieka zdrowotna)

Typ	Definicja	Przykład w miejscu pracy
Inność	Podkreślenie kogoś jako „innego”	„Skąd naprawdę jesteś?” (Biuro IT)

Dlaczego to takie ważne?

Zajmujemy się mikroagresjami nie po to, by przestrzegać przepisów, ale by tworzyć środowisko pracy oparte na szacunku, integracji i bezpieczeństwie psychologicznym. Nawet osoby z dobrymi intencjami mogą nieumyślnie utrwalać uprzedzenia – świadomość to pierwszy krok do zmiany.

Arkusz ćwiczeń dla ucznia: Rozpakowywanie mikroagresji

Kolumna A: Oświadczenie	Kolumna B: Możliwa interpretacja	Kolumna C: Możliwy zamiar
Jak na [grupę rasową/etniczną], wypowiadasz się bardzo elokwentnie.	Spodziewam się, że ludzie tacy jak ty są mniej wykształceni.	Daję komplement.
Nie, skąd naprawdę jesteś?	Nie pasujesz tutaj.	Ciekawi mnie Twoje pochodzenie.
Wszyscy ludzie [grupa rasowa] są dobrzy w [umiejętność].	Jesteś ceniony tylko za stereotypy.	Przyznaję, że istnieje pewien schemat.
Nie zachowujesz się jak inni ludzie [z innej grupy rasowej].	Jesteś wyjątkiem od negatywnych stereotypów.	Próbuję cię pochwalić.
Nie widzę kolorów.	Twoje doświadczenia rasowe nie mają znaczenia.	Wierzę w równość.
Twoje imię jest za trudne. Będę cię nazywać [pseudonim].	Twoja tożsamość jest niewygodna.	Chcę ułatwić Ci życie.

Kolumna A: Oświadczenie	Kolumna B: Możliwa interpretacja	Kolumna C: Możliwy zamiar
Musisz tu być na wizie. (do kolegi, który nie jest biały)	Tak naprawdę nie pasujesz do tego miejsca.	Prowadzę rozmowę.
Jesteście tacy odporni.	Twoje zmagania są oczekiwane/normalne.	Podziwiam twoją siłę.
Czy możesz nam opowiedzieć o [święcie kulturowym]? (do kolegi z mniejszości)	Odpowiadasz za reprezentowanie swojej kultury.	Jestem inkluzywny.
Przez telefon nie brzmisz jak czarnoskóry.	Ludzie czarnoskórzy mają specyficzny sposób mówienia.	Jestem zaskoczony, ale pozytywnie.

Klucz odpowiedzi dla prowadzącego

Oświadczenie	Najlepsza interpretacja	Wspólna intencja
Jak na... jesteś tak elokwentny.	Oczekiwanie niższego wykształcenia	Dawanie komplementów
Nie, skąd naprawdę jesteś?	Inność	Okazywanie ciekawości
Wszyscy [grupa] są dobrzy w...	Redukcja do stereotypu	Zauważanie wzorców
Nie zachowujesz się jak inni...	Wyjątek tokena	Próba pochwały
Nie widzę kolorów.	Wymazanie tożsamości	Promowanie równości
Twoje imię jest za trudne...	Brak szacunku dla tożsamości	Poszukiwanie wygody

Oświadczenie	Najlepsza interpretacja	Wspólna intencja
Musisz przyjechać tutaj na podstawie wizy.	Kwestionowanie przynależności	Prowadzenie pogawędek
Jesteście tacy odporni.	Normalizacja walki	Składanie komplementów
Czy możesz nas czegoś nauczyć o...	Ciężar kulturowy	Próba włączenia
Nie brzmisz jak czarnoskóry...	Oczekiwania rasowe	Wyrażanie zaskoczenia

Numer aktywności	8
Tytuł aktywności	Reagowanie na mikroagresje
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> ● Określ 3-etapowy schemat (Identyfikacja → Zmiana perspektywy → Edukacja) służący do radzenia sobie z mikroagresjami. ● Zastosuj ramy w scenariuszach zawodowych poprzez odgrywanie ról. ● Zastanów się nad rozbieżnością między intencją a skutkiem w komunikacji w miejscu pracy.
Wymagania	Materiały szkoleniowe w 3 krokach, karty scenariuszowe, flipchart
Metodologia i wskazówki	Pozwól uczestnikom zrezygnować z odgrywania ról, jeśli czują się niekomfortowo. Używaj fikcji i neutralnego języka. Po odegraniu ról przeznacz trochę czasu na podsumowanie.
Szczegółowy opis aktywności:	
<p>1. Analiza wideo i dyskusja (25 min)</p> <p>Film BBC „Wskazówki dotyczące radzenia sobie z mikroagresjami w pracy” https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw demonstruje czteroetapowe podejście do radzenia sobie z mikroagresjami w 3:55 minucie (stwórz sytuację, obiektywnie opisz zachowanie i poproś o wyjaśnienie, wyjaśnij wpływ i na koniec pracuj zespołowo, aby znaleźć rozwiązania)</p> <p>Omów z uczniami następujące kwestie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Która strategia reakcji z filmu najbardziej do Ciebie przemówiła i dlaczego?</i> 2. <i>W jaki sposób przykłady „zmian instytucjonalnych” można odnieść do naszego miejsca pracy?</i> 3. <i>Jakie bariery mogą powstrzymywać kogoś przed zabieraniem głosu w kontekście zawodowym?</i> 4. <i>Na ile realistyczne są te strategie w naszym codziennym środowisku pracy?</i> 	

2: Ćwiczenie reagowania w 3 krokach (30 min)

Poproś uczniów o zastosowanie trzyetapowego procesu poprzez odgrywanie ról. Trio ćwiczą podejście: Identyfikacja → Przeformułowanie → Edukacja. Na koniec porównaj oba podejścia.

Zacznij od jasnego wyjaśnienia trzyetapowego procesu radzenia sobie z mikroagresjami: obiektywna identyfikacja zachowania, przeformułowanie wpływu z szacunkiem oraz edukacja w celu wspierania długoterminowego zrozumienia. Rozdaj materiały informacyjne opisujące poszczególne kroki wraz z przykładami zawodowymi, takimi jak:

- *Opieka zdrowotna:* „Pozwól mi skonsultować się ze starszym lekarzem” (powiedziałem do młodszego lekarza rasy innej niż biała)
- *Budowa:* „Nie jesteś tym, kogo się spodziewałem” (powiedziała do elektryka)

Podziel uczniów na tria, aby ćwiczyć odgrywanie ról. Każda grupa ćwiczy wykonywanie kroków:

1. **Zidentyfikować:** Spokojnie przedstaw swoje spostrzeżenia („Poprosiłeś o sprawdzenie tego u innego lekarza”).
2. **Przeformułuj:** Wyjaśnij potencjalne szkody („To może sugerować, że wątpisz w ich kompetencje”).
3. **Kształcić:** Zaproponuj alternatywy („Czy następnym razem mógłbyś najpierw poprosić o ich ocenę?”).

Po odegraniu ról zbierzcie się ponownie na podsumowanie. Porównajcie strategie z filmu ze strukturalnym podejściem składającym się z 3 kroków. Omówcie:

- *Która metoda okazała się bardziej naturalna i skuteczna w kontekście zawodowym?*
- *Kiedy może być potrzebne inne podejście?*

Konstruktywne podejście do radzenia sobie z uprzedzeniami i mikroagresjami w miejscu pracy

W przypadku bycia świadkiem uprzedzeń lub mikroagresji w środowisku zawodowym, ta trzyetapowa metoda sprzyja zrozumieniu, jednocześnie zachowując harmonię w miejscu pracy. Podejście to równoważy natychmiastową interwencję z długoterminową edukacją, uznając, że większość incydentów wynika z nieświadomych wzorców, a nie ze złych intencji.

Krok 1: Zidentyfikuj zachowanie

Zacznij od obiektywnego nazwania zdarzenia, oddzielając obserwację od interpretacji. Na przykład, jeśli kolega pyta o pochodzenie członka zespołu urodzonego za granicą („Skąd tak naprawdę pochodzisz?”), możesz zauważyć: „Ponownie zapytałeś o jego pochodzenie po tym, jak odpowiedział”. Takie faktyczne ujęcie pozwala uniknąć założeń dotyczących

intencji, a jednocześnie uwidocznić zachowanie. W kontekstach zawodowych – na placach budowy, w szpitalach czy biurach – ten krok sprawdza się najlepiej, gdy zostanie przeprowadzony spokojnie i szybko po zdarzeniu.

Krok 2: Zmień ramy oddziaływania

Przenieś rozmowę na poziom potencjalnej szkody, zadając pytania otwarte. Możesz dodać: „Kiedy wracamy do czyjejś przeszłości, może ona poczuć, że jej początkowa odpowiedź nie została zaakceptowana. Jak możemy to inaczej ująć?”. Ta technika okazuje się szczególnie skuteczna w środowiskach handlowych, gdzie ceniona jest bezpośrednia komunikacja, ponieważ edukuje, nie zawstydzając. Pamiętaj, że rozmówca może naprawdę nie zdawać sobie sprawy, jak jego słowa zabrzmiały, zwłaszcza w stresujących sytuacjach zawodowych.

Krok 3: Zaangażuj się w edukację

Przekształcaj pojedyncze incydenty w okazje do nauki, stosując różne metody: indywidualne spotkania z zaangażowanymi stronami, warsztaty zespołowe na temat języka inkluzywnego lub włączanie szkoleń na temat uprzedzeń do programów praktyk. Na przykład, zespół opieki zdrowotnej może przeanalizować, jak założenia dotyczące umiejętności językowych współpracowników wpływają na zadania związane z opieką nad pacjentami. Trwała zmiana wynika z normalizacji tych dyskusji jako elementu rozwoju zawodowego, a nie jako środków karnych.

Numer aktywności	9
Tytuł aktywności	Symulacja reformy polityki
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> ● Przeanalizuj obowiązujące zasady obowiązujące w miejscu pracy pod kątem potencjalnych praktyk stroniczych lub wykluczających. ● Opracowywanie zaleceń w zakresie polityki inkluzywnej, dostosowanych do warunków zawodowych.
Wymagania	<p>Przykładowe zasady obowiązujące w miejscu pracy (np. zasady ubioru, kryteria awansu).</p> <p>Flipcharty, markery i karteczki samoprzylepne.</p>
Metodologia i wskazówki	<p>Zacznij od wyjaśnienia, jak polityki mogą nieumyślnie marginalizować grupy, odwołując się do przykładów z Życia wziętych (np. sztywne zasady ubioru zakazujące noszenia stroju religijnego). Podziel uczniów na małe grupy, przydzielając każdej z nich jedną politykę do oceny. Zachęcaj do analizy opartej na dowodach, na przykład kwestionując zasadność wymogu znajomości „języka ojczystego” w przypadku prac fizycznych. Kieruj dyskusje w stronę praktycznych reform, takich jak elastyczne zasady dotyczące mundurków lub anonimowa weryfikacja CV.</p>
<p>Szczegółowy opis aktywności:</p> <p>Krok 1: Analiza polityki (20 minut)</p> <p>1. Wprowadzenie (5 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prowadzący krótko wyjaśnia, w jaki sposób zasady obowiązujące w miejscu pracy (np. zasady ubioru, kryteria awansu) mogą nieumyślnie wykluczać grupy marginalizowane. ● Rozdaj przykładowe zasady (prawdziwe lub fikcyjne) małym grupom. <p>2. Krytyka grupowa (15 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Grupy identyfikują potencjalne błędy w przypisanej im polityce, stosując pytania pomocnicze: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Czy ta polityka dyskryminuje jakąś grupę?</i> ▪ <i>Czy wymagania są uzasadnione w kontekście danego stanowiska?</i> 	

- *W jaki sposób można zreformować tę politykę, aby stała się bardziej inkluzywna?*
- Grupy dokonują adnotacji dotyczących zasad za pomocą dwóch kolorowych karteczek samoprzylepnych (przecięte, wymagające przeglądu).

Krok 2: Propozycje reform (25 minut)

1. Projektowanie reform (15 min):

- Grupy zmieniają swoją politykę, aby usuwać bariery, powołując się na Ustawę o równości z 2010 r. (np. „rozsądne dostosowania”).

2. Spacer po galerii (10 min):

- Grupy prezentują zmienione zasady na tablicach flipchartowych.
- Uczestnicy wymieniają się uwagami, zostawiając komentarze na tablicach.

Krok 3: Omówienie (15 minut)

- Omówić:
 - *Które uprzedzenia były najtrudniejsze do wykrycia?*
 - *W jaki sposób możemy zagwarantować regularne przeglądy zasad?*

Uwaga: Podkreśl intersekcjonalność

Numer aktywności	10
Tytuł aktywności	Polityka emocji – zmiana uprzedzeń
Czas trwania	60 minut
Rezultaty uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> Zastosuj 3-etapowy model (Wartości → Statystyki → Działanie), aby konstruktywnie kwestionować uprzedzenia w środowisku zawodowym/społecznym
Wymagania	Uprzedzone stwierdzenia (np. „Imigranci zabierają nam pracę”), lokalne statystyki (mogą być zorganizowane przez prowadzącego lub zbadane przez uczestników) i licznik czasu
Metodologia i wskazówki	Edukator powinien krążyć, aby kierować dyskusjami, zapewnić pełen szacunek dialog i pomóc grupom w wypracowaniu zrównoważonych, opartych na dowodach odpowiedzi, które kładą nacisk na rozwiązania, a nie na argumenty, jednocześnie utrzymując skupienie i ograniczenie czasowe zajęć. Należy zapewnić wydrukowane odniesienia statystyczne (jeśli to możliwe) i zachęcać uczestników do empatycznego formułowania odpowiedzi, koncentrując się na zmianie perspektyw poprzez zrozumienie, a nie konfrontację.

Szczegółowy opis aktywności:

Krok 1: Ustawienie kontekstu (10 min)

Edukator rozpoczyna od podsumowania całej wiedzy zdobytej w tym module, w której uczestnicy nauczyli się definiować uprzedzenia i rozpoznawać zachowania dyskryminacyjne, zastanawiać się nad własnymi uprzedzeniami, radzić sobie z uwagami i zachowaniami dyskryminacyjnymi oraz opracowywać i reformować polityki w celu rozwiązania problemów systemowych. Na zakończenie uczestnicy będą ćwiczyć wpływanie na innych poprzez odwoływanie się do ich wartości, wykorzystywanie dowodów i proponowanie praktycznych rozwiązań. Edukator wyjaśni, że, jak już się dowiedzieliście, uprzedzenia często wynikają ze strachu lub dezinformacji. Nauczmy się reagować w sposób, który otwiera dialog, a nie go blokuje.

Edukator wyjaśni 3-etapowy schemat, zgodnie z którym, aby skutecznie reagować na uprzedzenia, stosujemy ustrukturyzowane podejście, które zmniejsza defensywność i zachęca do refleksji. Oto jak to działa:

1. Nawiąż do wartości: gdy ktoś wygłasza uprzedzenia, zacznij od zidentyfikowania wspólnej wartości, która leży u podstaw jego troski (np. sprawiedliwość, rodzina czy bezpieczeństwo pracy). To pokaże, że słuchasz, a nie atakujesz. Na przykład,

jeśli ktoś powie: „Imigranci zabierają nam pracę”, możesz odpowiedzieć: „Wygląda na to, że cenisz sobie możliwość utrzymania rodziny, to dla mnie też jest ważne”.

2. Wprowadź statystyki: Delikatnie obalaj błędne przekonania lokalnymi, wiarygodnymi danymi. Fakty odpersonalizują problem. Na przykład: „W rzeczywistości, tutaj w Irlandii, imigranci mają o 15% większą szansę na założenie własnej działalności gospodarczej, co tworzy miejsca pracy dla wszystkich”. (Źródło: CSO Ireland).
3. Zaproponuj konkretne działania. Zaproponuj wykonalne kroki, aby zhumanizować problem. To przeniesie rozmowę z obwiniania na rozwiązania. Przykład: „Odwiedzmy razem firmę prowadzoną przez migrantów. Zorganizuję wycieczkę z Lokalnym Biurem Przedsiębiorczości. Zobaczenie ich wpływu może zmienić twoją perspektywę”.

Step 2: Group Activity Setup (5 mins)

1. Divide learners into 3 small groups.

Assign each group a prejudiced statement:

- *"Immigrants are taking our jobs."*
- *"Immigrants are causing the housing crisis."*
- *"Immigrants don't contribute to our community."*

Step 2: The 3-Step Framework (35 mins)

Zadanie grupowe: Opracujcie odpowiedź na przydzielone wam stwierdzenie, korzystając z podanych ram.:

1. Nawiąż do wartości: Zidentyfikuj wspólną wartość stojącą za uprzedzeniami (np. bezpieczeństwo pracy pozwalające utrzymać rodzinę, dostęp do mieszkania).
2. Wprowadź statystyki: wykorzystaj dane lokalne, aby obalić błędne przekonanie.
3. Zaproponuj konkretne działanie (15 min): Zaproponuj działanie, które pomoże w humanizacji problemu i wzbudzeniu empatii.

Krok 3: Prezentacje grupowe i podsumowanie (20 min)

1. Każda grupa prezentuje swoją odpowiedź składającą się z 3 etapów.
2. Omówić:
 - *„Która część była najtrudniejsza? Dlaczego?”*
 - *„Jak takie podejście mogłoby sprawdzić się w Twoim miejscu pracy?”*

