



Podręcznik opracowania szkolenia w zakresie kompetencji międzykulturowych

Część 2 – Pojęcia związane z modelem integracji międzykulturowej



KOMITET EKSPERTÓW DO SPRAW
MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW
(ADI-INT)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Podręcznik opracowania szkolenia w zakresie kompetencji międzykulturowych

Część 2 – Pojęcia związane z modelem integracji międzykulturowej

**KOMITET EKSPERTÓW DO SPRAW
MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW
(ADI-INT)**

English version:
*Manual for the design of a training course
on intercultural competence
Part 2 – Concepts related
to the Council of Europe intercultural
integration model*

ISBN 978-92-871-9395-7

ISBN 978-92-871-9396-4 (PDF)

Powielanie fragmentów (do 500 słów) jest dozwolone, z wyjątkiem powielania do celów komercyjnych, o ile zachowana jest integralność tekstu, fragment nie jest wyjęty z kontekstu, nie podaje niekompletnej informacji lub nie wprowadza odbiorcy w błąd co do charakteru, zakresu, czy treści tekstu. Tekst źródłowy musi być zawsze oznaczony w następujący sposób „© Rada Europy, rok wydania”. Wszelkie inne kwestie dotyczące powielania/tłumaczenia całości, bądź części niniejszego dokumentu należy kierować do Dyrektoriatu Komunikacji (F-67075 Strasbourg Cedex lub do publishing@coe.int).

Pozostałą korespondencję dotyczącą niniejszego dokumentu należy kierować do Dyrektoriatu Antydyskryminacji, jednostka do spraw Miast Międzykulturowych Rady Europy.

Departament Antydyskryminacji
Rada Europy
F-67075 Strasbourg Cedex
Francja
E-mail: intercultural.cities@coe.int

Okładka i projekt:
Departament Produkcji
Dokumentów i Publikacji (DPDP),
Rada Europy
Zdjęcie na okładce: Shutterstock

Rada Europy
F-67075 Strasbourg Cedex
<http://book.coe.int>

© Rada Europy, lipiec 2023
Wydrukowano w Radzie Europy

Spis treści

PREAMBUŁA	5
ROZPOCZĘCIE	9
Kontekst ma znaczenie	12
Dlaczego stereotypy i uprzedzenia mają znaczenie	13
Ograniczanie stereotypów i uprzedzeń	14
W jaki sposób międzykulturowy organ publiczny powinien sobie radzić z uprzedzeniami	16
Dyskryminacja i piramida nienawiści	21
PRAKTYCZNA NAUKA	33
SŁOWNICZEK MIĘDZYKULTUROWY	41
BIBLIOGRAFIA I ZASOBY	47



Preambuła

Kompetencje międzykulturowe odnoszą się do zestawu wiedzy, umiejętności, zrozumienia i postaw, które umożliwiają zarówno osobom, jak i organizacjom działanie w sposób kompetentny międzykulturowo. Kompetencje międzykulturowe nie stanowią zatem pojedynczego pojęcia, ale szeroki zakres kompetencji, które razem pozwalają na proaktywne działania w celu zapewnienia zdrowego środowiska międzykulturowego.

Urzednicy publiczni działający w społeczeństwie międzykulturowym powinni być w stanie wykrywać i kompleksowo reagować na wyzwania wynikające z różnic kulturowych oraz odpowiednio dostosowywać swoje podejście. W przypadku instytucji publicznych posiadanie kompetentnego międzykulturowo personelu staje się jeszcze bardziej istotne w obecnym kontekście geopolitycznym, zdrowotnym i klimatycznym, gdzie podkreśla się znaczenie silnej i zrównoważonej polityki zarządzania różnorodnością, aby móc reagować na sytuacje krytyczne i kryzysowe.

Podczas gdy kompetencje międzykulturowe są rozwijane indywidualnie, organizowanie szkoleń w zakresie kompetencji międzykulturowych dla decydentów, urzędników publicznych i innych odpowiednich interesariuszy



umożliwia zastosowanie perspektywy międzykulturowej do polityk i działań publicznych, promując bardziej włączającą kulturę.

Kompetencje międzykulturowe powinny być zatem stosowane w całej organizacji.

Niniejszy Podręcznik opracowania szkolenia w zakresie kompetencji międzykulturowych został przygotowany przez Komitet Ekspertów ds. Międzykulturowej Integracji Migrantów (ADI-INT) i przyjęty 29 listopada 2022 r. przez Komitet Sterujący do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, do spraw Różnorodności i Włączenia Społecznego (CDADI).

Podręcznik jest jednym z narzędzi opracowanych w celu wsparcia wdrożenia [Zalecenia CM/Rec\(2022\)10 w sprawie wielopoziomowych polityk i rządzenia na rzecz integracji międzykulturowej](#)¹ przez państwa członkowskie Rady Europy. Paragraf 29 Załącznika do Zalecenia stanowi, że *instytucje i organizacje powinny rozwijać wśród swoich pracowników kompetencje i postawy międzykulturowe, zachęcając ich do nabywania umiejętności umożliwiających konstruktywną wymianę, dialog i wspólne projektowanie w oparciu o wspólne wartości i cele [...]*.

Potrzeba budowania potencjału w zakresie kompetencji międzykulturowych jest również uwzględniona we „[Wzorcowych ramach strategii integracji międzykulturowej na poziomie krajowym](#)”² (przyjętych przez CDADI w grudniu 2021 r.), w których stwierdza się (strona 38), że *zachęcanie do uczestnictwa*

1. Rada Europy (2022).

2. Rada Europy (2021). Wersja polska dostępna [tutaj](#).

oznacza również zapewnianie narzędzi i szkoleń kompetencyjnych funkcjonariuszom publicznym, którzy mają bardziej bezpośredni kontakt ze zróżnicowaną populacją.

Szkolenie, które ma być opracowane w oparciu o niniejszy Podręcznik, powinno być skierowane głównie do urzędników administracji publicznej szczebla krajowego, regionalnego i lokalnego. Kurs może być skierowany wyłącznie do funkcjonariuszy pracujących w dziedzinach ściśle związanych z integracją międzykulturową, ale też potencjalnie do osób pracujących w obszarach niezwiązanych ściśle z tym tematem, umożliwiając w ten sposób włączenie zasad międzykulturowych do ogólnego kształtowania polityki. Paragraf 12 Załącznika do CM/Rec(2022)10 stanowi, że państwa członkowskie powinny *przyjąć holistyczne podejście do integracji poprzez zapewnienie, aby polityki publiczne we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach, a także interesariusze społeczeństwa obywatelskiego, przyczyniali się do realizacji celu, jakim jest budowanie włączających społeczeństw. Takie podejście sprzyjałoby rzeczywistej równości i pozwoliłoby państwom czerpać korzyści z pozytywnego potencjału różnorodności swoich populacji.*

Podobnie w paragrafie 14 stwierdza się, że polityki integracji międzykulturowej *nie powinny ograniczać się do określonego sektora, ale powinny wkraczać we wszystkie obszary polityki. Wszystkie polityki publiczne powinny przyczyniać się do integracji ludzi o różnym pochodzeniu społeczno-kulturowym.*

Ponadto zachęca się państwa członkowskie do opracowania specjalnego, krótszego kursu szkoleniowego dla dyrektorów i urzędników wysokiego szczebla, tak aby szkolić tych, którzy odgrywają decydującą rolę w kształtowaniu polityki i kultury organizacyjnej w swoich obszarach.

Struktura Podręcznika

Podręcznik czerpie inspirację z pracy i doświadczeń zebranych w ramach programu Miast Międzykulturowych poprzez wdrażanie [Zalecenia CM/Rec\(2015\)1 w sprawie integracji międzykulturowej](#)³, które stanowi, że *środki takie jak opisane [...] wspierają spójne i sprzyjające włączeniu społecznemu zróżnicowane społeczności lokalne. Takie środki obejmują [...] kompetencje międzykulturowe lokalnych urzędników i aktorów [...].* Ponadto dostosowuje obszerny zestaw wytycznych i materiałów pierwotnie opracowanych dla szczebla lokalnego do innych szczebli władzy, umożliwiając w ten sposób wszystkim władzom publicznym opracowanie własnych, dostosowanych do potrzeb kursów szkoleniowych w celu zdobycia umiejętności i kompetencji

3. Rada Europy (2015).

niezbędnych do wdrożenia modelu integracji międzykulturowej Rady Europy w sposób spójny i wielopoziomowy.

Podręcznik zawiera opis głównych cech kompetencji międzykulturowych, a następnie siedem koncepcji, które są kluczowe dla skutecznego wdrażania strategii integracji międzykulturowej przez władze publiczne. Został on podzielony na dwie publikacje w celu ułatwienia użytkownika. Część 1) przedstawia podstawowe zasady modelu integracji międzykulturowej Rady Europy, w tym informacje na temat rzeczywistej równości, doceniania różnorodności, znaczących interakcji międzykulturowych oraz aktywnego obywatelstwa i uczestnictwa, natomiast Część 2) przedstawia szczegółowo pojęcia powiązane z modelem integracji międzykulturowej, wraz z informacjami na temat uprzedzeń, dyskryminacji i komunikacji włączającej.

Każdy temat Podręcznika zawiera następujące elementy, z których można korzystać bezpośrednio lub wykorzystywać je jako źródła inspiracji podczas opracowywania szkolenia:

- ▶ **Definicja:** krótka definicja zasady/koncepcji.
- ▶ **Szerszy kontekst:** głębsza prezentacja tematu i kontekstu, zawierająca bibliografię dla osób chcących zgłębić dany temat.
- ▶ **Przykłady wzorcowych ćwiczeń:** wzorcowe ćwiczenia mogą zostać wykorzystane bezpośrednio lub jako inspiracja dla dostosowanych ćwiczeń wspierających naukę. Te ćwiczenia są opracowane tak, aby były szczególnie przydatne dla dyskusji grupowych, w ramach których uczestnicy mogą omawiać swoje przemyślenia.
- ▶ **Przykłady wzorcowych testów:** wzorcowe testy, które można wykorzystać bezpośrednio lub jako inspirację dla lokalnie dostosowanych testów, które pozwalają uczestnikom sprawdzić swoją wiedzę. Te testy i informacje zwrotne są oparte na treściach, które można znaleźć w częściach dotyczących „definicji” i „szerszego kontekstu” przy każdej zasadzie/koncepcji.
- ▶ **Bibliografia:** każda dłuższa definicja zawiera szereg odniesień bezpośrednio przywołanych w tekście, a także inne inspirujące zasoby, które mogą być interesujące.

Ponadto Podręcznik zawiera międzykulturowy słowiczek dla praktyków, który obejmuje wszystkie istotne definicje z całego Podręcznika.



Podręcznik opracowania szkolenia w zakresie kompetencji międzykulturowych

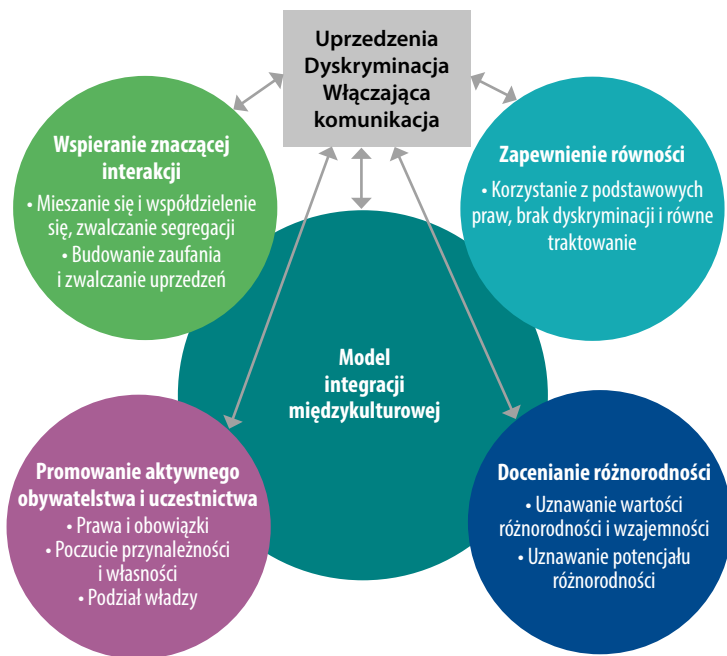
Część 2 – Koncepcje związane z modelem integracji międzykulturowej⁴

Zaczynamy

Model integracji międzykulturowej i kompetencje międzykulturowe są ściśle powiązane z wieloma koncepcjami i zasadami w dziedzinie praw człowieka i równości, które mogą silnie wspierać kontekstowe zrozumienie i wzmacniać zarówno wiedzę, jak i bazę umiejętności wśród praktyków.

Te powiązane pojęcia są zdefiniowane i omówione poniżej, wraz z proponowanymi ćwiczeniami, testami i dodatkowymi zasobami.

4. Część 1 niniejszego Podręcznika obejmuje wprowadzenie, w którym wyjaśnia czym są kompetencje międzykulturowe, dlaczego są one ważne oraz jak zorganizować (na dużą skalę) szkolenie z zakresu kompetencji międzykulturowych.



Rysunek 1 - Podstawowe zasady i koncepcje związane z modelem integracji międzykulturowej

Uprzedzenia

Definicja

Uprzedzenia (w tym kontekście) to z góry przyjęte postawy wobec grupy lub jej członków, niesprawdzone, a zatem niepoparte dowodami. Choć istnieją zarówno pozytywne, jak i negatywne uprzedzenia, termin „uprzedzenia” ma generalnie negatywne konotacje, ponieważ uprzedzenia wyrządzają szkody. Bardzo często są one ściśle związane z poczuciem przynależności (lub nie) do grup i ról, jakie jednostki mają w nich pełnić, zmieniając w ten sposób zdolność grupy docelowej do samoidentyfikacji. Kojarzą się z emocjami takimi jak niechęć, nieufność, strach, a nawet nienawiść. Nie pozwalają postrzegać innych jako jednostek ani dostrzegać różnorodności wśród członków stereotypizowanej grupy.

Szerszy kontekst

Istnieje wiele kierunków badań nad genezą, naturą i konsekwencjami uprzedzeń. Na przykład, zgodnie z aktualnymi teoriami psychologii społecznej, nasze postawy wobec członków obcej grupy mogą być determinowane przez trzy czynniki: poznawczy, który implikuje przekonania (stereotypy); afektywny, który obejmuje emocje i uczucia (uprzedzenia); oraz społeczny lub behawioralny, implikujący konkretne działania (dyskryminacja).⁵



Rysunek 2 - Pochodzenie, natura i konsekwencje uprzedzeń

Stereotypy to zatem przekonania, które mamy na temat cech określonej grupy, zwłaszcza tych cech, które odróżniają ją od innych grup. Oprócz elementów poznawczych nasze postawy opierają się na naszych reakcjach emocjonalnych na grupy społeczne. Emocje i poznanie reprezentują różne składniki tych samych podstawowych postaw, a stereotypy są po części racjonalizacją naszych uprzedzeń.

Kategoryzacja społeczna leży u podstaw zarówno stereotypów, jak i uprzedzeń. Jest to naturalny proces poznawczy, który zachodzi spontanicznie w życiu codziennym i poprzez który przyporządkowujemy jednostki do grup społecznych. Pomimo faktu, że etykietowanie ludzi ułatwia życie, ponieważ upraszcza złożoną rzeczywistość, może zniekształcać postrzeganie i tworzyć uprzedzenia. Mamy tendencję do wyolbrzymiania różnic między grupami, a także do podkreślania podobieństw w innych grupach znacznie bardziej niż w naszej własnej. Nazywa się to „homogenizacją grupy obcej”. Ludzie są bardziej krytyczni wobec członków grupy obcej i rzadziej mówią o członkach grupy obcej jako o jednostkach i odwrotnie, mamy tendencję do bardziej pozytywnego reagowania na osoby z naszej własnej grupy („faworyzowanie własnej grupy”), kojarząc je z pozytywnymi cechami i traktując każde negatywne zachowanie jako wyjątek.⁶

Stereotypy są problematyczne, ponieważ są (głównie) negatywne, niedokładne i niesprawiedliwe. Chociaż mają czasem podstawy empiryczne, to są uogólnieniami, które nie są prawdziwe dla każdej osoby w danej grupie, co czyni je niesprawiedliwymi i ograniczającymi.

5. Jhangiani, Tarry and Strangor (2022).

6. Nelson (2015).



Kontekst ma znaczenie

Stereotypy i uprzedzenia to normy społeczne, co oznacza, że ludzie je wyznają i wyrażają, gdy uznają je za odpowiednie w swoim kontekście społecznym. To kontekst społeczny określa kategorie, które są uważane za istotne, a zwłaszcza te, które część społeczeństwa może uznać za negatywne lub zagrażające. Oznacza to, że każda analiza uprzedzeń musi się zacząć od analizy kontekstu historycznego, kulturowego, politycznego i społecznego, w którym się one pojawiają.

Mówiąc szerzej, zgodnie z podejściem tożsamości społecznej do relacji między grupami, ludzie są wrażliwi na różnice w statusie poszczególnych grup i starają się utrzymać pozytywną tożsamość swojej grupy, poprzez osiągnięcie przez nią wyróżniającej się i szanowanej pozycji. Bycie członkiem grupy o pozytywnym wizerunku daje nam pozytywne poczucie własnej wartości i odwrotnie, mamy tendencję do stygmatyzowania i unikania tych, których postrzegamy jako innych od nas, ponieważ uważamy ich za mniej odpowiednich do wymiany społecznej lub za zagrożenie. Członkowie grup o niskim statusie społecznym również wykazują mniejsze tendencje do faworyzowania własnej grupy.⁷

Dlatego nierówności społeczne mogą powodować uprzedzenia wśród członków różnych grup, które są wykorzystywane do uzasadnienia tych nierówności. Prawo i udostępnianie bezpłatnych usług publicznych oraz zasobów służą do niwelowania takich strukturalnych nierówności, jednak same w sobie nie są w stanie poradzić sobie z głęboko zakorzenionymi postawami społecznymi.

7. Hogg and Abrams (1988).



Co więcej, uprzedzenia nie są zjawiskiem statycznym, ponieważ stale powstają nowe kategoryzacje społeczne, które są wzmacniane przez media społecznościowe. W rezultacie cele uprzedzeń mogą zmieniać się szybciej niż przepisy.

Dlaczego stereotypy i uprzedzenia mają znaczenie

Populistyczne, demagogiczne i uproszczone dyskursy wzmacniają stereotypy i uprzedzenia dotyczące poszczególnych grup. Takie dyskursy tworzą bariery między „nami” a „nimi” – zwykle definiowanymi w kategoriach etnicznych, narodowych, kulturowych, ekonomicznych czy religijnych – a „oni” („inni”) są często obarczani odpowiedzialnością za problemy gospodarcze i społeczne, niezgodnie z sytuacją faktyczną.

Inne problemy związane ze stereotypami i uprzedzeniami polegają na tym, że osoby należące do grup napiętnowanych mogą zinternalizować i zaakceptować te przekonania; w rezultacie mogą cierpieć na brak poczucia własnej wartości, co nie tylko ogranicza ich samorealizację, ale uniemożliwia społeczeństwu korzystanie z ich potencjału poprzez przewagę różnorodności. Ponadto jednostki, które widzą, że są ofiarami uprzedzeń i dyskryminacji, mogą unikać członków grupy dominującej lub nie ufać im. Jest zatem oczywiste, że uprzedzenia tworzą mentalne bariery, które utrudniają znaczące interakcje międzykulturowe i uniemożliwiają nam wzmacnianie i maksymalizację talentów, umiejętności i możliwości wszystkich osób.



Ograniczanie stereotypów i uprzedzeń

Komitet Ministrów Rady Europy zalecił w paragrafach 24 i 25 Zalecenia [CM/Rec\(2022\)10 w sprawie wielopoziomowych polityk i rządzenia na rzecz integracji międzykulturowej](#)⁸ by podjąć środki w celu zapobiegania uprzedzeniom i mowie nienawiści oraz zwalczania ich, przy jednoczesnym poszanowaniu prawa do wolności wypowiedzi (...) oraz że istnieje potrzeba promowania bezstronnego i opartego na dowodach dyskursu politycznego i narracji.

Uprzedzenia są bardzo odporne na zmiany. Po pierwsze, pojawiają się przed osądem rozumu, a po drugie, ludzie nadal w nie wierzą, nawet gdy przedstawia się im dowody na to, że jest przeciwne („błąd potwierdzenia” to nasza skłonność do wchłaniania tylko informacji, które potwierdzają nasze istniejące przekonania). Jeśli jednak uprzedzeń można się nauczyć, można się ich również oduczyć. Możemy pomóc w ograniczeniu stereotypów i uprzedzeń:

- ▶ Zmieniając postrzeganą zmienność grup, tak aby stereotypy zostały ukazane jako nieprawdziwe w przypadku wszystkich lub większości członków grupy.

8. Rada Europy (2022).

- ▶ Poprzez zachęcanie do kontaktów międzygrupowych i nowych, przekrojowych tożsamości. Stereotypy i uprzedzenia zmniejszają się, gdy członkowie różnych grup mogą postrzegać siebie jako członków wspólnej grupy, dostrzegając wzajemne podobieństwa i nawiązując przyjaźnie. Poprzez wspieranie postrzegania wspólnych tożsamości, zachęcanie do znaczących kontaktów, które przełamują granice grupowe, oraz podkreślanie podobieństw, członkowie grupy własnej i grupy obcej mogą zacząć postrzegać siebie nawzajem jako bardziej podobnych niż różnych. Jednak kontakt nie zawsze jest pozytywny, a nawet jeśli jest, ludzie są często bardziej skłonni do zmiany zdania na temat jednostki niż grupy jako całości, wierząc, że ich nowe doświadczenie było tylko wyjątkiem.
- ▶ Przekonując ludzi, że ich przekonania oparte na uprzedzeniach nie są powszechnie podzielane.
- ▶ Poprzez identyfikację mechanizmów i aktorów zaangażowanych w propagowanie uprzedzeń.

Nasze otoczenie społeczne oraz opinie i informacje, z którymi spotykamy się na co dzień, wpływają na stereotypy i uprzedzenia, które posiadamy. Dlatego rodzina i przyjaciele odgrywają bardzo ważną rolę w generowaniu i przekazywaniu norm społecznych. Tymczasem platformy mediów społecznościowych wykorzystują algorytmy, które filtrują wyszukiwania i wybierają wiadomości, które najlepiej pasują do naszych aktualnych postaw. W ten sposób nasze uprzedzenia są wzmacniane, a nie kwestionowane. Normy społeczne są również tworzone i rozpowszechniane poprzez kulturę i sport. Wreszcie, szkoły stanowią przestrzeń krytyczną, jeśli chodzi o generowanie lub redukcję stereotypów i uprzedzeń. Istnieje jednak wiele wyzwań związanych z ograniczaniem uprzedzeń, gdyż mają one wiele przyczyn i kanałów, które je tworzą, powielają i podtrzymują.



W jaki sposób międzykulturowy organ publiczny powinien sobie radzić z uprzedzeniami

Najbardziej charakterystyczną zasadą międzykulturowości jest znacząca interakcja międzykulturowa. Istnieją dowody na to, że w pewnych konstruktywnych warunkach⁹, im więcej osób z różnych środowisk wchodzi w interakcje, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo, że będą mieli uprzedzenia. W społeczeństwie międzykulturowym te konstruktywne warunki są wzmacniane przez promowanie równości, uznanie wartości różnorodności oraz skupienie się na wspólnych celach i interesach.

Nauka życia w zróżnicowanych społecznościach to globalne wyzwanie. Minimalizowanie uprzedzeń przynosi korzyści nie tylko podmiotom uprzedzeń, ale całemu społeczeństwu. Międzykulturowa władza publiczna powinna aktywnie zwalczać uprzedzenia i dyskryminację oraz zapewniać wszystkim równe szanse. W szczególności należy zająć się uprzedzeniami dotyczącymi określonych grup, takich jak mniejszości etniczne, aby wspierać zaufanie społeczne i spójność.

Dlatego administracja międzykulturowa opracowuje, we współpracy z innymi podmiotami, szereg polityk i inicjatyw zachęcających do większego mieszania się i znaczących interakcji między różnymi grupami. Obejmują one na przykład politykę edukacji włączającej, mającą na celu zniesienie segregacji w systemach szkolnych, oraz politykę planowania urbanistycznego,

9. Allport (1954).

mającą na celu zagwarantowanie równego dostępu do transportu publicznego lub funkcjonujących przestrzeni publicznych.

Do uprzedzeń należy jednak podchodzić z perspektywy holistycznej, nigdy nie zapominając o pierwszej zasadzie międzykulturowości: osiągnięciu prawdziwej równości. W tym sensie powinny mieć miejsce zmiany strukturalne, aby przełamać społeczno-kulturową i historyczną dynamikę, która przyczyniła się do utrwalenia pewnych uprzedzeń. Kluczową rolę do odegrania mają w tym organy na szczeblu krajowym i regionalnym. W tym celu instytucje muszą określić, w jaki sposób poprzez swoją politykę, prawodawstwo, regulacje, komunikację i narracje mogą utrwalać uprzedzenia. Po zidentyfikowaniu zachęca się do różnych interwencji, takich jak budowanie narracji międzykulturowej, odzwierciedlającej różnorodność społeczeństwa w administracji publicznej, wraz z kursami szkoleniowymi mającymi na celu poprawę kompetencji międzykulturowych.

Dyskryminacja

Definicja

Dyskryminacja (w tym kontekście) to nieuzasadnione zróżnicowane (odmienne, wykluczające, ograniczające, preferencyjne) zachowanie i/lub traktowanie pewnych osób lub grup, oparte na cechach danej osoby lub szczególnych cechach grupy. Dyskryminacja jest ogólnie rozumiana jako różnicowanie, które wyrządza krzywdę i różni się od uprzedzeń i stereotypów tym, że jest działaniem lub skutkiem postaw.

Szerszy kontekst

Dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy osoby są traktowane mniej przychylnie niż inne osoby znajdujące się w porównywalnej sytuacji tylko dlatego, że należą lub są postrzegane jako należące do określonej grupy lub kategorii; lub dlatego, że ktoś podlega ustandaryzowanej normie, która nie uwzględnia jego specyficznej sytuacji lub potrzeb. Ludzie spotykają się z dyskryminacją z wielu powodów, takich jak wiek, niepełnosprawność, etniczność, pochodzenie, przekonania polityczne, rasa, religia, płeć lub tożsamość płciowa, orientacja seksualna, język lub kultura. Dyskryminacja, często będąca wynikiem uprzedzeń, pozbawia tych, którzy jej doświadczają, możliwości rozwijania swoich umiejętności, kontrolowania własnego życia i nierzadko dostępu do niezbędnych usług.



Protokół Nr 12 do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (EKPC) w Artykule 1 stanowi, że:

1. Korzystanie z każdego prawa przewidzianego w prawie powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn.
2. Nikt nie może być dyskryminowany przez jakiegokolwiek władze publiczne z któregokolwiek z powodów wymienionych w ustępie 1.

Stanowi to rozwinięcie Artykułu 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka – „Wszystkie istoty ludzkie rodzą się wolne i równe w godności i prawach.” – oraz Artykułu 2, który zapewnia wolność od dyskryminacji: „Każda osoba jest uprawniona do korzystania ze wszystkich praw i wolności ogłoszonych w niniejszej Deklaracji bez jakiegokolwiek różnicy”. Jedną z definicji dyskryminacji jest zatem traktowanie osoby tak, jakby miała mniej praw lub godności niż inna osoba.

Dodatkowe cechy prawnie chronione, poza tymi wymienionymi w EKPC, zawarte są w przepisach krajowych i innych konwencjach międzynarodowych, takich jak Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Nasze rozumienie różnych przyczyn dyskryminacji rozwijało się przez dziesięciolecia, ale nawet Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowił, że *przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.* (Art. 10).

Jednak zgodnie z obecnymi przepisami dotyczącymi praw człowieka państwom nie zakazuje się brania pod uwagę każdej różnicy statusu w odniesieniu do każdego prawa – na przykład ograniczeń praw dzieci w porównaniu z osobami dorosłymi lub ograniczeń dotyczących osób bez ustalonego

statusu imigracyjnego lub osadzonych przestępców. Niemniej jednak większość podstawowych praw człowieka przysługuje każdemu, niezależnie od jego statusu lub cech, po prostu z racji tego, że jest człowiekiem.

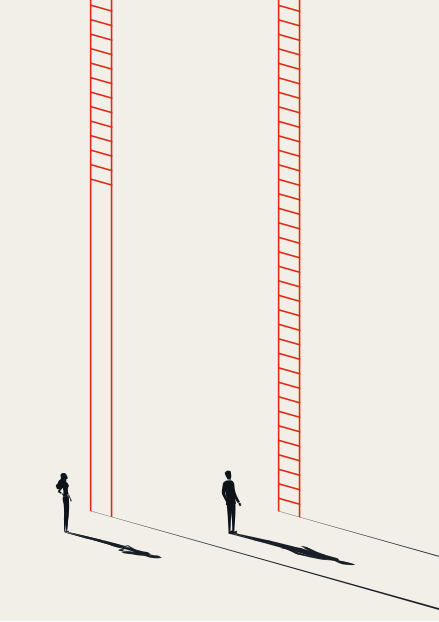
Dyskryminacja osób niebędących obywatelami danego państwa (bezpaństwowców, migrantów, osób ubiegających się o azyl i uchodźców) stanowi jeden z głównych aspektów współczesnej dyskryminacji, dotyczącej kraje pochodzenia, kraje tranzytu oraz kraje docelowe, i często wiąże się z dyskryminacją rasową.

Nastroje antycygańskie/antyromskie, antysemityzm i nienawiść do muzułmanów są źródłami dyskryminacji blisko związanymi z rasizmem. Dyskryminacja ze względu na język jest również często ściśle związana z nierównym traktowaniem ze względu na pochodzenie narodowe lub etniczne.

„Pochodzenie społeczne” odnosi się do dyskryminacji ze względu na status społeczny danej osoby i jest często związane z pojęciem dyskryminacji ze względu na „majątek”, w tym „nieruchomości” (takie jak własność gruntów) i „mienie osobiste” (towary i dochody) oraz dyskryminację ze względu na urodzenie i pochodzenie. Dyskryminacja ze względu na religię lub światopogląd może odnosić się do przekonań filozoficznych, które nie muszą mieć charakteru religijnego.

Natomiast „dyskryminacja ze względu na płeć” odnosi się do dyskryminacji między kobietami i mężczyznami, która powoduje szeroki zakres nierówności i różnic między płciami w korzystaniu z praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych. Migrantki mogą być szczególnie narażone na dyskryminację w dostępie do życia gospodarczego, społecznego i publicznego. Ta dyskryminacja może pochodzić z ich własnej społeczności i/lub społeczeństwa. Początkowy nacisk na sektor zatrudnienia (zasada „równej płacy za taką samą pracę”) został rozszerzony na inne obszary życia gospodarczego i społecznego, zajmując się szerszymi utrudnieniami napotykanymi przez kobiety w dążeniu do równości we wszystkich dziedzinach życia.

Dyskryminacja ze względu na „orientację seksualną” obejmuje postawy homofobiczne i transfobiczne oraz tożsamość płciową. Społeczność LGBTI (lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe i interseksualne) napotyka bariery w sprawiedliwym i równym dostępie do zatrudnienia, edukacji (w tym zastraszanie), mieszkalnictwa, opieki zdrowotnej i usług publicznych. W 2021 roku w 69 krajach na całym świecie nadal obowiązywały przepisy kryminalizujące homoseksualizm, narzucając tym samym instytucjonalną dyskryminację tej grupy. [Jednostka Rady Europy ds. Orientacji Seksualnej i Tożsamości Płciowej \(SOGI\)](#), upoważniona przez Zalecenie Komitetu Ministrów [CM/Rec\(2010\)5 w sprawie środków zwalczania dyskryminacji ze względu na orientację](#)



seksualną lub tożsamość płciową¹⁰, zapewnia państwom członkowskim wsparcie techniczne i fachową wiedzę w tym zakresie.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność dotyczy około 1 miliarda osób na całym świecie, którym grozi wykluczenie z podstawowych aspektów życia codziennego, takich jak uczęszczanie do szkoły, znalezienie pracy, posiadanie własnego domu, kontakty towarzyskie lub uczestnictwo w życiu obywatelskim. Wspólne ramy dla uznania pojęcia niepełnosprawności (i związanej z nią dyskryminacji) zapewnia Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która definiuje osoby z niepełnosprawnościami jako *te osoby,*

które mają długotrwałe naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może w oddziaływaniu z różnymi barierami utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi osobami. Komitet Ministrów Rady Europy przyjął wiele **Zaleceń**¹¹ dotyczących praw osób z niepełnosprawnościami i strategii¹² zwalczania dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami mieszkających w państwach członkowskich. Innowacje naukowe i technologiczne ujawniają nowe kwestie etyczne i prawne związane z dyskryminacją genetyczną.

Dyskryminacja ze względu na wiek ma miejsce, gdy ludzie są traktowani inaczej ze względu na swój wiek. Unijny zakaz dyskryminacji ze względu na wiek odnosi się w szczególności do dostępu osób starszych do pracy, szkoleń zawodowych lub emerytur lub do dostępu młodych osób do informacji i usług w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego.

Istnieją jednak znaczące dziedziny życia, w których możemy dyskryminować na podstawie osobistych uprzedzeń (odrzucając opinie osób niewykształconych, wybór osoby z określonego środowiska do zawarcia małżeństwa itp.), których państwo na ogół nie reguluje. Prawne i społeczne debaty na temat tego, co stanowi nielegalną dyskryminację są zatem częściowo debatami na temat natury różnych cech i przyczyn, ale także na temat uzasadnień oraz tego, co państwo powinno, a czego nie powinno kontrolować.

10. Rada Europy (2010).

11. Rada Europy (bez daty).

12. Rada Europy (2016).

Dyskryminacja jest stale obecna we wszystkich społeczeństwach, wpływając na różne obszary i grupy. W 2019 r. specjalny raport Eurobarometru¹³ przedstawił szczegółowy obraz przyczyn dyskryminacji, które dotyczą obywateli Unii Europejskiej (UE), pokazując, że rozpowszechnienie dyskryminacji w państwach UE pozostaje wysokie pomimo wysiłków podejmowanych w ostatnich dziesięcioleciach. Respondenci wskazali, że najbardziej rozpowszechniona jest dyskryminacja Romów i Wędrowców¹⁴ (61%), następnie dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne (59%), orientację seksualną (53%), transpłciowość (48%), religię i przekonania (47%), niepełnosprawność (44%), wiek (40%) i płeć (35%).

Wydarzenia i/lub doniesienia medialne powodują gwałtowny wzrost dyskryminacji. Pandemia COVID-19 początkowo zwiększyła liczbę przypadków dyskryminacji osób (rzeczywistego lub rzekomego) pochodzenia chińskiego lub azjatyckiego w Europie. Obwiniano również inne mniejszości, zwłaszcza Romów i osoby o imigranckim pochodzeniu. 58% Amerykanów pochodzenia azjatyckiego zaobserwowało wzrost rasistowskich poglądów wobec swojej grupy.¹⁵

Wreszcie, szybko zwiększające się wykorzystanie sztucznej inteligencji¹⁶ grozi powielaniem i wzmacnianiem wielu praktyk dyskryminacyjnych w sposób, który należy ściśle monitorować i regulować na wszystkich szczeblach sprawowania rządów.

Społeczeństwo międzykulturowe dąży do zapewnienia niedyskryminacji we wszystkich swoich politykach, programach i działaniach. Ponadto powinno gromadzić dane dotyczące dyskryminacji i monitorować wpływ polityk, programów, procedur i działań pod tym kątem.

Dyskryminacja i piramida nienawiści

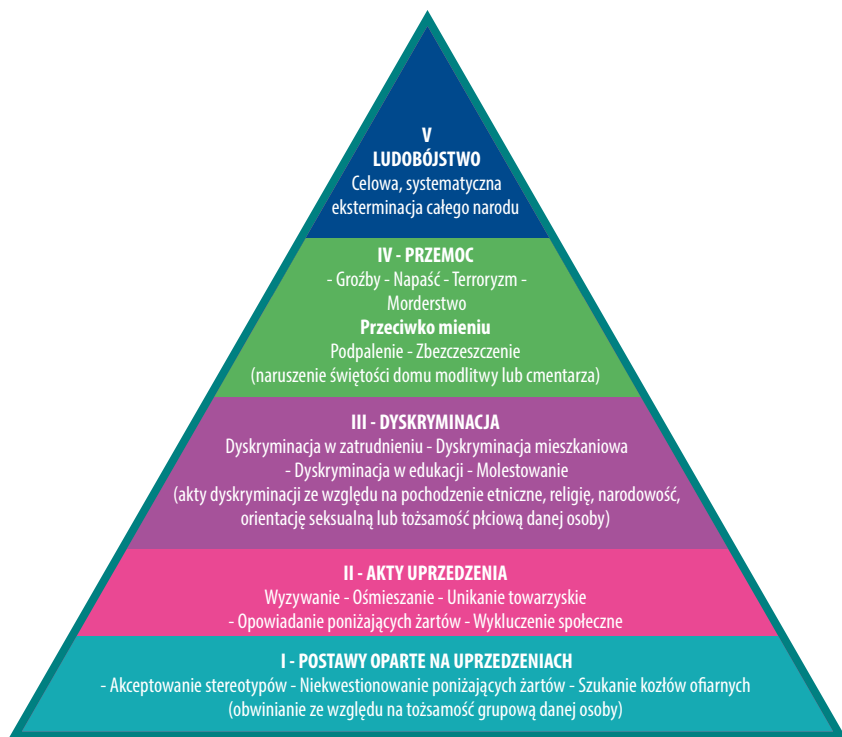
Piramida nienawiści ilustruje, w jaki sposób eskalacja postaw i zachowań, opartych na uprzedzeniach, może prowadzić, jeśli nikt się nie zajmie problemem, do przestępstw z nienawiści na poziomie indywidualnym, instytucjonalnym i społecznym. Po raz pierwszy zastosowała ją Anti-Defamation League, amerykańska organizacja założona w 1913 roku w celu zwalczania zniesławiania osób pochodzenia żydowskiego.

13. Unia Europejska (2019).

14. Termin "Romowie i Wędrowcy" jest używany w Radzie Europy w celu objęcia szerokiej różnorodności grup objętych pracami Rady Europy w tej dziedzinie: z jednej strony a) Romowie, Sinti/Manush, Calé, Kaale, Romanichals, Boyash/Rudari; b) Bałkańscy Egipcjanie (Egipcjanie i Aszkali); c) grupy wschodnie (Dom, Lom i Abdal); oraz, z drugiej strony, grupy takie jak Wędrowcy, Yenish i populacje określone jako "Gens du voyage", a także osoby, które identyfikują się jako Cyganie. Niniejszy tekst jest przypisem wyjaśniającym, a nie definicją Romów i/lub Wędrowców.

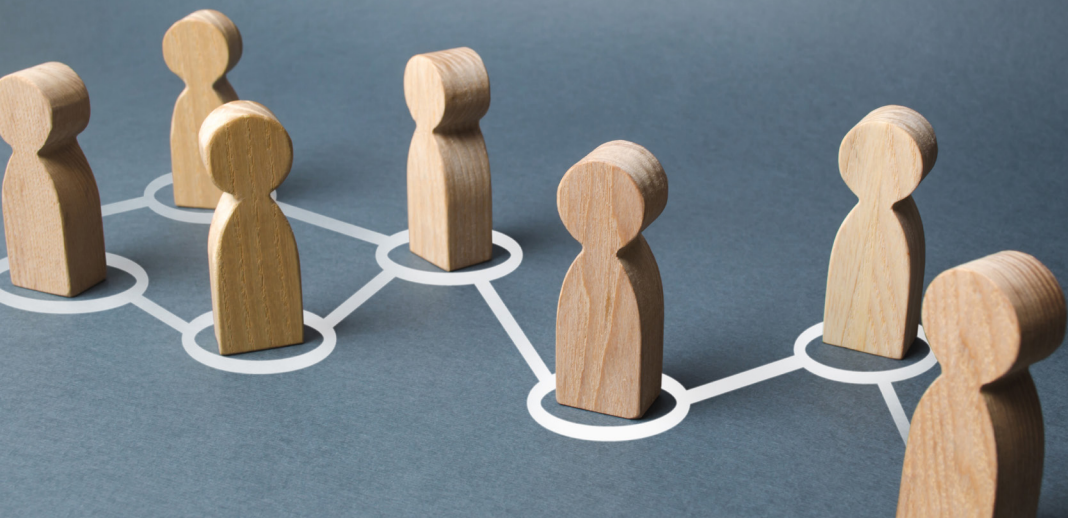
15. Pew Research Center (2020).

16. Rada Europy (2020).



Rysunek 3 - Piramida nienawiści według Anti-Defamation League

U podstawy piramidy leżą stereotypy (lub postawy oparte na uprzedzeniach), wprowadzanie w błąd, oczernianie i wrogi język, który został znormalizowany jako powszechny i niewyjatkowy. Górne części piramidy odnoszą się kolejno do aktów dyskryminacji, w tym mowy nienawiści, przemocy, przestępstw z nienawiści i ostatecznie ludobójstwa. Piramida pokazuje, jak uprzedzenia na każdym poziomie stają się coraz trudniejsze do zakwestionowania i zdemontowania w miarę eskalacji takich zachowań. Kiedy uprzedzenia nie są kontrolowane, normalizują się i przyczyniają się do wzorca akceptacji dyskryminacji, nienawiści i niesprawiedliwości w społeczeństwie. Chociaż nie każda stronnicza postawa lub działanie prowadzi do ludobójstwa, to każde ludobójstwo zostało zbudowane na akceptacji postaw i działań opisanych na niższych poziomach piramidy. Kiedy rzucamy wyzwanie tym postawom i zachowaniom u siebie, u innych i w instytucjach, możemy powstrzymać eskalację uprzedzeń i utrudnić rozkwit dyskryminacji i nienawiści.



Typy dyskryminacji

Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy dana osoba ze względu na pochodzenie etniczne, religię lub osobiste przekonania, narodowość, wiek, płeć, niepełnosprawność itp. jest, była lub byłaby w podobnej sytuacji traktowana mniej przychylnie niż inna osoba. Może to obejmować dyskryminację ze względu na przypisanie lub percepcję (ktoś myśli, że masz daną cechę, ale tak nie jest) lub przez asocjacje (ktoś kojarzy Cię z osobą mającą tę cechę).

Przykłady:

- ▶ Firma poszukuje osobistego asystenta/ki. W ogłoszeniu o pracę precyzuje, że poszukuje młodego kandydata/młodej kandydatki (dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek, jeśli treść ogłoszenia nie jest uzasadniona konkretnym i rozsądnym powodem, np. jest to staż dla osób, które nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego).
- ▶ (przez percepcję) Odmowa zatrudnienia kogoś o obcym nazwisku, ponieważ błędnie zakłada się, że imigranci są niebezpieczni.
- ▶ (przez asocjacje) Curriculum Vitae danej osoby nie jest brane pod uwagę przy rekrutacji do pracy, ponieważ uznano ją za należącą do grupy, której członków stereotypowo uważa się za leniwych.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralne nastawienie, kryterium, praktyka, czyn, umowa lub zachowanie stawia osoby o określonym pochodzeniu, religii lub przekonaniach osobistych w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi ludźmi.

Przykład:

- ▶ Kandydat mieszkający w niepopularnej dzielnicy o złej reputacji spotyka się z dyskryminacją, gdy umieści swój adres na formularzu podania o pracę.

Dyskryminacja systemowa

Dyskryminacja systemowa to złożona forma dyskryminacji, która została zdefiniowana przez Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ jako *przepisy prawne, polityka, praktyki lub dominujące postawy kulturowe w sektorze publicznym lub prywatnym, które stwarzają względnie niekorzystne warunki dla niektórych grup i przywileje dla innych grup*.¹⁷ Poza tym termin ten nie jest dobrze zdefiniowany w prawie międzynarodowym i jest często używany zamiennie z „dyskryminacją strukturalną” lub „dyskryminacją instytucjonalną”. Komitet Ministrów Rady Europy wezwał państwa członkowskie do *dążenia do ograniczenia rasizmu, seksizmu i dyskryminacji strukturalnej, szczególnie w sytuacjach kryzysów zdrowotnych, środowiskowych i innych, które mają tendencję do pogłębiania nierówności i wykluczenia* (patrz Zalecenie [CM/Rec\(2022\)10](#)).¹⁸

Program Miast Międzykulturowych definiuje dyskryminację systemową jako procedury, rutynowe działania i kulturę organizacyjną każdej organizacji, która przyczynia się do nierównych wyników grup mniejszościowych w porównaniu z populacją ogólną.

Przykłady:

- ▶ System stosowany niegdyś przez banki i branżę nieruchomości w USA dosłownie zakreślał na mapie dzielnice, w których mieszkały osoby czarnoskóre. Udzielanie kredytów mieszkańcom obszarów wewnątrz czerwonych linii było uważane za ryzykowne, a bank rzadziej je udzielał.
- ▶ Kierowanie kandydatów na określone stanowiska w oparciu o uprzedzenia co do ich płci i pochodzenia lub brak awansu kandydatów z mniejszości/”minoryzowanych” na stanowiska kierownicze.

17. CESCR (2009).

18. Rada Europy (2022).

Dyskryminacja instytucjonalna

Odnosi się to do praktyk i polityk organów publicznych lub innych instytucji, które mają negatywny wpływ na określoną kategorię ludzi. Ten rodzaj dyskryminacji wyraża się w sposób bezosobowy poprzez przepisy, procedury i praktyki organizacji.

Przykład:

- ▶ Tam, gdzie dane pokazują, że młodzi czarnoskórzy mężczyźni otrzymują surowsze wyroki niż inni, którzy popełnili identyczne przestępstwa lub gdzie młodzi czarnoskórzy chłopcy są często traktowani przez system dyscyplinarny w szkole, w której personel jest w większości biały, jak starsi niż wynika to z ich rzeczywistego wieku.

Dyskryminacja wielokrotna i interseksjonalna

Dyskryminacja nie zawsze jest związana z jednym czynnikiem, takim jak na przykład tożsamość płciowa, kolor skóry, przekonania religijne, orientacja seksualna, czy niepełnosprawność. Dyskryminacja wielokrotna ma miejsce, gdy w grę wchodzi jednocześnie kilka czynników dyskryminujących. Dyskryminacja interseksjonalna to podkategoria dyskryminacji wielokrotnej, w której dana osoba jest dyskryminowana na podstawie kilku czynników, które wchodzi z sobą w interakcje i dlatego są nierozłączne. Profilowanie rasowe obejmuje dyskryminację interseksjonalną, ponieważ profil przestępczy jest określany z uwzględnieniem szeregu cech (kolor skóry, płeć, wiek), jako predyktorów skłonności do popełniania przestępstw.

Dyskryminacja wielokrotna, w tym dyskryminacja interseksjonalna, jest trudna do udowodnienia w sądzie, ponieważ przepisy dotyczące równości tradycyjnie postrzegają dyskryminację jako opartą na jednej podstawie w danym momencie i koncentrują się tylko na jednej z wielu tożsamości danej osoby. Z tego powodu przepisy prawa często nie zapewniają ochrony ofiarom dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie.

Przykład:

- ▶ Muzułmanka przeprowadzająca się do kraju katolickiego, która jest dyskryminowana jako kobieta, cudzoziemka i wyznawczyni religii mniejszościowej.

Mikrodyskryminacja (a także mikroniesłuszności i mikro-agresja)

Mikrodyskryminacja to mniej widoczna forma dyskryminacji, oparta na zachowaniach takich jak komentarze i gesty, często ukryta, a czasem niezamierzona, której niekoniecznie można zaradzić na mocy prawa. *Te*

*mechanizmy uprzedzeń wobec osób odmiennych są zwykle drobne, ale nie są przez to mało ważne. Razem wzięte są szczególnie silne.*¹⁹

Przykłady:

- ▶ Ktoś w biurze opowiada dowcip o Romach. Wszyscy się śmieją.
- ▶ Pracuje dwóch ogrodników. Jeden z nich jest niepełnosprawny, a pełnosprawny ogrodnik wykonuje zadania drugiego, nie pytając, czy jest to potrzebne lub konieczne.

Włączająca (międzykulturowa) komunikacja

Definicja

Włączająca (międzykulturowa) komunikacja to przejrzysta, prawdziwa, dostępna i angażująca komunikacja, która odzwierciedla różnorodność społeczeństwa, promuje klimat otwartości na spotkania międzykulturowe i tworzy wspólne poczucie przynależności.

Szerszy kontekst

Rosnąca różnorodność naszych społeczeństw jest centralnym elementem obecnej debaty publicznej na tematy związane z kulturą, spójnością i tożsamością. Wzbudza emocje, rozpała opinię publiczną i w równym stopniu budzi kontrowersje polityczne. Polaryzacja debaty na temat różnorodności może sprzyjać ksenofobicznym dyskursom i ruchom politycznym, budząc obawy o przetrwanie wartości praw człowieka, szacunku i integracji, które były znakiem rozpoznawczym Europy w drugiej połowie minionego stulecia.

Wzorcowe ramy strategii integracji międzykulturowej na szczeblu krajowym²⁰ (przyjęte przez Komitet Sterujący do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji, do spraw Różnorodności i Włączenia w czerwcu 2021 r.) stanowią, że strategii integracji międzykulturowej powinny zachęcać do odwoływania się w dyskursie politycznym i instytucjonalnym do pozytywnego potencjału różnorodności i powinny też przewidywać działania komunikacyjne mające na celu przekazywanie faktów na temat wkładu jednostek z różnych środowisk i punktów widzenia w społeczeństwo w przeszłości i obecnie, zwalczanie dezinformacji, stereotypów i pogłosek.

19. Rowe (2018).

20. Rada Europy (2021).



Podobnie [Zalecenie CM/Rec\(2022\)10](#)²¹ Komitetu Ministrów Rady Europy dla państw członkowskich w sprawie wielopoziomowych polityk i zarządzania na rzecz integracji międzykulturowej stwierdza, że władze publiczne na wszystkich szczeblach powinny konsekwentnie i przejrzysto informować obywateli o przesłankach, celach, środkach i wpływie polityki integracji międzykulturowej, oraz że bezstronny i oparty na dowodach dyskurs i narracja polityczna powinny towarzyszyć polityce integracji międzykulturowej, zachęcając w ten sposób do wyważonego przedstawiania różnorodności populacji w mediach.

Sposób komunikacji władz publicznych może oczywiście mieć duży wpływ na opinię ogółu społeczeństwa i albo przyczyniać się do wzmacniania uprzedzeń i stereotypów, albo sprzyjać zachowaniom integracyjnym wśród społeczeństwa. Władze publiczne odpowiedzialne za kształtowanie polityki powinny ponadto być świadome, że powodzenie polityk włączających w praktyce, jak również zasadność integracji międzykulturowej, zależą od szerokiego poparcia społecznego i zrozumienia rezultatów.

Jak podkreślono we wzorcowych ramach, obywatele mogą być zaangażowani poprzez swoją zdolność do empatii, a nie wykluczenia, powiązaną z komunikowaniem wspólnych wartości i przystępnych, satysfakcjonujących

21. Rada Europy (2022).

historii ludzkich. Jednak komunikacja na temat celów publicznej strategii międzykulturowej nie powinna odbywać się w sposób organiczny: powinna być starannie zaplanowana i podtrzymywana przez cały proces wdrażania, aby zbudować szerokie poczucie odpowiedzialności za jej treść, w różnych instytucjach lub wśród ogółu społeczeństwa, oraz aby zwiększyć zdolność do propagowania jej wśród wszystkich podmiotów. Nie ingerując w żaden sposób w wolność mediów, uzasadnione jest również, aby władze publiczne angażowały stowarzyszenia dziennikarzy w dyskusję na temat tego, jak kwestie związane z różnorodnością są omawiane w sposób rzetelny, dokładny i włączający.²²

Główne komponenty włączającej międzykulturowej komunikacji

Strategia komunikacji zawsze wymaga wstępnego przemyślenia, w jaki sposób jest ona zbudowana, jak daleko komunikacja dociera do populacji, jakie przesłania (oprócz zamierzonego) może nieść komunikacja, oraz kto jest jej bezpośrednim i pośrednim adresatem.

Przekształcenie komunikacji we włączający przekaz wymaga ponadto refleksji nad co najmniej trzema komponentami:

- ▶ Zdolność do bycia **dostępnym** dla każdego.
- ▶ Zdolność do zabezpieczenia **reprezentatywności** populacji.
- ▶ Zdolność do promowania **narracji** na rzecz otwartości na docenianie różnorodności.

Dostępność

Dostępność oznacza upewnienie się, że każdy ma dostęp do publicznych komunikatów i informacji potrzebnych do pełnego korzystania z przysługujących mu praw oraz możliwość ich zrozumienia i poczucia, że są one kierowane do niego. Użyte słowa i obrazy, kanały komunikacji, styl języka i dostępność podstawowych informacji w kilku językach to ważne cechy komunikacji włączającej. Rzeczywiście, im prostszy język i przekaz, tym częściej przekaz będzie docierać do większej liczby odbiorców; jednak w zróżnicowanych społeczeństwach władze publiczne powinny również zwrócić szczególną uwagę na potrzebę udostępnienia oficjalnego przekazu w językach najczęściej używanych na terytorium, do którego chcą dotrzeć. Równie ważne jest używanie do opisywania grupy ludzi neutralnego pod względem płci języka, aby uniknąć poczucia wykluczenia.

22. Rada Europy (2021).

Korzystanie z atrakcyjnych obrazów, które odzwierciedlają różnorodność populacji, może również zwiększyć zasięg przekazu, który ma zostać przekazany. Jednakże filmom lub obrazom zawsze powinny towarzyszyć napisy oraz audiodeskrpcja lub tłumaczenie na język migowy, aby osoby niewidome lub niesłyszące miały nadal dostęp do odpowiednich treści.

Wreszcie, materiał, który ma zostać przekazany, powinien być zawsze testowany przed publikacją na reprezentatywnej próbie grupy docelowej, aby sprawdzić jego skuteczność i zdolność do sprawienia, by wszyscy czuli się włączeni.

Reprezentatywność

Komunikacja instytucjonalna powinna zapewniać, że wszyscy czują się reprezentowani w sposób godny, a także sprawiedliwy i uczciwy.

Włączająca i oparta na faktach komunikacja w zróżnicowanych społeczeństwach opiera się na założeniu, że różnorodność jest normą, a nie wyjątkiem. Oznacza to sprawienie, by wszystkie społeczności i grupy, a także ich działalność, stały się widoczne, w tym poprzez różne źródła informacji, co można zrobić, docierając do organizacji pozarządowych i/lub przedstawicieli różnych grup, którzy mogą pokazać inny punkt widzenia na dany temat.

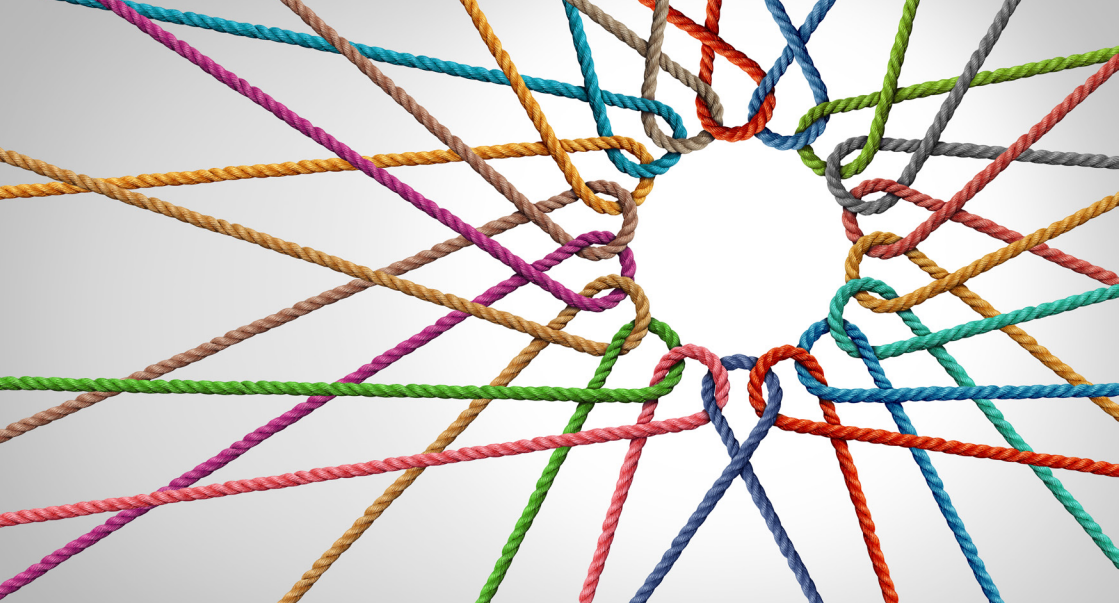
Uwidocznienie różnorodności w komunikacji instytucjonalnej sprzyja tworzeniu pluralistycznego obrazu społeczeństwa, podnoszeniu świadomości na temat różnorodności populacji i wkładu, jaki wnosi ona we wspólne środowisko, promowaniu klimatu otwartości na tworzenie więzi międzykulturowych.

Pod tym względem użyte słowa mają ogromne znaczenie. Badania przeprowadzone przez kilku opiniotwórców z mniejszości i innych grup ostrzegają, w jaki sposób niektóre słowa mogą wzmacniać stereotypy, podczas gdy inne promują empatię niezbędną do zrozumienia różnych realiów i barier napotykanych przez część populacji.

Wreszcie, chociaż wskazane jest, aby zawsze dostosowywać główne przesłanie do kluczowych odbiorców, ważne jest, aby komunikacja instytucjonalna nie była skierowana tylko do populacji większościowej, ale do całego społeczeństwa.

Włączające i alternatywne narracje

Władze publiczne mogą wykorzystać swoją pozycję do zwoływania i koordynowania sektorów prywatnego i wolontariackiego lub innych sieci zainteresowanych stron w sposób, który podnosi i wyrównuje niektóre narracje z innymi.



„Narracja” to oparty na wartościach sposób wyjaśniania i rozumienia wydarzeń. W kontekście profesjonalnej komunikacji strategicznej narracja dotyczy dyskursu jako siły społecznej, która tworzy spójność w danej kwestii, udoskonala i wzmacnia wizję, aby osiągnąć określony cel. Na przykład dla organu władzy publicznej, który działa międzykulturowo, uzasadnionym, bezstronnym celem może być uodpornienie określonej społeczności na rosnące uprzedzenia i dezinformację lub znalezienie narracji, która otwiera przestrzeń do dialogu.

Mogą to zrobić za pomocą „alternatywnych narracji”, to jest pluralistycznego, postępowego i opartego na prawach człowieka przekazywania faktów i komentarzy w odniesieniu do zjawisk, które mogą podlegać uprzedzeniom, stereotypom i mowie nienawiści, jako alternatywa dla dyskursów opartych na uprzedzeniach. W tym sensie alternatywne narracje są formą konstruktywnej i włączającej komunikacji, promującej krytyczne myślenie przy jednoczesnym unikaniu postawy paternalistycznej lub moralnej wyższości.

Są one wyjaśniające, w przeciwieństwie do czasami dominujących narracji niektórych mediów i polityków, które mają tendencję do robienia z migrantów i uchodźców kozłów ofiarnych lub oczerniania ich poprzez przedstawianie jako zagrożenie lub ciężar dla społeczeństwa. Te narracje są inne, ale uzupełniają kontrnarracje: te drugie to narracje, które bezpośrednio reagują na historie, czyniące z ludzi kozły ofiarne, oczerniające ich, wprowadzające w błąd lub dezinformujące, podczas gdy narracja alternatywna jest bardziej pozytywna, proaktywna i niezależna od własnych wartości i swoich własnych ram.

Zbudowanie narracji nie jest jednorazowym ćwiczeniem, ale ciągłym procesem testowania wpływu różnych narracji na docelowych odbiorców i dostosowywania ich w czasie do rzeczywistych wydarzeń. W ramach programu Miast Międzykulturowych Rady Europy opublikowano przegląd polityki „[Migracja i integracja: jakie alternatywne narracje działają i dlaczego](#)”²³, który przedstawia główne cechy i kluczowe etapy budowania pozytywnych narracji dla społeczności międzykulturowych, wraz z zestawem praktycznych zaleceń co robić, a czego nie. Dokument doradza władzom publicznym, aby:

1. Zdefiniowały cel, który obejmuje identyfikację docelowych odbiorców. Tam, gdzie to możliwe, dostosowały narracje tak, aby odwoływały się one do podstawowych wartości wyznawanych przez tych odbiorców. Zaangażowały osoby, które przeżyły takie doświadczenia, w cały proces prac nad opracowaniem narracji, w tym na jego wczesnych etapach.
2. W wielu przypadkach rozważały przyjęcie za podstawę swoich narracji „wspólne człowieczeństwo”, „wspólny dobrobyt” i „wspólne zdrowie i bezpieczeństwo” oraz aby w tych ramach podkreślały historie o wzajemności (czy solidarności lub jedności), a także historie związane z rodzinami i dziećmi. Sprawdzały, czy wywołują one odzew odbiorców.
3. Promowały alternatywne narracje, zarówno poprzez interakcje w ramach lokalnej społeczności (oparte na „teorii kontaktu”²⁴) jak i poprzez media tradycyjne, czy społecznościowe (oparte na „teorii uprawy”²⁵). Zapewniły inwestowanie w koordynację pomiędzy różnymi poziomami pracy, tak, aby drobne sukcesy były odpowiednio promowane poza ‘bańką’ elity, podczas gdy narracje większych mediów powinny być twardo zakotwiczone w rzeczywistości.
4. W narracjach medialnych powinny rozważyć skorzystanie z grup osób wypowiadających się na dany temat z wielu punktów widzenia lub z osoby, z którą można się utożsamiać, która opowie własną historię o tym, jak sama zmieniła poglądy. Nie powinny obawiać się eksponowania motywacji wrogich narratorów, ale powinny starać się unikać historii, które brzmią zbyt dobrze, aby mogły być prawdziwe (nawet jeśli są).
5. Należy uważać na korelację między znaczeniem debat migracyjnych a aktywacją narracji o zagrożeniach przez tych, którzy są wrogo nastawieni do migracji. Trzeba zastanowić się, jak współpracować ze światem sztuki, popkultury i edukacji, aby promować alternatywne narracje lub zachęcać osoby do udziału w tworzeniu narracji w bardziej otwarty sposób.

23. ICC (2021).

24. Christie and Wessells (2008).

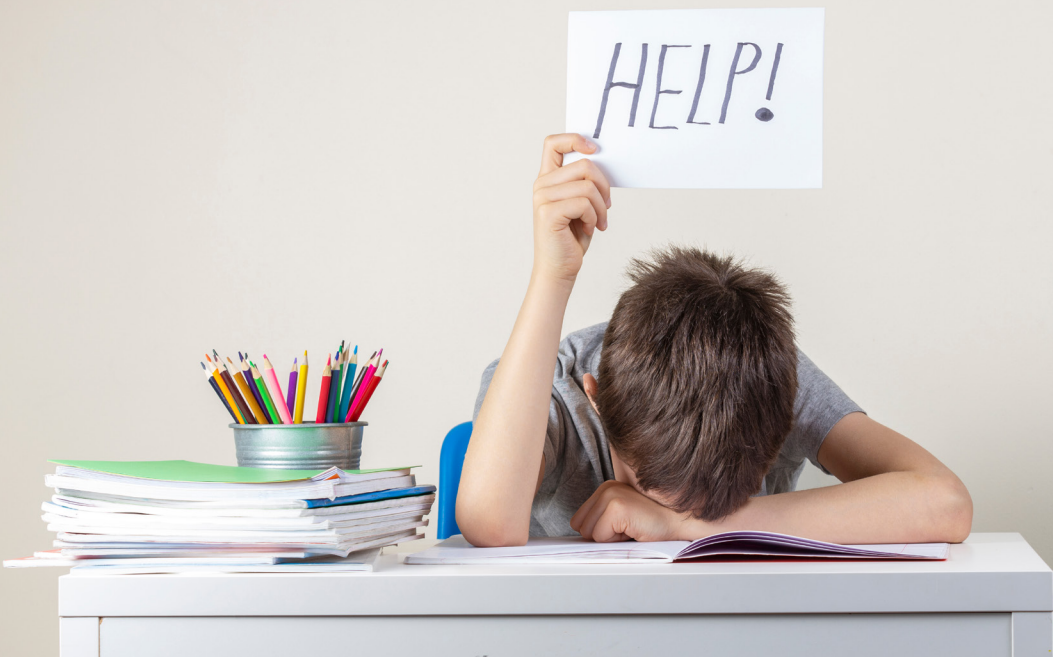
25. Chandler and Munday (2020).



Praktyczna nauka

Kompetencje międzykulturowe to połączenie wiedzy, umiejętności, postaw i zachowań. By budować wiedzę i doskonalić umiejętności. Ważne jest połączenie szkolenia teoretycznego z ćwiczeniami praktycznymi, aby mieć pewność, że zdobytą wiedzę można skutecznie zastosować w rzeczywistych sytuacjach. To praktyczne podejście do szkolenia pomaga wymusić zmianę zachowań i postaw w organizacji oraz wpływa na sposób, w jaki perspektywa międzykulturowa jest odzwierciedlona w kształtowaniu polityki i świadczeniu usług. Dlatego zdecydowanie zaleca się połączenie podejścia teoretycznego zawartego w tym przewodniku z praktycznymi ćwiczeniami, aby zakwestionować postawy i zastanowić się nad zachowaniami.

Poniżej znajduje się kilka przykładów wzorcowych ćwiczeń i testów.



Przykłady wzorcowych ćwiczeń

Pojęcia związane z modelem integracji międzykulturowej uprzedzenia

1. Wyobraź sobie, że Twoje władze organizują obchody Światowego Dnia Różnorodności Kulturowej na rzecz Dialogu i Rozwoju (21 maja). Odbывasz sesję roboczą z zespołami kierowniczymi, aby to wydarzenie zaplanować, ale stopniowo zdajesz sobie sprawę, że pracownicy, o których myślałeś, że będą orędownikami różnorodności, w rzeczywistości mają wiele uprzedzeń wobec pewnych grup. Kiedy opisują swoje przeszłe lub obecne działania na rzecz promowania różnorodności, czujesz, że nieumyślnie wzmacniają pewne uprzedzenia. Co byś zrobił/a w takiej sytuacji?
2. Program Miast Międzykulturowych Rady Europy opracował szkolenie online dla praktyków dotyczące pogłosek, stereotypów i uprzedzeń oraz strategii, które należy zastosować, by je obalić na poziomie lokalnym.²⁶ Chociaż szkolenie skierowane jest przede wszystkim do władz gminnych, zawarte w nim zasady i koncepcje odnoszą się do wszystkich szczebli władz. Można je uzupełnić wypełniając [Test na obywatelstwo międzykulturowe](#).²⁷

26. ICC (bez daty 1).

27. ICC (bez daty 2).

Jest to narzędzie zaprojektowane w celu wywołania dyskusji na temat tego, co czyni dobrego mieszkańca w kontekście wielokulturowym. Można z niego skorzystać online lub offline i ma ono być narzędziem do nauki. Nacisk położony jest nie na uzyskanie dobrych lub złych odpowiedzi, ale na wywołanie dyskusji. Test można rozwiązać online, ale można go również wykorzystać podczas spotkań na żywo w małych grupach, takich jak szkoły, uniwersytety, zakłady pracy i wiele innych. W takich sytuacjach do testu dołączony jest [przewodnik](#)²⁸, który zawiera dalsze wskazówki i tematy do dyskusji.

Dyskryminacja

1. Szereg form dyskryminacji, takich jak zastraszanie, staje się przedmiotem potencjalnych działań prawnych tylko wtedy, gdy osoby odpowiedzialne za przeciwdziałanie nie przyznają, że problem istnieje, lub nie próbują, najlepiej jak potrafią, powstrzymać tego, co się dzieje. Pomyśl o przypadkach, w których zachowaniom dyskryminacyjnym mogą zaradzić osoby, które mają chęć, władzę i środki do interwencji i opisz wybrane strategie, które można zastosować w każdym przypadku.

2. Pomyśl teraz o przypadkach, w których jest mało prawdopodobne, że dyskryminacja zostanie zadośćuczyniona bez podjęcia przez ofiarę działań prawnych lub rozpoczęcia kampanii publicznej. Co Twój organ mógłby zrobić, aby lepiej zapobiegać dyskryminacji w odniesieniu do każdej kategorii? Co to ćwiczenie mówi Ci o skuteczności mechanizmów odpowiedzialności (takich jak procedury składania skargi lub informowanie o nieprawidłowościach) w każdym z Twoich przykładów?

Włączająca komunikacja

1. Ruchy społeczne (na przykład „Me Too” lub „Black Lives Matter”) mają możliwość wywołania ważnego społecznego poruszenia i debaty, na którą osoby odpowiedzialne za komunikację powinny zwracać uwagę, by móc zająć stanowisko i pokazać, co dany organ robi w tej kwestii. Pomyśl, że musisz przygotować lub sprawdzić komunikację instytucji w tych kwestiach i wskazać na co należy zwrócić uwagę, aby upewnić się, że nasz przekaz jest włączający we wszystkich aspektach i dobrze odzwierciedla zasady praw człowieka oraz włączenia międzykulturowego. W kolejnym kroku, przygotuj listę najbardziej powszechnych stereotypów związanych z kwestią podniesioną przez ruch społeczny, których powinieneś/powinnaś unikać w swojej komunikacji.

28. Ibid.



Przykłady wzorcowych testów

Pojęcia związane z modelem integracji międzykulturowej

uprzedzenia

1. Uprzedzenia można zdefiniować, jako...

a. poglądy, które posiadamy na temat cech określonych grup, w szczególności tych cech, które odróżniają je od innych grup.

b. z góry przyjęte postawy wobec grup lub ich członków, niesprawdzone i dlatego nieoparte dowodami.

c. niesprawdliwie inne (odróżniające, wyłączające, restrykcyjne, preferencyjne) zachowanie i/lub traktowanie pewnych osób lub grup, oparte na cechach osoby lub szczególnych cechach grupy.

INFORMACJA ZWROTNA: Tak, nasze postawy wobec członków grupy obcej są determinowane przez wszystkie trzy z powyższych czynników, przy czym uprzedzenia są najściślej związane z naszą „afektywną” lub emocjonalną reakcją. Odpowiedź brzmi (b). Nasze nastawienie do członków grupy obcej jest zdeterminowane przez wszystkie trzy powyższe czynniki, przy czym

uprzedzenie jest najściślej związane z naszą „afektywną” lub emocjonalną reakcją. Z drugiej strony stereotypizacja jest ściśle związana z naszymi reakcjami poznawczymi (a), podczas gdy dyskryminacja jest formą działania lub zachowania (c).

2. Uprzedzenia można ograniczyć poprzez...

- a. zmianę postrzeganej zmienności grup.
- b. zachęcanie do kontaktów między grupami.
- c. przekonanie ludzi, że ich uprzedzenia nie są powszechnie podzielane.
- d. zidentyfikowanie mechanizmów i podmiotów zaangażowanych w propagowanie uprzedzeń.

e. wszystko powyższe.

INFORMACJA ZWROTNA: Uprzedzenia są bardzo odporne na zmiany, ponieważ wyprzedzają rozsądek i ludzie często w nie nadal wierzą nawet jeśli mają dowody na coś przeciwnego. Jednakże skoro uprzedzenia można nabyć, to można się ich również oduczyć lub je ograniczyć. Komitet Ministrów Rady Europy zalecił w Zaleceniu CM/Rec(2022)10 w sprawie wielopoziomowych polityk i rządzenia na rzecz integracji międzykulturowej, że „należy podjąć środki, by zapobiec uprzedzeniom i zwalczać mowę nienawiści, szanując jednocześnie prawo do swobody wypowiedzi...” oraz że istnieje potrzeba promowania „politycznych dyskursów i narracji opartych na dowodach i wolnych od uprzedzeń”.

3. Ogólnie nie jest skuteczne ograniczanie stereotypów i uprzedzeń u innych poprzez...

- a. podkreślanie zróżnicowania indywidualnego i interseksyjnego w grupie będącej przedmiotem stereotypów.
- b. zachęcanie do znaczących interakcji międzykulturowych i podkreślanie przekrojowych tożsamości.
- c. pokazywanie ludziom, że ich uprzedzenia nie są szeroko rozpowszechnione wśród innych.

d. okazywanie zero tolerancji wobec tych, którzy mają uprzedzenia i nazywanie ich ignorantami za każdym razem, gdy słyszymy/widzimy uzewnętrznianie takich poglądów.

- e. wskazywanie mechanizmów i osób, które propagują uprzedzenia i rodzaje negatywnych narracji, które starają się rozpowszechniać.

INFORMACJA ZWROTNA: Najbardziej charakterystyczną zasadą międzykulturowości jest wspieranie znaczących interakcji międzykulturowych. Istnieją dowody na to, że im więcej osób z różnych środowisk wchodzi w interakcje, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo, że będą oni mieli uprzedzenia. W społeczeństwie międzykulturowym te konstruktywne warunki są wzmacniane przez promowanie równości, uznanie wartości różnorodności oraz skupienie się na wspólnych celach i interesach. Chociaż okazywanie zerowej tolerancji jest często pierwszym odruchem i może być moralnie właściwe w pewnych ekstremalnych sytuacjach, komunikacja i badania psychologiczne wykazały, że generalnie w kontekście przekonywania do zmiany postaw jest to strategia przynosząca efekt przeciwny do zamierzonego.

Dyskryminacja

1. Dyskryminacja to...

- a. skupianie się bardziej na różnicach pomiędzy ludźmi niż na ich wspólnych cechach.
- b. nieusprawiedliwione i w większości negatywne uczucia wobec innej grupy lub jej członków.
- c. poglądy, które mamy na temat cech pewnej grupy i to czym się ona różni od naszejj.

d. rozróżnianie pomiędzy ludźmi z powodu grupy, do której należą (bądź są postrzegani za należących do danej grupy) w sposób niesprawiedliwy i szkodliwy.

INFORMACJA ZWROTNA: Dyskryminacja to nieuzasadnione inne (odmienne, wykluczające, ograniczające, preferencyjne) zachowanie i/lub traktowanie pewnych osób lub grup, oparte na cechach danej osoby lub szczególnych cechach grupy. Dyskryminacja jest ogólnie rozumiana jako zróżnicowanie, które wyrządza krzywdę i różni się od uprzedzeń i stereotypów tym, że jest działaniem lub skutkiem tych postaw.

2. Rozwój sztucznej inteligencji (AI) wpływa na sferę przeciwdziałania dyskryminacji, ponieważ...

- a. jest szeroko stosowana głównie w sektorze prywatnym bez pełnego zrozumienia jej wpływu.

b. stanowi ryzyko powielania i wzmacniania wielu dyskryminacyjnych praktyk w sposób, który należy ściśle monitorować i regulować na wszystkich szczeblach władzy.

c. aktualnie nie ma żadnych regulacji w odniesieniu do tej sfery.

INFORMACJA ZWROTNA: Regulacje dotyczące dyskryminacji to ewoluująca dziedzina, która musi rozwijać się wraz ze społeczeństwem, aby uwzględniać zmieniające się opinie i na przykład nowe technologie. Prawne i społeczne debaty na temat tego, co stanowi dyskryminację, są częściowo debatami na temat natury różnych cech i przyczyn, ale także na temat uzasadnień oraz tego, co rządy powinny, a czego nie powinny kontrolować. Na przykład szybko zwiększające się wykorzystanie sztucznej inteligencji grozi powielaniem i wzmacnianiem wielu praktyk dyskryminacyjnych w sposób, który należy ściśle monitorować i regulować na wszystkich szczeblach sprawowania władzy.

vocabulary

- The stock of words used by or known to a particular people or group of persons.
- A list or collection of the words or phrases of a language, technical field, etc., usually arranged in alphabetical order and defined.
- The words of a language.
- Any collection of signs or symbols constituting a means or system of nonverbal communication.

Słowniczek międzykulturowy

Słowniczek ten ma na celu wsparcie wspólnego i spójnego rozumienia zasad i koncepcji związanych z integracją międzykulturową. Definicje pochodzą z kluczowych zasobów opracowanych w ciągu ostatnich lat przez Radę Europy, czy to w ramach programu Miast Międzykulturowych (ICC), Komitetu Sterującego ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, do spraw Różnorodności i Włączenia (CDADI), czy innych podmiotów Rady Europy. Zasoby te obejmują w szczególności [Wzorcowe ramy strategii integracji międzykulturowej na poziomie krajowym](#), przyjęte przez CDADI w czerwcu 2021 r., [Zalecenie CM/Rec\(2022\)10 Komitetu Ministrów do Państw Członkowskich w sprawie wielopoziomowych polityk i rządzenia na rzecz integracji międzykulturowej](#), przyjęte przez Komitet Ministrów Rady Europy w dniu 6 kwietnia 2022 r. oraz różne [dokumenty tematyczne ICC](#)²⁹. O ile nie określono inaczej, definicje zawarte poniżej pochodzą z jednego lub kilku źródeł Rady Europy. Nie mają one na celu budowania podstawy normatywnej i są udostępniane w celu zapewnieniu wspólnego zrozumienia.

²⁹. Rada Europy (bez daty).

Integracja międzykulturowa: Integracja międzykulturowa to proces dwukierunkowy, w który zaangażowane są jednostki, społeczności jednostek i społeczeństwo jako całość. Obejmuje skuteczną, pozytywną i zrównoważoną politykę zarządzania różnorodnością, której celem jest pomoc społeczeństwu w czerpaniu korzyści z potencjału różnorodności i radzeniu sobie z jej złożonością, na zasadzie wzajemnego i symetrycznego uznania w ramach nadrzędnych ram praw człowieka. Model „integracji międzykulturowej” wymaga holistycznego podejścia, które może kierować skoordynowaną i długoterminową polityką we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach sprawowania rządów w celu promowania i zapewniania równości wszystkim członkom społeczeństwa, wspierania wspólnego pluralistycznego poczucia przynależności poprzez docenianie różnorodności i budowanie zaufania społecznego, spójności społeczności i znaczących interakcji międzykulturowych między ludźmi z różnych środowisk społeczno-kulturowych, a także w celu ułatwiania równego uczestnictwa i wkładu w społeczeństwo (Zalecenie CM/Rec(2022)10). Jako wzorzec, integracja międzykulturowa opiera się na czterech podstawowych komponentach: **zapewnienie równości, docenianie różnorodności, wspieranie znaczących interakcji międzykulturowych oraz promowanie aktywnego obywatelstwa i uczestnictwa.**

Docenianie różnorodności / Przewaga różnorodności: to idea, zgodnie z którą różnorodność może przynieść korzyści organizacjom, społecznościom i przedsiębiorstwom, czyniąc społeczeństwa bardziej odpornymi i odnoszącymi sukcesy, jeśli zarządza się nimi w sposób kompetentny i w duchu włączenia. Ma to miejsce, gdy różnorodność jest uważana za atut, który należy promować i włączać we wszystkie procesy decyzyjne. Promocja różnorodności nie jest pojedynczym działaniem, ale reprezentuje wizję i filozofię zarządzania.

Kompetencje międzykulturowe: umiejętność wzajemnego zrozumienia i szacunku pomimo wszelkich rodzajów barier. Kompetencje międzykulturowe odnoszą się do zestawu wiedzy i umiejętności niezbędnych ludziom i organizacjom do działania w sposób międzykulturowy w zróżnicowanych społeczeństwach.

(Promowanie) Aktywnego obywatelstwa i uczestnictwa: aktywne obywatelstwo i uczestnictwo mają miejsce, gdy zainteresowane strony (wszyscy mieszkańcy, w tym w stosownych przypadkach obcokrajowcy) mają prawo, środki, przestrzeń, możliwość i wsparcie do swobodnego wyrażania swoich opinii i wpływania na podejmowanie decyzji w sprawach, które ich dotyczą. W niektórych sytuacjach uczestnictwo może oznaczać przejęcie

przewodnictwa i kierowanie procesem przez osoby, których on bezpośrednio dotyczy. Uczestnictwo międzykulturowe wymaga równych i pełnych szacunku podstaw, w których każdy czuje się wysłuchany i obejmuje pokonywanie przeszkód, które mogą utrudniać aktywny udział niektórych interesariuszy.

Równość: odnosi się do stanu równego traktowania, czy to wobec prawa, w polityce czy w praktyce. Obejmuje równe korzystanie z godności ludzkiej i podstawowych praw człowieka oraz równy dostęp do usług i możliwości. Mówiąc szerzej, równość szans życiowych (lub „dostępu”) można odróżnić od równości wyników, przy czym różne filozofie polityczne i ekonomiczne kładą różny nacisk na każdy kraniec tego spektrum. W obrębie międzykulturowości równość jest najściślej związana z zasadami niedyskryminacji i integracji, a szczególną uwagę zwraca się na słusność: to znaczy przydzielanie zasobów i możliwości każdej osobie, zgodnie z jej okolicznościami i potrzebami, w celu uzyskania bardziej wyrównanych rezultatów.

Różnorodność: (w tym kontekście) to szereg cech ludzkich, które sprawiają, że jednostki różnią się od siebie na różne sposoby, z których niektóre, ale nie wszystkie, są cechami chronionymi przez prawo dotyczące praw człowieka. Aspekty tożsamości takie jak wiek, płeć, tożsamość płciowa, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, sprawność umysłowa i fizyczna, klasa społeczna, wykształcenie, pochodzenie ekonomiczne, religia, doświadczenie zawodowe, język, położenie geograficzne, przekonania polityczne lub status rodzinny, znajdują się wśród źródeł różnorodności.

(Wspieranie) znaczących interakcji międzykulturowych: to każde konstruktywne spotkanie w środowisku społecznym między osobami lub grupami z różnych kultur i stylów życia w atmosferze wzajemnego szacunku, zrozumienia i współpracy. Polityka międzykulturowa mówi o „znaczących interakcjach” między różnymi grupami kulturowymi lub etnicznymi, które uznają zarówno różnice, jak i podobieństwa między takimi grupami/osobami, promują atmosferę wzajemnego szacunku, zrozumienia i współpracy oraz przeciwdziałają tendencji do samosegregacji. Znaczące interakcje międzykulturowe to takie, które odbywają się na równych warunkach, niezależnie od tego czy stanowią wyzwanie czy są pozytywne, i które ostatecznie powinny być satysfakcjonujące dla wszystkich zaangażowanych, przyczyniając się do realizacji wspólnych celów. Wspieranie znaczących interakcji międzykulturowych poprzez politykę publiczną polega na tworzeniu warunków dla pozytywnych i konstruktywnych codziennych spotkań ludzi z różnych

środowisk i stylów życia w klimacie wzajemnego szacunku, zrozumienia i współpracy.³⁰

Inne istotne definicje

Alternatywne narracje: Przekazywanie faktów i komentowanie zjawisk, które mogą podlegać uprzedzeniom, stereotypom i mowie nienawiści, w sposób alternatywny do dyskursów opartych na uprzedzeniach. Alternatywne narracje są formą konstruktywnej i włączającej komunikacji, promującej krytyczne myślenie przy jednoczesnym unikaniu postawy paternalistycznej lub moralnej wyższości.

Dyskryminacja: (w tym kontekście) to nieuzasadnione zróżnicowane (odmienne, wykluczające, ograniczające, preferencyjne) zachowanie i/lub traktowanie pewnych osób lub grup, oparte na cechach danej osoby lub szczególnych cechach grupy. Dyskryminacja jest ogólnie rozumiana jako zróżnicowanie, które wyrządza krzywdę i różni się od uprzedzeń i stereotypów tym, że jest działaniem lub skutkiem tych postaw.

Dyskryminacja systemowa: ma miejsce, gdy procedury, utarte czynności i kultura organizacyjna dowolnej organizacji przyczyniają się do nierównego traktowania grup mniejszościowych w porównaniu z populacją ogólną.

Intersekcjonalność: koncepcja intersekcjonalności uznaje, że każda osoba ma złożoną tożsamość, która czyni ją wyjątkową. Dlatego jest wysoce nieprawdopodobne, aby ludzie myśleli o sobie jako o zdefiniowanych całkowicie przez jeden aspekt. Osoba wywodząca się z mniejszości może doświadczać wykluczenia lub stygmatyzacji ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, postrzeganą orientację seksualną lub kombinację tych cech. Bardziej pozytywnie, ta złożoność tożsamości pozwala na identyfikowanie się z innymi jednostkami, na przykład ze względu na płeć, które przekraczają społeczne linie podziału.³¹

Mediacja międzykulturowa: proces, w ramach którego kompetentna międzykulturowo osoba trzecia lub instytucja pomaga przewidywać konflikty międzykulturowe, zapobiegać im lub je rozwiązywać, promując pełną szacunku i empatii dyskusję na temat różnic, wykorzystując specyficzne kulturowo narracje i budując zaufanie.

Obywatelstwo miejskie: lokalna współczesna alternatywa dla prawnego pojęcia obywatelstwa, wywodząca się bezpośrednio z faktu zamieszkania

30. Rada Europy (2021).

31. Rada Europy (2021).

i oparta na procesach budowania relacji, które rozwijają i uznają silne powiązania i poczucie przynależności do danego terytorium miejskiego. Obywatelstwo miejskie pozwala na efektywne uczestnictwo i reprezentację wszystkich grup w życiu miasta, a także na budowanie zaufania między społecznościami i władzami publicznymi.

Społeczeństwo międzykulturowe: społeczność ludzi o różnym pochodzeniu, która ceni różnorodność jako zbiorową korzyść i dąży do zapewnienia wszystkim równych praw i szans poprzez tworzenie warunków do pełnego i aktywnego uczestnictwa w oparciu o wspólny zestaw wartości, wspólne poczucie przynależności i pluralistyczną tożsamość zbiorową. Władze publiczne aktywnie zwalczają uprzedzenia i dyskryminację oraz zapewniają równe szanse dla wszystkich, dostosowując swoje struktury zarządzania, instytucje i usługi do potrzeb zróżnicowanej populacji, bez uszczerbku dla zasad praw człowieka, demokracji i rządów prawa. Przyjmują podejścia partycypacyjne i wielopoziomowe zarządzanie, aby opracować szereg polityki i działań zachęcających do mieszania się i znaczących interakcji ponad różnicami, oraz do stymulowania udziału wszystkich mieszkańców w życiu społecznym i w podejmowaniu decyzji, które mają wpływ na ich codzienne życie i środowisko. Wysoki poziom zaufania i spójności społecznej pomaga zapobiegać konfliktom i przemocy, zwiększa skuteczność polityki i czyni terytoria atrakcyjnymi zarówno dla ludzi, jak i dla inwestorów.

Strategia zwalczania pogłosek: długoterminowy proces zmiany społecznej, którego celem jest zapobieganie dyskryminacji, poprawa współistnienia i wykorzystanie potencjału różnorodności poprzez przeciwdziałanie uprzedzeniom i pogłoskom związanym z różnorodnością. Jego ostatecznym celem jest wywołanie zmiany w postrzeganiu, postawach i zachowaniach wśród ogółu populacji i określonych grup docelowych³².

Uczestnictwo w podejmowaniu decyzji: pionowy proces wielopoziomowego rządzenia musi być uzupełniony poziomym procesem udziału społeczeństwa w opracowywaniu, realizacji i ocenie planów integracji międzykulturowej. Taki udział jednostek i organizacji pozarządowych jest niezbędny, aby sprostać złożoności „różnorodności różnorodności” i wzbudzić poczucie partycypacji, zwłaszcza ze strony jednostek i organizacji pochodzących z mniejszości, oraz zyskać szerokie poparcie społeczne dla planów integracji międzykulturowej.³³

32. Rada Europy (2018).

33. Rada Europy (2021).

Upředzenia: z góry przyjęte postawy wobec grupy lub jej członków, nie-sprawdzone, a zatem niepoparte dowodami. Chociaż istnieją zarówno pozytywne, jak i negatywne upředzenia, termin „upředzenia” ma generalnie negatywne konotacje, ponieważ upředzenia wyrządzają szkody. Bardzo często są one ściśle związane z poczuciem przynależności (lub nie) do grup i ról, jakie jednostki mają w nich pełnić, zmieniając w ten sposób zdolność grupy docelowej do samoidentyfikacji. Kojarzą się z emocjami takimi, jak niechęć, nieufność, strach, a nawet nienawiść. Nie pozwalają postrzegać innych, jako jednostek ani dostrzegać różnorodności wśród członków stereotypizowanej grupy.

Wielopoziomowe rządzienie: wielopoziomowe rządzienie to model sprawowania rządzów, który obejmuje władze centralne, regionalne i lokalne, a także organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Sposoby jego organizacji mogą się znacznie różnić w zależności od kraju. Idealnie byłoby, gdyby obejmował element oddolny i zakładał ustanowienie procesów partycypacyjnych na rzecz współtworzenia polityki, współpracy i koordynacji między wszystkimi odpowiednimi organami publicznymi na wszystkich poziomach sprawowania rządzów oraz ze wszystkimi odpowiednimi zainteresowanymi stronami w obszarach wspólnych kompetencji lub wspólnych interesów.³⁴

34. Rada Europy (2022).



Bibliografia i zasoby

Źródła

Allport G. W. (1954), *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley.

CESCR (2009), Komentarz ogólny nr 20: Niedyskryminacja w zakresie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), 2 lipca 2009, E/C.12/GC/20, dostępne na: www.refworld.org/docid/4a60961f2.html.

Chandler D. i Munday R. (2020), *A Dictionary of Media and Communication* (3 wyd.), Oxford University Press.

Christie D. i Wessells M. (2008), "Social Psychology of Violence", w L. Kurtz (ed), *Encyclopaedia of Violence, Peace, & Conflict*, Oxford: Elsevier, 1955-1963.

Hogg M. A. i Abrams D. (1988), *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*, Taylor and Frances/Routledge.

ICC (Miasta Międzykulturowe) (bez daty 1), Szkolenie online dotyczące metodologii przeciwdziałania pogłoskom: www.coe.int/en/web/interculturalcities/online-course-on-the-antirumours-methodology.

ICC (Miasta Międzykulturowe) (bez daty 2), Test na obywatelstwo międzykulturowe: www.coe.int/en/web/interculturalcities/icc-test; Test na obywatelstwo międzykulturowe – przewodnik dla facylitatorów: <https://rm.coe.int/icc-intercultural-test-facilitator-guide-final/1680a02ba2>.

ICC (Miasta Międzykulturowe) (2021), "Migration and Integration: which alternative narratives work and why", Rada Europy: <https://rm.coe.int/migracja-i-integracja-ktore-alternatywne-narracje-dzia-a-ja-i-dlaczego/1680ab401f>.

Jhangiani R., Tarry H. i Strangor C. (2022), *Principles of Social Psychology*, BCcampus Open Textbook Project, rozdział 7, dostępne na: <https://opentextbc.ca/socialpsychology/part/stereotypes-prejudice-and-discrimination/>.

Nelson T. (2015), *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*, Psychology Press.

Pew Research Center (2020), "Many Black and Asian Americans say they have experienced discrimination amid the COVID-19 Outbreak", 1 lipiec 2020: www.pewresearch.org/social-trends/2020/07/01/many-black-and-asian-americans-say-they-have-experienced-discrimination-amid-the-covid-19-outbreak/.

Rada Europy (bez daty), dokumenty przyjęte przez Komitet Ministrów dotyczące praw osób z niepełnosprawnościami: www.coe.int/en/web/disability/adopted-texts.

Rada Europy (2010), Zalecenie w sprawie środków zwalczania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową, CM/Rec(2010)5: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a.

Rada Europy (2015), Zalecenie Komitetu Ministrów w sprawie integracji międzykulturowej, CM/Rec(2015)1: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c471f.

Rada Europy (2016), Strategia Rady Europy 2017-2023 na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami: www.coe.int/en/web/disability/strategy-2017-2023.

Rada Europy (2020), Zapobieganie potencjalnym dyskryminacyjnym skutkom wykorzystania sztucznej inteligencji w usługach lokalnych – analiza, Rada Europy, październik 2020: <https://rm.coe.int/icc-brief-preventing-the-potential-discriminatory-effects-of-the-use-o/1680a03272>.

Rada Europy (2021), Wzorcowe ramy strategii integracji międzykulturowej na poziomie krajowym, Strategia integracji międzykulturowej: Zarządzanie różnorodnością, jako szansą, CDADI (Komitet Sterujący ds. Przeciwdziałania

Dyskryminacji, ds. Różnorodności i Włączenia Społecznego): <https://rm.coe.int/prems-093421-gbr-2555-intercultural-integration-strategies-cdadi-web-a/1680a476bd>.

Rada Europy (2022), Zalecenie Komitetu Ministrów w sprawie wielo-poziomowych polityk i rządzenia na rzecz integracji międzykulturowej, CM/Rec(2022)10: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectId=0900001680a6170e.

Rowe M. (1990), "Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity", w *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3, 153-163.

Unia Europejska (2019), Specjalny Eurobarometr 493, "Discrimination in the European Union (including LGBTI)": https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en.

Dalsza lektura

Abrams, D. (2010), "Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention", Komisja Równości i Praw Człowieka, Sprawozdanie z badań 56: www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-56-processes-of-prejudice-theory-evidence-and-intervention.pdf.

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2016/7), "EU-MIDIS II, Drugie badanie Unii Europejskiej na temat mniejszości i dyskryminacji".

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2019), "Ankieta dotycząca Romów i Wędrowców".

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2021), "Równość w UE 20 lat po pierwszym wdrożeniu dyrektyw równościowych".

Ajunwa I. (2014), "Genetic Testing Meets Big Data: Torts and Contract Law Issues", 7 październik 2014.

Barret M. (2013), "Intercultural competence: A distinctive hallmark of interculturalism?", w M. Barrett (ed.), *Interculturalism and Multiculturalism: Similarities and Differences* (s.147-168). Strasburg: Wydawnictwo Rady Europy. Publikacja dostępna na: www.academia.edu/20006045/Intercultural_competence_a_distinctive_hallmark_of_interculturalism.

Calado C. (2022), *Diversity and Inclusion Blended Learning course*, podręcznik facylitatora, Aga Khan Foundation.

Friends of Europe event: "The benefits of intercultural inclusion in cities". Available at: www.friendsofeurope.org/events/diversity-management-at-the-city-level-the-benefits-of-intercultural-integration/#speakers.

Guidikova I. (2015), "Intercultural integration: a new paradigm for managing diversity as an advantage", w Zapato Barrero R. (ed.), *Interculturalism in Cities: Concept, Policy and Implementation*, Elgar.

ICC (Miasta Międzykulturowe) (bez daty), The intercultural integration approach: cities realising the diversity advantage: <https://rm.coe.int/0900001680493cae>.

ICC (2020), *Identifying and Preventing Discrimination at the Local Level*, Studium polityki, Rada Europy październik 2020.

ICC (2021a), *The intercultural city step by step. A practical guide for applying the urban model of intercultural inclusion*, Rada Europy.

ICC (2021b), *Antirumours Guide for the Educational Field*. Dostępne na: <https://rm.coe.int/an-antirumours-guide-for-the-educational-field/16809f976c>.

Karta Miast Integrujących, dostępne na: www.integratingcities.eu/integrating-cities/charter.

McIntosh P. (1989), "'White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack' and 'Some Notes for Facilitators'", The National SEED Project.

Organizacja Narodów Zjednoczonych (1948), Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, 217 A (III), dostępne na: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>.

Organizacja Narodów Zjednoczonych (1965), Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, 21 grudnia 1965 r., Organizacja Narodów Zjednoczonych, seria traktatów, tom 660, s. 195, dostępne na: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3940.html>.

Organizacja Narodów Zjednoczonych (2007), Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych: rezolucja / przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne, 24 stycznia 2007 r., A/RES/61/106, dostępne na: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>.

Rada Europy (1950), Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Rzym, 4 listopada 1950. Dostępne na: www.echr.coe.int/pages/home.aspx?p=basictexts#:~:text=The%20Convention%20for%20the%20Protection,force%20on%203%20September%201953.

Rada Europy (2018a), "Poradnik przeciwdziałania pogłoskom": <https://rm.coe.int/anti-rumours-handbook-a-standardised-methodology-for-cities-2018-/168077351c>.

Rada Europy (2018b), Ramy odniesienia kompetencji na rzecz kultury demokratycznej. Tom 1 Kontekst, koncepcje i model. Dostępne na: <https://rm.coe.int/prems-008318-gbr-2508-reference-framework-of-competences-vol-1-8573-co/16807bc66c>.

Rada Europejska, DYREKTYWA RADY 2000/43/EC z 29 czerwca 2000 r. wdrażająca zasadę równego traktowania osób bez względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne.

Rada Europejska, DYREKTYWA RADY 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne ramy równego traktowania w zatrudnieniu i zawodzie.

Rubicondo K. (2020), Intercultural competence manual for trainers. Dostępne na: <http://rm.coe.int/intercultural-competence-trainers-manual/1680a0b9d2>.

Schnapper D. (2007), *Qu'est-ce que l'intégration ?*, Éditions Gallimard.

Sherif M. (1966), *In Common Predicament: Social Psychology of Intergroup Conflict and Cooperation*, Houghton Mifflin Co.

Spanish Network of Intercultural Cities (2020), Intercultural competences for technical and political positions in local governments. Dostępne na: <https://rm.coe.int/intercultural-competences-for-technical-and-political-positions-in-loc/1680a061c5>.

Spitzberg B. i Changnon G. (2009), "Conceptualizing Intercultural Competence", w D. K. Deardorff (ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence*, s. 2-52, Sage, Thousand Oaks, CA. Dostępne na: https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/30482_book_item_30482.pdf.

Tajfel H. and Turner J. C. (1979), "An integrative theory of intergroup conflict", in W. G. Austin and S. Worchel (eds), *The social psychology of intergroup relations*, pp. 33-37, Brooks/Cole, Monterey, CA.

Zapata Barrero R. i G. Pinyol Jiménez (2013), "Manual para el diseño de políticas interculturales", GRITIM-UPF Policy Series.

Zasoby online

Seria filmów "7 miliardów innych" autorstwa Yanna Arthusa-Bertranda. W każdym z filmów jedna osoba opowiada widzom o swoim życiu, często w swoim ojczystym języku. Nagrano ponad 6000 wywiadów. Projekt ma na celu pomóc różnym ludziom zrozumieć się nawzajem poprzez słuchanie. Fundacja Dobra Planeta i UNRIC. Dostępne na: <https://vimeo.com/channels/597044>.

Anti-Defamation League, Piramida nienawiści, dostępne na: <https://fuse.education.vic.gov.au/Resource/LandingPage?ObjectId=af708fde-96a9-48e8-a921-971b04525deb&SearchScope=All>.

Przełamywanie nawyku uprzedzeń. Materiały dydaktyczne (zadania, definicje, podcasty, klipy wideo). Dostępne na: <http://breakingprejudice.org/teaching/>.

Rada Europy, Zespół ds. Romów i Wędrowców. Dostępne na: www.coe.int/en/web/roma-and-travellers.

Jednostka Rady Europy ds. Orientacji Seksualnej i Tożsamości Płciowej (SOGI). Dostępne na: <https://www.coe.int/en/web/sogi>.

Parlamentarna Komisja Rady Europy ds. Równości i Niedyskryminacji (PACE). Publikacja dostępna na: <https://pace.coe.int/en/pages/committee-29/AS-EGA>.

Europejska Komisja przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI). Publikacja dostępna na: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/>.

#ionondiscrimino – Contrastare le pratiche discriminatorie con l'antidiscriminazione – Manuale delle buone pratiche, UNAR (Italian National Office for Racial Anti-discrimination).

Prywatne systemy zarządzania bezpłatnym nauczaniem, takie jak [Coursera](#), [Learning Hub](#) lub inne, oferują szkolenia online na odpowiednie tematy.

Zwalczanie uprzedzeń i angażowanie się w sprawy mniejszości religijnych. Dostępne na: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806c84db>.

K. Träger, R. Miljevic-Ridicki & R. Karba (2012). Jak możemy ograniczyć uprzedzenia i dyskryminację? Rada Europy, jednostki szkoleniowe programu Pestalozzi. Dostępne na: <https://www.coe.int/en/web/learning-resources/-/how-can-we-reduce-prejudice-and-discrimination->.

Zrozumienie uprzedzeń. Zasoby edukacyjne i informacje na temat uprzedzeń, dyskryminacji i różnorodności. Dostępne na: <https://secure.understandingprejudice.org/>.

Rozmowa TED: Piękno ludzkiego koloru skóry. Dostępne na: https://www.ted.com/talks/angelica_dass_the_beauty_of_human_skin_in_every_color?language=es.

Uczymy się razem (BBVA): Jakiego koloru jest kredka w kolorze skóry? Dostępne na: <https://www.youtube.com/watch?v=qJClw3m5PFc>.

Bank Światowy: Włączenie osób z niepełnosprawnościami. Publikacja dostępna na: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>.

Kompetencje międzykulturowe to zestaw wiedzy, umiejętności, zrozumienia i postaw, które umożliwiają jednostkom i organizacjom działania w sposób kompetentny międzykulturowo. Nie jest to pojedyncza koncepcja, ale szeroki zakres kompetencji, które w połączeniu ze sobą pozwalają na proaktywne działania mające na celu zapewnienia zdrowego środowiska międzykulturowego. Podczas gdy kompetencje międzykulturowe są rozwijane indywidualnie, organizowanie szkoleń w zakresie kompetencji międzykulturowych dla decydentów, urzędników publicznych i innych interesariuszy umożliwia zastosowanie międzykulturowego spojrzenia na politykę i działania publiczne, promując bardziej włączającą kulturę.

Niniejszy podręcznik ma na celu wsparcie władz publicznych w projektowaniu własnych, dostosowanych do potrzeb odbiorców, kursów szkoleniowych w celu rozpowszechniania umiejętności i kompetencji niezbędnych do wdrażania modelu integracji międzykulturowej Rady Europy w sposób spójny i wielopoziomowy. Zawiera on opis głównych cech kompetencji międzykulturowych, a następnie siedem koncepcji, które są kluczowe dla pomyślnego wdrożenia strategii integracji międzykulturowej przez władze publiczne. Dla ułatwienia dostępu, publikacja została podzielona na dwie części.

Jest to część 2 podręcznika. Omówiono w niej koncepcje związane z modelem integracji międzykulturowej Rady Europy, w tym informacje na temat uprzedzeń, dyskryminacji i komunikacji włączającej.

Rada Europy jest wiodącą na kontynencie organizacją broniącą praw człowieka. Ma 46 państw członkowskich w tym wszystkie kraje Uni Europejskiej. Wszystkie państwa członkowskie Rady Europy przystąpiły do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, traktatu stworzonego po to, by chronić prawa człowieka, demokrację i rządy prawa. Europejski Trybunał Praw Człowieka nadzoruje implementację Konwencji w państwach członkowskich.

www.coe.int

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE