

Iceland
Liechtenstein
Norway

Active
citizens fund



MATERIAŁY
DO DRUKU

NOWY STÓK



Narzędzia do pracy warsztatowej
na rzecz równości płci w działalności lokalnej

SAMO
RZĄDNE





NOWY STÓŁ

Narzędzia do pracy warsztatowej na rzecz równości płci w działalności lokalnej

Autorki: Karolina Pisz, Magdalena Lenartowicz, Alicja Wiśniewska, Hanna Żyła, Magdalena Kurowska

Koordinacja merytoryczna: Aleksandra Krok, Marta Zdybek, Małgorzata Malec, Zuzanna Jarocka, Marcin Deutschmann

Oprawa graficzna: Jowita Lis

Korekta: Marta Mandżak-Matusek

Opole 2024

ISBN 978-83-968097-4-2



Publikacja jest dostępna na warunkach licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe

Publikacja powstała w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” prowadzonego przez Fundację Laboratorium Zmiany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa luvenis”. Projekt jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.



O projekcie „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet”

Projekt jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny. Naszym partnerem jest Stowarzyszenie „Europa Iuvenis”. Celem projektu jest zwiększenie świadomości na temat dyskryminacji ze względu na płeć w samorządach lokalnych oraz zapobieganie takiej dyskryminacji. W ramach „Samorządnych” chcemy dowiedzieć się, jak jest. Jak wygląda sytuacja naszych lokalnych działaczek w województwach opolskim i dolnośląskim. Uważamy, że więcej kobiet i dziewczyn będzie miało wpływ, władzę i możliwość realizacji swojego potencjału, jeśli dokona się zmiany w ich otoczeniu. W ramach projektu prowadzimy badania i przygotowujemy raport na temat form i skutków dyskryminacji ze względu na płeć. Realizujemy kampanię edukacyjną skierowaną do samorządów lokalnych. Organizujemy kręgi dla lokalnych liderki – są to cykliczne spotkania dla kobiet i dziewczyn, podczas których uczestniczki uczą się od siebie reagowania na dyskryminację i wzajemnie się wspierają. Przygotowujemy „Nowy stół” – zestaw materiałów, porad i wskazówek skierowanych do organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskiem lokalnych samorządów.

O Fundacji Laboratorium Zmiany

Wzmacniamy dziewczyny w budowaniu własnej ścieżki w życiu, relacjach i pracy. Od 2015 roku pracujemy z kobietami, młodzieżą, organizacjami pozarządowymi oraz ze szkołami i z uczelniami wyższymi. Prowadzimy warsztaty, szkolenia, organizujemy spotkania, dzielimy się wiedzą. Tworzymy przestrzeń do pracy nad ważnymi tematami. Poszerzamy horyzonty i rozwijamy umiejętności społeczne, tworząc gry edukacyjne i szkoleniowe oraz prowadząc warsztaty ogólnodostępne. Piszemy pomocne i rozwijające e-booki.



Dlaczego „Nowy stół”?	5
Jak korzystać z tej publikacji?	5
Jesteśmy silniejsze, kiedy się wspieramy	7
Co zrobić, żeby na co dzień potrzeby kobiet, ich głos i działania „nie ginęły”	8
• Wprowadzenie – o projekcie „Samorządne”	8
• Dyskusja – czym jest sojusznictwo?	9
• Ustalenie zasad spotkania	10
• Rozpakuj swój przywilej	11
• Odkryj nierówności, których doświadczają liderki	11
• Na co mam wpływ?	11
• Rodzaje działań sojusznicznych	12
• Zakończenie	12
Partnerstwo jako klucz	13
• Skala partnerstwa – ćwiczenie na podstawie modelu uczestnictwa Shiera	13
• Karty na stół	15
• Drzewo wartości	16
• Oś czasu	17
Jak sprawić, by kobiety aktywne były bardziej widoczne? (wyjście z zaplecza)	18
• Kolaż	18
• Dlaczego samorząd?	19
• Ćwiczenie – jak wspierać osoby lideryskie?	19
Sposoby na seksizm/twarzym	23
• Historia królowej i króla	23
• Sztafeta słów	24
• Papierowe kulki przywileju	24
• Spacer przywileju – wersja samorządowa	25
• Bingo działania	26
• Dzień działaczki, dzień działacza	27
Wzajemna pomoc i poczucie wspólnoty	29
• „Jestem wyjątkowy/wyjątkowa, ponieważ...”	29
• Domino	30
• Sieć współpracy	30
• Twoja sieć wsparcia	31
Inspiracje do pracy z poczuciem wspólnoty	32
• Kręgi kobiet	32
• „Pomysły do zrobienia” – Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”	32
• Balonowy wagonik (oryg. <i>Balloon Trolley</i>)	32
Wskazówki na zakończenie	34
Na koniec	34
Załączniki	35



Dlaczego „Nowy stół”?

Często się mówi, że jeśli przy stole nie ma miejsca dla kobiet, to powinny przynieść sobie krzesło. Co jednak, jeśli od początku nie uwzględniono tam miejsca ani dla kobiet, ani na dostawienie odpowiedniej liczby krzesel?

Proponujemy narzędzia do pracy prowadzące do przygotowania stołu, przy którym od razu będzie przestrzeń dla wszystkich – dla kobiet, działaczek, aktywistek, ale też dla osób z innych grup, dla których zabrakło miejsca przy „starym stole”. W ten sposób dzięki pracy z otoczeniem chcemy umożliwić kobietom dojdzie do głosu, władzy, decyzyjności i samostanowienia.

Jak korzystać z tej publikacji?

Patrzysz właśnie na zbiór ćwiczeń i narzędzi przeznaczonych dla osób i organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskiem lokalnych samorządów – ale nie tylko! Wierzymy, że okażą się one przydatne również w pracy z młodzieżą, osobami zatrudnionymi w urzędach czy z samymi działaczkami i świadczymi.

Na podstawie badań i doświadczenia trenerskiego wyodrębniłyśmy pięć tematów, do których przygotowaliśmy zadania do wykorzystania podczas warsztatów, spotkań, zajęć, szkoleń. To zbiór – od krótkich ćwiczeń, które można wykorzystać jako energizery, po te godzinne połączone z dyskusją.

Przedstawione propozycje można wykorzystać jako pełny warsztat lub jako pojedyncze ćwiczenia. Poszczególne zadania zawierają wskazówki dla trenerów i trenerek, a na końcu każdego z tematów znajdziesz też nieco bardziej ogólne typy do pracy z danym zagadnieniem.



ĆWICZENIA UPORZĄDKOWANE SĄ WEDŁUG JEDNEJ STRUKTURY:

- cele,
- czas trwania,
- potrzebne materiały,
- uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej,
- przebieg ćwiczenia.

Mamy nadzieję, że dzięki temu łatwiej będzie modyfikować warsztaty i dobierać zadania, które odpowiadają na potrzeby Twoje i grupy, z którą pracujesz.

Zanim przeprowadzisz zajęcia, poświęć chwilę na poznanie Twojego zespołu i zastanowienie się, na co jest gotowy. Niektóre z tych ćwiczeń sprawdzają się lepiej wśród osób młodych, inne – wśród osób w średnim wieku.

1. Czy Twoja grupa już się zna?
2. Czy na co dzień pracuje ze sobą nawzajem?
3. Niektóre ćwiczenia wymagają sprawnego poruszania się po sali – czy jest to wykonalne i komfortowe dla wszystkich?

Podpowiedzi dotyczące tego, o co warto zadbać, znajdziesz przy każdym ćwiczeniu.

Nim trafiły one do Twoich rąk, zostały dokładnie przetestowane w grupach młodzieży oraz urzędników/urzędniczek. To daje gwarancję, że **rzeczywiście się sprawdzają i działają!**





NARZĘDZIA

SAMO
RZĄDNE

Jesteśmy silniejsze, kiedy się wspieramy



O lokalnych liderkach, działaczkach i aktywistkach na podstawie projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet”.

W ramach projektu „Samorządne” jednym z pierwszych działań były badania ilościowe i jakościowe. W sumie wysłuchałyśmy ok. 140 osób.

W wywiadach indywidualnych rozmawiałyśmy z 20 kobietami – liderkami, aktywistkami, działaczkami społecznymi pełniącymi różne funkcje, m.in. takie jak prezeska organizacji pozarządowej, sołtyska, wójcini, radna, przewodnicząca koła gospodyń wiejskich, bibliotekarka, radna młodzieżowa, członkini stowarzyszenia.

Co je motywuje do pracy? Co demotywuje? Czego im potrzeba? Czy kobiety zaangażowane społecznie postrzega się inaczej niż mężczyźni? Odpowiedzi na te i wiele innych pytań znajdziesz w raporcie ([raport „Samorządne”](#)) oraz w jego skróconej wersji ([raport „Samorządne” – wersja skrócona](#)).

Poniżej przedstawiamy główne czynniki, które kobiety wskazywały jako demotyjujące w ich pracy:

- **bierność społeczna**
- **stereotypowy wizerunek mężczyzny i kobiety**
- **szklany sufit („to nie dla kobiety”)**
- **trudność z zachowaniem równowagi w życiu i pracy**
- **niestabilność finansowa**
- **działalność lokalna to często kolejny etat**
- **brak zmiany pokoleniowej (starsze działaczki wskazują, że nie mają komu przekazać pałeczkę)**
- **walka polityczna i „decyzje z góry”**
- **ignorowanie przez samorządy**
- **nadmierne formalności i biurokracja**
- **wypalenie.**

Znaczna część z tych elementów nie zależy od samych działaczek, ale od systemu i osób z ich środowiska. Mamy nadzieję, że te materiały do pracy z otoczeniem pozwolą w dłuższej perspektywie zminimalizować przynajmniej niektóre z tych barier.





CO ZROBIĆ, ŻEBY NA CO DZIEŃ POTRZEBY KOBIET, ICH GŁOS I DZIAŁANIA „NIE GINĘŁY” – SOJUSZNICTWO

Wyobraź sobie, że Twoją pasją jest budowa konstrukcji z drewna. Poświęcasz temu każdą wolną chwilę już od lat, czego efekty też widać – przed domem stoi drewniana huśtawka, obok niej – pięknie zdobiony karmnik, a sąsiad do dziś chwali sobie półkę, którą otrzymał od Ciebie w prezencie. Czujesz się pewnie w tym, co robisz, i z chęcią podejmujesz się nowych, ambitniejszych zadań.

Najnowszym z nich ma zostać altana, która stanie na skwerze niedaleko Twojego miejsca zamieszkania. Masz już koncepcję, materiały, narzędzia – wszystko. Zaczynasz pracę, sprawia Ci to radość, satysfakcję, a altana aż rośnie w oczach. Po chwili praca zaczyna iść Ci nieco wolniej i pojawiają się niewielkie komplikacje. Przydałaby się druga, nieco wyższa od Ciebie osoba, która przytrzymałaby drewno w czasie docinania i skręcania.

Nagle nad Twoją głową ktoś się pojawia. Z najlepszymi intencjami i chęcią pomocy zasypuje Cię niechcianymi wskazówkami dotyczącymi tego, jak zrobić coś, co przecież idzie Ci całkiem dobrze. Proponuje użycie innego drewna, innych wkrętów, a potem mówi, że w zasadzie to taka altana bardziej przyda się przed jego domem, a nie w miejscu, w którym oryginalnie miała powstać. Ostatecznie zabiera Ci wiertarkę ze słowami: „Pokażę Ci, jak to zrobić”.

A przecież znasz się na tym i była Ci potrzebna tylko niewielka pomoc...

Niestety analogiczne sytuacje zdarzają się nie tylko przy budowie z drewna – aktywistki, wolontariuszki, osoby z różnorodnych grup społecznych działających na rzecz równości nierazko znajdują się w podobnym położeniu, mimo że dobrze znają się na tym, co robią, i potrzebują tylko kogoś, kto jest nieco wyższy. Jak więc być rzeczywistym wsparciem dla działaczek?

W odpowiedzi przychodzi sojusznictwo. Sojusznictwo (ang. *allyship*) jest rozumiane jako wysiłek podejmowany przez ludzi posiadających pewien przywilej, by wesprzeć osoby, grupy nieposiadające tego przywileju w drodze do równouprawnienia. Kluczowe jest poznanie potrzeb tych, po których stronie się staje, oraz zastanowienie się nad tym, co mogą dać od siebie i do czego mają dostęp (a czego działaczkom może brakować).

Jak to robić dobrze? Zapraszamy do zapoznania się ze scenariuszem zajęć do wykorzystania w pracy z osobami z otoczenia działaczek.

Wprowadzenie – o projekcie „Samorządne”

Poniższe materiały pomogą wprowadzić osoby uczestniczące w tematykę zajęć lub cyklu spotkań.

Zachęcamy do przedstawienia ich w ramach wstępu:

- film wprowadzający do tematu (2 minuty):
Poradniczka – czyli jak wesprzeć działaczki na rzecz lokalnej społeczności?
- prezentacja na temat projektu:
Samorządne prezentacja.pdf

To ważne, by osoby przychodzące na to spotkanie zdawały sobie sprawę, czego będzie ono dotyczyć (tzn. że jest ono antydyskryminacyjne). Możesz o tym poinformować np. w wiadomości zapraszającej do udziału w zajęciach.



Dyskusja – czym jest sojusznictwo?

→ Cele:

- uwspólnienie pojęć – każda z osób uczestniczących w spotkaniu prawdopodobnie nieco inaczej rozumie to pojęcie i wzajemne wsparcie; odnalezienie wspólnych elementów pomoże uniknąć nieporozumień w dalszej pracy;
- wyjaśnienie, czym jest sojusznictwo, jak je rozumiemy w kontekście aktywności społecznej; nierzadko pierwsze skojarzenia powiązane są z militariami i sojuszami wojennymi – warto zwrócić uwagę na to, że mowa jest bardziej o wzajemnym wsparciu, popieraniu działań czy solidarności w obliczu większego problemu społecznego;
- podzielenie się doświadczeniami i perspektywą przez osoby uczestniczące w spotkaniu.

→ Czas trwania:

15 minut

→ Potrzebne materiały:

- karty metaforyczne (opcjonalnie),
- kartki post-it i długopisy (opcjonalnie).

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Postaraj się zadbać o zapewnienie przestrzeni na:

- 1) osobistą refleksję,
- 2) rozmowę i wymianę myśli pomiędzy osobami uczestniczącymi.

METODY, KTÓRE MOŻNA WYKORZYSTAĆ DO PRZEPROWADZENIA DYSKUSJI:

- Karty metaforyczne. Można użyć ciekawych wizualnie kart (np. z gier karcianych), pocztówek, zdjęć itp. Rozłóż je w widocznym miejscu i poproś każdą z osób o wybranie tej, która najlepiej odpowiada na zadane pytanie. Następnie możesz poprosić wszystkich o zaprezentowanie kart na forum lub podzielić ich na mniejsze grupy, w których porozmawiają o swoim wyborze.
- Zapisanie odpowiedzi na kartkach post-it. Poproś o to osoby uczestniczące, a następnie zbierz kartki i postaraj się podsumować pojawiające się odpowiedzi.
- Swobodna dyskusja w małych grupach. Podziel osoby uczestniczące na grupy, w których odbędzie się rozmowa. Możesz zapewnić każdej z nich kawałek papieru z zapisaną treścią pytania i/lub kartkę do zanotowania najważniejszych wątków z odpowiedzi.

Podczas prowadzenia dyskusji, szczególnie w grupie mieszanej płciowo, staraj się zadbać o to, by głosy kobiet były równie słyszane jak głosy mężczyzn oraz innych osób. Nie zawsze tego typu interwencje są konieczne, natomiast gdyby były, poniżej przedstawiamy trzy sposoby pozwalające wzmocnić słyszalność kobiet.

1

OPCJA 1. PROWADZENIE DYSKUSJI MODEROWANEJ:

1. Na wstępie poinformuj osoby uczestniczące, dlaczego to ważne, żeby usłyszeć różne głosy.
2. Przekaż informację, że od teraz głos zabierają na zmianę: raz dziewczyna, raz chłopak.
3. Dynamiki zabierania głosu pilnuje osoba prowadząca (!).

2

OPCJA 2. ZADBANIE O CHRONIENIE POMYSŁÓW:

Gdy ktoś ukradnie komuś pomysł, powiedz: „Przed chwilą słyszałam, że to Katarzyna jako pierwsza o tym powiedziała” / „Przed chwilą słyszałam, że to pani Morawiecka zaproponowała ten wniosek”.

3

OPCJA 3. POWTARZANIE ZDANIA DZIEWCZYN WRAZ Z ICH IMIENIEM, NP.:

- „Zgadzam się z Jolantą, która zaproponowała zmianę regulaminu ochronisk”.
- „Pani Kowalczyk powiedziała o zmianach regulaminu, ja też chcę zaproponować zmiany”.

Jeżeli w Twojej grupie problemem okaże się nierówność w dyskusji ze względu na inną przesłankę niż płeć (np. przynależność etniczna, sprawność itd.), możesz zmodyfikować pierwszą z tych opcji do swoich potrzeb.



→ Przebieg ćwiczenia:

Przykładowe pytania do dyskusji:

- Jak według Ciebie wygląda sojusz? Czym on nie jest?
- Jak myślisz, co uczyniłoby Cię silniejszym sojusznikiem / silniejszą sojuszniczką? Co temu zapobiega?
- Co Cię denerwuje lub niepokoi w sojuszach?

Ustalenie zasad spotkania

→ Cele:

- zapoznanie osób uczestniczących z zasadami wspierającymi sojusznictwo;
- stworzenie podstaw do dalszej pracy;
- praktyczne ćwiczenie sojusznictwa.

→ Czas trwania:

15–30 minut

→ Potrzebne materiały:

- zasady wspierające sojusznictwo (załącznik 1) – wydrukowany materiał.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. WPROWADZENIE:

„Za chwilę przedstawię Wam propozycję kilku zasad wspierających sojusznictwo. Chciałabym/chciałbym nie tylko je zaprezentować, lecz także, żeby były to zasady obowiązujące w trakcie tego spotkania, tak by wszyscy mieli możliwość doświadczenia ich w praktyce i tym samym już teraz mogli ćwiczyć wspieranie działaczek”.

2. ZAPREZENTOWANIE ZASAD ORAZ UPEWNIENIE SIĘ, ŻE SĄ JASNE:

„Co o nich sądzicie? Czy wszystkie hasła są tak samo rozumiane przez wszystkie osoby (np. pojęcie przywileju)?”

Ewentualnie dalsza dyskusja:

Jak można ćwiczyć sojusznictwo podczas tych zajęć?

Osoba prowadząca powinna być przygotowana do uzasadnienia każdej z zasad.

ZASADY WSPIERAJĄCE SOJUSZNICTWO

- ✓ **Udostępnij mikrofon.** Stwórz przestrzeń, w której wszyscy będą mieć równe szanse na wypowiedź. Powstrzymaj się, jeśli często wrywasz się do odpowiedzi jako pierwszy/pierwsza lub gdy rozmowa dotyczy obszarów, w których masz przywileje.
- ✓ **Zobowiąż się do zachowania poufności.** Jeśli dzielisz się doświadczeniami, nie używaj imion innych osób i zachowaj poufność.
- ✓ **Nie odkrywaj Ameryki...** W Ameryce mieszkają już ludzie. Kiedy spojrzysz na coś z nowej perspektywy, pamiętaj, że może to być część codzienności kogoś innego. Bądź świadomy/świadoma tego, jak wpłynie na nich Twoje dzielenie się opinią.
- ✓ **Nie kwestionuj doświadczeń innych.** Nie kwestionuj ani nie lekceważ doświadczeń, o których mówią inne osoby.
- ✓ **Zaufaj i postaw na życzliwość.** Wiercie nawzajem w swoje najlepsze intencje i bądźcie cierpliwi, gdy popełniane są błędy.



Rozpakuj swój przywilej

Wykorzystaj ćwiczenia „Papierowe kulki przywileju” lub „Spacer przywileju – wersja samorządowa” opisane w dalszych częściach publikacji.

PODPowiedzi do dyskusji po ćwiczeniu:

- W jakim obszarze cieszysz się przywilejami, które uważasz za coś oczywistego? Co w Twoim życiu mogłoby wyglądać inaczej bez tych przywilejów?
- Co stanowi dla Ciebie wyzwanie, gdy myślisz o swoich przywilejach?
- Czy doświadczyłeś(-łaś) kiedyś sytuacji, w której będąc w innym miejscu, innej grupie czy kulturze zetknąłeś(-łaś) się z przywilejami, które na co dzień Cię nie dotyczą?

Odkryj nierówności, których doświadczają liderki



Cele:

- zapoznanie osób uczestniczących z nierównościami, których doświadczają liderki (na podstawie raportu z badań).



Czas trwania:

20 minut



Potrzebne materiały:

- kategorie dyskryminacji (załącznik 2) – wydrukowany materiał,
- cytaty (załącznik 3) – wydrukowany materiał.



Przebieg ćwiczenia:

1. Podziel grupę na dwu- lub trzyosobowe zespoły.
2. Każdy z nich otrzymuje wydrukowane cztery kategorie dyskryminacji oraz wymieszany zestaw cytatów przypisanych do tych kategorii.
3. Zapoznajcie się z rodzajami dyskryminacji, z którymi spotykają się kobiety z samorządów, aktywistki, działaczki społeczne.
4. Spróbujcie dopasować cytaty do odpowiednich kategorii dyskryminacji.
5. Pytania do refleksji na forum grupy:
 - Jakie dane lub jaka historia zwróciły Twoją uwagę?
 - Na kogo to wpływa?
 - Czy dostrzegasz nierówności, o których czytasz, w swoim miejscu pracy? Jeśli tak, to jak?
 - Czy zauważyłeś(-łaś) inne nierówności w swoim miejscu pracy w ramach tych kategorii?

Na co mam wpływ?



Cele:

- zebranie pomysłów na zapobieganie dyskryminacji oraz reagowanie na nią;
- refleksja nad możliwościami wpływu i odpowiedzialnością.



Czas trwania:

20 minut



Potrzebne materiały:

- kategorie dyskryminacji (załącznik 2) – wydrukowany materiał.



→ Przebieg ćwiczenia:

- Każda osoba indywidualnie wybiera/losuje jedną kategorię dyskryminacji i zastanawia się nad pytaniami (ewentualnie zapisuje odpowiedzi):
 - Jak by to wyglądało, gdybyś przećwiczył(a) to działanie w swojej organizacji? Z kim byś porozmawiał(a), co byś zrobił(a) lub od czego należy zacząć?
 - Jakiej nierówności będzie dotyczyć to działanie? Jaka grupę będzie promować lub wspierać?
 - Z jakimi wyzwaniami możesz się mierzyć? Od czego możesz zacząć – indywidualnie lub z innymi osobami w grupie – aby je przepracować?
- Następnie w parach/trójkach omawiane są odpowiedzi (można sobie pomagać, coś dopowiadać, wymieniać się pomysłami).

Rodzaje działań sojuszniczych

→ Cele:

- zapoznanie osób uczestniczących z różnymi rodzajami działań sojuszniczych;
- refleksja nad możliwościami działania i wpływu.

→ Czas trwania:

25 minut

→ Potrzebne materiały:

- rodzaje działań sojuszniczych (załącznik 4) – wydrukowany materiał,
- kartki post-it,
- przybory do pisania.

→ Przebieg ćwiczenia:

- Zaprezentowanie rodzajów działań sojuszniczych.
- Ćwiczenie – dyskusja na forum grupy: jakie działania są możliwe do wprowadzenia od razu, a jakie wymagają zmian (regulaminy, system, nastawienie itd.)? Kto ma wpływ na te zmiany? Przy każdym rodzaju działań osoba prowadząca zapisuje propozycje na karteczkach samoprzylepnych.
- Uporządkowanie działań. Można je posegregować, oznaczać kolorami, dopisywać itd., tak aby były jak najbardziej przydatne.
- Dyskusja: mówimy o jednym działaniu indywidualnym, interpersonalnym i strukturalnym. Dla każdego z nich omów:
 - Jak by to wyglądało, gdybyś przećwiczył(a) to działanie w swojej organizacji? Z kim byś porozmawiał(a), co byś zrobił(a) lub od czego należy zacząć?
 - Jakiej nierówności będzie dotyczyć to działanie? Jaka grupę będzie promować lub wspierać?
 - Z jakimi wyzwaniami możesz się mierzyć? Od czego możesz zacząć – indywidualnie lub z innymi osobami w grupie – aby je przepracować?



Zakończenie

Podsumuj pokrótce to, co wydarzyło się w trakcie spotkania, jakie ćwiczenia przeprowadzono, jakie wątki w dyskusji poruszono itd. Następnie poproś osoby uczestniczące o chwilę refleksji:

Z jakim postanowieniem wychodzisz? Do czego, co wynika z tematu dzisiejszego spotkania, chcesz się zobowiązać?

Chętne osoby mogą opowiedzieć o swoim postanowieniu na forum grupy.





PARTNERSTWO JAKO KLUCZ

Partnerstwo, rozumiane na najprostszym poziomie, to traktowanie siebie nawzajem na równi i z szacunkiem. Pozornie można by pomyśleć, że nie jest to nic skomplikowanego. Czy aby na pewno?

Żyjemy w społeczeństwie, w którym nadal występuje wiele nierówności ze względu na płeć, a stereotypy dotyczące płci są głęboko zakorzenione w zbiorowej świadomości. W systemach wartości wielu osób czy też wśród wartości, którymi kierują się instytucje i organizacje, można odnaleźć takie, które nie wspierają równości i emancypacji. Jeśli przyjmiemy, że każdy i każda z nas jest w jakiś sposób osadzony/osadzona w tych społecznych wartościach i przekazach, to rozumienie równości i szacunku przestaje być proste i oczywiste. By świadomie tworzyć partnerstwo, konieczna jest spora dawka refleksji.

Poniższa sekcja składa się z propozycji czterech ćwiczeń. Pozwolą one zastanowić się nad partnerstwem – tym, co ono rzeczywiście oznacza i jak je można praktykować – oraz podjąć refleksję na temat wartości i ich roli w działalności społecznej. Pomogą też one w zaplanowaniu konkretnych kroków wspierających partnerstwo w grupach, instytucjach i organizacjach.

Skala partnerstwa – ćwiczenie na podstawie modelu uczestnictwa Shiera

→ Cele:

- refleksja na temat stopnia faktycznej partycypacji i partnerskich relacji;
- przeprowadzenie autodiagnozy na poziomie danego samorządu, danej instytucji/organizacji;
- zebranie dobrych praktyk oraz najważniejszych wyzwań w zakresie wzmacniania rozwiązań na rzecz partnerskiego traktowania.

→ Czas trwania:

80–110 minut

→ Potrzebne materiały:

- karty kreatywne (np. Dixit),
- kolorowe kartki z pytaniami do każdego poziomu partycypacji.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Bazą tego ćwiczenia jest model uczestnictwa Shiera. W oryginale został on stworzony dla zobrazowania poziomów uczestnictwa młodzieży, natomiast może być z powodzeniem wykorzystywany do przeprowadzenia autoanalizy na poziomie danego samorządu, danej instytucji/organizacji w dziedzinie dialogu obywatelskiego w ogóle (formułujemy wówczas pytania w sposób bardziej ogólny, np. „Czy pracujecie w sposób, który umożliwia słuchanie mieszkańców Waszej gminy?”) bądź w odniesieniu do konkretnej grupy społecznej (młodzieży, kobiet itp.).

Możliwe jest przeprowadzenie ćwiczenia podczas zajęć dotyczących partycypacji lokalnej w kilku krokach – rozpoczynając od mieszkańców/mieszkanek, członków/członkiń organizacji, a następnie uszczegóławiając pytania o przykłady poszczególnych grup społecznych, w tym tych zagrożonych dyskryminacją bądź wykluczeniem.

Niektóre pytania mogą się wydawać oczywiste, zwłaszcza w organizacjach i instytucjach o turkusowym modelu zarządzania czy w miejscach, w których przeważającą część kadry stanowią kobiety, ale też po prostu ze względu na to, że dotyczą podstaw równouprawnienia. W takim wypadku można skrócić dyskusję – warto jednak zachować wszystkie poziomy i choćby zasygnalizować pytania, aby móc zobrazować kolejne stopnie na skali podczas podsumowania. Czas trwania części poświęconej autoanalizie i dyskusji zależy od świadomości grupy i przygotowania do prowadzenia pogłębionej debaty.



→ Przebieg ćwiczenia:

1. WPROWADZENIE: ROZGRZEWKĄ

20 minut

Na stole rozkładamy zestaw kart kreatywnych (np. typu Dixit). Zadaniem każdej osoby uczestniczącej jest wybranie dwóch kart obrazujących w jej odczuciu:

- a) skojarzenie ze słowem „partnerstwo”,
- b) styl zarządzania w jej organizacji/instytucji lub podejście do dialogu z mieszkańcami/mieszkankami (w przypadku samorządu lokalnego).

Siedząc w kręgu, każda z osób uczestniczących w zajęciach prezentuje wybrane przez siebie karty wraz z uzasadnieniem.

WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ:

- W zależności od potrzeb grupy/spotkania możesz zdecydować się na pozostawienie tylko punktu a).
- Na tym etapie nie dodajemy komentarzy, warto jednak wrócić do wniosków z tej części podczas podsumowania.

Rozgrzewka może również stanowić samodzielne, krótkie ćwiczenie, a tematy do wyboru kart można dookreślić tak, aby odnosiły się do konkretnych aspektów partnerstwa bądź grup społecznych – w takim wypadku po prezentacji kart powinno nastąpić podsumowanie ze strony osoby prowadzącej.

2. SKALA PARTNERSTWA: AUTOANALIZA I DYSKUSJA W GRUPACH

30–50 minut

Osoby uczestniczące zostają podzielone na małe grupy po maks. trzy–cztery osoby (jeśli to możliwe – pochodzące z różnych miejscowości/organizacji/instytucji). Główna część ćwiczenia poświęcona będzie analizie sposobu pracy / stylu działania na jednym z wybranych poziomów. Dla każdego z tych poziomów odbywać się będzie w czterech krokach:

1. Osoba prowadząca umieszcza na ścianie („tablicy”) kolorowe kartki z pytaniami dla każdego poziomu (w jednym rzędzie, koło siebie, przy czym każdy poziom ma przypisany inny kolor; poziom pierwszy znajduje się na samym dole, a kolejne umieszczane będą nad nim).
2. Osoby uczestniczące dostają czas (2 minuty) na refleksję indywidualną nad konkretnymi odpowiedziami i przykładami dobrych/złych praktyk ze swojej organizacji, instytucji czy swojego samorządu.
3. Uczestnicy/uczestniczki dyskutują w małych grupach nad odpowiedziami na pytania.
4. Wnioski z dyskusji są podsumowywane na forum wspólnie z osobą prowadzącą.

Po zakończeniu dyskusji następuje przejście do następnego poziomu według opisanego wyżej schematu.

1. POZIOM 1: SŁUCHANIE

- Czy jesteście gotowi/gotowe, aby słuchać kobiet? Jak to pokazujecie?
- Jak dbacie o to, by pracować w sposób, który umożliwia słuchanie kobiet?
- Czy macie wypracowane standardy działań gwarantujące to, że kobiety zostaną wysłuchane? Jeśli tak, jak wyglądają?

2. POZIOM 2: WSPIERANIE W WYRAŻANIU POGŁADÓW

- W jaki sposób wspieracie kobiety w wyrażaniu własnych poglądów?
- Czy macie odpowiednią liczbę pomysłów i działań, które pomagają kobietom w wyrażaniu własnych poglądów?
- Czy macie wypracowane standardy działań gwarantujące wspieranie kobiet w wyrażaniu własnych poglądów? Jeśli tak, jak wyglądają?

3. POZIOM 3: UWZGLĘDNIANIE POGŁADÓW

- W jaki sposób dbacie o to, by brać pod uwagę poglądy/punkt widzenia kobiet?
- Czy w podejmowaniu decyzji bierzecie pod uwagę poglądy/punkt widzenia kobiet? Jak dokładnie to wygląda w trakcie procesu decyzyjnego?
- Czy macie wypracowane standardy działań, które gwarantują, że przy podejmowaniu decyzji liczycie się z poglądami/punktem widzenia kobiet? Jeśli tak, jak wyglądają?



4 POZIOM 4: WŁĄCZENIE W PODEJMOWANIE DECYZJI

- Jak dbacie o to, by pozwolić kobietom włączyć się w podejmowanie decyzji?
- Czy istnieje w Waszej organizacji/institucji procedura umożliwiająca kobietom włączenie się w podejmowanie decyzji? Jeśli tak, jak wygląda?
- Czy macie wypracowane standardy działań gwarantujące kobietom zaangażowanie w podejmowanie decyzji? Jeśli tak – jakie?

5 POZIOM 5: WSPÓLNE ZARZĄDZANIE

- Jak dbacie o to, aby kobiety na równi zarządzały Waszą organizacją/institucją?
- Czy w Waszej organizacji/institucji istnieje procedura, która umożliwia równouprawnienie w zarządzaniu, bez względu na płeć? Jeśli tak, jak wygląda?
- Czy macie wypracowane standardy, które gwarantują wspólne zarządzanie? Jeśli tak – jakie?

3. PODSUMOWANIE

30 minut

Szczegółowy przebieg podsumowania zależy będzie od przebiegu wcześniejszej dyskusji, rodzaju i doświadczenia grupy. Warto jednak zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- Który obszar stanowi największe wyzwanie, a który nie sprawia większych problemów: gotowość/świadomość, istnienie odpowiednich procedur czy ich rzeczywiste wdrażanie?
- Czy wprowadzanie w życie określonych partnerskich rozwiązań ma charakter liniowy (gotowość → procedury → wdrażanie), czy też spotykamy się z sytuacjami odwrotnymi (np. przyjęcie procedur bez społecznej gotowości)?
- Które kwestie wzbudziły największą dyskusję, a które odbyły się bez niej, ponieważ dla osób uczestniczących były oczywiste lub przeciwnie – brakowało jakichkolwiek przykładów dobrych praktyk w tym temacie?
- Jakie dobre praktyki uczestnicy/uczestniczki uważają za warte upowszechniania dalej, a jakie rozwiązania są formalnie przyjęte, ale w praktyce się nie sprawdzają?

Karty na stół

- **Cele:**
- uwspólnienie pojęć „partnerstwo” i/lub „równouprawnienie”;
 - wprowadzenie do dalszej pracy.

- **Czas trwania:**
15–30 minut

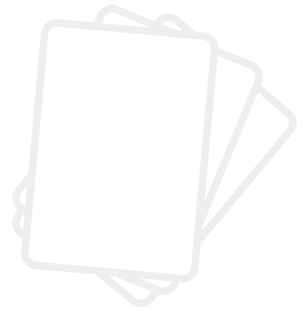
- **Potrzebne materiały:**
- komplet kart kreatywnych.

- **Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:**
Ćwiczenie można wykorzystać w różnych sytuacjach szkoleniowych: jako rozgrzewka podczas dłuższych zajęć (m.in. pojawiło się jako wprowadzenie do ćwiczenia „Skala partnerstwa”), dla zdiagnozowania poziomu doświadczeń i zaangażowania grupy w tematykę zajęć, dla zachęcenia do refleksji na temat partnerskiej współpracy i antydyskryminacji na poziomie lokalnym czy roli kobiet w danej organizacji/społeczności (co może stanowić punkt wyjścia do dalszej dyskusji) itp.

- **Przebieg ćwiczenia:**
Na stole rozkładamy zestaw kart kreatywnych (np. typu Dixit). Zadaniem osób uczestniczących jest wybranie dwóch kart obrazujących w ich odczuciu:

WERSJA 1:

- skojarzenie ze słowem „partnerstwo”,
- styl zarządzania w ich organizacji/institucji lub podejście do dialogu z mieszkańcami/mieszkankami (w przypadku samorządu lokalnego).



WERSJA 2:

- skojarzenie ze słowem „równouprawienie”,
- rolę kobiet w ich organizacji/instytucji/społeczności.

Siedząc w kręgu, każda z osób uczestniczących w zajęciach prezentuje wybrane przez siebie karty wraz z uzasadnieniem.

Drzewo wartości

→ Cele:

- refleksja na temat kluczowych wartości w organizacjach/instytucjach osób uczestniczących;
- pogłębienie świadomości i własnego rozumienia pojęć związanych z partnerstwem, równouprawieniem, współpracą lokalną;
- zmapowanie najważniejszych zasobów i wyzwań na poziomie partnerstwa lokalnego, z uwzględnieniem wybranych grup społecznych.

→ Czas trwania:

ok. 40 minut

→ Potrzebne materiały:

- ciemne brystole (co najmniej tyle, ile jest osób uczestniczących),
- pastele – kilka opakowań,
- karty ze zbiorem wartości (gotowe narzędzie lub opracowane samodzielnie).

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Rozmowa o wartościach może być bardzo głębokim doświadczeniem. W grupie, która widzi się po raz pierwszy, mówienie o indywidualnych wartościach może być trudne. Zanim zdecydujesz się na przeprowadzenie tego ćwiczenia, zadбай o to, by wszystkie osoby uczestniczące czuły się w razem bezpiecznie. Opowiadanie o swoich wartościach może być trudniejsze niż o wartościach na poziomie społeczności. Być może nie każdy zdecyduje się rozmawiać o wartościach indywidualnych – uszanuj to.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. PRZYGOTOWANIE

5 minut

Osoby uczestniczące otrzymują ciemne brystole oraz pastele. Ich zadaniem jest narysowanie (według własnego uznania) drzewa składającego się z korzeni, pnia oraz korony.

2. MOJE DRZEWO WARTOŚCI

15 minut

Osoba prowadząca wprowadza uczestników/uczestniczki w tematykę (może ona dotyczyć partnerstwa, relacji lokalnych, współpracy, kwestii równościowych lub innych – w zależności od tematyki zajęć). Na stole lub podłodze rozkładamy zestaw „kart wartości” (można skorzystać z gotowego narzędzia lub stworzyć własny katalog; możliwe jest również przedstawienie przykładowego katalogu i pozostawienie osobom uczestniczącym swobody w nazwaniu i wyborze wartości).

Zadaniem uczestników/uczestniczek jest wybór wartości i zapisanie ich na swoim rysunku w odpowiednim miejscu, odpowiadającym poszczególnym częściom drzewa:

- korzenie – wartości, w których mnie wychowano (w przypadku bardziej indywidualnego podejścia do ćwiczenia) / wartości będące podstawą naszej społeczności (w odniesieniu do organizacji/instytucji/społeczności lokalnej);
- pień – wartości, które obecnie stanowią trzon naszej społeczności/organizacji/instytucji;
- korona – wartości wzmacniające partnerstwo, uważane przez nas za wartości rozwijania/upowszechniania.



3. PODSUMOWANIE (NA FORUM LUB W MAŁYCH GRUPACH)

20 minut

Podsumowanie powinno zawierać refleksję na temat wybranych wartości i ich wpływu na bieżące działania, a także relacji między poszczególnymi elementami.

Przykładowe pytania:

- Czy wartości stojące u podstaw mają wpływ na nasze aktualne działania?
- Czy wartości, które uważamy za warte rozwijania, są związane z tymi, które obecnie stanowią trzon? Dlaczego?

Oś czasu

→ Cele:

- refleksja na temat najważniejszych potrzeb w dziedzinie wzmocnienia partnerstwa na poziomie lokalnym;
- stworzenie zestawu przykładowych odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby i wyzwania;
- zachęcenie osób uczestniczących do podejmowania konkretnych działań na rzecz wzmocnienia partnerstwa.

→ Czas trwania:

od 40 minut (krótszy wariant) do ok. 60 minut (dłuższy wariant)

→ Potrzebne materiały:

- kartki,
- przybory do pisania,
- papier do flipcharta (opcjonalnie),
- wycinki z gazet, zdjęcia, klej, taśma klejąca (opcjonalnie).



→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Ćwiczenie może stanowić podsumowanie wcześniejszego ćwiczenia dotyczącego wartości lub stanowić niezależną formę warsztatową. W drugim przypadku powinno się je poprzedzić wprowadzeniem dotyczącym partnerstwa w ogóle, potrzeb w tym zakresie w odniesieniu do różnych grup społecznych itp.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. WPROWADZENIE I CZAS NA WYBÓR TEMATU

10 minut

Osoba prowadząca wprowadza uczestników w przebieg ćwiczenia. Zadaniem uczestników/uczestniczek jest wybranie (indywidualnie, po zastanowieniu) jednego celu w dziedzinie wzmocnienia partnerstwa (lub partnerstwa w odniesieniu do poszczególnych grup społecznych, w zależności od tematyki zajęć) możliwego do zrealizowania w perspektywie jednego roku.

2. STWORZENIE OSI CZASU

15 minut

Zadaniem uczestników/uczestniczek jest stworzenie swojej osi czasu – działań prowadzących do zrealizowania celu (poczynając od końca, tj. na końcu osi zapisany jest cel, a każda z osób uczestniczących zaznacza ostatnie działanie przed jego osiągnięciem, następnie poprzednie, jeszcze wcześniejsze itp.). Na końcu do poszczególnych etapów przypisany zostaje czas ich realizacji.

Wariant dłuższy (w przypadku wystarczającej ilości czasu): na gotowej osi czasu uczestnicy/uczestniczki zaznaczają kamienie milowe będące znaczącymi, konkretnymi krokami na drodze do wzmocnienia partnerstwa oraz wskazują przy nich, na wzmocnienie jakich grup społecznych lub jakich wartości pozwoli to działanie (aby uatrakcyjnić tę część, można wykorzystać karty / wycinki z gazet / rysunki przedstawiające postacie lub symbole obrazujące różne poziomy współpracy – osoby uczestniczące otrzymają je i będą mogły je rozmieścić wzdłuż swojej osi czasu).



3. SPACER W CZASIE

15 minut

Uczestnicy/uczestniczki mają czas na spacer po sali i poznanie osób stworzonych przez pozostałe osoby uczestniczące. Podsumowanie, w zależności od czasu, jaki mamy na ćwiczenie, może nastąpić poprzez wspólną dyskusję lub spisanie na wspólnym arkuszu (papier do flipcharta) listy celów.



JAK SPRAWIĆ, BY KOBIETY AKTYWNE BYŁY BARDZIEJ WIDOCZNE? (WYJŚCIE Z ZAPLECZA)

Zwiększenie obecności kobiet w polityce lokalnej jest kluczowe dla budowania bardziej reprezentatywnego i sprawiedliwego społeczeństwa. Kobiety mają różnorodne perspektywy i doświadczenia, które są istotne dla pełniejszego uwzględnienia potrzeb różnych grup społecznych. Ich zaangażowanie przyczynia się do demokratyczności procesu decyzyjnego i sprawia, że dokonywane wybory są bardziej zrównoważone i odzwierciedlające różnorodność społeczeństwa. Ponadto reprezentacja kobiet w polityce lokalnej stanowi krok w kierunku promocji równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.

To także szansa na rozwinięcie innowacyjnych podejść do rozwiązywania problemów oraz na budowanie społeczności, która jest bardziej otwarta na różnice i wspiera różnorodność. Działania w kierunku zwiększenia widoczności i udziału kobiet w samorządzie prowadzą do tworzenia bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa.

Warsztaty dla kobiet, które chcą wyjść z zaplecza i zaangażować się w samorządzie, są zbiorem ćwiczeń wzmacniających i uświadamiających w kwestii działalności kobiet w różnych strukturach lokalnej społeczności oraz będących narzędziem do tego, by poruszać ten temat w przestrzeni.

Kolaż



Cele:

- integracja grupy;
- wprowadzenie do tematu.



Czas trwania:

30 minut



Potrzebne materiały:

- nożyczki,
- kleje,
- gazety, publikacje, magazyny, pocztówki itp.,
- markery,
- kartki.



Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Poproś, żeby uczestniczki nie inspirowały się idealną wersją kobiety liderki, a znanymi im lokalnymi działaczkami z uwzględnieniem również cech, emocji, zjawisk negatywnych (np. wypalenie, stres).



- **Przebieg ćwiczenia:**
1. Przygotuj gazety, materiały artystyczne, publikacje.
 2. Dobierz uczestniczki w pary lub grupy trzyosobowe. Na początku Waszego spotkania przedstaw im zadanie, które ma na celu wprowadzenie w tematykę zajęć.
 3. Poproś o stworzenie z dostępnych materiałów kolażu, który pokaże kobiety w samorządzie / na ważnych stanowiskach / liderki. Jak je widzicie? Co jest ważne? Gdzie się najbardziej angażują? Jakie mają cechy?

Dlaczego samorząd?

- **Cele:**
- refleksja nad celami, które dla osób uczestniczących realizuje samorząd;
 - rozwinięcie świadomości tego, co jest dla nich ważne w ich lokalnych społecznościach;
 - wzajemne poznanie się grupy, podzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

- **Czas trwania:**
15–30 minut

- **Potrzebne materiały:**
- kartki post-it w dwóch kolorach,
 - długopisy (min. jeden na osobę).

- **Przebieg ćwiczenia:**
Każda z osób uczestniczących otrzymuje karteczki post-it. Poproś o zastanowienie się i wypisanie na nich odpowiedzi na pytanie: „Czym jest dla mnie samorząd?”.

Następnie poproś osoby uczestniczące o naklejenie karteczek w widocznym miejscu i jednocześnie opowiedzenie o tym, co na nich zapisały.

Grupa wraz ze wsparciem osoby prowadzącej stara się z przyklejonych karteczek stworzyć drzewo połączeń, pogrupować je według wspólnych wątków i odnaleźć wspólne cele – rzeczy, obszary, działania, które samorząd im umożliwia.

Następnie rozdaj osobom uczestniczącym więcej karteczek, tym razem w innym kolorze. Poproś o wypisanie na nich konkretnych działań i aktywności, które pozwalają im poczuć, że realizują cele zidentyfikowane w poprzedniej części ćwiczenia.

Ponownie poproś osoby uczestniczące o przyklejenie kartek w widocznym miejscu i opowiedzenie o tym, co się na nich znalazło. Postaraj się je pogrupować i odnaleźć podobne wątki.

Dyskusja i wspólna analiza – czy każde cele są osiąmane w działaniu?

Ćwiczenie – jak wspierać osoby lidarskie?

- **Cele:**
- refleksja nad postrzeganiem osób lidarskich i stereotypami na ich temat;
 - wymiana sposobów wsparcia osób lidarskich ze strony ich społeczności oraz decydentów;
 - refleksja na temat tego, dlaczego liderki rezygnują z działalności i jak temu zapobiegać.

- **Czas trwania:**
60–90 minut

- **Potrzebne materiały:**
- flipchart,
 - mazaki,
 - karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach lub opcjonalnie narzędzie dostępne na www.menti.com.





Instrukcja używania Menti:

1. Zaloguj się/utwórz konto.
2. Wejdź w „new presentation”.
3. Kolejno wybierz „new slide” i „open ended”, tak aby osoby uczestniczące mogły dodawać otwarte odpowiedzi do Twoich pytań, które będą wyświetlały się na ekranie. Narzędzie jest darmowe do dwóch slajdów.
4. Kliknij „prezentuj” – na górze pojawi się kod, który uczestnicy/uczestniczki powinni wpisać na stronie Menti.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Zadbaj o miejsce przeprowadzenia warsztatu, tak aby przestrzeń była dostosowana do pracy w grupach, była w niej możliwość zaprezentowania materiałów powstałych podczas zajęć lub miała telewizor/rzutnik w przypadku użycia narzędzia Menti.

(Ćwiczenie możemy stosować szeroko lub zawęzić i narzucić obszar:

- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze LGBTQ+;
- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze ekologii;
- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze młodzieży;
- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze komunikacji i transportu;
- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze pracy z bezdomnością;
- lider społeczny / liderka społeczna w obszarze działań charytatywnych).

→ Przebieg ćwiczenia:

1. TWORZENIE POSTACI LIDERSKIEJ

15–20 minut

Podziel grupę na trzy- lub czteroosobowe zespoły. Każdy z nich ma za zadanie przygotować/narysować za pomocą markerów i papieru do flipcharta postać zgodnie z wytycznymi: jak wygląda lider społeczny / liderka społeczna? Jakie ma cechy?

Na bazie Waszych wspólnych doświadczeń stwórzcie właśnie taką osobę w jej otoczeniu – nadajcie jej cechy fizyczne, cechy charakteru, określcie, co robi, gdzie jest i jak się realizuje. Stwórzcie jej/jego historię.

2. PREZENTACJA PRAC

ok. 3 minut na grupę

Każda z grup prezentuje swoją liderkę / swojego lidera – opowiada jego/jej historię.

3. GALERIA POSTACI

ok. 5 minut

Rozwieście lub rozłóżcie w przestrzeni swoje prace. Zwróć uwagę, czy wszystkie stworzone postacie to kobiety lub czy jest ich więcej albo czy więcej jest osób męskich lub innych.

Jeśli w większości lub w całości są to kobiety, warto, żeby wybrzmiał komunikat, że najczęściej to one kojarzone są z dobrowolną, wolontariacką pracą oddolną na rzecz społeczności oraz z cechami, takimi jak empatia, pomoc społeczna czy pomoc najuboższym. Nie ma w tym nic złego! Ważne jest to, czy odpowiednio je wspieramy i czy doceniamy ich działalność.

4. WYKORZYSTANIE DWÓCH KOLORÓW KARTECZEK SAMOPRZYLEPNYCH LUB MENTI

10–15 minut

Dobierzcie odpowiedzi do każdej postaci i zapiszcie je na karteczkach – na jednym kolorze odpowiedź na pytanie: „Jak społeczeństwo może wspierać działania takich lokalnych osób liderek?”, a na drugim: „Jak decydenci mogliby pomóc osobie liderek w jej działaniach/obszarze?”.

Przyklejcie karteczki do postaci, tak by były widoczne, lub udostępnij ekran, aby wszystkie odpowiedzi pojawiły się na Menti.



5. DYSKUSJA

ok. 10 minut

Dlaczego liderki najczęściej rezygnują z działalności społecznej – do pewnego stopnia lub całkiem?

BADANIA WSKAZUJĄ NASTĘPUJĄCE PRZYCZYNY:**Zmęczenie i wypalenie zawodowe**

Długotrwałe zaangażowanie w pracę społeczną może prowadzić do zmęczenia i wypalenia zawodowego. Liderzy społeczni, którzy doświadczają przeciążenia, braku satysfakcji lub poczucia bezradności, mogą zdecydować się na przerwę w celu regeneracji.

**Brak wsparcia finansowego**

Funkcjonowanie organizacji społecznej często zależy od wsparcia finansowego. Brak funduszy może uniemożliwić jej utrzymanie, co skłania liderów do zakończenia projektu lub działalności.

**Brak wsparcia społeczności**

Liderki mogą zrezygnować ze swoich działań, jeśli nie otrzymują wystarczającego wsparcia ze strony społeczności, z którą współpracują. Brak zaufania czy akceptacji może skutkować decyzją o odejściu.

6. POWRÓT DO POSTACI LIDERSKIEJ

ok. 5 minut

Poproś osoby uczestniczące, by wróciły do grup, w których pracowały wcześniej, oraz do swojej postaci liderkiej i zastanowiły się nad pytaniem: „Dlaczego mogłaby ona przestać działać w lokalnej społeczności i jakie byłyby tego skutki?”. Uczestniczki/uczestnicy przygotowują odpowiedź w grupie i dzielą się nią na forum.

7. Jak wesprzeć liderki

10 minut

Na podstawie poznanych doświadczeń danej osoby liderkiej i tych stworzonych przez inne grupy wspólnie opracujcie za pomocą kartek i papieru flipchart lub Menti ściągę wsparcia (min. pięć, a maks. 10 haseł dotyczących tego, jak dziś, tu i teraz, możemy wspierać osoby liderkie w ich działaniach).

8. PODSUMOWANIE DZIAŁAŃ I WNIOSKI

5 minut

Co z tego wynosicie/bierzecie dla siebie do swojej pracy?



Wskazówki na koniec



Jeśli chcesz stworzyć kampanię promującą udział kobiet i decydek w polityce lokalnej, warto wziąć pod uwagę kilka wskazówek:

PODKREŚLENIE WARTOŚCI RÓŻNORODNOŚCI

Skoncentruj się na wartościach wynikających z różnorodności perspektyw, które kobiety wnoszą do polityki lokalnej. Podkreśl, jak różnorodność decydek wpływa na bardziej holistyczne i zrównoważone podejście do rozwiązywania problemów społecznych.

HISTORIE SUKCESU

Opowiedz inspirujące historie kobiet, które odniosły sukces w polityce lokalnej. Działa to jako motywacja i dowód na to, że zaangażowanie kobiet ma rzeczywisty wpływ na społeczność.

EDUKACJA I INFORMACJA

Stworzona kampania powinna zawierać edukacyjne elementy, które wyjaśniają rolę samorządu lokalnego, procesy wyborcze i wpływ decyzji lokalnych na życie codzienne społeczności.

PODKREŚLENIE WPŁYWU

Skoncentruj się na tym, jak aktywne uczestnictwo kobiet w polityce lokalnej może bezpośrednio wpływać na poprawę warunków życia w społeczności. Podkreśl, że kobiety są nie tylko reprezentantkami swojej płci, lecz także skutecznymi decydentkami, zdolnymi do podejmowania trafnych decyzji.

KAMPANIA WSPIERAJĄCA

Stwórz kampanię, która nie tylko zachęca kobiety do zaangażowania się w politykę lokalną, lecz także oferuje wsparcie w postaci szkoleń, mentoringu i platform do wymiany doświadczeń.

AKTYWIZACJA SPOŁECZNA

Zachęcaj do aktywności społecznej poprzez hashtagi, wydarzenia społecznościowe, spotkania tematyczne i dyskusje online. Twórz przestrzeń do rozmów na temat roli kobiet w polityce lokalnej.

WSPÓŁPRACA Z LOKALNYMI MEDIAMI

Nawiąż współpracę z lokalnymi mediami, aby zwiększyć widoczność kampanii. Organizuj wywiady z kobietami zaangażowanymi w politykę lokalną i opowiadaj ich historie.

GRAFIKA I SLOGAN

Stwórz atrakcyjną grafikę i użyj chwytliwego sloganu, który podkreśla siłę kobiet w polityce lokalnej. Grafika może zawierać pozytywne obrazy i symbole, które kojarzą się z równością i zaangażowaniem społecznym.

Pamiętaj, aby kampania była dostosowana do lokalnej społeczności i uwzględniała kulturowe konteksty. Wspieraj ideę równości i aktywnego uczestnictwa, a jednocześnie zwracaj uwagę na unikalne wartości, jakie kobiety mogą wnieść do sfery polityki lokalnej.





SPOSOBY NA SEKSIZM/TWARZYZM

Brak środków, brak czasu, brak praktycznego wsparcia, problemy instytucjonalne... Można tworzyć długą listę wyzwań, które na swojej drodze napotykały kobiety działające na rzecz swoich lokalnych społeczności. Jedną z takich przeszkód okazują się różne przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. W raporcie z badań sytuacji działaczek na potrzeby projektu „Samorządne” udało się wyróżnić takich przejawów aż 16 (!).

Seksizm rozumiemy jako dyskryminację ze względu na płeć. Twarzym oznacza nadmierną koncentrację na wyglądzie i urodzie, przy jednoczesnym braku uwagi poświęcanej merytoryce i kompetencjom.

Dyskryminacja i uprzedzenia mają swoje źródła m.in. w stereotypach, przekazach kulturowych i systemach wzmacniających uprzywilejowanie pewnych grup. Ta mnogość źródeł sprawia, że żeby dobrze przeciwdziałać dyskryminacji, należy do niej podejść od wielu różnorodnych stron.

Często w odpowiedzi na treści antydyskryminacyjne można usłyszeć hasła brzmiące mniej więcej: „Ale u nas nie ma problemu”, „Przecież są już równe prawa”, „Szukacie problemu na siłę”... Ale czy aby na pewno?

Poniżej przedstawiamy ćwiczenia, które mogą się okazać pomocą w zauważeniu stereotypów, zidentyfikowaniu przejawów nierówności ze względu na płeć, refleksji nad przywilejem i znalezieniu sposobu na przeciwdziałanie dyskryminacji.

Historia królowej i króla

→ Cele:

- konfrontacja ze stereotypami dotyczącymi płci;
- aktywizacja i podniesienie poziomu energii w grupie.

→ Czas trwania:

20–30 minut

→ Potrzebne materiały:

- piłka lub inny przedmiot, którym można komfortowo rzucać.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

To ćwiczenie pokaże, jak trudno niektórym odwrócić cechy i role mężczyzn i kobiet. Może się okazać, że wśród osób uczestniczących (przynajmniej na początku) pojawi się trudność z wymyślaniem odpowiednich przykładów – to naturalne. Zamiana ról wydaje się czasem zabawna albo wywołuje poczucie dyskomfortu.

Ważne jest pokazanie, że w rzeczywistości zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają kombinację cech uznawanych stereotypowo za kobiece lub męskie. Bywa to wyśmiewane albo celowo zniechęca się do niestereotypowej roli czy cechy, aby uniknąć zmian, dyskomfortu, nowej sytuacji, a to utrzymuje istniejące wzorce i struktury zachowań, nawet gdy to nie służy sprawie.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. Grupa siedzi w kręgu. Wyjaśnij, że stworzy za chwilę wymyślone historie królowej i króla, opowiadając o nich naprzemiennie.
2. Zaczynamy od historii królowej. Zadanie to opisanie wydarzeń z jej życia, ale wyobrażając sobie życie króla, np. królowa lubiła mianować nowych rycerzy. Z kolei opowiadając o królu, mówimy o zdarzeniach, które kojarzą nam się z królową. Upewnij się, że wszystkie osoby uczestniczące rozumieją polecenie.
3. Przekaż komuś piłkę z prośbą, żeby rzuciła ją do losowej osoby. Ta, która ją złapie, zacznie opowieść o królowej. Kolejna osoba, która złapie piłkę, powie pierwszą rzecz o królu i tak na zmianę. Dostosuj czas trwania tej części tak, by historie odpowiednio się rozwinęły, a żeby jednocześnie nie trwały zbyt długo.



4. Dyskusja:
- Czy ćwiczenie było zaskakujące? Dlaczego?
 - Czy królestwo byłoby lepiej zarządzane, gdyby obydwie perspektywy były brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji?
 - Czego się oczekuje od mężczyzn, a czego od kobiet? Czy są to rzeczy naturalne, czy wyuczone? Dlaczego nas to bawi, jeśli je odwracamy?
 - Czy te role muszą być narzucone jednej lub drugiej stronie? Dlaczego często je komuś przypisujemy?

Sztafeta słów

→ Cele:

- wprowadzenie do tematu stereotypów płci / do tematu spotkania;
- aktywizacja i podniesienie poziomu energii w grupie.

→ Czas trwania:

15 minut

→ Potrzebne materiały:

- kartki/papier do flipcharta,
- markery/długopisy.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. Podziel grupę na podgrupy liczące maks. 10 osób.
2. Przygotuj kartkę/papier do flipcharta dla każdej grupy. Osoby, które do nich należą, powinny się ustawić jedna za drugą przed kartką. Będą miały 60–90 sekund, aby napisać na niej po jednym słowie kojarzącym się z hasłem wypowiedzianym przez osobę prowadzącą. Pierwsza osoba w kolejce otrzyma długopis, który po zapisaniu słowa przekaże kolejnej osobie w sztafecie, a sama uda się na koniec kolejki. Wygrywa drużyna z największą liczbą pojęć, które się nie powtórzyły.
3. Nie narzucaj, co może, a co nie może się pojawić wśród wyrazów – niech to będą swobodne skojarzenia. Zaczynaj od lekkich tematów: serial, jedzenie, a następnie kobieta/dziewczyna i mężczyzna/chłopak. To też dobre miejsce na wybranie hasła związanego z tematem warsztatów, np. przewodnicząca i przewodniczący, prezydentka, radna itp. – chodzi o to, żeby potem móc przeciwstawić sobie dane skojarzenia.
4. Po skończeniu poświęć chwilę na przyjrzenie się słowom, które pojawiły się po stronie kobiet i mężczyzn.
5. Dyskusja:
 - Jakie różnice widzicie między tymi skojarzeniami?
 - Co o tym myślicie? Czemu te słowa się tu pojawiły?
 - Czemu niektóre wyrazy wystąpiły tylko po jednej ze stron?
 - Zwróć uwagę na pojęcia, które się wyróżniają, i na to, że te stereotypy mogą mieć negatywne konsekwencje w codziennej pracy. Można tu pociągnąć wątek w zależności od grupy i tematu warsztatów.



Papierowe kulki przywileju

→ Cele:

- uświadomienie o istnieniu przywileju, różnic w „miejscu startu”;
- uwrażliwienie na inne grupy społeczne i nierówności.

→ Czas trwania:

15 minut

→ Potrzebne materiały:

- kartki (mogą być już zużyte),
- kosz.



→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Link do ćwiczenia przedstawionego w formie filmiku:

Students Learn A Powerful Lesson About Privilege



→ Przebieg ćwiczenia:

1. Podziel osoby uczestniczące losowo na trzy grupy. Przekaż im, że będą grać w grę i ustaw je w trzech rzędach w linii (blisko przodu sali, na środku i na końcu – ważne, żeby zostały w tych miejscach). Każdej osobie przekaż kartkę (najlepiej do recyklingu!).
2. Z przodu sali postaw kosz. Zadaniem będzie rzucanie papierowej kulki do kosza na śmieci. Wygrywa drużyna, która najczęściej trafi bez ruszania się z miejsca.
3. Podczas tego zadania osoby z końca będą mówić o tym, że to niesprawiedliwe, a te z przodu skupią się na poleceniu. Pozwól im dokończyć.
4. Dyskusja:
 - o Jak się czuliście podczas tego zadania?
 - o Czy mieliście takie same zadanie i taką samą szansę? **Podkreśl wyraźnie, że „takie same możliwości i szanse” nie musi oznaczać, że jest sprawiedliwe.** Osoby będące z tyłu widziały, o ile łatwiej jest osobom przed nimi. Osoby z pierwszego rzędu skupiały się na celu i nie miały interesu wstawiać się za tymi z tyłu. Prościej było ich nie widzieć. Kiedy mamy cel w zasięgu wzroku, łatwo jest nie zauważać swojego przywileju i ułatwień, jakie się ma.
 - o Przywilej to cechy, przymioty, które się posiada, na które nie ma się wpływu, a które przynoszą korzyść i ułatwiają życie. Każdy jest pod jakimś względem uprzywilejowany.
 - o Zastanówcie się, jakie grupy są mniej uprzywilejowane w naszym społeczeństwie / w Waszej lokalnej społeczności.
 - o Komu jest łatwiej, a komu trudniej, np. wygrać wybory (patrząc na cechy, na które nie ma się wpływu, nie na te osobiste).

Spacer przywileju – wersja samorządowa

→ Cele:

- uświadomienie o istnieniu przywileju, różnic w „miejscu startu”;
- uwrażliwienie na nierówności ze względu na płeć w działalności społecznej.

→ Czas trwania:

15 minut + czas na dyskusję (ok. 15 minut)

→ Potrzebne materiały:

- odpowiednio duża przestrzeń (wewnątrz lub na zewnątrz), by umożliwić wszystkim osobom uczestniczącym ustawienie się w jednej linii,
- przygotowana lista poleceń.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Zanim zdecydujesz się na to ćwiczenie, weź pod uwagę, że dla wielu osób może być ono trudne.

Ważne, żeby grupa, w której je przeprowadzasz, czuła się ze sobą swobodnie i bezpiecznie.

Również Ci, którzy pracują ze sobą nawzajem na co dzień (np. w urzędzie czy organizacji), nie będą chętni do otwierania się przed sobą do tego stopnia. Pamiętaj, że Ty jako osoba prowadząca wracasz po warsztatach do swojego życia, a te osoby będą musiały nadal funkcjonować ze sobą w jednej grupie z tą wiedzą, którą uzyskają o sobie samych i sobie nawzajem.

To ćwiczenie jest pracą na indywidualnych tożsamościach, co może być głębokim doświadczeniem. Jeżeli obawiasz się, że dla grupy będzie to zbyt trudne, możesz zmodyfikować ćwiczenie. Jednym z wariantów modyfikacji jest przypisanie osobom uczestniczącym ról, w które mają się wcielić i w imieniu których będą poruszać się do przodu lub tyłu.

Możesz zainspirować się też listą pytań z „niesamorządowej” wersji tego ćwiczenia: „The Privilege Walk”:

Spacer przywilejów.



→ Przebieg ćwiczenia:

1. Poprosz uczestników i uczestniczki, by stanąć w jednej linii i złapać się za ręce. Odczytaj polecenia z listy. Osoby, których odpowiedź brzmi „tak”, robią krok do przodu. Osoby, których odpowiedź brzmi „nie”, robią krok do tyłu. Ci, którzy nie mogą lub nie chcą odpowiedzieć, zostają w miejscu.
2. Lista poleceń, którą można modyfikować w zależności od pomysłu i potrzeby:
 - o Jeśli kiedykolwiek zaproszono Cię do udziału w jakimś projekcie ze względu na talent i doświadczenie zdobyte wcześniej, zrób krok do przodu.
 - o Jeśli otwierałeś(-łaś) wydarzenia / przecinałeś(-łaś) wstęgę, zrób krok do przodu.
 - o Jeśli jesteś osobą odpowiedzialną za zarządzanie domem (pamiętanie o zakupach spożywczych, opieka nad dziećmi, przydzielanie zadań), zrób krok do tyłu.
 - o Jeśli nie masz dzieci w wieku szkolnym lub ktoś inny zajmuje się ich opieką, zrób krok do przodu.
 - o Jeśli zostałeś(-łaś) zaproszony(-na) do wypowiedzi w mediach na temat swojej działalności, zrób krok do przodu.
 - o Jeśli działalność obywatelska to Twoja praca i nie musisz zarabiać w innym miejscu, zrób krok do przodu.
 - o Jeśli kiedykolwiek próbowałeś(-łaś) zmienić swój wygląd, sposób zachowania lub manieri, żeby traktowano Cię poważnie, zrób krok do tyłu.
 - o Itp.
3. Dyskusja:
 - o W którym momencie rozłączyły się Wasze ręce?
 - o Czy zdziwiły Was niektóre polecenia?
 - o Kto został z tyłu, a kto wysunął się naprzód? Jak myślicie, z czego to wynika?
 - o Niektóre rzeczy nie były widoczne na pierwszy rzut oka, a ułatwiają lub utrudniają działanie. Jak się czujecie z tą wiedzą?
 - o Jak można w Waszej działalności wesprzeć osoby, którym z różnych powodów trudniej angażować się w samorząd?

Bingo działania

→ Cele:

- wprowadzenie do tematu równości płci;
- uwrażliwienie na niepożądane wypowiedzi i zachowania, które wzmacniają stereotypy płci i dyskryminują.

→ Czas trwania:

w trakcie spotkania/warsztatu + 10 minut na omówienie

→ Potrzebne materiały:

- plansze bingo (załącznik 5) – wydrukowany materiał, po jednym na osobę,
- długopisy.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Bingo można rozdać lub wysłać, żeby wykorzystać w miejscu pracy lub działań. To uwrażliwi na niektóre zachowania, ale w sposób subtelny – to może być trudne, by zwracać uwagę osobiście, zwłaszcza osobom wyżej postawionym.

To okazja do zapoznania z pojęciami anglojęzycznymi, takimi jak np. *mansplaining* (tzn. mężczyzna tłumaczy kobiecie oczywiste dla niej rzeczy) – upewnij się, że je rozumiesz i potrafisz wyjaśnić.

→ Przebieg ćwiczenia:

1. Jeśli forma warsztatów/spotkania będzie pozwalała na swobodne rozmowy w temacie działalności społecznej i obywatelskiej, na początku rozdaj wszystkim bingo. Podczas zajęć powinni zachować uważność na pojawiające się hasła. Gdy ktoś skreśli wszystkie hasła w rzędzie, krzyczy: „Bingo!”
2. Dyskusja:
 - o Jak się czuliście, gdy usłyszeliście/usłyszałyście hasła z bingo w zwykłej rozmowie?
 - o Czy nie spodziewaliście/spodziewałyście się któregoś hasła na liście? Dlaczego?



3. Wyjaśnienie. Często sięgamy po stereotypy z przyzwyczajenia, bezrefleksyjnie. Warto być uważnym na to, co mówimy. Szczególne znaczenie ma to w miejscu pracy, gdy zwracamy się do współpracowniczek. Tu granice postawione są w innym miejscu niż w trakcie rozmowy ze znajomymi. Niewinne żarty wpływają na relacje między współpracownikami.

HASŁA DO BINGO:

- Niepotrzebne zdrobnienie kobiecego imienia
- Sami mężczyźni na zdjęciu z wydarzenia
- Mansplaining
- „Kobiety są bardziej emocjonalne”
- „Potrzebna kobieca ręka”
- Odniesienie się do urody zamiast merytoryki
- „Trochę dystansu!”
- „U nas nie ma dyskryminacji”
- „Patrzmy na kompetencje, a nie na płeć”
- „A co mąż na to?”
- „Kto został z dziećmi?”
- „Uśmiechnij się!”
- „Ja jestem kobietą i nie mam z tym problemu”
- „Przecież to był komplement”
- Mężczyzna przerywa wypowiedź kobiecie
- Pominięcie tytułu naukowego lub stanowiska kobiety
- Dyskusja zdominowana przez mężczyzn
- Żart nie na miejscu
- „Potrzebujemy silnych panów”
- „Ale super, że pomagasz żonie w obowiązkach domowych”



Dzień działaczki, dzień działacza



Cele:

- wprowadzenie do tematu równości płci;
- zwrócenie uwagi na nierówności płciowe w zakresie różnych typów obowiązków.



Czas trwania:

45–60 minut



Potrzebne materiały:

- kartki post-it i długopisy,
- papier do flipcharta.

Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

To ćwiczenie nadaje się szczególnie do pracy z osobami już zaangażowanymi w działania społeczne, zwłaszcza w grupach mieszanych.

Możesz zdecydować się na inną wersję ćwiczenia. Doświadczenie z jego testowania sugeruje, że w grupie w pełni kobiecej lepiej sprawdza się jego pierwsza wersja, a w grupie, w której są również mężczyźni, wersja druga daje ciekawsze efekty.

Ćwiczenie to można wykonać także w różnych wariantach (ze względu na profil uczestników) – tworząc przykładowy dzień dla osoby dorosłej (mającej rodzinę, dzieci) i młodej, na początkowym etapie działania (pod kątem angażowania dziewczyn i zapobiegania ich późniejszemu „znikaniu” z działalności społecznej). Wnioski z testowania sugerują, że przebieg ćwiczenia mocno zależy od profilu uczestników, miejsca, w którym są życiowo itp. Inaczej wyjdzie w przypadku np. pań z koła gospodyń i straży pożarnej, a inaczej w przypadku młodych osób działających w mieście. Ważny jest czas na pogłębienie dyskusji i refleksji, tak by umożliwić zauważenie wszystkich różnic, ich przyczyn i skutków oraz tego, jak im przeciwdziałać.





Przebieg ćwiczenia:

1. Poproś osoby uczestniczące o zastanowienie się nad zadaniami w ciągu swojego typowego dnia. Możesz zacząć od zapytania ich, co robiły wczoraj i jak zazwyczaj spędzają dzień o tej porze roku. Rozdaj karteczki samoprzylepne, na których będą mogły zapisywać swoje zadania. W międzyczasie zadawaj pytania pomocnicze:
 - o O której godzinie zwykle wstajesz?
 - o Jakie są Twoje zadania rano?
 - o Czym zajmujesz się w pracy?
 - o Czym zajmujesz się od razu po powrocie do domu?
 - o Jak spędzasz wieczór?
 - o Czy wychodzisz gdzieś poza pracą?
 - o Czy masz jakieś dodatkowe zajęcia w ramach hobby albo obowiązków?
2. Alternatywnie osoba prowadząca może rozpocząć ćwiczenie od narysowania obrazu prezentującego, jak spędziła wczorajszy dzień. Narysuj na papierze typu flipchart duże kółko przedstawiające zegar i wskaż, kiedy się budzisz, o której kładziesz się spać oraz wszystkie czynności, które wykonujesz pomiędzy. Nie ma potrzeby wchodzenia w szczegóły, ale pamiętaj, aby pokazać, że uwzględniono różne rodzaje zajęć, takie jak praca, obowiązki domowe i opieka nad dziećmi.
3. Narysuj na dwóch kartkach dwa zegary – działacza i działaczki – i poproś, żeby uczestniczki i uczestnicy umieścili swoje karteczki w odpowiednich miejscach na zegarze.
4. Przeznacz kilka minut na zapoznanie się we własnym tempie z zegarami działaczek i działaczy.
5. Dyskusja (pytania poniżej).

Wersja alternatywna – mniej personalna:

1. Stwórz dwie grupy. Każda z nich otrzymuje kartkę z narysowanym zegarem.
2. Grupa pierwsza powinna wybrać działaczkę z ich społeczności. Na zegarze umieszcza jej plan dnia.
3. Druga grupa robi to samo dla działacza z ich społeczności.
4. Po zakończeniu wymieniają się kartkami i uzupełniają je, jeśli w ich opinii czegoś brakuje.

DYSKUSJA:

- Co myślicie po zapoznaniu się z obydwoma zegarami?
- Jakie widzicie podobieństwa?
- Jakie widzicie różnice?
- Ile w ciągu dnia jest czasu wolnego? Ile czasu działaczka i działacz przeznaczają na odpoczynek?
- Co robią w swoim wolnym czasie?
- Co chcieliby robić w swoim wolnym czasie?
- Jak różnią się obowiązki i zadania między jedną a drugą grupą? Jak się z tym czujecie?
- Jak myślicie, z czego to wynika?
- Co możecie zrobić, żeby to zmienić w swojej społeczności i codziennej pracy?





WZAJEMNA POMOC I POCZUCIE WSPÓLNOTY

„Czyli właśnie te głosy z zewnątrz, które cały czas mówią: po co to robimy, czy nam się chce w ogóle, jaki jest tego cel itd. i takie ciągle negowanie bez otwartości, żeby się właściwie dowiedzieć: po co” (raport „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet”).

Działalności społecznej nie prowadzi się w próżni. Lokalne działaczki odnoszą sukcesy, zmieniają swoje otoczenie i także mierzą się z wyzwaniem, które czasem – po różnych doświadczeniach – prowadzą do poczucia osamotnienia oraz niezrozumienia nie tylko lokalnie, lecz także w bliskim otoczeniu, np. rodzinie. To poczucie wyobcowania, to, że na pewno tylko one mają ten konkretny problem i są z nim pozostawione same sobie, w dłuższej perspektywie prowadzi do nagromadzenia frustracji, a w ostateczności do wypalenia społecznego.

Przeciwdziałaniem jest budowanie poczucia wspólnoty, sieciowanie, pokazywanie, że jest nas więcej w tej sytuacji. To pozwala na „zwentylowanie” trudnych emocji, znalezienie rozwiązań i inspiracji, a co najważniejsze – na poczucie, że się należy nie tylko do lokalnej społeczności, lecz także do grupy kobiet, którym zależy na zmianie, na innym świecie. Do osób, które łączy tak wiele, choć mogą być z różnych miejsc.

„Jestem wyjątkowy/wyjątkowa, ponieważ...”

→ Cele:

- pokazanie, że choć się różnimy, to mamy ze sobą wiele wspólnego;
- integracja grupy;
- podniesienie poziomu energii w grupie.

→ Czas trwania:

15 minut

→ Potrzebne materiały:

- odpowiednio duża przestrzeń, by wszystkie osoby mogły usiąść w kręgu.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Osoby mniej pewne siebie potrzebują ok. dwóch–trzech prób, żeby trafić na zdanie ich opisujące, które jest unikatowe w grupie.

Warto nakierować poszukiwanie unikalnych cech w stronę umiejętności, talentów (tych nieoczywistych też), doświadczeń niż cech wyglądu, które mogłyby wspierać stereotypy.

Wnioski z testowania pokazują, że ćwiczenie sprawdzi się jako wprowadzenie do dyskusji w bardzo różnych kontekstach. Jest jednak obarczone sporym ryzykiem, że osoby uczestniczące, żeby nie przedłużyć albo nie robić komuś przykrości (że ktoś nie wymyślił niczego wyjątkowego), nie przyznają się, że dana rzecz się powtarza. To znacznie zmniejsza siłę przekazu ćwiczenia i jego autentyczność. Jeśli grupa „nie wejdzie” w ćwiczenie, może ono trwać krócej niż 15 minut – ale z drugiej strony przy większej liczbie osób i głębszym wprowadzeniu (które właśnie pozwoli na to, żeby grupa „poczuła” zadanie i wykonała je zgodnie z instrukcją) oraz podsumowaniu zajmuje ok. 30 minut.

→ Przebieg ćwiczenia:

Grupa siedzi w kręgu i na zasadzie rundki każda osoba kończy zdanie: „Jestem wyjątkowy/wyjątkowa, ponieważ...”. Można wymienić swoje umiejętności, unikalne doświadczenia, skupić się na wyglądzie lub wykonywanej pracy. Jeśli więcej uczestników/uczestniczek na sali identyfikuje się z wypowiedzianym przez daną osobę zdaniem, to się podnosi. Wtedy ta osoba szuka innego zdania, po którym nikt inny już nie wstanie. I tak do skutku. To doskonałe ćwiczenie do poznania się, znalezienia punktów wspólnych, ale też do podkreślenia swojej wyjątkowości.



Domino

→ Cele:

- integracja grupy;
- podniesienie poziomu energii w grupie;
- animacja jako narzędzie budowania wspólnoty i zaplecza – podniesienie wiedzy dotyczącej animowania wspólnoty i aktywnego uczestnictwa w swoim środowisku.

→ Czas trwania:

5–10 minut

→ Potrzebne materiały:

- odpowiednio duża przestrzeń.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

W praktyce osobom uczestniczącym nieco łatwiej może być znaleźć to, co jest dla nich wspólne, niż to, co je wyróżnia. W związku z tym to ćwiczenie dość naturalnie może stanowić kontynuację i uzupełnienie ćwiczenia „Jestem wyjątkowy/wyjątkowa, ponieważ...”.

→ Przebieg ćwiczenia:

Tak jak w grze domino, tak tutaj zadanie polega na łączeniu takich samych elementów.

Osoba prowadząca staje na środku sali i mówi: „Jestem pierwszym elementem domina. Proszę do siebie kogoś, kto tak, jak ja...”. Ten, kto pierwszy pojawi się obok osoby prowadzącej, wygrywa i zaprasza kogoś o podobnych upodobaniach. Ostatnia osoba zamyka krąg i łączy wszystkich.

Sieć współpracy

→ Cele:

- animacja jako narzędzie budowania wspólnoty i zaplecza – podniesienie wiedzy dotyczącej animowania wspólnoty i aktywnego uczestnictwa w swoim środowisku;
- integracja grupy.

→ Czas trwania:

45 minut

→ Potrzebne materiały:

- kłębek wełny lub sznurka.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Podczas warsztatów online zamiast przekazywać sobie sznurek, poszczególne osoby mogą zapraszać się do odpowiedzi. Na podsumowanie można pokazać zdjęcie pajęczyny jako metafory sieci powiązań, kontaktów.

→ Przebieg ćwiczenia:

Osoby uczestniczące siedzą (lub stoją) w kręgu. Osoba prowadząca wyjaśnia ćwiczenie:

„Wyobraźcie sobie, że wspólnie organizujemy w naszej miejscowości wydarzenie edukacyjne, np. z okazji powitania lata, i chcemy zaprosić naszych mieszkańców. Pomyślcie o jednym elemencie/zadaniu, za jakie chcielibyście wziąć odpowiedzialność podczas tej lokalnej imprezy”.

Jeśli wszyscy będą już gotowi, osoba prowadząca zawija sobie wełnę na rękę i następnie rzuca kłębek do kogoś innego. Jeszcze zanim to zrobi, mówi o tym jednym elemencie/zadaniu, o którym pomyślała. I tak kłębek (rzutem) trafia do kolejnej osoby. Dzięki temu utworzy się sieć (pajęczyna) z włóczki.

Podsumowanie: porozmawiajcie o tym, co widzicie i z czym Wam się to kojarzy. Co się stanie, jak jedna osoba odejdzie (osoba prowadząca może na moment puścić kłębek)? Czy sieć nadal będzie istnieć?



Kiedy już podsumujecie, można odrzucać kłębek z powrotem, mówiąc to, co wcześniej mówił(a) poprzednik/poprzedniczka (jeśli będzie na to czas). Ten element może być dodatkowym aspektem i pretekstem do krótkiej rozmowy o słuchaniu, uważności i komunikacji w grupie.

Podczas podsumowania całego ćwiczenia wyjaśnij pojęcie animacji: animacja lokalna polega na ożywianiu, pobudzaniu do działania mieszkańców bądź organizacji, które tworzą daną społeczność.

Twoja sieć wsparcia

→ Cele:

- refleksja nad własną siecią wsparcia;
- zidentyfikowanie osób-zasobów wspierających nas w działaniach.

→ Czas trwania:

45 minut

→ Potrzebne materiały:

- kartki,
- długopisy,
- wydrukowane pytania pomocnicze lub rzutnik do wyświetlenia ich na ścianie (opcjonalnie),
- przestrzeń pozwalająca na spokojną i bezpieczną pracę każdej z osób.

→ Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:

Ćwiczenie zaczerpnięte ze strony internetowej: [Jak wygląda Twoja sieć wsparcia \(ćwiczenie\)](#).

Jest ono dość głębokie. Zanim się na nie zdecydujesz, zadбай o to, by grupa dobrze się знаła i czuła się ze sobą bezpiecznie. Zasadniczo nie nadaje się do pracy „przy okazji” czy w ramach pojedynczego warsztatu.

Na koniec ćwiczenia możesz zdecydować się na zachęcenie do refleksji każdej osoby indywidualnie lub możesz poprosić osoby uczestniczące o dobranie się w małe grupy, w których będą mogły porozmawiać.

Pewną wariacją tego ćwiczenia może być wypisanie imion poszczególnych osób na sieci/sieciach w formie wizualnej, a nie tylko od punktów na kartce.

→ Przebieg ćwiczenia:

Rozdaj osobom uczestniczącym kartki oraz przybory do pisania. Spokojnie zastanówcie się i wypiszcie na swojej liście osoby, które pasują do odpowiedzi na poszczególne pytania.

WSPARCIE EMOCJONALNE:

- Kto Cię pociesza i dodaje Ci otuchy w trudnych chwilach? Kogo Ty pocieszasz i komu dodajesz otuchy w trudnych chwilach?
- Kto Cię motywuje, mobilizuje, w Ciebie wierzy? Kogo Ty motywujesz, mobilizujesz i w czyje wierzysz możliwości?
- Kto wzmacnia Twoje poczucie wartości poprzez zauważanie Twoich mocnych stron? Komu Ty wzmacniasz poczucie wartości poprzez docenianie mocnych stron?
- Kto Cię akceptuje, chociaż zna Twoje słabości, porażki? Kogo Ty lubisz pomimo jego niedociągnięć, słabych stron?
- Komu możesz się zwierzyć – kto poświęca czas na wysłuchanie tego, co Ci leży na sercu? Kogo Ty życzliwie wysłuchasz?
- Kto się cieszy z Twoich sukcesów? Komu Ty szczerze gratulujesz sukcesów?
- Z kim możesz przyjemnie spędzać czas wolny? Kto w Twoim towarzystwie czuje się przyjemnie i zrelaksowany?



WSPARCIE W WYMIARZE PRAKTYCZNYM:

- Na czyją pomoc finansową możesz liczyć w trudnej sytuacji? Czy ktoś może liczyć na taką Twoją pomoc (oczywiście w granicach zdrowego rozsądku i bez nadużyć)?
- Na czyją konkretną pomoc możesz liczyć w sytuacji kryzysowej (np. kąt do spania, jedzenie, lekarstwa, w sytuacji ucieczki od przemocy, rozwodu, utraty pracy, choroby)? Komu jesteś gotowy tak konkretnie pomóc w kryzysie?
- Na czyje przysługi możesz liczyć w drobniejszych sprawach życiowych, takich jak pomoc w remoncie, pożyczenie auta lub podwiezienie, opieka nad dzieckiem, wsparcie w chorobie, w nauce itp.? Komu Ty możesz tak pomóc, aby nie musiał ponosić dodatkowych wydatków?
- Kto w sytuacji szczególnej (ważny egzamin, większa ilość pracy zawodowej lub dodatkowa nauka, rekonwalescencja) przejmie od Ciebie na jakiś czas część obowiązków? Kto w sytuacji szczególnej mógłby liczyć na tego typu wsparcie od Ciebie?

Pytania na koniec:

1. Jakie refleksje nasuwają Ci się po zrobionej analizie?
2. Jakie to ma dla Ciebie znaczenie?
3. Co odkryłeś(-łaś) na swój temat?
4. Co czujesz, gdy patrzysz na wszystkie odpowiedzi?
5. Co możesz zmienić na lepsze?
6. Jakich umiejętności potrzebujesz, aby coś poprawić w swoich relacjach?



INSPIRACJE DO PRACY Z POCZUCIEM WSPÓLNOTY

Kręgi kobiet

Kręgi kobiet to spotkania niewielkiej grupy kobiet w bezpiecznej przestrzeni w celu dzielenia się swoimi zmaganiem, udzielania i uzyskiwania porad oraz świętowania nawzajem swoich zwycięstw. Można je organizować na żywo lub online. W ramach projektu „Samorządne” przeprowadziłyśmy takie kręgi z naszymi uczestniczkami. Więcej o tym dowiesz się z naszej [strony internetowej](#) i z naszych [mediów społecznościowych](#).

„Pomysły do zrobienia” – Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”

Genialne źródło inspiracji do działań na mniejszą i większą skalę, działań lokalnych. W sam raz, by zbudować lub podtrzymać wspólnotę wokół konkretnej idei: [Pomysły na stronie internetowej Towarzystwa](#).

Balonowy wagonik (oryg. *Balloon Trolley*)

Choć oryginalne ćwiczenie jest skierowane do młodzieży, można z łatwością je zaadaptować do różnych grup. W kontekście poczucia wspólnoty to ćwiczenie ma duży potencjał pokazania tego, co znaczy praca „ramię w ramię”. Przetaczamy tu tłumaczenie oryginalnego zadania, zachęcając do nakierowania go w stronę refleksji o przynależności do konkretnej społeczności czy grupy liderów i osób decyzyjnych.



→ **Czas trwania:**

15 minut

→ **Wielkość grupy:**

5–25 osób

→ **Potrzebne materiały:**

- jeden nadmuchany balon na osobę (przygotuj o jeden mniej),
- taśma maskująca/malarska.

→ **Uwagi i wskazówki dla osoby prowadzącej:**

Młodzi ludzie otrzymują zadanie zespołowe, które promuje aktywne uczestnictwo, wspólną pracę, rozwiązywanie problemów bez pozostawienia nikogo w tyle. Choć celem jest sukces grupy, indywidualne działania i ruchy mają ogromny wpływ. Na początku może się to wydawać proste, ale ta aktywność jest prawdziwym wyzwaniem!

WSKAZÓWKA:

Jeśli ćwiczenie jest wykonywane na zewnątrz, należy pamiętać, że balony upuszczone na trawę są znacznie bardziej narażone na pęknięcie niż w przypadku upadku na inne powierzchnie. Weź ze sobą kilka dodatkowych.

→ **Przebieg ćwiczenia:**

Przed rozpoczęciem zabawy umieść dwa paski taśmy na ziemi, aby oznaczyć linię startu i mety. Poproś młodzież, aby ustawiła się ramię w ramię za linią startu. Wręcz wszystkim balon z wyjątkiem ostatniej osoby w kolejce. Poinstruj, że za chwilę każdy umieści balon między swoimi ramionami (tj. dwie osoby stojące obok siebie będą trzymać balon po obu stronach ramion). To oznacza, że muszą trzymać go bez dotykania go rękami. Zadaniem jest dojście do mety jako grupa. Jeśli którykolwiek balon spadnie na ziemię, cały zespół musi zacząć od nowa.

DYSKUSJA NA KONIEC:

(dostosuj pytania do wieku osób z grupy i celu warsztatu)

1. Co wydarzyło się podczas tego ćwiczenia?
2. Czy ktoś wyłonił się jako lider/liderka? Jeśli tak, kto to był i co zrobił?
3. Jak współpracowaliście/współpracowałyście, aby osiągnąć cel?
4. Co czuliście/czułyście, gdy się nie udało i trzeba było zaczynać od nowa?
5. W jaki sposób indywidualne działania wpłynęły na sukces zespołu?
6. W jaki sposób to ćwiczenie odnosi się do pracy zespołowej, która ma miejsce, gdy trzeba pracować nad projektem w grupie?



WSKAZÓWKI NA ZAKOŃCZENIE

Oprócz samych ćwiczeń można też skupić się na poszczególnych elementach każdego szkolenia czy warsztatu, jakimi są kontrakt grupy szkoleniowej i ćwiczenia integracyjne.

1. Już sama praca nad kontraktem i jego podpisanie ma charakter tworzenia wspólnoty o podobnych wartościach i potrzebach. Osoba prowadząca warsztat dba o to, by każdy pomysł na zasadę został omówiony na forum, tj. żeby każdy głos został usłyszany. Na dużym arkuszu papieru, gdzie pojawiają się zasady, na które zgodziły się WSZYSTKIE osoby, podpisują się i członkowie grupy, i osoba prowadząca.
2. Jeśli chcesz skorzystać z ćwiczeń integracyjnych, na poznanie się zespołu, upewnij się, czy ich treść nie podtrzymuje krzywdzące stereotypy płci. Być może role, w jakie mają wcielić się osoby uczestniczące, wymagają przerysowania którejś z płci. Ważne też, by aktywności team buildingowe zachęcały do kooperacji, a nie wzmacniały rywalizację. Zadania wymagające kontaktu fizycznego powinny zostać poprzedzone informacją o tym – osoby, które nie chcą być dotykane przez innych, nie mogą być zmuszane do udziału.

NA KONIEC

Nikt nie da rady samotnie zbawić świata. Możesz stanąć na rzęsach, wypruć sobie żyły, wtoczyć głaz na górę i podjąć wiele innych kroków – ale jeśli to będziesz tylko Ty, to nie wydarzy się żadna trwała zmiana.

Nawet najlepiej zorganizowane, najbardziej zdolne, mądre i pracowite działaczki nie zmieniają świata same. Plany i nadzieje największych wizjonerek nie będą miały szans się ziścić, jeśli ich otoczenie nie będzie gotowe ich przyjąć.

Ludzie w grupach żyją, tworzą swoje okolice, wsie, miasteczka, miasta i państwa. Dlatego by sensownie pomóc działaczkom w ich pracy, konieczne jest nie tylko wsparcie konkretnych kobiet, lecz także dotarcie do ludzi z ich środowiska.

Może dzięki temu osoby w tym bliższym i dalszym otoczeniu działaczek będą w stanie nie tylko zobaczyć perspektywę tych kobiet, które chcą czegoś więcej, lecz także będą gotowe je realnie wesprzeć. Z taką nadzieją tworzyliśmy te materiały. Chcemy, by przy ich pomocy osoby trenerskie w najróżniejszych zakątkach Polski mogły przygotować żyzny grunt, na którym aktywistki zasieją tak bardzo potrzebną zmianę społeczną.

Tego życzymy sobie i Wam!

Zespół Fundacji Laboratorium Zmiany





ZASADY WSPIERAJĄCE SOJUSZNICTWO

UDOSTĘPNIJ MIKROFON

Stwórz przestrzeń, w której wszyscy będą mieć równe szanse na wypowiedź. Powstrzymaj się, jeśli często wrywasz się do odpowiedzi jako pierwszy/pierwsza lub gdy rozmowa dotyczy obszarów, w których masz przywileje.

ZOBOWIĄŻ SIĘ DO ZACHOWANIA POUFNOŚCI

Jeśli dzielisz się doświadczeniami, nie używaj imion innych osób i zachowaj poufność.

NIE ODKRYWAJ AMERYKI...

...w Ameryce mieszkają już ludzie. Kiedy spojrzysz na coś z nowej perspektywy, pamiętaj, że może to być część codzienności kogoś innego. Bądź świadomy/świadoma tego, jak wpłynie na nich Twoje dzielenie się opinią.

NIE KWESTIONUJ DOŚWIADCZEŃ INNYCH

Nie kwestionuj ani nie lekceważ doświadczeń, o których mówią inne osoby.

ZAUFAJ I POSTAW NA ŻYCZLIWOŚĆ

Wierzcie nawzajem w swoje najlepsze intencje i bądźcie cierpliwi, gdy popełniane są błędy.





Załącznik 2

Kategorie dyskryminacji doświadczanych przez działaczki, wyróżnione na podstawie raportu z badań w ramach projektu „Samorządne”.

KATEGORIE DYSKRYMINACJI

Seksizm tradycyjistyczny (odwołuje się do tradycyjnie przypisywanych ról płciowych)

Lekceważenie (traktowanie postulatów i ekspertyz przedstawianych przez kobiety jako mniej ważnych)

Dyskryminacja, komentowanie w trzeciej osobie ze względu na wiek

Pomijanie w witaniu się

Hejt

Nieużywanie form żeńskich

Dyskryminacja płacowa

Dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk

Seksizm

Pomijanie w dawaniu widoczności (np. nagrody przyznawane na scenie)

Odmawianie przestrzeni na wypowiedź, uciszanie, unieważnianie i przerywanie

Ignorowanie obecności (np. wypowiedanie się tylko do obecnych mężczyzn)

Odbieranie merytoryczności (sugerowanie, że to, co kobiety mówią, nie ma znaczenia, bo liczy się tylko ich wygląd)

Twarzyzm (komentowanie cech fizycznych, ocenianie urody, np. „Dobrze, ale tylko dlatego, że jesteś taka młoda i ładnusia”)

Seksizm technologiczny (uznawanie, że kobieta nie może znać się np. na mechanice czy elektronice)





CYTATY

- Mężczyźni zatrudnieni w organizacji, w której wcześniej pracowałam, zawsze mieli do dyspozycji auta służbowe i mieli więcej forów u szefa. Możliwość rozwoju swojej kariery zawodowej (...) kobiety miały jedno stanowisko, do którego były przypięte (...).*
- (...) bardzo często jest tak – i też byłam tego świadkiem – że w pracy kobiety mają inne stanowisko, inne wynagrodzenie.*
- Dużo więcej mężczyzn jest burmistrzami albo sprawuje większą władzę. Może dlatego, że mają decydujący głos, bardziej potrafią postawić na swoim (...) jakby nie zwracają uwagi na otoczenie (...). Może przez to faktycznie mężczyźni obierają ważniejsze funkcje.*
- Nie chcę, żeby to było takim uproszczeniem – mężczyźni chcą być prezesami, ale do roboty mają kobiety. Mnie cieszy to, że coraz więcej kobiet widzi swoją rolę, że nie tylko chce działać, ale też wziąć za to odpowiedzialność (...).*
- (...) To było np. mówienie o tym, że ktoś jest reprezentacyjny, że wizualnie jakoś tak... ma dobry głos i tak dalej. I najczęściej to był chłopak (...) kiedy można było kogoś wybrać, to często wybierało się tych reprezentatywnie wyglądających chłopców.*
- (...) kiedy one sobie robią z kimś zdjęcie, to pojawiają się komentarze: „O, no super, że pozuje sobie z kimś tam” albo że jest to takie pozowanie (...). Ale jak się poczyta komentarze pod zdjęciem z uściskiem dłoni mężczyzny i mężczyzny, którzy stoją obok siebie, to nikt nie pisze, że to jakaś poza.*
- Na zakończenie spotkania szef każdemu podał rękę na pożegnanie, a mnie przytulił.*
- Słyszałam seksistowskie teksty od kilku mężczyzn, którzy piastowali najwyższe stanowiska, bo byłam na jakimś spotkaniu bez biustonosza. To był temat do komentowania. Jakby nie miało znaczenia to, co miałam tam przedstawić, tylko to, że ktoś wyczał, że nie widać u mnie ramiączek od stanika. To było jak dostać w ryj – ohydne, po prostu obleśne.*
- (...) Mam nawet zdjęcie, jak podczas rozmowy podeszłam do jednej pani z telefonem, żeby jej pokazać naszą akcję społeczną, a X się patrzył na mój tyłek (...). On akurat był taką osobą, która mnie inaczej traktowała.*
- (...) Jak słyszę od szefa tekst, że taka jestem ładna, tak się uśmiecham, na pewno znajdę jakąś firmę, która udzieli mi wsparcia, to przecież to jest bardzo miłe, to komplement. Dopiero później do mnie dochodzi, jakie to jest seksistowskie (...). Później czuję taką złość (...).*
- Mam problem, żeby faktycznie wszystko pogodzić, żeby mieć czas, spędzić go w domu i spotkać się ze znajomymi, więc zazwyczaj słyszę: „Ciebie wiecznie nie ma w domu”, „Kiedy w końcu będziesz w domu?”.*
- Bardzo często jest tak, że facet w społeczności lokalnej robi jakąś pierdołę, nic spektakularnego, jakąś zwykłą rzecz i robi się wokół tego wielkie wow. Natomiast dużo kobiet wykonuje naprawdę mrówczą robotę, która jest kompletnie niezauważana. (...) On niewiele musi zrobić, żeby było wow, a ja muszę zrobić coś osiem razy bardziej, żeby i tak na końcu ktoś powiedział, że w sumie po co to było, to nie było potrzebne.*





Obgadywali ją ze względu też na to, że nie miała nikogo (...). Teraz jest w szczęśliwym związku.



Nawet państwo, czyli ustawodawca, jak gdyby umniejsza rolę kobiety, nawet powołując koła gospodyń wiejskich jako miejsce typowo dla kobiet i ich aktywności. Jakby od razu wyznacza im miejsce? (...). Wszędzie jest to sensacją, a jest sporo kobiet w strażach pożarnych.



(...) kobiety powinny sięgać wyżej. Jak dojdą tam, gdzie się zarządza, to są w stanie wiele zmienić. A jak sobie tylko na dole tworzymy kluby szydełkowe, śpiewamy piosenki i lepimy pierogi, to trudno jest zmienić to, jak jesteśmy postrzegane. W dzisiejszych czasach powinnyśmy się aktywizować tak jak kobiety sto lat temu. I pilnować, bo to można bardzo szybko stracić.



Tak jest przyjęte, że kobieta musi pewne czynności wykonywać, np. gotować. Te panie zawsze gotują na festyny czy mają inne tego typu prace. A to nie są zasługi tych panów pełniących funkcję np. radnych.



(...) przez trzy kadencje byłam prezesem lokalnej grupy działania; bardzo często kobiety są prezesami tych grup. One są dokładniejsze, skrupulatniejsze w dokumentach. To funkcja podobna do pozycji burmistrza. Zupełnie nie traktują poważnie tych osób, mimo że pełnią tak wysokie funkcje, dysponują ogromnymi pieniędzmi, po które gminy sięgają. Gdy za dużo pozyskiwałam pieniędzy, to np. jeden z burmistrzów podjął decyzję, żeby mnie wyrzucić z lokalnej grupy działania (...) i w ten sposób już nie zostałam prezesem na czwartą kadencję, mimo że miałam być na 100%. Wybrali jednak faceta, który nic nie robi, tylko zajmuje się polityką. Od razu wszedł do partii i działa tam społecznie, politycznie, zero sukcesów, zero wyjazdów (...). Mężczyznom dają współpracować i podejmować ważne decyzje, a kobiety mają być od takich codziennych rzeczy, czyli mają prezentować się na jarmarkach, wystawić się z lokalnym stoiskiem, reprezentować gminę na dożynkach, w mieście partnerskim, mają coś ugotować, przygotować poczęstunek, upominki. Ale jak jest decyzja do podjęcia, jak trzeba pojechać gdzieś jako delegacja oficjalna – to panowie (...).



(...) bardzo często jest tak, że jak już człowiek pełni jakąś funkcję, to mieszkańcy go zachęcają, żeby szedł wyżej. I tutaj z panami nie ma żadnego problemu. Panowie zostają radnymi, burmistrzami, dostają najlepsze prace. A kobieta, gdy wystartuje na radną? No to zaraz, że pcha się do władzy, odbiło jej. Aktualnie w radzie mamy tylko trzy panie na 15 osób. I nie są one osobami decyzyjnymi, z wyjątkiem jednej, ale ta pani zawsze ma wysoką funkcję w urzędach różnego rodzaju. (...) Kobiety mają wtedy mniejszy wpływ na to, co się dzieje. Na pewno mają mniejsze poważanie w środowisku lokalnym. I szybciej się poddają, tak zauważam akurat u nas. One jednak wiedzą, że mężczyźni zawsze będą mieli łatwiej. Ludzie bardziej się liczą z mężczyznami, liderami.



(...) może jest coś takiego, taka cicha klasyfikacja, że mężczyźni, jeżeli są liderami, zajmują się poważnymi sprawami, politycznymi albo naukowymi. Natomiast kobiety robią jakiś „caritas”, ciastka, jakieś rzeczy przypisane tylko im, np. śpiewają.



(...) samo przypisywanie do zadań typu: wy dziewczynki idźcie się ładnie uśmiechać, a chłopcy będą tutaj pomagać nam przy sprzęcie technicznym, gdzie wiadomo, jak to wszystko wygląda – klikną coś, nawet za dobrze nie wiedzą, gdzie co popodłączać (...). Czasem przychodziła jakaś jedna, która się nad nimi litowała: „Ten kabel nie tu, ten kabel tam, łosie, co wy robicie, zaraz korki wywali” (...). No a ona miała w tym momencie stać i ładnie się uśmiechać: „Zapraszamy tam, proszę po schodach do góry”. (...) takie sytuacje były dość typowe.



„A bo tam pani X (ja) znowu coś wymyśliła”, a chodziło o to, że się skupiłam nam tym, że jestem kobietą i nie mam wiedzy i umiejętności technicznych. Dach przeciekał w przedszkolu, więc postawiłam całą gminę, żeby przyszli sprawdzić, dlaczego w sali jest mokro. No i potem było: „Bo pani X coś wymyśliła”. No OK, wymyśliłam sobie, ale z drugiej strony do kogo miałam z tym iść? Nie umiałam sobie tego wyobrazić, kogo mam wzywać, żeby sprawdził, skąd ta awaria.





(...) ludzie kopią dołki pod kimś albo próbują pokazać, że nie jest się wcale takim super. (...) u mnie problem jest taki, że jestem dość młoda, za tydzień kończę 24 lata (...). To nie jest typowe, że ma się 24 lata i jest się w zarządzie fundacji. Niestety okazało się to jakimś problemem dla osób z branży kulturalnej w X i faktycznie ma to chyba jakiś wpływ na to, jak jestem postrzegana przez niektórych. To jest faktycznie demotywujące, bo wtedy tracę poczucie sprawczości i pewności siebie, bo ta sprawczość wynika właśnie z tej pewności siebie, z tego, że jestem pewna, że to, co uważam, jest podstawne.



Usłyszałam: „Taka młoda?!”, „Czy Ty w ogóle studiujesz?”. (...) ludzie mocno oceniają ze względu na wiek. I trzeba najpierw udowodnić, że wiek to tak naprawdę tylko liczba. To mi się w sumie później udało. Jak na większym spotkaniu zabrałam głos i przedstawiłam projekty, które planujemy na przyszły rok, to pamiętam minę pana X i byłego przewodniczącego, którzy na mnie spojrzeli, uśmiechnęli się i tak pokiwali głową, że zrobiłam na nich wrażenie.



Cały czas miałam kontakt z burmistrzami z terenu całego powiatu i nie tylko i zawsze czułam się gorsza jako kobieta. Mężczyźni nie traktują poważnie kobiet, a już najbardziej w sytuacjach, gdy jest różnica wieku i mężczyzna ma pozycję wyższą niż kobieta. Faceci zawsze próbują pokazać jej, że jest gorsza... takim, nawet nie wiem, wysmiewaniem się (...).



Usłyszeliśmy z boku, jak ktoś podszedł i mówił: „No tak, jak kobieta przyszła, to od razu wszystko będzie pewnie załatwione”. A to tak nie działa. Ta osoba też mi zwróciła uwagę, że każdemu się wydaje, że kobieta wszystko załatwi albo że nie jest merytoryczna. Też słyszałam, że kobieta nie załatwia czegoś merytorycznie, tylko swoją urodą, wdziękiem czy jakimiś innymi sposobami, czarami.



(...) Nigdy się z tym nie liczyłam i nigdy nie zwracałam na to uwagi, ale bardzo często słyszałam: „Co tam baba może wiedzieć”, „To znowu ta baba, ona nic nam nie pomoże”, ale wystarczy przekonać ludzi swoim działaniem.



Być może tak jest, że mężczyźni są później zdziwieni, że kobiety też coś umieją.



(...) jestem młodą kobietą. Były takie teksty, które mi się strasznie nie podobały, ale też nie wypada szefowi powiedzieć czegoś takiego... Chętnie bym jakoś zareagowała, ale nie wypada, bo można bardzo łatwo później nie dostać zgody na jakiś projekt. (...) Jak chcieliśmy złożyć wniosek na jakiś projekt i otrzymać zgodę na jakąś pozycję w kosztorysie, to powiedział, że jestem taka ładna i tak się uśmiecham (...).



(...) „No taka ładna pani”. Czyli co można zrobić? Niekoniecznie można powiedzieć mu tak, żeby mu w piętę poszło.



Nie chce mi się siedzieć przy jednym stole z kolesiem, który rzuca do mnie seksistowskim tekstem. „Weź w ogóle, weź spierdalaj” – ostatnio tak odpowiadam mężczyznom. Nie dyskutuję już, nie mówię: „Jest mi przykro, jak tak do mnie mówisz. Bardzo proszę, żebyś tego nie robił”, tylko mówię: „Weź spierdalaj”. Nie chce mi się już. Naprawdę brzydka jestem w tym, ale sorry (...). Na przykład stoję z moim mężem, czekamy na pizzę, podchodzi jakiś jego kolega i mówi do mojego męża, nie patrząc na mnie, że nawet ładna ta jego żona, więc mówię do niego „Weź spierdalaj” i on się oburza. W ogóle z nim nie dyskutuję, bo mówi do mnie w trzeciej osobie. Dla mojego męża to miał być komplement, czy co to, kuźwa, miało być? Dlatego nie chce mi się tej polityki.



Ludzie nie rozumieją, że to ma ogromne znaczenie w kształtowaniu umysłu dziecka i w ogóle w świadomości, że mogę być właśnie rajdowczynią czy kimś innym. To zrozumienie to największa rzecz. Bo później, już na dużym etapie, to wszystko wygląda super, nie? Możesz tam iść przecież, ale jesteś już tak zmiażdżona, że nie chcesz tego, bo uważasz, że to nie jest dla ciebie, już to wiesz, wbito ci to do głowy.



Jeden mężczyzna wypowiadał się tylko w stronę mężczyzn, jakby w ogóle nie widział kobiet.





Przeraża mnie to, że np. dużo kobiet (w tym również polonistki) jest temu przeciwnych, nie tylko mężczyzn. Kobieta mówi, nawet u nas w stowarzyszeniu: „Jestem prezesem, a nie prezeską”. Jako kobiety pozwalamy sobie na umniejszanie i na to, że forma żeńska jest obecna w zawodach mało istotnych, a w tych, które coś znaczą – nie. Miałam taką zabawną sytuację, zmienialiśmy regulaminy. Mój mąż jest mocno nastawiony na te role kobiece, uważa, że powinniśmy o to walczyć, więc mówi „To już zmień te członkinie zarządu, pełnomocniczki”. „Chyba nie przejdzie” (...) i mąż mówi: „To trudno, niech będzie wagina”. Przychodzę na kolejne zebranie i opowiadam, że mąż powiedział, że skoro nie chcecie się zgodzić na członkinie, to niech będzie „członek wagina”, na co kobiety bardzo się roześmiały. Właściwie, jak się zastanowię, to wolę być waginą niż członkiem. I oczywiście „członek zarządu” dalej został. (...) Bardzo łatwo nam przychodzi powiedzieć, gdy ktoś jest prezeską, „Pani Kasiu”, natomiast do prezesa każdy mówi po nazwisku. To drobne rzeczy, ale na pewno jest mi przykro, gdy kobiety – i do tego jeszcze polonistki – twierdzą, że to głupota dzisiejszych czasów i nowomowa.



(...) mamy takiego kolegę, który jest strasznie seksistowski, akurat jest w naszym wieku, i zawsze traktował kobiety po wyglądzie. (...) Że musimy dobrze wyglądać, ładnie, być szczupłe i dobrze się prezentować, żeby coś osiągnąć.



Podczas jednego ze spotkań grupy roboczej byłam uciszana. Mój głos był pomijany. Były potem robione przytyki do mnie, aluzje – to były niemiłe sytuacje. Już za długo w tym siedzę, żeby mnie to jakoś personalnie dotykało. Natomiast ewidentnie to pokazuje, że co ja im będę coś gadać jako drobna blondynka, przecież to oni są ekspertami. Tak się przynajmniej czułam. Tak to odbierałam i przerywano mi co chwilę.



Na przykład na forum samorządowym jakiś polityk, który kojarzy nasze stowarzyszenie, podchodzi i ściska rękę każdego chłopaka, który stoi obok mnie, a mnie zupełnie pomija, bo chyba nie wie, czy ma mi podać rękę, czy zrobić coś innego. (...) Oni czują się wtedy docenieni. Natomiast my stoimy obok...



W oficjalnych sytuacjach mężczyźni się w jakiś sposób wyróżniają, np. uściskiem dłoni albo wspólnym zdjęciem. A koleżanki, które stoją obok, są trochę pomijane.



Wkurza mnie rozdmuchanie czegoś, co jest pierdołą. Ktoś robi jakąś drobnostkę, a robi się wokół tego szum: przecinanie wstęgi, uroczystości, szampan – uznaje się to za olbrzymi sukces. Często to dotyczy działań podejmowanych przez mężczyzn, a te podejmowane przez kobiety są traktowane jako coś oczywistego (...).



Po prostu poszłam z tym problemem do kobiety. Nawet opisałam go na piśmie, bo stwierdziłam, że jak przekażę to ustnie, to nikt mnie nie doceni, zlekceważą mnie (...). I to mnie też wkurza.



Jest inne zrozumienie przez otoczenie, gdy coś mówi kobieta, bo jest to odbierane tak... delikatniej niż jak wtedy, gdy idzie facet.



Na konferencji typu open space miałam w grupie mężczyznę, który w ogóle nie dawał się wypowiedzieć żadnej kobiecie. To było na zasadzie: „co ty mądrego powiesz”, „gdzie to tam pracujesz? jako sprzątaczką?”.



(...) Większym problemem jest przeciwstawienie się mężczyźnie niż kobiecie. Łatwiej jest wtrącić się w zdanie kobiecie, żeby jej powiedzieć, że nie ma racji, niż mężczyźnie.



(...) Co robić, jak chłopak chamsko przerywa? Zwróciłam mu uwagę na messengerze, napisałam mu, że nie w porządku się zachowuje, że nas denerwuje i że jak chce z nami mieć normalne relacje... bo przecież pisał, że nie chce z nami utrzymywać kontaktu, bo to krótkie trzy lata. (śmiech) No co to są trzy lata? Wtedy napisał, że OK, odpisał chyba dopiero po dwóch dniach. To też było niefajne, taki już trochę ghosting. Do teraz myślę, co zrobić, bo to trwa już od tamtego roku. Zauważyłam, że po tej wiadomości trochę przystopował, ale potem znowu się odpalił. To nic nie pomogło. Dzisiaj mu chyba pierwszy raz przerwałam. Wcześniej się powstrzymywałam, uznałam, że lepiej to przemilczeć, ignorować, bo to też na tle wykładowców i na jakimś spotkaniu wygląda niefajnie. Później to już nie jest odbierane tak, że to on mi przerwał, tylko że to ja jemu przerwałam, bo zrobiłam to jako ostatnia, czyli problem spada na mnie.





RODZAJE DZIAŁAŃ SOJUSZNICZYCH



INDYWIDUALNE

Działania zwiększające wiedzę i świadomość, modelujące sojusznicze zachowanie, zmieniające sposób myślenia/perspektywę.



INTERPERSONALNE

Działania wspierające, przyczyniające się do nazywania problemów i domagania się zmian przez naszą codzienną interakcję z innymi osobami.



STRUKTURALNE

Działania wprowadzające zmiany w normach, politykach i systemach.





Załącznik 5

B	I	N	G	O
„Uśmiechnij się!”	Dyskusja zdominowana przez mężczyzn	„Przecież to był komplement”	Pominięcie tytułu naukowego lub stanowiska kobiety	„Potrzebna kobieca ręka”
Mężczyzna przerywa wypowiedź kobiecie	„Kobiety są bardziej emocjonalne”	„Kto został z dziećmi?”	Mansplaining	„Patrzymy na kompetencje, a nie na płeć”
„U nas nie ma dyskryminacji”	Żart nie na miejscu	Sami mężczyźni na zdjęciu z wydarzenia	„Trochę dystansu!”	Niepotrzebne zdrobnienie kobiecego imienia
Odniesienie się do urody zamiast merytoryki	„Potrzebujemy silnych panów”	„A co mąż na to?”	„Ale super, że pomagasz żonie w obowiązkach domowych”	„Ja jestem kobietą i nie mam z tym problemu”





Nota o instytucjach realizujących projekt

Fundacja Laboratorium Zmiany

Wzmacniamy dziewczyny w budowaniu własnej ścieżki w życiu, relacjach i pracy.

Fundacja Laboratorium Zmiany powstała w 2015 roku. Aktualnie nasz zespół liczy 10 osób. Jesteśmy trenerkami, pracowniczkami młodzieżowymi, psycholożkami i działaczkami lokalnymi. Uczymy się, szukamy rozwiązań, wspieramy, eksperymentujemy, dajemy przestrzeń. Chcemy dzielić się naszą wiedzą i naszym doświadczeniem, które zdobywałyśmy podczas własnej praktyki i dzięki uczestnictwie w wielu specjalistycznych szkoleniach i kursach. Umiejętności społeczne nie mają przed nami tajemnic. Jesteśmy na bieżąco z aktualnymi badaniami dotyczącymi przede wszystkim równości płci i pracujemy na bazie realnych potrzeb osób, z którymi działamy.

W naszych aktywnościach odpowiadamy m.in. na potrzebę rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Robimy to, wspierając potencjał osób i tworząc przestrzeń, w której dziewczyny mogą zadbać o siebie i swój rozwój. Pracujemy też z ich otoczeniem, które może pomóc rozwinąć im skrzydła.

Dzielimy się wiedzą ekspercką, tworzymy publikacje, realizujemy badania, organizujemy wymiany młodzieżowe, antykonferencje, warsztaty antydyskryminacyjne i dla młodzieży.

<https://laboratoriumzmiany.org/>
e-mail: zarzad@laboratoriumzmiany.org

Fundacja Laboratorium Zmiany
ul. Jana Sobieskiego 15
46-081 Dobrzeń Wielki

KRS: 0000571454
NIP: 9910502051

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis”

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis” powstało w 2014 roku z inicjatywy grupy młodych ludzi, liderów młodzieżowych, chcących zachęcić młodych do aktywności i rozwinąć działania na rzecz młodzieży w województwie opolskim. W ciągu ostatnich kilku lat przeszliśmy drogę od organizacji młodzieżowej, próbującej swoich sił w lokalnych projektach, do jednego z najbardziej doświadczonych i aktywnych opolskich NGOów działających na rzecz wsparcia młodzieży i rozwoju polityki młodzieżowej.

W Stowarzyszeniu „Europa Iuvenis” wierzymy, że młodzi ludzie mogą i powinni kreować otaczającą ich rzeczywistość. Mają potencjał i możliwości – wystarczy tylko stworzyć im ku temu odpowiednią przestrzeń.

Działamy z młodzieżą i na rzecz młodzieży. Wspieramy także lokalne samorządy terytorialne w znajdowaniu rozwiązań, które będą sprzyjać rozwojowi młodych w regionie. Wspólnie staramy się tworzyć „Młodzieżową Opolszczyznę”.

<https://www.europaiuvenis.org/>
e-mail: info@europaiuvenis.org

Stowarzyszenie „Europa Iuvenis”
ul. Konsularna 1/14
45-089 Opole

KRS: 0000506238
NIP: 7543085352

NOWY STÓŁ



www.laboratoriumzmiany.org



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ!

Na naszej stronie laboratoriumzmiany.org dostępne są takie bezpłatne materiały, jak:

- **raport z badań** – „Obraz aktywistek lokalnych”,
- **skrócony raport z badań** – „Obraz aktywistek lokalnych”,
- „Poradniczka” – **broszura**, jak wspierać lokalne działaczki na co dzień,
- **video explainer** – jak wspierać lokalne działaczki na co dzień,
- „Kręgi” – **scenariusze spotkań** dla kobiet i dziewczyn działających na rzecz lokalnych społeczności

oraz wiele innych.

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” realizowanego przez Fundację Laboratorium Zmiany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa Iuvenis”.

Projekt finansowany jest przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.

**SAMO
RZĄDNE**