

# ZESPÓŁ SZKÓŁ ELEKTRONICZNYCH I INFORMATYCZNYCH W SOSNOWCU



## CHECKLISTA

### – Równe traktowanie w szkole



Dokument ma posłużyć szkole do diagnozy stanu obecnego oraz ewaluacji działań w projekcie nr 2019-1-PL01-KA101-062407 pt. „Budujemy mosty - oni są tego warci!”, realizowanym przez ZSEil w latach 2020-2021 w ramach programu Erasmus+ akcja KA101 sektor Edukacja szkolna.

Dotyczy zapewniania równego traktowania i integracji oraz przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i wykluczeniu, a tym samym utrzymaniu w szkole atmosfery bezpieczeństwa, szacunku i otwartości.

Dokument został przygotowany na podstawie publikacji Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (<https://frs.org.pl>) - publikacja opracowana i wydana w ramach programu Obywatele dla demokracji finansowanego z funduszy EOG.

## **INSTRUKCJA:**

Wypełniając checklistę można przyjąć skalę zero-jedynkową lub ustalić skalę kilkustopniową.

### **1. POSTAWY I KOMPETENCJE KADRY SZKOŁY**

- Czy dla kadry szkoły równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu to istotny temat?
- Czy dyrekcja wspiera przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu oraz podejmowanie tematyki równego traktowania w szkole?
- Czy kadra szkoły ma możliwość poszerzania wiedzy i podnoszenia kompetencji dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, wykluczeniu i przemocy (np. podczas szkoleń dla rady pedagogicznej lub poprzez zewnętrzne formy doskonalenia zawodowego)?
- Czy tematyka równego traktowania jest regularnie poruszana na forum kadry pedagogicznej oraz pozostałych pracowników i pracowników szkoły (np. podczas rad pedagogicznych, spotkań lub zebrań)?

### **2. DIAGNOZA SYTUACJI W SZKOLE**

- Czy szkoła gromadzi informacje dotyczące przejawów nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy w szkole:
  - od uczennic i uczniów (np. poprzez organizowanie dyskusji, lekcji wychowawczych oraz rozmowy z młodzieżą na ten temat)?
  - od rodziców i opiekunów prawnych (np. poprzez poruszanie tej tematyki w trakcie zebrań, organizowanie spotkań lub debat, prowadzenie anonimowych ankiet)?
  - od nauczycielek i nauczycieli oraz pracownic i pracowników administracyjnych (np. poprzez rozmowy na radach pedagogicznych oraz pracę zespołów tematycznych)?
- Czy uczennice i uczniowie, rodzice i opiekunowie prawni oraz pracownice i pracownicy szkoły są zachęceni do informowania o przejawach nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy?
- Czy uczennice i uczniowie, rodzice i opiekunowie prawni oraz kadra szkoły mają możliwość podzielenia się swoimi obserwacjami w atmosferze poufności, bezpieczeństwa i szacunku?
- Czy w szkole została wyznaczona osoba, do której można zgłosić przypadki nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy lub przypuszczenie, że takie zdarzenie miało miejsce?

- Czy osoba ta cieszy się zaufaniem uczennic i uczniów, rodziców oraz kadry szkoły?
- Czy informacja o tym, do kogo i w jaki sposób można zgłosić przypadki nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy jest przekazywana zarówno uczennicom i uczniom, jak też kadrze szkoły oraz rodzicom i opiekunom prawnym (np. zamieszczona na stronie internetowej lub podawana podczas lekcji wychowawczych i zebrań z rodzicami?)

### **3. TWORZENIE ATMOSFERY BEZPIECZEŃSTWA I WSPIERANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SZKOLE**

- Czy w szkole kładzie się nacisk na kształtowanie postawy szacunku dla wszystkich osób, niezależnie od jakiejkolwiek ich cechy (np. płci, wieku, stopnia sprawności, stanu zdrowia, wyznania lub bezwyznaniowości, światopoglądu, narodowości, pochodzenia etnicznego, wyglądu, koloru skóry, stopnia znajomości języka polskiego, orientacji seksualnej lub poziomu zamożności)?
- Czy w dokumentach szkolnych znalazły się zapisy odwołujące się do idei równego traktowania, promujące postawy szacunku i otwartości wobec wszystkich osób tworzących społeczność szkolną – bez względu na wymienione wyżej cechy?
- Czy w szkole są regularnie prowadzone zajęcia, dyskusje i działania informacyjne przybliżające tematykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji?
- Czy w pracy wychowawczej kładzie się nacisk na wspieranie integracji pomiędzy uczennicami i uczniami oraz na przeciwdziałanie wykluczeniu?

### **4. REAGOWANIE NA PRZEJAWY NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA W SZKOLE**

- Czy jasne jest kto w szkole jest osobą odpowiedzialną za reagowanie w sytuacji nierównego traktowania i w jakim zakresie (np. każda nauczycielka i każdy nauczyciel – za doraźne interwencje, szkolny pełnomocnik ds. równego traktowania – za planowanie i realizację działań profilaktycznych i edukacyjnych, psycholog szkolny – za prowadzenie regularnej, okresowej diagnozy potrzeb)?
- Czy istnieją procedury lub mechanizmy reagowania na sytuacje nierównego traktowania – wytyczne obejmujące pogłębioną analizę danej sytuacji oraz wskazanie odpowiednich działań interwencyjnych i/lub edukacyjnych?
- Czy procedury lub mechanizmy reagowania na sytuacje nierównego traktowania są znane kadrze szkoły, uczennicom i uczniom oraz rodzicom i opiekunom prawnym?

- Czy reagowanie na przejawy nierównego traktowania w szkole ma charakter kompleksowy i obejmuje (w zależności od sytuacji) działania interwencyjne, wsparcie dla osoby doświadczającej dyskryminacji oraz działania edukacyjne i profilaktyczne skierowane zarówno do sprawców nierównego traktowania, jak i do jego świadków?
- Czy w szkole odbywają się przewidziane dla kadry oraz dla uczennic i uczniów zajęcia mające na celu zwiększenie umiejętności reagowania w sytuacji, gdy przedstawicielki lub przedstawiciele tych grup stają się świadkami nierównego traktowania lub krzywdzenia innej osoby?
- Czy każda sytuacja dyskryminacji jest traktowana równie poważnie, niezależnie od tego, kto i z jakiego powodu jej doświadcza?
- Czy wobec kadry pedagogicznej oraz pracowników i pracowników administracyjnych szkoły są przestrzegane zasady równego traktowania wynikające m.in. z przepisów Kodeksu pracy oraz innych obowiązujących w Polsce aktów prawnych?
- Czy reagowanie na przejawy nierównego traktowania spotyka się w szkole z pozytywnym oddźwiękiem, a osoby, które reagują w takich sytuacjach, otrzymują wsparcie otoczenia?

## **5. PLANOWANIE I PROWADZENIE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SZKOLE**

- Czy planowane działania odpowiadają na konkretne potrzeby i na sytuację w szkole?
- Czy działania na rzecz równego traktowania są planowane i prowadzone w taki sposób, by nikogo nie wykluczały (np. czy klasowe wyjazdy integracyjne są bezpłatne lub pozostają w zasięgu możliwości finansowych wszystkich rodziców)?
- Czy działania mające wspierać równe traktowanie w szkole są prowadzone w sposób systematyczny i planowane z wyprzedzeniem?
- Czy perspektywa równego traktowania jest obecna w zarządzaniu szkołą i uwzględniana m.in. w organizacji pracy placówki (np. czy w stołówce są dostępne pełnowartościowe posiłki wegetariańskie dla osób niejedzących mięsa)?
- Czy uczennice i uczniowie są włączani w planowanie i realizację działań na rzecz równego traktowania w szkole?
- Czy rodzice i opiekunowie prawni są włączani w planowanie i realizację działań na rzecz równego traktowania w szkole?

## 6. WSPARCIE DLA KADRY SZKOŁY

- Czy masz zapewnione wsparcie ze strony innych osób z kadry szkoły oraz możliwość pracy zespołowej. W grupie łatwiej znajdować najlepsze rozwiązanie, a satysfakcja z efektów działań jest większa?
- Czy sięgasz po wsparcie instytucji, które mogą doradzić, podsunąć ciekawe pomysły, a często także poprowadzić wartościowe działania w szkole (np. warsztaty, pokazy, dyskusje)?
- Czy wspierasz i doceniasz osoby, które w twojej szkole podejmują tematykę równego traktowania oraz reagują na przejawy wkluczenia lub dyskryminacji?

Checklista może stanowić inspirację do podjęcia tej tematyki w szkole, a także służyć za narzędzie wspomagające w okresowej ewaluacji lub za punkt wyjścia do pogłębionej refleksji na temat bezpieczeństwa, atmosfery i wzajemnych relacji pomiędzy wszystkimi osobami tworzącymi społeczność szkolną.

### Przydatne publikacje, materiały i narzędzia:

1. Dyskryminacja i równe traktowanie – najważniejsze pojęcia i definicje – broszura informacyjna dostępna na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: [www.ffrs.org.pl](http://www.ffrs.org.pl) w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.
2. Kozakoszczak, J. Świerszcz: Pierwszy dzień w szkole, wyd. Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej. Scenariusz został zamieszczony w broszurze pt. Czy równe traktowanie w szkole jest możliwe, dostępnej na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: [www.ffrs.org.pl](http://www.ffrs.org.pl) w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.
3. Szkolny Kodeks Równego Traktowania – broszura informacyjna dostępna na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: [www.ffrs.org.pl](http://www.ffrs.org.pl) w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.
4. Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi, wyd. Stowarzyszenie na rzecz dzieci i młodzieży „Szansa”, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.
5. Równościowy monitoring wydarzeń edukacyjnych [w:] Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA), Warszawa 2011.
6. Michał Tragarz: Szkoła demokracji – praktyczny poradnik o współdecydowaniu, wyd. Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2014.

Opracowanie na podstawie publikacji Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: Zespół Zadaniowy ds. pomocy uczniom-imigrantom w ZSEil w Sosnowcu