

Fit for diversity

CARD COLLECTION



Einleitung

Die „Fit for Diversity Card Collection“, die wir im Rahmen unseres dreijährigen Themenschwerpunktes „Vielfalt“ entwickelt haben, ist eine Sammlung von 39 Begriffen aus der diversitätsbewussten Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit. Kurze Beschreibungen der Begriffe vermitteln in Kombination mit dazu passenden Illustrationen Grundwissen zu den jeweiligen Themenbereichen. Die Kartensammlung kann als Inspirationsquelle dienen oder auch als Impuls genutzt werden, um über Fragen rund um die Themen Diversität und Menschenrechte nachzudenken und diese gemeinsam zu diskutieren. Die Arbeit mit den *Diversity Cards* dient dazu, bei den Teilnehmenden unterschiedlichste Perspektiven, Assoziationen, persönliche Erlebnisse, Erfahrungen und Emotionen wachzurufen.

Bei der Gestaltung der Karten haben wir uns bemüht, keine gängigen Bilder und Stereotypen zu reproduzieren und darauf zu achten, dass die Karten Vielfalt an sich als Botschaft vermitteln, um Raum für verschiedene Interpretationen und Perspektiven zu schaffen. Einige der *Diversity Cards* werden Sie zum Lachen bringen, andere werden Sie berühren und wieder andere werden Sie wütend machen. Ein emotionaler Zugang ist in diesem Zusammenhang naheliegend und legitim, es ist jedoch wichtig, dass er zu einem besonnenen und sachlichen Meinungsaustausch führt.

Mit den Karten kann individuell gearbeitet werden, sie vermitteln neues Wissen und regen Multiplikatoren/Multiplikatorinnen der deutsch-polnischen Jugendarbeit dazu an, über die eigenen Vorurteile und Haltungen bei der Arbeit

mit jungen Menschen nachzudenken. Sie können auch als Grundlage dienen, um gemeinsam mit einer Partnerorganisation ein Bildungsprojekt zu einem aktuellen gesellschaftspolitischen Thema vorzubereiten. Darüber hinaus eignen sich die Karten hervorragend für die Arbeit mit Jugendlichen im Allgemeinen. Nachfolgend stellen wir Beispiele für den Einsatz der Karten bei deutsch-polnischen Begegnungen vor – die Methoden lassen sich beliebig durch eigene Ideen und Anregungen der Teilnehmer/-innen modifizieren und ergänzen.

Wir hoffen, dass unsere *Diversity Cards* Sie inspirieren und motivieren, im Bereich der Antidiskriminierungspädagogik aktiv zu werden und bei Jugendlichen Offenheit, Toleranz und Wertschätzung für Vielfalt zu fördern.

Entdecken Sie mit uns die Welt der Vielfalt! Wir wünschen Ihnen viele interessante und innovative Projekte.

Das Team des Deutsch-Polnischen Jugendwerks

Vorschläge für den Einsatz
der *Diversity Cards* bei internationalen
Jugendbegegnungen





Vielfalt unter uns



ZIELE: vertieftes Kennenlernen; Einführung in die Themen Vielfalt und Identität; Sensibilisierung für persönliche Erlebnisse der Teilnehmer/-innen



DAUER: 30 - 90 Minuten



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN: beliebig



MATERIALIEN: Diversity Cards (bei größeren Gruppen empfiehlt sich ein zweiter Satz Karten)



BESCHREIBUNG (ABLAUF DER METHODE):

Verteile die Karten mit den Illustrationen nach oben auf dem Fußboden und bitte die Teilnehmer/-innen, je eine Karte auszuwählen und sich der Gruppe mit Bezugnahme auf die Karte vorzustellen. (Achtung: Diese Methode eignet sich nicht für das erste Treffen einer Gruppe. Die Gruppe muss sich bereits so gut kennen, dass die Teilnehmer/-innen Vertrauen

zueinander haben und sich sicher fühlen.) Beginne mit der Person, die sich als erstes freiwillig meldet. Bitte sie darum, einige Sätze über sich selbst mit Bezug auf die gewählte Karte zu sagen, ohne dabei die Definition auf der Rückseite der Karte vorzulesen. Die Teilnehmer/-innen sollen sich nur von den Assoziationen, die das Bild weckt, und nicht vom dazugehörigen Begriff leiten lassen. Als Anregung kannst Du folgende Fragen stellen:

- *Warum hast du ausgerechnet diese Karte gewählt?*
- *Was zeigt die von dir ausgewählte Illustration?*
- *Welche Assoziationen weckt die Karte bei dir?*
- *Wie kannst du dich mit Hilfe des Bildes beschreiben?*

Je nach Größe der Gruppe können sich alle Teilnehmenden der Reihe nach vorstellen (bis max. 15 Personen). Alternativ kannst du die Gruppe auch in Kleingruppen bzw. Paare aufteilen, dann haben die Teilnehmenden die Chance, sich noch intensiver kennenzulernen.

Im Verlauf der Übung können schwierige Themen und sehr persönliche Geschichten auftauchen, die die Teilnehmer/-innen vielleicht gerne mit der Gruppe teilen möchten. Sorge für eine Atmosphäre, in der sich alle sicher fühlen und reagiere entsprechend, falls jemand signalisieren sollte, dass er/sie Unterstützung benötigt. Bei negativen Kommentaren oder wenn jemand lächerlich gemacht wird, schreite sofort ein und erforsche die Gründe für das Verhalten. Erwähne an die im Vorfeld festgelegten Kommunikationsregeln und mache auf mögliche Folgen solcher Äußerungen aufmerksam. Nachdem jede/-r an der Reihe war, kannst du die Übung mit einer allgemeinen Reflexionsrunde abschließen, an die sich ggf. eine Diskussion zum Thema Vielfalt anschließt. Erläutere

abschließend, dass jede/-r von uns anders und jede/-r sowohl von positiven als auch negativen Lebenserfahrungen geprägt ist. Zum Thema Vielfalt gehören eine Reihe von Begriffen und Phänomenen, die teilweise bekannt sind und mit denen man sich auseinandersetzen sollte, um Vorurteilen und Diskriminierung entgegenzuwirken.





Vielfalt entdecken



ZIELE: Vertiefung von Wissen über Vielfalt; Vergleich einzelner Aspekte von Vielfalt in Deutschland und Polen; Meinungsaustausch zu aktuellen gesellschaftspolitischen Phänomenen; Entwicklung der Fähigkeit, offen miteinander zu diskutieren und in einer Gruppe zusammenzuarbeiten



DAUER: 60 - 180 Minuten



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN: 8 - 40 Personen



MATERIALIEN: Diversity Cards, Flipchartpapier, Marker, internetfähige Computer



BESCHREIBUNG (ABLAUF DER METHODE):

Teile die Teilnehmer/-innen in deutsch-polnische Gruppen mit je vier Personen auf und gib jeder Gruppe fünf *Diversi-*

ty Cards. Achte darauf, dass sich in jeder Gruppe mindestens eine Person befindet, die beide Sprachen beherrscht und/oder alle miteinander in einer Sprache (z.B. Englisch) kommunizieren können oder aber ein/-e Sprachmittler/-in zur Verfügung steht, so dass sich alle Personen der Gruppe ohne Probleme an der Diskussion beteiligen können. Bitte die Gruppen, sich untereinander über ihre Assoziationen und Gedanken in Bezug auf die Karten auszutauschen.

Als Anregung kannst Du folgende Fragen stellen:

- *Welche Emotionen rufen die Karten bei euch hervor?*
- *Was ist auf den Karten eurer Meinung nach zu sehen?*
- *Welche Assoziationen habt ihr, wenn ihr die Bilder betrachtet?*

Nach einer kurzen Diskussion in den Kleingruppen, wählt jede Gruppe die Karte aus, die bei ihnen das größte Interesse geweckt hat oder zu der den Teilnehmer/-innen der Zugang am leichtesten fällt. Danach verteilst du Flipchartpapier und Marker. Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, alle Assoziationen zu dem betreffenden Begriff und/oder Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten in Bezug auf diesen Aspekt von Vielfalt in Deutschland und Polen zu sammeln. Die Gruppenmitglieder überlegen gemeinsam und schreiben alle Assoziationen und Informationen auf, die ihnen in Zusammenhang mit dem jeweiligen Thema einfallen. In der nächsten Phase der Gruppenarbeit sollen die Teilnehmenden zu dem jeweiligen Begriff auf der Karte Fragen formulieren. Bitte dann die Gruppen, die Diskussionsergebnisse und Fragen im Plenum vorzustellen. Fordere die Jugendlichen auf, die Fragen aus den Gruppen zu diskutieren und nach Antworten zu suchen. Falls die Gruppe zu groß ist, bitte die einzelnen Kleingruppen, im Internet Informationen zu den

Fragen, die sie beschäftigen, zu recherchieren (bereite dafür im Vorfeld für jede Gruppe einen internetfähigen Computer vor). In diesem Fall werden die Arbeitsergebnisse erst im nächsten Schritt im Plenum vorgestellt und diskutiert. *(Es ist hilfreich, dazu im Vorfeld mit allen gemeinsam Regeln für eine offene Diskussion in der Gruppe zu besprechen und zu vereinbaren, damit jede/-r zu Wort kommen kann. Mache deutlich, wie wertvoll unterschiedliche Perspektiven und vielfältige Argumente in Diskussionen sind.)*





Perspektivwechsel tut gut!



ZIELE: Respekt für andere Menschen und ihre Meinungen entwickeln; Vertiefung des Wissens zu komplexen Fragen aus dem Bereich Diversität; besseres Verständnis für Minderheitenpositionen in einer Gesellschaft; vertieftes Nachdenken über Stereotype und Vorurteile.



DAUER: 60 - 80 Minuten



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN: beliebig



MATERIALIEN: Diversity Cards



BESCHREIBUNG (ABLAUF DER METHODE):

Bitte die Teilnehmer/-innen, sich paarweise oder in Gruppen zu je drei Personen zusammenzufinden. Verteile die *Diversity Cards* auf dem Fußboden und fordere die Teilnehmer/-innen auf, sich die Karten anzusehen und eine Karte auszuwählen, die sie

spontan am meisten anspricht. Gib der Gruppe etwas Zeit, um sich mit der auf der Rückseite aufgeführten Definition vertraut zu machen und über das Thema des Bildes zu diskutieren.

Zur Anregung kannst Du folgende Fragen stellen:

- *Wie interpretiert ihr das Bild?*
- *Was kam euch beim Betrachten des Bildes in den Sinn?*
- *Habt ihr mit dem auf dem Bild dargestellten Thema schon einmal zu tun gehabt?*
- *Ist euch das auf der Karte dargestellte Thema aus eurem Alltag bekannt?*
- *Erinnert ihr euch an Situationen in eurem Leben, die ähnlich waren/in denen ihr euch ähnlich gefühlt habt wie die Personen auf dem Bild?*

Bitte dann die Paare/Gruppen, ihre Diskussionsergebnisse im Plenum vorzustellen. Frage nach, ob es in der Gruppe unterschiedliche Meinungen und verschiedene Interpretationen/Assoziationen zu den vorgestellten Bildern gab und wenn ja, welche. Ermuntere die Gruppe, sich über ihre Interpretationen und Gedanken auszutauschen. Unterstreiche, dass es nicht eine einzige, richtige Interpretation gibt und Meinungsvielfalt die Diskussion bereichert, indem sie unterschiedliche Perspektiven aufzeigen und neue, überraschende Blickwinkel eröffnen kann. Bitte dann die Jugendlichen, zu diskutieren, wie es dazu kommt, dass verschiedene Menschen die Bilder und vorgestellten Begriffe unterschiedlich interpretieren.

- *Welche Elemente beeinflussen die Wahrnehmung der Realität durch den Einzelnen?*
- *Welche Folgen hat eine andere Perspektive und die Betrachtung desselben Aspekts aus einem anderen Blickwinkel?*





Unbegrenzte Möglichkeiten



ZIELE: Förderung von Kreativität und kreativem Denken; neues Wissen in Bezug auf die Verwendungsmöglichkeiten von Bildern; Vertiefung von Wissen zu Stereotypen und Vorurteilen



DAUER: 60 - 80 Minuten



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN: beliebig



MATERIALIEN: Diversity Cards, Flipchartpapier, Din A4-Papier, verschiedenfarbige Marker, Buntstifte, Filzstifte, bunte Zeitschriften, Kleber, Scheren, eventuell Computer mit installiertem Grafikprogramm



BESCHREIBUNG (ABLAUF DER METHODE):

Verteile die *Diversity Cards* so auf dem Fußboden, dass nur die Definitionen zu sehen sind. Bitte die Teilnehmer/-in-

nen, sich die Definitionen auf den Karten durchzulesen und eine Karte auszuwählen. Achte darauf, dass die Teilnehmer/-innen sich die Illustrationen auf der Rückseite nicht ansehen. Verteile anschließend Materialien zum Malen bzw. Gestalten und bitte die Teilnehmer/-innen, ein Bild/eine Illustration zu dem von ihnen gewählten Begriff zu entwerfen. Versichere der Gruppe, dass es in dieser Übung nicht um ihre künstlerischen Fähigkeiten geht, sondern ausschließlich um die Interpretationen der jeweiligen Definition und die durch diese geweckten Assoziationen. Anschließend werden die Teilnehmer/-innen aufgefordert, paarweise zusammenzuarbeiten. Bitte die Paare, sich gegenseitig ihre Zeichnungen zu zeigen, ohne dabei zu sagen, zu welcher Definition das Bild entstanden ist. Der/Die Partner/-in versucht nun zu erraten, um welchen Begriff/welches Phänomen es sich handeln könnte. Bitte die Paare im nächsten Schritt, die eigenen Bilder mit den Bildern auf den Karten zu vergleichen:

- *Ähneln sich eure Bilder oder unterscheiden sie sich?*
- *Kann man auf euren Zeichnungen verschiedene Interpretationen desselben Begriffs erkennen?*
- *Wie interpretiert ihr die Illustration auf der Karte?*

Bitte dann die Gruppe, sich gegenseitig die entstandenen Zeichnungen und die Illustrationen auf den Karten zu zeigen (dazu kann man sie an die Wand hängen). Ziel ist es, die verschiedenen Interpretationen der Begriffe miteinander zu vergleichen und sich im Plenum darüber auszutauschen.

- *Was bereitete euch bei dieser Übung die größten Schwierigkeiten?*
- *Woran habt ihr euch orientiert? Woher kamen eure Ideen?*
- *Waren es eigene Erfahrungen oder andere Inspirationsquellen? Welche waren das?*

- *Wie beeinflussen Stereotype unsere Wahrnehmung der Realität?*

Auf diese Weise kannst Du zeigen, wie Stereotype und Vorurteile funktionieren und wie Medien und Bilder unsere Wahrnehmung der Realität prägen.

Mögliche Varianten dieser Methode: Anstatt bildlich zu gestalten, kann man der Gruppe vorschlagen, die Begriffe pantomimisch darzustellen, sie zu inszenieren oder andere Formen der Darstellung auszuprobieren.





Mach Dich stark für Vielfalt!



ZIELE: Entwicklung von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten innerhalb einer Gruppe; Lernen, eigene Ansichten zu vertreten; Entwicklung von Kreativität; Förderung einer vorurteilsfreien und von Toleranz geprägten Haltung



DAUER: 60 - 180 Minuten



ANZAHL DER TEILNEHMENDEN: beliebig



MATERIALIEN: Diversity Cards, Flipchartpapier, Din A4-Papier, verschiedenfarbige Marker, Buntstifte, Filzstifte, bunte Zeitschriften, Kleber, Scheren, eventuell Computer mit installiertem Grafikprogramm



BESCHREIBUNG (ABLAUF DER METHODE):

Bitte die Teilnehmer/-innen, sich in Gruppen zu je 3–4 Personen zusammenzufinden, achte dabei darauf, dass jede Grup-

pe in der Lage ist, sich sprachlich zu verständigen und Sorge ggf. für Sprachmittlung. Gib dann jeder Gruppe eine Karte oder lass die Gruppen selbst auswählen. Sollte das Thema Vielfalt im Vorfeld noch nicht ausreichend besprochen worden sein, ist es ratsam, die Teilnehmer/-innen in die gewählten Themenbereiche einzuführen (dazu kannst Du zum Beispiel die anderen hier vorgestellten Methoden verwenden).

Bitte die einzelnen Gruppen anschließend, einen Comic zu dem jeweiligen Begriff zu zeichnen. Du kannst dabei vorgeben, dass der Comic ein positives Ende haben/Teil einer Antidiskriminierungskampagne sein soll o. ä. oder aber den Gruppen völlige Freiheit bei der Gestaltung ihrer Comics lassen. Das erhaltene Bild soll in den Comic integriert werden. Die Gruppen können selbst entscheiden, ob das Bild am Anfang, in der Mitte oder am Ende der Geschichte steht. Für diesen Teil der Übung solltest Du ausreichend Zeit (mindestens eine Stunde) einplanen, so dass die Gruppen genügend Zeit zum Ideensammeln und Zeichnen haben.

Wenn alle Gruppen ihre Comics fertiggestellt haben, bitte sie, die Arbeiten an den Wänden des Seminarraums zu befestigen und sich die Arbeiten der anderen anzusehen. Zum Abschluss besprich die Übung im Plenum. Bitte alle Teilnehmer/-innen, sich über ihre Eindrücke in Bezug auf die Comics auszutauschen:

- *Was hat euch an den Arbeiten gefallen? Was hat euch überrascht?*
- *Habt ihr selbst schon ähnliche Situationen wie eure „Held/-innen“ erlebt?*
- *Wie seid ihr auf die Ideen gekommen?*
- *Woher stammt euer Wissen, woher habt ihr eure Inspirationen genommen?*

- Was ist euch schwergefallen?
- Gab es innerhalb der Gruppe unterschiedliche Meinungen?
Wenn ja, welche?
- Was ist die Botschaft eurer Geschichte?
- Wie kann man Stereotypen und Diskriminierung entgegenwirken?



Konzept und Koordination:

Magdalena Zatylna

Ausarbeitung der Definitionen:

Elżbieta Kielak, Magdalena Zatylna

In Zusammenarbeit mit: Agnieszka Kozakoszczak

Methodenentwicklung:

Magdalena Zatylna

Verantwortlich:

Ewa Nocoń, Stephan Erb (Geschäftsführung des DPJW)

Übersetzung ins Deutsche:

Rika Schöndube

Lektorat:

Dorothea Traupe

Bildkonzept:

Karol Banach, Szymon Kopiecki, Magdalena Zatylna

Illustrationen:

Karol Banach

Layout

 RZECZYOBRAZKOWE

Für die fachliche Beratung danken wir:

Anna Huminiak, Olga Krajewska, Anna Kudarewska, Luiza Kulenkampff,
Dominik Mosaiczuk, Ewelina Seklecka, Michael Teffel, Ansgar Drücker
und Sebastian Seng (Informations- und Dokumentationszentrum
für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA), www.idaev.de)

Rückfragen, Feedback und Informationen:

Magdalena Zatylna – magdalena.zatylna@dpjw.org

© Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW)

1. Auflage, 2020

Potsdam/Warschau, 2020

ISBN: 978-3-941285-32-3

Druck: Pario Print Sp. z o.o., Krakau

Auflage 1000 Stk.

Das Buch kann über die Internetseite des DPJW bestellt werden:

www.dpjw.org/publikationen

Dieses Buch wird nicht über den Handel vertrieben. Es wird ausschließlich
vom Deutsch-Polnischen Jugendwerk (DPJW) bzw. dessen Partnern abgegeben.

Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW)

BÜRO IN DEUTSCHLAND:

Friedhofsgasse 2
14473 Potsdam
Tel.: +49 331 28479-0
buero@dpjw.org
www.dpjw.org

BÜRO IN POLEN:

ul. Alzacka 18
03-972 Warszawa
Tel.: +48 22 5188910
biuro@pnwm.org
www.pnwm.org

Quellen und weiterführende Literatur

Literatur:

1. *Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse*, Kreisau-Initiative e.V. (www.kreisau.de), Berlin 2017
2. Winkelmann A. S. (Hrsg.): *More than culture - Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. Eine Handreichung für die Praxis*, JUGEND für Europa, Bonn/Berlin 2014
3. Drücker A., Reindlmeier K., Sinoplu A., Totter E. (Hrsg.): *Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit*, transfer e.V., Düsseldorf 2015
4. Boski P. (Hrsg.): *Kulturowe ramy zachowań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010
5. Branka M., Cieślukowska D. (Hrsg.): *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010
6. *Gender. Przewodnik Krytyki Politycznej*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2014
7. Reber A. S. (Hrsg.): *Słownik psychologii*, SCHOLAR, Warszawa 2000
8. Malewska-Peyre H. (Hrsg.): *Swojskość i obcość. O akulturacji imigrantów w Polsce*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2001

Internetquellen:

Glossar:

- www.idaev.de (IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit)
- <https://glossar.neuemedienmacher.de> (Neue deutsche Medienmacher e. V.)
- www.rownosc.info/dictionary/ (Fundacja RÓWNOŚĆ.INFO)

Andere:

- www.no-hate-speech.de (No Hate Speech Movement)
- www.bpb.de (Bundeszentrale für politische Bildung)
- www.amadeu-antonio-stiftung.de (Amadeu Antonio Stiftung)
- www.kiga-berlin.org (KIGa e.V)
- www.kulturshaker.de (Kulturshaker)
- www.amnesty.org.pl, www.amnesty.de (NGO Amnesty International)
- www.tea.org.pl (Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej)
- www.ffrs.org.pl (Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej)
- www.transfuzja.org (Fundacja Transfuzja)
- www.mowanienawisci.info (Portal Mowa Nienawiści)

BODYIZM



BODYISMUS

BODYIZM LOOKIZM

(z ang. *body* – ciało, *look* – wygląd)

Postawy i zachowania dyskryminujące ze względu
na wygląd zewnętrzny.

BODYISMUS LOOKISMUS

(engl. *body* – Körper, *look* – Aussehen)

Diskriminierende Einstellung und diskrimi-
nierendes Verhalten in Bezug auf den Körper
bzw. das Aussehen einer Person.

JĘZYK RÓWNOŚCIOWY



**DIVERSITÄTSSENSIBLE
SPRACHE**

JĘZYK RÓWNOŚCIOWY

Język, który odnosi się do wszystkich osób i grup społecznych z szacunkiem – unika stereotypów i określeń, które mogą budować niechęć i uprzedzenia. Język równościowy to także język, który odzwierciedla różnorodność (np. stosuje zarówno męskie, jak i żeńskie formy: uczniowie i uczennice, Polacy i Polki, nauczycielki i nauczyciele).

DIVERSITÄTSSENSIBLE/ DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

Sprache, die allen Menschen und gesellschaftlichen Gruppen Respekt entgegenbringt, indem sie Stereotype und Bezeichnungen vermeidet, die Ablehnung und Vorurteile befördern können. Diversitätssensible Sprache zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie Vielfalt widerspiegelt. Sie verwendet z. B. sowohl weibliche als auch männliche Formen oder solche, die eine eindeutige geschlechtliche Zuweisung nicht voraussetzen: Schülerinnen und Schüler, Pol*innen, Lehrer_innen).

MIGRANT / MIGRANTKA



MIGRANT / MIGRANTIN

MIGRANT MIGRANTKA

Osoba, która wyjeżdża na stałe (lub na dłuższy czas) do innego kraju w celu poprawienia jakości swojego życia, zawarcia małżeństwa, na studia, znalezienia godnej pracy, mieszkania, opieki zdrowotnej, edukacji dla siebie i/lub swoich dzieci.

MIGRANT MIGRANTIN

Eine Person, die ihr Herkunftsland dauerhaft (oder für längere Zeit) verlässt, um beispielsweise in einem anderen Land ihre Lebensqualität zu verbessern, zu heiraten oder zu studieren, bessere Arbeitsbedingungen oder ein besseres Gesundheitswesen oder bessere Ausbildungsmöglichkeiten für sich und/oder ihre Kinder in Anspruch zu nehmen. Die Gruppe der sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund umfasst auch die Nachkommen von Migrantinnen und Migranten.

STEREOTYPY



STEREOTYPE

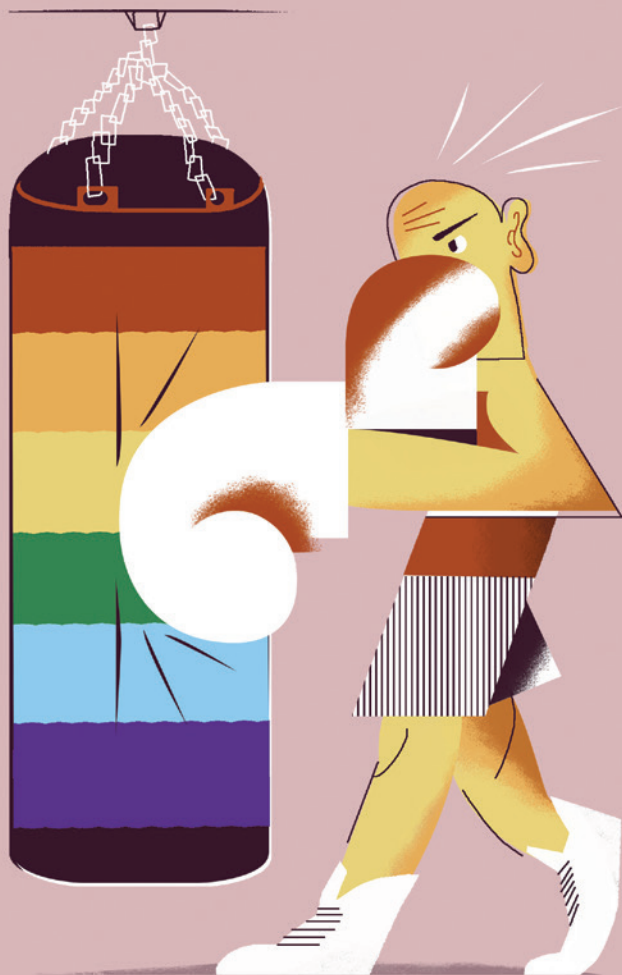
STEREOTYPY

Rozpowszechnione, uproszczone i uogólnione (a w związku z tym fałszywe) opinie oraz przekonania o grupie społecznej lub kulturowej, a także pojedynczych osobach do niej przynależących. Stereotypy przypisują określone cechy wszystkim osobom należącym do danej grupy. Są trwałe i trudne do zmiany i mogą przeobrazić się w hermetyczny obraz świata.

STEREOTYPE

Weit verbreitete, vereinfachte und pauschale (und daher falsche) Meinungen und Überzeugungen über eine gesellschaftliche oder kulturelle Gruppe, die ggf. auch auf einzelne ihr zugehörige Personen übertragen werden. Stereotype schreiben allen Angehörigen einer Gruppe bestimmte Eigenschaften zu. Sie sind beständig, lassen sich nur schwer ändern und können sich zu einem starren Weltbild verdichten.

HOMOFOBIA



HOMOPHOBIE

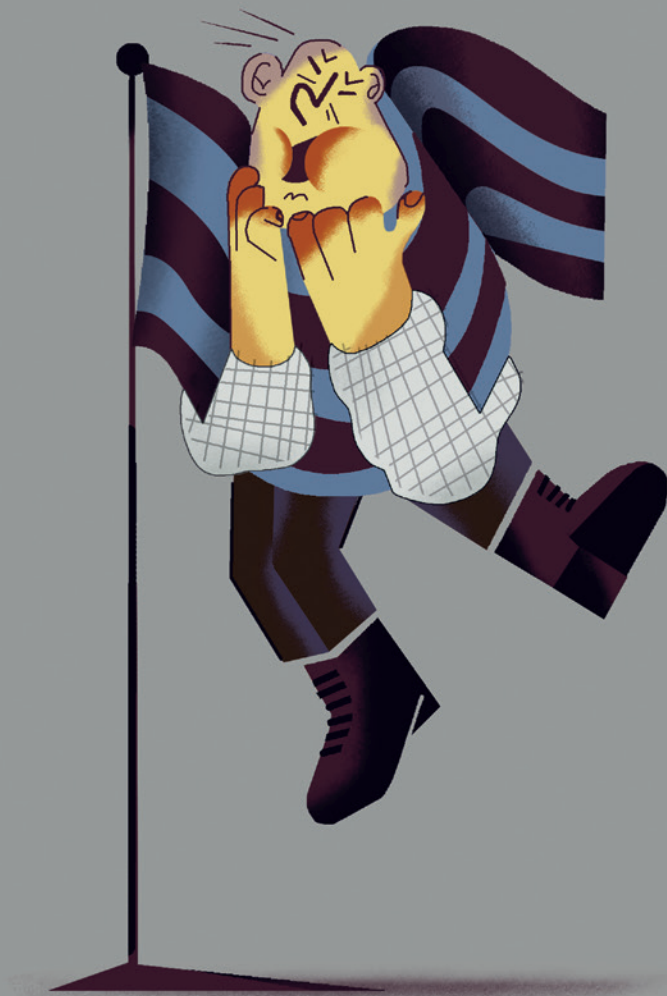
HOMOFOBIA

Uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób nieheteroseksualnych (gejów, lesbijek, osób biseksualnych). Przejawami homofobii są m.in. lęk i agresja (w tym mowa nienawiści i ataki fizyczne) wobec osób nieheteroseksualnych.

HOMOPHOBIE HOMOFEINDLICHKEIT

Vorurteile und Diskriminierung gegenüber nicht heterosexuellen Menschen, wie Schwulen, Lesben oder Bisexuellen. Ausprägungen von Homophobie bzw. Homofeindlichkeit sind u.a. Angst und Aggressivität (darunter Hassrede und tätliche Übergriffe) gegenüber nicht heterosexuellen Menschen.

NACIONALIZM



NATIONALISMUS

NACJONALIZM

Przekonanie o wyższości własnego narodu nad innymi narodami, grupami społecznymi, kulturowymi oraz pojedynczymi osobami, często połączone z niechęcią bądź nienawiścią do innych grup.

NATIONALISMUS

Überzeugung, dass die eigene Nation anderen Nationen, gesellschaftlichen oder kulturellen Gruppen sowie Einzelpersonen überlegen ist; häufig verbunden mit Abneigung bzw. Hass gegenüber anderen Gruppen.

SEKSİZM



SEXİSMUS

SEKSIZM

Przekonanie o wyższości jednej płci nad drugą. Seksizm tłumaczy się często naturą, przypisywaniem kobietom i mężczyznom określonych, stereotypowych cech. Najczęściej pojęcie to stosuje się w kontekście niesprawiedliwego, gorszego traktowania kobiet.

SEXISMUS

Überzeugung, dass ein Geschlecht einem anderen überlegen ist. Sexismus wird häufig als naturgegeben erklärt, wobei Frauen und Männern bestimmte stereotype Eigenschaften zugeschrieben werden. Der Begriff wird meistens im Zusammenhang mit einer ungerechten, schlechteren Behandlung von Frauen verwendet.

DYSKRYMINACJA



DISKRIMINIERUNG

DYSKRYMINACJA

Nierówne, niesprawiedliwe traktowanie osoby przez inne osoby, instytucje lub prawo, z powodu jej rzeczywistej albo domniemanej przynależności do określonej grupy. Dyskryminacja może przejawiać się np. poprzez słowa, wykluczenie, a także przemoc wobec danej osoby/grupy.

DISKRIMINIERUNG

Benachteiligende Behandlung einer Person aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe durch Menschen, Institutionen oder Gesetzgebung. Diskriminierung kann sich z.B. in Worten zeigen, durch Ausgrenzung oder auch durch Gewalt gegenüber der jeweiligen Person/Gruppe.

ANTYSEMITYZM



ANTISEMITISMUS

ANTYSEMITYZM

Bazująca na stereotypach i uprzedzeniach niechęć, a nawet nienawiść do Żydów i Żydówek (oraz osób o faktycznym lub domniemanym pochodzeniu żydowskim). Antysemityzm to też ideologia i nurt polityczny, które fałszywie wyodrębniały Żydów jako oddzielną rasę, przypisywały im wiele negatywnych cech oraz były używane jako uzasadnienie eksterminacji tej grupy w czasie II wojny światowej.

ANTISEMITISMUS

Auf Stereotypen und Vorurteilen beruhende Abneigung oder sogar Hass auf Jüdinnen und Juden (sowie Menschen mit tatsächlicher oder vermuteter jüdischer Abstammung), die auf der Unterteilung der Welt in Völker und Nationen beruht. Antisemitismus ist zudem eine Ideologie und politische Strömung, die Juden fälschlicherweise als eigene Rasse betrachtet und ihnen eine Vielzahl negativer Eigenschaften zuschreibt (rassistischer Antisemitismus). Der Versuch der vollständigen Auslöschung dieser Gruppe während des Zweiten Weltkriegs wurde vom NS-Regime mit antisemitischen Argumenten legitimiert.

MOBBING



MOBBING

MOBBING

(z ang. *mob* – tłum,
to mob – napastować, dokuczać)

Działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu, obrażaniu, poniżaniu i ośmieszaniu kogoś (szczególnie w szkole lub w miejscu pracy), które wywołują u tej osoby zaniżoną samoocenę i trudności w funkcjonowaniu w danym miejscu.

MOBBING

(engl. *mob* – Masse,
to mob – anpöbeln, belästigen)

Handlungen oder Verhalten, das jemanden beharrlich und über einen längeren Zeitraum hinweg quält, einschüchtert, beleidigt, erniedrigt oder lächerlich macht (vor allem in der Schule oder am Arbeits-/Ausbildungsplatz), wodurch das Selbstwertgefühl der/des Betroffenen sinkt und sie/er Schwierigkeiten hat, in dem jeweiligen Umfeld zurechtzukommen.

TOŻSAMOŚĆ



IDENTYTÄT

TOŻSAMOŚĆ

Zestaw cech, które określają i identyfikują jednostkę. Na tożsamość składają się takie (mniej lub bardziej) wrodzone cechy, jak np: płeć, kolor skóry, wiek, orientacja seksualna, narodowość, pochodzenie etniczne, pochodzenie społeczne, poziom sprawności fizycznej czy intelektualnej oraz takie cechy, na które osoby w trakcie swojego życia mają większy wpływ: stan cywilny, wykształcenie, wyznanie lub bezwyznaniowość, miejsce zamieszkania, status społeczny i ekonomiczny. Poza tożsamością indywidualną wyróżnia się także **tożsamość społeczną** (grupową), która pozwala określić jednostce jej identyfikację z daną grupą społeczną.

IDENTITÄT

Bündel von Eigenschaften und Zugehörigkeiten, die ein Individuum prägen und ausmachen. Eine Identität setzt sich aus solchen Eigenschaften zusammen, die sich teilweise durch die Geburt ergeben, wie Geschlecht, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität und ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, also Schicht- bzw. Milieuzugehörigkeit, körperliche und intellektuelle Fähigkeiten sowie solchen Eigenschaften, auf die Menschen im Laufe ihres Lebens (einen mehr oder weniger großen) Einfluss haben, wie Familienstand, Ausbildung, konfessionelle Zugehörigkeit bzw. Konfessionslosigkeit, Wohnort sowie gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Status. Man unterscheidet zwischen der individuellen Identität und der Gruppenidentität. **Gruppenidentität** ermöglicht die Einordnung eines Individuums in eine bestimmte soziale Gruppe.

UCHODŹCA/UCHODŹCZYNI



GEFLÜCHTETE/GEFLÜCHTETER

UCHODŹCA UCHODŹCZYNI

Osoba, która przebywa poza granicami swojego kraju ze względu na zagrożenie dla swojego zdrowia lub życia (np. wojną, konfliktem zbrojnym), z powodu uzasadnionej obawy przed prześladowaniem (m.in. ze względu na swój kolor skóry, wyznanie, narodowość czy przekonania polityczne) albo ze względu na klęski żywiołowe lub zmiany klimatu. Uchodźstwo określa się jako migrację przymusową, w przeciwieństwie do migracji dobrowolnej (np. zarobkowej).

GEFLÜCHTETE GEFLÜCHTETER

Ein Mensch, der aufgrund von Gefahr für seine Gesundheit oder sein Leben (z.B. durch Krieg oder einen bewaffneten Konflikt) außerhalb seines Herkunftslandes lebt, aufgrund einer begründeten Angst vor Verfolgung (u.a. wegen seiner Hautfarbe, Konfession, Nationalität oder politischen Überzeugung) oder bedingt durch Naturkatastrophen oder Klimaveränderungen. Flucht wird auch als „Zwangsmigration“ bezeichnet in (oft nicht eindeutiger) Abgrenzung zu freiwilliger Migration (z.B. Arbeitsmigration).

MOWA NIENAWIŚCI



HASSREDE

MOWA NIENAWIŚCI

(ang. *hate speech*)

Wszelkie formy wypowiedzi (ustnych, pisemnych, również w Internecie), a także przedstawienia graficzne (np. rysunki, memy, karykatury), które zachęcają do nienawiści, szerzą, promują lub usprawiedliwiają nienawiść wobec określonej grupy ludzi.

HASSREDE

(engl. *hate speech*)

Sprachliche Äußerungen jeglicher Art (mündliche wie schriftliche, auch im Internet) sowie bildliche oder grafische Darstellungen (z. B. Zeichnungen, Memes, Karikaturen), die zu Hass aufrufen und Hass gegenüber einer bestimmten Personengruppe verbreiten, propagieren oder rechtfertigen.

ISLAMOFOBIA



ISLAMOPHOBIE

ISLAMOFOBIA

Lęk i niechęć wobec islamu, muzułmanów i muzułmanek (oraz osób o domniemanej przynależności do grupy muzułmanów/ek), często oparty na uprzedzeniach. Może prowadzić do dyskryminacji oraz aktów agresji (np. dyskryminacji przy wynajmie mieszkania i staraniu się o zatrudnienie, protestów przeciwko budowie meczetu i ataków na meczety).

ISLAMOPHOBIE ISLAMFEINDLICHKEIT MUSLIMFEINDLICHKEIT

Angst vor und Abneigung gegenüber dem Islam sowie (vermeintlichen) Musliminnen und Muslimen. Beruht häufig auf Vorurteilen gegenüber Angehörigen dieser Gruppe. Kann zu Diskriminierung und aggressivem Verhalten führen (z. B. Benachteiligung bei der Suche nach Wohnungen und Arbeitsplätzen, Angriffe auf dieser Gruppe zugerechnete Menschen, Anschläge auf Moscheen, Protest gegen Moscheebauten). Der Begriff Islamfeindlichkeit betont, dass es sich nicht um eine Angststörung („Phobie“), sondern um aktiven Hass handelt. Der Begriff Muslimfeindlichkeit betont, dass sich der Hass nicht nur gegen die Religion, sondern gegen konkrete Menschen richtet.

ETNOCENTRYZM



ETHNOZENTRISMUS

ETNOCENTRYZM

Tendencja do postrzegania, interpretowania i oceniania zachowań innych ludzi przez pryzmat własnych norm i standardów kulturowych. Innymi słowy, etnocentryzm to interpretowanie i ocenianie zachowania innych przez własne „kulturowe okulary”.

ETHNOZENTRISMUS

Tendenz, das Verhalten anderer Menschen aus dem Blickwinkel der eigenen Normen und kulturellen Standards wahrzunehmen, zu interpretieren und zu bewerten. Anders gesagt bedeutet Ethnozentrismus, das Verhalten anderer durch die eigene „kulturelle Brille“ zu interpretieren und zu bewerten.

RASIZM



RASSISMUS

RASIZM

Uprzedzenie, którego przesłankę stanowi pochodzenie, kolor skóry czy język, i którego podstawę stanowi przekonanie o wyższości własnej grupy nad innymi.

Obecnie odchodzi się od używania pojęcia „rasa” w odniesieniu do ludzi. Wiąże się to z naukowymi ustaleniami wskazującymi, że z biologicznego punktu widzenia nie da się wyodrębnić „ras” ludzi. Pojęcie rasizmu nie zakłada istnienia ras, a jedynie opisuje zjawisko dyskryminacji ze względu na konkretne przesłanki, wymienione wyżej.

RASSISMUS

Einteilung in Gruppen etwa nach Herkunft, Hautfarbe oder Sprache, einhergehend mit einer Abwertung der „Anderen”: Die eigene Gruppe wird immer als höherwertig gesehen und dies wird zur Legitimation von Diskriminierung genutzt. Derzeit wird der Begriff „Rasse” nur noch selten in Bezug auf Menschen verwendet. Dies geht einher mit der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass sich in biologischer Hinsicht keine menschlichen „Rassen” nachweisen lassen. Der Begriff Rassismus setzt nicht die Existenz von Rassen voraus, sondern beschreibt ihre Konstruktion und die anschließende sprachliche und gedankliche Verwendung.

PRAWA CZŁOWIEKA



MENSCHENRECHTE

PRAWA CZŁOWIEKA

Podstawowe normy i prawa wynikające z samego faktu bycia człowiekiem i przysługujące każdemu człowiekowi ze względu na jego przyrodzoną godność, np. prawo do życia, wolność słowa, wolność zrzeszania się czy prawo do edukacji. Prawa człowieka mają charakter: **przyrodzony** (przysługują każdemu człowiekowi od urodzenia, niezależnie od woli władzy), **powszechny** (są takie same dla każdego człowieka w każdym miejscu na świecie), **niezbywalny** (nie można się ich zrzec, nie mogą też zostać przez nikogo odebrane), **nienaruszalny** (są niezależne od władzy i nie mogą być przez nią regulowane), **naturalny** (posiada się je z racji bycia istotą ludzką, a nie z powodu czyjejś decyzji), **niepodzielny** (wszystkie razem stanowią integralną i niepodzielną całość). Prawa człowieka są fundamentem demokracji, społeczeństwa obywatelskiego, wolności, sprawiedliwości oraz pokoju.

„Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa.”

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, art. 1

MENSCHENRECHTE

Grundlegende verbindliche Normen und Rechte, die sich schon aus dem Menschsein an sich herleiten und die für jeden Menschen Gültigkeit haben, z. B. das Recht auf Leben, Meinungsfreiheit, Versammlungsfreiheit oder das Recht auf Bildung. Menschenrechte sind **angeboren** (sie stehen jedem Menschen vom Moment der Geburt an zu, unabhängig vom Willen einer Regierung oder der Staatsform), **universell** (sie sind für alle Menschen an jedem Ort der Welt gleich), **unveräußerlich** (man kann nicht freiwillig auf sie verzichten, sie können auch nicht entzogen werden), **unantastbar** (sie sind unabhängig von einer Regierung und können von einer solchen nicht geregelt werden), **natürlich** (sie ergeben sich aus dem Menschsein an sich, nicht aus der Entscheidung einer anderen Person oder eines Staates) und **unteilbar** (sie gelten umfassend und gleichzeitig, können also nur in ihrer Gesamtheit verwirklicht werden). Menschenrechte bilden das Fundament für Demokratie, Zivilgesellschaft, Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden.

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen.”

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 1

TRANSFOBIA



TRANSPHOBIE

TRANSFOBIA

Negatywny stosunek, postawy i zachowania względem osób transpłciowych i transgender, czyli takich, które nie identyfikują się z płcią przypisaną im przy urodzeniu, ze swoimi biologicznymi cechami płciowymi, odrzucają jednoznaczne określenie swojej tożsamości płciowej i/lub u których występuje rozbieżność pomiędzy biologiczną budową ciała a poczuciem płci.

TRANSPHOBIE TRANSFEINDLICHKEIT

Negative Einstellung, negatives Auftreten und Verhalten gegenüber Menschen, die sich als transsexuell, transident oder transgender identifizieren oder so wahrgenommen werden, d.h. Personen, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht bzw. ihren biologischen Geschlechtsmerkmalen identifizieren oder eine eindeutige Geschlechtsidentität für sich ablehnen und/oder bei denen eine Widersprüchlichkeit zwischen ihrem biologischen Körper und ihrer Geschlechtsidentität besteht.

LGBTIQ



LGBT*IQ

LGBTIQ / LGBT+

(lub podobna kombinacja liter)

Pochodzący z języka angielskiego skrót odnoszący się do lesbijek (L), gejów (G), osób biseksualnych (B), transgender/transpłciowych (T), (płeć biologiczna danej osoby nie odpowiada jego lub jej tożsamości płciowej), interseksualnych (I), (u jednej osoby występują cechy narządów płciowych żeńskich i męskich) oraz queer (Q), (osób, które kwestionują sztywny podział na dwie płcie: kobietą i męską i nie identyfikują się z konkretną tożsamością płciową).

LGBT*IQ / LSBT*IQ

(oder vergleichbare Buchstabenkombinationen)

Aus dem Englischen stammende bzw. eingedeutschte Abkürzung, die für **Lesbian/Lesben**, **Gay/Schwule**, **Bisexual/Bisexuelle**, **Transgender/Transsexuelle/Transidente** (die Person identifiziert sich kaum oder gar nicht mit dem biologischen Geschlecht), **Intersexuelle** (intersexuelle Körper weisen Merkmale weiblichen und männlichen Geschlechts auf) und **Queer/Queere** steht. Queere Menschen lehnen eine starre Aufteilung in zwei Geschlechter – das weibliche und das männliche – ab und identifizieren sich ggf. auch nicht mit einer bestimmten sexuellen Identität.

RÓWNOUPRAWNIENIE



GLEICHBERECHTIGUNG

RÓWNOUPRAWNIENIE

Oznacza równość wszystkich wobec prawa, a także możliwość korzystania z jednakowych szans. Terminu „równouprawnienie” często używa się w kontekście równości płci, czyli dążenia do eliminowania nierówności, gorszego traktowania czy wykluczenia (częściej) kobiet lub (rzadziej) mężczyzn z określonej sfery życia.

GLEICHBERECHTIGUNG

Bedeutet die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und die Möglichkeit aller, dieselben Chancen in Anspruch zu nehmen. Der Begriff „Gleichberechtigung“ wird häufig im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit verwendet, d. h. dem Bemühen, Ungleichheit, Schlechterbehandlung und Ausgrenzung von (häufiger) Frauen oder (seltener) Männern in bestimmten Bereichen des Lebens zu thematisieren.

UPRZEDZENIE



VORURTEIL

UPRZEDZENIE

Negatywna postawa i nastawienie emocjonalne (np. niechęć, pogarda, lęk) wobec konkretnej grupy społecznej oraz osób, które do niej faktycznie lub pozornie przynależą. Uprzedzenia zwykle opierają się na stereotypowych przekonaniach o danej grupie.

VORURTEIL

Negative Haltung und emotionale Einstellung (z. B. Abneigung, Verachtung, Angst) gegenüber einer konkreten gesellschaftlichen Gruppe oder einer Person, die einer bestimmten Gruppe – tatsächlich oder vermeintlich – angehört. Vorurteile beruhen meist auf einer durch Stereotype geprägten Meinung über eine Gruppe.

AGEIZM



AGEISMUS

AGEIZM (WIEKIZM)

(z ang. *age* - wiek)

ADULTYZM

(z ang. *adult* - dorosły)

Postawa oparta na stereotypach i uprzedzeniach odnoszących się do wieku przypisywanego danej osobie lub grupie osób. Może przejawiać się poprzez lekceważące, poniżające i dyskryminujące zachowanie zarówno względem osób starszych (**ageizm**), jak i młodszych (**adultyzm**).

AGEISMUS

(engl. *age* - Alter)

ALTERSDISKRIMINIERUNG / ADULTISMUS

(engl. *adult* - Erwachsener)

Negative Einstellung, die auf Stereotypen und Vorurteilen gegenüber dem zugeschriebenen Alter einer Person oder Personengruppe beruht. Kann sich in abschätzigem, demütigendem und diskriminierendem Verhalten sowohl älteren (**Ageismus**) als auch jüngeren (**Adultismus**) Menschen gegenüber äußern.

INKLUZZJA



INKLUSION

INKLUZJA

Termin opisujący społeczeństwo, w którym każdy człowiek jest akceptowany, może funkcjonować samodzielnie, a także posiada równe szanse i możliwości, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, wykształcenia, orientacji seksualnej, społecznej tożsamości, poziomu sprawności fizycznej czy intelektualnej lub innych cech. W społeczeństwie inkluzyjnym wszelka różnorodność jest respektowana i postrzegana jako wzbogacenie, o ile nie narusza praw i wolności innych osób i grup.

INKLUSION

Begriff, der eine Gesellschaft beschreibt, in der jeder Mensch akzeptiert wird, selbstbestimmt teilhaben kann und über gleiche Chancen verfügt, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Bildung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, körperlichen und intellektuellen Fähigkeiten oder anderen Merkmalen. In einer inklusiven Gesellschaft wird Verschiedenartigkeit respektiert und als Bereicherung wahrgenommen, sofern sie nicht die Rechte und Freiheiten anderer Menschen und Gruppen einschränkt.

KSENOFOBIA



XENOPHOBIE

KSENOFOBIA

Niechęć i wrogość wobec osób postrzeganych jako „obce” (od greckiego – „xenos”), najczęściej cudzoziemek i cudzoziemców, ale też mniejszości narodowych, etnicznych i religijnych mieszkających w danym kraju. Ksenofobia może przejawiać się poprzez wypowiedzi (np. nienawistne komentarze, mowę nienawiści, unikanie kontaktu z osobami z danej grupy), akty agresji i przemocy (np. ataki na świątynie danej grupy religijnej), aż po zabójstwa i eksterminację (ludobójstwo).

XENOPHOBIE

Abneigung und Feindseligkeit gegenüber Personen, die als „fremd“ (griechisch „xenos“) wahrgenommen werden, also häufig Ausländer/-innen, aber auch nationale, ethnische und religiöse Minderheiten in einem Land, aber auch im Land geborene Menschen mit Migrationshintergrund. Xenophobie kann sich in verbaler und nonverbaler Kommunikation zeigen (z. B. gehässige Kommentare, Hassrede, Kontaktvermeidung), aber auch in aggressivem und gewalttätigem Verhalten (z. B. Angriffe auf Gotteshäuser einer religiösen Gruppe) bis hin zu Mord und Auslöschung (Völkermord).

**PERSPEKTYWA
RÓWNOŚCIOWA**



**DIVERSITÄTSBEWUSSTE
PERSPEKTIVE**

PERSPEKTYWA RÓWNOŚCIOWA

Uwzględnianie opinii, potrzeb i głosu grup strukturalnie dyskryminowanych w procesie tworzenia prawa, polityk, strategii i projektów. Jej przyjęcie pozwala na zaplanowanie i wdrożenie działań, które odpowiadają na potrzeby różnych grup, redukują bariery, ograniczają przywileje grup strukturalnie uprzywilejowanych, jak również przeciwdziałają nierównemu traktowaniu oraz nierównościami.

DIVERSITÄTSBEWUSSTE PERSPEKTIVE

Berücksichtigung von Meinungen, Bedürfnissen und Anliegen strukturell diskriminierter Gruppen im Verlauf eines Gesetzgebungsprozesses und der Politik-, Strategie- und Projektentwicklung. Durch eine diversitätsbewusste Perspektive wird es möglich, praktische Schritte zu planen und einzuleiten, die sich an den Bedürfnissen verschiedener Gruppen orientieren, Barrieren abbauen, Privilegien für strukturell privilegierte Gruppen begrenzen und Ungleichbehandlung und Ungleichheiten entgegenwirken.

GENDER



GENDER

GENDER

Inaczej płeć społeczno-kulturowa. Jest to zestaw norm, zasad, oczekiwań, zakazów i nakazów dotyczących wszystkiego, co w danej kulturze czy społeczeństwie jest uważane za odpowiednie dla kobiety (kobiece) lub mężczyzny (męskie).

GENDER

Neben dem biologischen (Englisch: „sex“) beschreibt „gender“ das soziale bzw. kulturelle Geschlecht. Es handelt sich hierbei um die Gesamtheit aller Normen, Prinzipien, Erwartungen und Geboten, die sich auf all das beziehen, was in einer Kultur oder einer Gesellschaft als für eine Frau oder einen Mann angemessen angesehen wird (also als weiblich oder männlich verstanden oder gelesen wird).

PARTYCYPACJA SPOŁECZNA



GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE

PARTYCYPACJA SPOŁECZNA

Aktywne uczestnictwo i zabieranie głosu w procesie podejmowania decyzji przez obywateli i obywatelki w życiu społecznym, publicznym i politycznym. Udział członków i członkiń danej społeczności w procesie powstawania i funkcjonowania różnych grup obywatelskich i organizacji pozarządowych, podejmowanie działań na rzecz społeczności.

GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE

Aktive Teilnahme und Sich-Einmischen von Bürgerinnen und Bürgern bei Entscheidungen des gesellschaftlichen, öffentlichen und politischen Lebens. Beteiligung von Angehörigen einer gesellschaftlichen Gruppe an der Entstehung und Arbeit verschiedener Bürgerinitiativen und Nichtregierungsorganisationen, Engagement für die Gemeinschaft.

FEMINIZM



FEMINISMUS

FEMINIZM

Ruch społeczny, którego celem jest rzeczywista równość kobiet i mężczyzn. Feministki i feminiści dążą do tego, by kobiety nie doświadczały wykluczenia i dyskryminacji w społeczeństwie.

FEMINISMUS

Gesellschaftliche Bewegung, deren Ziel die tatsächliche Gleichheit von Frauen und Männern ist. Feministinnen und Feministen streben eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung und Diskriminierung von Frauen an.

ABLEIZM



ABLEISMUS

ABLEIZM

(z ang. *able* – sprawny)

HANDICAPIZM

(z ang. *handicap* – niepełnosprawność,
przeszkoda)

Negatywne nastawienie do osób z niepełno-
sprawnościami. Przekonanie, że osoby z nie-
pełnosprawnościami są gorsze niż osoby pełno-
sprawne.

ABLEISMUS

(engl. *able* – fähig)

BEHINDERTENFEINDLICHKEIT FEINDLICHKEIT GEGENÜBER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Negative Einstellung gegenüber Menschen mit
Behinderungen. Überzeugung, dass Menschen
mit Behinderungen schlechter seien als Per-
sonen ohne Behinderungen.

EMPOWERMENT



EMPOWERMENT

EMPOWERMENT

(z ang. *power* – moc, siła)

Słowo pochodzące z języka angielskiego i oznaczające uppełnomocnienie, uwłasnowolnienie, upodmiotowienie. Polega na wzmacnianiu pozycji osób należących do grup marginalizowanych i dyskryminowanych, tak aby ich głos był uwzględniany w podejmowaniu decyzji w sprawach, które ich dotyczą. Empowerment mogą wspierać osoby z grup uprzywilejowanych poprzez dzielenie się swoimi zasobami i przywilejami.

EMPOWERMENT

(engl. *power* – Kraft, Macht)

Aus dem Englischen stammender Begriff mit der Bedeutung Ermächtigung und Selbstbestimmung. Empowerment bedeutet, die Position von zu Randgruppen gehörenden Menschen und diskriminierten Gruppen so zu stärken, dass ihre Stimmen bei der Entscheidungsfindung in Angelegenheiten, die sie betreffen, berücksichtigt werden und sich die Gruppen selbst vertreten können. Dies kann durch das Teilen von Privilegien und Ressourcen durch Angehörige privilegiertter Gruppen unterstützt werden.

**EDUKACJA NA RZECZ
RÓŻNORODNOŚCI**



**DIVERSITÄTSBEWUSSTE
BILDUNG**

EDUKACJA NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI

Edukacja na rzecz różnorodności uwzględnia rozmaite różnice pomiędzy ludźmi, np. etniczne/kulturowe pochodzenie, religię/światopogląd, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek, pochodzenie społeczne, pochodzenie regionalne (Polska wschodnia/zachodnia, miasto/wieś itp.).

Celem edukacji na rzecz różnorodności jest poszerzenie lub zmiana perspektywy, uwrażliwienie na występowanie różnych punktów widzenia, zwrócenie uwagi na istniejące lub możliwe różnice i pokazanie szansy płynącej z istnienia tych różnic, aby przyczynić się do wzajemnej akceptacji pomiędzy ludźmi i grupami społecznymi.

DIVERSITÄTSBEWUSSTE BILDUNG

Eine diversitätswusste Pädagogik nimmt vielfältige Differenzen zwischen Menschen in den Blick, z. B. ethnische/kulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Behinderung, Alter, soziale Herkunft, regionale Herkunft (Ost-/Westdeutschland, Stadt/Land etc.).

Ziel einer diversitätswussten Bildungsarbeit ist eine Erweiterung bzw. ein Wechsel der Perspektive: Diversitätswusste Pädagogik will für das Vorhandensein oder die Möglichkeit verschiedener Perspektiven sensibilisieren, vorhandene oder mögliche Verschiedenheit bewusst machen und ihre Chancen aufzeigen und damit zur Akzeptanz von Menschen und Gruppen untereinander beitragen.

ŁAŃCUCH DYSKRYMINACJI



DISKRIMINIERUNGSKETTE

ŁAŃCUCH DYSKRYMINACJI

Uproszczony model, który pokazuje, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia mogą prowadzić do dyskryminacji.

STEREOTYP (opinia, przekonanie o danej grupie) + negatywne emocje wobec tej grupy = **UPRZEDZENIE** (negatywne nastawienie wobec tej grupy) + działanie (lub zaniechanie) + władza = **DYSKRYMINACJA**

DISKRIMINIERUNGSKETTE

Vereinfachtes Modell, um zu verdeutlichen, wie Stereotype und Vorurteile zu Diskriminierung führen können.

STEREOTYP (Überzeugung, Meinung über eine Gruppe) + negative Emotionen gegenüber dieser Gruppe = **VORURTEIL** (negative Einstellung gegenüber dieser Gruppe) + Handeln (oder Unterlassen) + Macht = **DISKRIMINIERUNG**

**DIALOG
MIĘDZYRELIGIJNY**



**INTERRELIGIÖSER
DIALOG**

DIALOG MIĘDZYRELIGIJNY

Współpraca oraz konstruktywne i pozytywne relacje między przedstawicielami i przedstawicielkami różnych religii, wyznań oraz wierzeń, które zachodzą zarówno na poziomie indywidualnym (kontakty między jednostkami), jak i instytucjonalnym (relacje i współpraca między instytucjami i osobami stojącymi na czele różnych wyznań).

INTERRELIGIÖSER DIALOG

Zusammenarbeit sowie eine konstruktive und positive Beziehung zwischen Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Religionen, Konfessionen oder Glaubensvorstellungen, die sowohl auf individueller (Kontakte zwischen Einzelpersonen) als auch auf institutioneller Ebene (Beziehungen und Zusammenarbeit zwischen Institutionen und Verantwortlichen verschiedener Glaubensrichtungen) stattfinden.

ROMOFOBIA



ANTIZIGANISMUS

ROMOFOBIA ANTYCYGANIZM

Lęk, niechęć opierająca się na negatywnych stereotypach i uprzedzeniach oraz wynikająca z nich dyskryminacja wobec osób pochodzenia romskiego. Innym, powszechnie funkcjonującym określeniem tej grupy etnicznej jest nacechowane stereotypami i obraźliwe słowo „Cyganie”. Oficjalna nazwa „Romowie” została uznana w 1971 roku na I Światowym Kongresie Romów. Wtedy zalecono też używanie w językach narodowych określenia „Rom”/„Romni” w miejsce słowa „Cygan/ka”, a także w celu identyfikacji członków grup należących do tej niezwykle różnorodnej mniejszości. W Niemczech największa część mieszkających tam od stuleci Romów należy do podgrupy „Sinti”.

ANTIZIGANISMUS

Abneigung und Feindlichkeit, die sich auf negative Stereotype und Vorurteile gegenüber Sinti und Roma stützt, sowie die sich daraus ergebende Diskriminierung. Eine immer noch weitverbreitete Bezeichnung dieser ethnischen Gruppe ist das stereotypisierende und beleidigende Wort „Zigeuner/-in“. Als offizielle Bezeichnung wurde „Roma“ 1971 auf dem 1. Welt-Roma-Kongress festgelegt. Damals wurde zudem empfohlen, in den Nationalsprachen die Bezeichnung „Rom”/„Romni“ anstelle des Wortes „Zigeuner/-in“ zu verwenden, die den Mitgliedern der verschiedenen Gruppen dieser überaus vielfältigen Minderheit gleichzeitig auch als Identifikation dienen soll. Die in Deutschland bereits seit mehreren Jahrhunderten lebenden Roma gehören mehrheitlich zur Untergruppe der „Sinti“.

AKULTURACJA



AKKULTURATION

AKULTURACJA

Proces przystosowywania się do nowej sytuacji po zmianie miejsca i kultury zamieszkania/pobytu (np. po wyjeździe do innego kraju). Kanadyjski psycholog John W. Berry wyróżnił cztery strategie akulturacji:

Integracja – migrant/migrantka ma pozytywny stosunek zarówno do swojej kultury pochodzenia, jak i kultury kraju przyjmującego, a w swoim życiu łączy elementy obu kultur;

Asymilacja – migrant/migrantka odrzuca kulturę pochodzenia, neguje jej wartości i zaczyna praktykować wyłącznie kulturę kraju przyjmującego;

Separacja – migrant/migrantka żyje wyłącznie wartościami kultury pochodzenia i dystansuje się wobec kultury przyjmującej;

Marginalizacja – migrant/migrantka odrzuca zarówno kulturę pochodzenia, jak i kulturę kraju przyjmującego.

AKKULTURATION

Anpassungsprozess an eine neue Situation nach einem Wechsel des Wohn- bzw. Aufenthaltsortes und der mit ihr verbundenen Kultur (z.B. nach dem Umzug in ein anderes Land). Der kanadische Psychologe John W. Berry unterscheidet vier Strategien der Akkulturation:

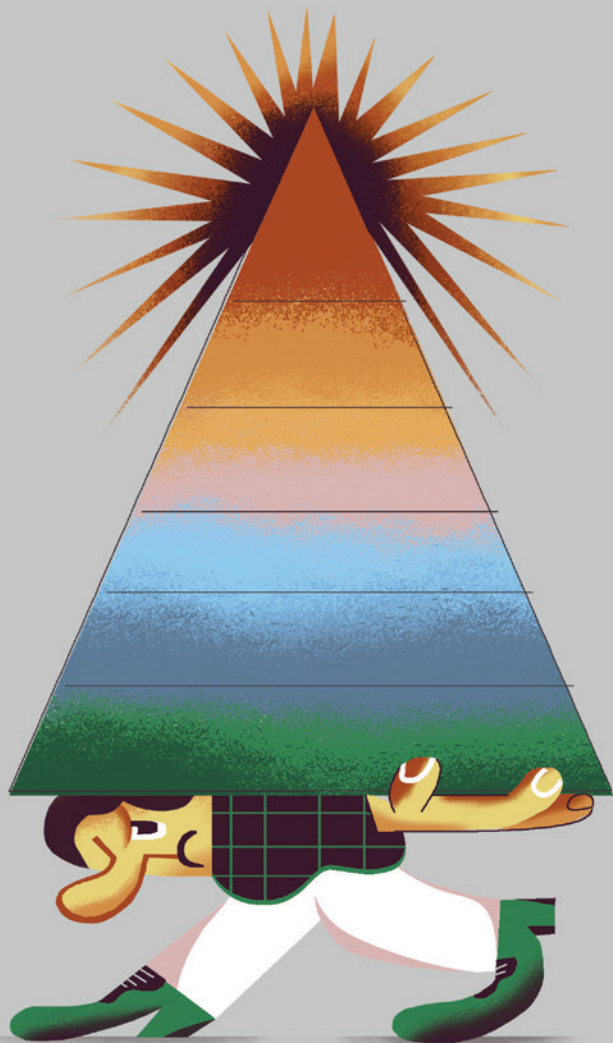
Integration – die Migrantin/der Migrant hat eine positive Einstellung sowohl ihrer/seiner Eigen- als auch der Aufnahmekultur gegenüber und verbindet in ihrem/seinem Leben Elemente von beiden;

Assimilation – die Migrantin/der Migrant lehnt ihre/seine Eigenkultur ab, negiert ihre Werte und beginnt, ausschließlich nach der Aufnahmekultur zu leben;

Segregation – die Migrantin/der Migrant lebt ausschließlich die Werte ihrer/seiner Eigenkultur und distanziert sich von der aufnehmenden;

Marginalisierung – die Migrantin/der Migrant lehnt sowohl ihre/seine Eigenkultur ab als auch die des aufnehmenden Landes.

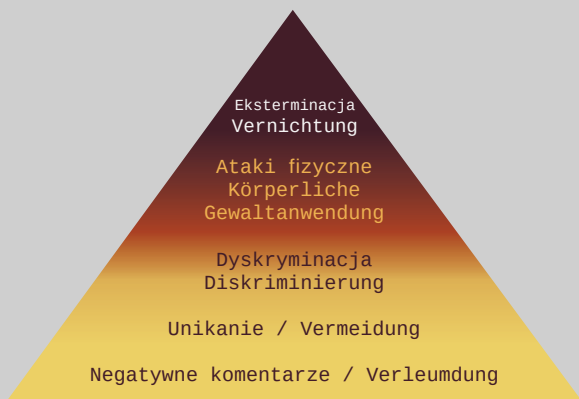
PIRAMIDA NIENAWIŚCI



HASSPYRAMIDE

“PIRAMIDA NIENAWIŚCI”

Model opracowany przez amerykańskiego psychologa Gordona Allporta w latach 50. XX wieku prezentuje uproszczony sposób, w jaki uprzedzenia i negatywne komentarze wobec określonej grupy społecznej mogą prowadzić do wykluczania osób do niej należących, następnie przerodzić się w dyskryminację, ataki fizyczne, a ostatecznie doprowadzić nawet do ludobójstwa. Sekwencja wydarzeń opisana w piramidzie zdarzyła się już wielokrotnie w historii ludzkości, ostatnio w czasie wojny na Bałkanach czy podczas wojny w Rwandzie. Badania Gordona Allporta pokazują, jak ważne jest reagowanie na każdy przejaw agresji, przemocy i gorszego traktowania.



“HASSPYRAMIDE”

Ein von dem amerikanischen Psychologen Gordon Allport in den 1950er Jahren entwickeltes Modell, das vereinfachend zeigen soll, wie Vorurteile und abwertende Kommentare gegenüber einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe dazu führen können, dass Angehörige dieser Gruppe ausgegrenzt und Opfer von Diskriminierung, tätlichen Übergriffen und letztlich sogar Völkermord werden können. Als Beispiele für die in der Allport-Skala dargestellte idealtypische Abfolge werden die Kriege in Jugoslawien und der Krieg in Ruanda angeführt. Allports Forschungen zeigen die Notwendigkeit, bereits sehr früh auf jedes Anzeichen von Aggression, Gewalt und Diskriminierung zu reagieren.

WIELOKULTUROWOŚĆ



MULTIKULTURALITÄT

WIELOKULTUROWOŚĆ

(ang. *multiculturalism*)

Występowanie wielu grup etnicznych oraz kulturowych w obrębie danego społeczeństwa, z których jedna jest zazwyczaj dominująca wobec pozostałych. Granice występujące między tymi grupami są wyraźne (np. zamieszkiwanie w odrębnych dzielnicach), a relacje pomiędzy przedstawicielami/przedstawicielkami poszczególnych grup bardzo ograniczone. W bardziej pozytywnym rozumieniu tego pojęcia wielokulturowość opisuje naturalne współistnienie obok siebie przedstawicieli i przedstawielek różnych kultur i osób o różnym pochodzeniu w danym mieście lub społeczeństwie.

MULTIKULTURALITÄT

Die Existenz mehrerer ethnischer bzw. kultureller Gruppen innerhalb einer Gesellschaft, wobei im Allgemeinen eine „einheimische“ oder „etablierte“ die anderen dominiert. Die Grenzen zwischen den jeweiligen Gruppen sind deutlich erkennbar (sie leben z. B. schwerpunktmäßig in verschiedenen Stadtteilen), sie leben eher nebeneinander als miteinander und es kommt nur in geringem Maße zu Beziehungen zwischen den Angehörigen der einzelnen Gruppen. In einem positiveren Verständnis des Begriffes beschreibt Multikulturalität das selbstverständliche Nebeneinander von Menschen verschiedener Kultur und Herkunft in einer Stadt oder Gesellschaft.

MIĘDZYKULTUROWOŚĆ



INTERKULTURALITÄT

MIĘDZYKULTUROWOŚĆ

(ang. *interculturalism*)

Model społeczeństwa charakteryzujący się funkcjonowaniem wielu grup etnicznych oraz kulturowych w obrębie danego społeczeństwa, z których jedna jest zazwyczaj dominująca wobec pozostałych. Mimo różnic dochodzi do wymiany pomiędzy grupami, wzajemnego przenikania się różnych norm, wartości i zachowań. Przedstawiciele i przedstawicielki tych grup wchodzą ze sobą w interakcję i nawiązują relacje. Społeczeństwo może rozwijać się dalej w kierunku społeczeństwa inkluzyjnego.

INTERKULTURALITÄT

Gesellschaftsmodell, bei dem innerhalb einer Gesellschaft viele ethnische und kulturelle Gruppen existieren, wobei im Allgemeinen eine „einheimische“ oder „etablierte“ die anderen dominiert. Trotz der Unterschiede zwischen den Gruppen findet zwischen ihnen ein Austausch statt und die verschiedenen Normen, Werte und Verhaltensweisen beeinflussen sich gegenseitig. Die Angehörigen der Gruppen treten in Interaktion und bauen Beziehungen zueinander auf. Die Gesellschaft kann sich in Richtung Inklusion weiterentwickeln.

TRANSKULTUROWOŚĆ



TRANSKULTURALITÄT

TRANSKULTUROWOŚĆ

W przeciwieństwie do wielokulturowości i międzykulturowości transkulturowość zakłada, że kultury nie są jednorodne i odrębne od siebie, ale w wyniku globalizacji przenikają się i wzajemnie mieszają. Transkulturowość zwraca szczególną uwagę na mieszanie się i płynne przejścia pomiędzy kulturami, a tym samym na niejednoznaczność pojęcia kultury.

TRANSKULTURALITÄT

Der Begriff der Transkulturalität geht im Gegensatz zur Interkulturalität und Multikulturalität davon aus, dass Kulturen nicht homogene, klar voneinander abgrenzbare Einheiten sind, sondern sich, insbesondere infolge der Globalisierung, zunehmend vernetzen und vermischen. Der Begriff Transkulturalität betont stärker diese Vermischungen und fließenden Übergänge sowie die Uneindeutigkeit des Kulturbegriffs.