



**Boym
Institute**
GLOBALLY ENGAGED

Przewodnik dobrych praktyk

Kobiety w debacie publicznej – jak organizować inkluzywne i merytoryczne dyskusje.

Ada Dyndo, Patrycja Pendrakowska i Zespół Instytutu Boyma

Wstęp

Współczesna debata publiczna wymaga różnorodności głosów, aby dostarczać pełniejszy obraz rzeczywistości i lepszą jakość dyskusji. Niestety, kobiety wciąż są niedostatecznie reprezentowane w panelach eksperckich, mediach i debatach publicznych. Ich perspektywa, doświadczenie i wiedza nie zawsze są uwzględniane, co zubaża jakość dialogu.

Niniejszy przewodnik ma pomóc organizatorom debat, paneli i wydarzeń w tworzeniu bardziej inkluzywnych dyskusji, w których kobiety mają realną przestrzeń do zabierania głosu. Znajdują się tutaj praktyczne wskazówki dotyczące tworzenia zróżnicowanych składów paneli, budowania zasobów ekspertek oraz eliminowania barier utrudniających kobietom aktywny udział w debacie publicznej. Organizatorzy wydarzeń, moderatorzy i uczestnicy mają kluczową rolę w promowaniu dobrych praktyk i tworzeniu przestrzeni, w której każdy głos jest słyszany i szanowany.

Przewodnik powstał we współpracy z platformą networkingową dla kobiet w biznesie – WICCI's India-EU Business Council i jego wersja w języku angielskim dostępna jest na stronie: <https://indiaeuwomencouncil.com/>.

1. Planowanie debaty

1.1. Równowaga płci w panelach i na listach prelegentów

- Zapewnij odpowiednią reprezentację kobiet w dyskusji – unikaj „maneli”, czyli tzw. paneli składających się wyłącznie z mężczyzn.

Wskazówka: *Niektóre organizacje stosują zasadę, że ich przedstawiciele nie biorą udziału w debatach bez kobiet.*

- Unikaj tokenizmu. Samo zaproszenie jednej kobiety do panelu, aby spełnić wymogi różnorodności, nie jest wystarczające. Symboliczna reprezentacja może utrzymywać nierówności płci zamiast je eliminować. Upewnij się, że ekspertki są zapraszane ze względu na swoją wiedzę i doświadczenie oraz że mają równy czas na wypowiedzi i znaczącą rolę w dyskusji.
- Staraj się, aby kobieta nie była jedyną ekspertką w panelu – może to wzmacniać jej mniejszościowy status.
- Jeśli trudno znaleźć ekspertki w danej dziedzinie, poszukaj ich w sieciach branżowych, na uniwersytetach, w organizacjach pozarządowych lub skorzystaj z dostępnych zbiorów online, np. takich jak [Baza Ekspertek](#) czy [India-EU Binder](#).
- Uwzględniaj różnorodność nie tylko pod kątem płci, ale także lokalizacji, afiliacji i specjalizacji tematycznej. Warto jest również uwzględniać uczestników z marginalizowanych środowisk.

Pamiętaj! *Zdywersyfikowane głosy w dyskusji to atrakcyjność Twojej debaty.*

1.2. Wybór tematów i języka debaty

- Unikaj stereotypowego przypisywania kobietom tematów związanych wyłącznie z rodziną, edukacją czy zdrowiem, a podkreślaj ich rolę w obszarach tradycyjnie kojarzonych z mężczyznami, takich jak obronność, sport czy konflikty zbrojne.
- Dbaj o neutralność i inkluzywność języka – unikaj zdrobnień, które mogą umniejszać kompetencje kobiet jak np. „Pani Kasiu” zamiast „Pani Prezes” czy „Prezesko”.
- Pamiętaj też, że podział na kategorie kobiece/męskie nie wyczerpuje kwestii płci, dlatego najlepiej jest po prostu zapytać o to, w jakiej formie należy zwracać się do konkretnej osoby. Możesz zamiast używać zwrotów nacechowanych płciowo, takich jak „panie i panowie”, wybrać bardziej inkluzywne alternatywy, np. „wszyscy”.
- Stosuj feminitywy oraz jednolite standardy tytułowania.

Wskazówka: Aby zaznaczyć obecność kobiet w dyskusji można zastosować takie zabiegi jak użycie obu rodzajów rzeczownika (eksperci i ekspertki) lub można do czasownika dodać żeńską końcówkę (byłaś/aś). Warto korzystać z neutralnych określeń jak „osoba”, „osoby”.

2. Moderacja i prowadzenie debaty

2.1. Równe szanse na wypowiedź

- Moderator powinien dbać o to, by każda osoba miała możliwość zabrania głosu i porównywalny czas na wypowiedź, zwłaszcza gdy kobiety są w mniejszości.
- Przeciwdziałaj przerywaniu kobietom („manterrupting”) i objaśnianiu im tematu w sposób protekcjonalny („mansplaining”).
- Umożliwiaj różne formy wyrażania opinii – nie tylko poprzez konfrontacyjną debatę, ale także dialog.

Wskazówka: *Zachęcaj do wypowiedzi osoby, które rzadziej zabierają głos, np. poprzez bezpośrednie pytania lub rundę wypowiedzi, aby stworzyć bardziej inkluzywną przestrzeń do dyskusji.*

2.2. Tworzenie bezpiecznej przestrzeni

- Ustal jasne zasady debaty i staraj się tworzyć atmosferę inkluzywności - brak ataków ad personam, szacunek wobec wszystkich uczestników.
- Reaguj stanowczo i profesjonalnie na seksistowskie komentarze oraz nieodpowiednie zachowania.
- Unikaj wypowiadania się w imieniu kobiet bez wcześniejszej konsultacji i upewnienia się, że właściwie przedstawiasz ich stanowisko.

Wskazówka: *Unikaj przysłów i powiedzeń, które umacniają stereotypy, takich jak „męska decyzja”, „babskie gadanie”, czy „płeć piękna”.*

3. Promocja i widoczność

3.1. Wzmocnienie głosu kobiet w mediach

- Po wydarzeniu promuj różnorodność w relacjach medialnych.
- Dbaj o równą reprezentację kobiet i mężczyzn w materiałach wizualnych i informacyjnych.
- Przedstawiaj kobiety w sposób profesjonalny i adekwatny do ich roli w debacie czy wydarzeniu.

Wskazówka: *Przed publikacją materiału upewnij się, że w wywiadach i relacjach medialnych kobiety nie są przedstawiane w sposób instrumentalny – np. poprzez umieszczanie jednej kobiety w centrum w otoczeniu mężczyzn, co może podkreślać jej mniejszościowy status. Ważne jest, aby były prezentowane nie tylko jako uczestniczki, ale przede wszystkim jako ekspertki w swoich dziedzinach.*

3.2. Sieciowanie i mentoring

- Wspieraj budowanie sieci kontaktów między ekspertkami i ekspertami, tworząc przestrzenie sprzyjające wymianie doświadczeń i współpracy np. czas na networking przed lub po debacie.
- Podkreślaj znaczenie tzw. *role models*, promując osiągnięcia kobiet w danej dziedzinie, aby inspirowały inne kobiety do aktywnego udziału w debacie publicznej.
- Zachęcaj do mentoringu jako skutecznego narzędzia wzmocnienia pozycji kobiet, łącząc je z doświadczonymi ekspertkami i ekspertami.

Wskazówka: *Warto eksponować dorobek naukowczyń, ambasaderek czy badaczek, aby wzmocnić wizerunek kobiet jako liderek opinii.*

4. Czas i wynagrodzenie

4.1. Elastyczność w planowaniu

- Uwzględniaj elastyczne dostosowanie harmonogramu do różnych obowiązków uczestniczek i uczestników, aby ułatwić im udział w wydarzeniu np. umożliwiając im zabranie głosu na początku lub na końcu debaty w przypadku innych zobowiązań.

4.2. Wynagrodzenie za udział

- Zaplanuj w budżecie honorarium za udział ekspertek i ekspertów biorących udział w panelach lub wypowiedziach medialnych.
- Dbaj o równe wynagrodzenie dla wszystkich zaproszonych ekspertów, niezależnie od płci.
- Promuj transparentne zasady wynagrodzenia, jasno komunikując kryteria przyznawania honorariów i zwrotów kosztów.
- Jeśli honorarium nie jest możliwe, zapewnij koszty dojazdu lub inne wydatki związane z udziałem w wydarzeniu lub rozmowie.

Wskazówka: *Jeśli budżet jest ograniczony, możesz zaproponować inne formy wynagrodzenia, np. promocję w mediach organizatora, dostęp do zamkniętych wydarzeń branżowych lub zaproszenie do przyszłych płatnych projektów.*

Przewodnik powstał na podstawie doświadczeń kobiet działających w Instytucie Boyma. Może służyć jako narzędzie wsparcia dla organizatorów debat, którzy chcą realnie zwiększyć udział kobiet, zwłaszcza ekspertek, w debacie publicznej.

Celem przewodnika nie jest wykluczanie kogokolwiek, lecz dążenie do równości szans w debacie publicznej. Inkluzywność i różnorodność to nie tylko kwestia sprawiedliwości, ale także jakości dyskusji. Wierzymy, że wdrożenie opisanych zasad uczyni dyskusje bardziej wartościowymi, reprezentatywnymi i otwartymi na różnorodne perspektywy, a przez to ciekawszymi i bardziej angażującymi dla odbiorców i odbiorczyń.

Zespół Instytutu Boyma