

WYBIERZ RÓŻNORODNOŚĆ
PROMOWANIE POSTAW
ANTYDYSKRYMINACYJNYCH
W ORGANIZACJI, SZKOLE
I MIEJSCU PRACY

pod redakcją Anny Kamińskiej

Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”
Mikuszewo 2007

Wydanie w języku angielskim:

Making a Difference. Training materials to promote diversity and tackle discrimination.

Wydawca:
Save the Children
1 st. John's Lane
Londyn
EC1M4AR
UK

© Save the Children 2005

Wszelkie prawa zastrzeżone. Publikacja jest chroniona prawem autorskim, ale może być upowszechniana dla celów szkoleniowych bez opłaty i uprzedniej zgody pod warunkiem, że nie będzie sprzedawana. W przeciwnym wypadku niezbędne jest uzyskanie wcześniejszej, pisemnej zgody wydawcy, co może się wiązać z opłatą.

Wydanie w języku polskim:

Wybierz Różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy.

Redakcja: Anna Kamińska

Tłumaczenie: Aleksandra Solik

Korekta: Iwona Żołdak – Stryjska

Wydawca:
Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”
Mikuszewo 23, 62-320 Miłosław
www.mikuszewo.pl

Wydanie I, nakład 500 egzemplarzy

© Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”

ISBN 978-83-60858-08-0

Wydawnictwo zostało sfinansowane ze środków Wspólnoty Europejskiej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich 2007.

Wspólnota Europejska oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie ponoszą żadnej odpowiedzialności w związku z informacjami znajdującymi się w tej publikacji.

Wydawnictwo powstało w ramach projektu Galeria Tolerancji realizowanego przez Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo” w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich 2007.

www.galeriatolerancji.org.pl

Wydawnictwo ukazało się za zgodą i we współpracy z organizacją Save the Children

www.savethechildren.co.uk



SPIS TREŚCI

Przedmowa do wydania polskiego	6
Przedmowa do wydania angielskiego	8
Wprowadzenie do materiałów szkoleniowych	10
Część I – Ćwiczenia budujące świadomość	17
Ćwiczenie – Wprowadzenie do sesji szkoleniowej	18
Ćwiczenie – Kim jesteś?	20
Ćwiczenie – Linia władzy	22
Ćwiczenie – Co oznacza ten żargon?	24
Ćwiczenie – Zgadzam się – nie zgadzam.	28
Ćwiczenie – Jak wiele tych tematów?!	31
Ćwiczenie – Osobiste doświadczenie dyskryminacji	35
Ćwiczenie – Władza jako źródło dyskryminacji	37
Ćwiczenie – Gra w etykiety	42
Ćwiczenie – Opresja	46
Część II – Ćwiczenia z zakresu oceny i analizy	57
Ćwiczenie – Reklamując różnorodność	58
Ćwiczenie – Bariery	61
Schemat podejścia opartego na analizie barier/rozwiązań	75
Narzędzia do analizy określonych problemów	78
Ćwiczenie – Rozwiązania i strategie	87
Ćwiczenie – W środku, jednak wciąż na zewnątrz	92
Część III – Planowanie działań	95
Ćwiczenie – Schemat planowania działań	96
Ćwiczenie – Nie jesteś sam, nie jesteś sama	106
Część IV – Zbieranie i weryfikowanie informacji	111
Ćwiczenie – Podejrzany autobus	112
Ćwiczenie – Album ze zdjęciami	116

Przedmowa do wydania polskiego

Z radością oddajemy w Wasze ręce książkę *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*. Jest ona oparta na tłumaczeniu i adaptacji podręcznika *Making a Difference. Training materials to promote diversity and tackle discrimination*, wydanego przez **Save the Children**¹ – międzynarodową organizację prowadzącą działalność na rzecz poprawy sytuacji dzieci i młodzieży.

Zadaniem tej publikacji jest nauczenie osób pracujących w programach realizowanych przez organizacje pozarządowe uwzględniania w swoich działaniach perspektywy różnorodności i promowania postaw antydyskryminacyjnych.

Co to tak naprawdę znaczy?

Większość organizacji zajmujących się pracą z osobami wykluczonymi i grupami dyskryminowanymi postrzega swoich beneficjentów i beneficjentki przez pryzmat jednej, określonej, obciążonej cechy i koncentruje się na niej, jako źródle i przyczynie nierównego traktowania. Zapomina się często, że każdy człowiek podlega wielu wpływom, wchodzi w różne relacje i w efekcie może doznawać wielokrotnej dyskryminacji – w zależności od tego, jakie stereotypy i uprzedzenia dominują w określonym środowisku.

Planując działania, należy każdorazowo pamiętać o tym, żeby rzeczywistość postrzegać wielowymiarowo – każdy człowiek ma płeć, jest w pewnym wieku, ma określony kolor skóry, pochodzi z grupy większościowej lub mniejszościowej, posługuje się pewnym językiem, jest sprawny lub nie, być może cierpi na jakieś choroby, ma określone pochodzenie społeczne i status ekonomiczny. Te, i inne elementy składają się na naszą tożsamość i determinują nasze losy, dlatego więc, działania, w których nie bierze się pod uwagę koncepcji złożonej tożsamości, nie są w stanie odpowiedzieć na realne potrzeby osób, które chcemy wspierać w dążeniu do prawa do równego i sprawiedliwego traktowania.

Zamieszczone w tej książce ćwiczenia mogą pomóc w założeniu „różnorodnościowych soczewek”, dzięki którym łatwiej będzie planować, analizować

¹ **Save the Children** jest międzynarodową organizacją non-profit, prowadzącą działalność humanitarną. Została założona w 1919 przez Eglantyne Jebb i jej siostrę Dorothy Buxton w Wielkiej Brytanii w odpowiedzi na tragedię I wojny światowej. Eglantyne Jebb jako pierwsza nalegała na ogólnoświatową ochronę dzieci. Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez ONZ w 1989 i obecnie ratyfikowana przez prawie wszystkie państwa świata, ma swoje korzenie w jej pionierskiej działalności. Opierając swoje działania na "Konwencji Praw Dziecka", Save the Children pracuje na całym świecie na rzecz wprowadzenia nadzwyczajnych środków pomocy jak również długofalowego rozwoju międzynarodowego i działalności prewencyjnej na rzecz pomocy dzieciom, ich rodzinom i wspólnotom lokalnym, żeby były samowystarczalne.

27 organizacji Save the Children powołało Międzynarodowe Przymierze Save the Children, największy na świecie międzynarodowy ruch na rzecz dzieci, działający w ponad 111 państwach. Za: <http://pl.wikipedia.org/>

i monitorować projekty, tak, żeby objęły jak największą grupę i dały wymierne efekty w „włączaniu” grup dyskryminowanych do głównego nurtu. Wszyscy/wszystkie, którzy działają na rzecz równości, sprawiedliwości i tolerancji, wiedzą, że nie da się zmieniać świata z ludźmi, którzy chcą to robić, ale nie uporali się ze swoimi uprzedzeniami, czy też kierują się krzywdzącymi stereotypami. Dlatego też ważne jest, żeby nie skupiać się tylko na programach, ale przede wszystkim na zespołach, które je realizują. W pierwszej części podręcznika znajdziecie propozycje zajęć, które mają na celu zwiększenie świadomości, czym jest różnorodność i dyskryminacja oraz jakie są źródła nierównego traktowania.

Wybierz różnorodność jest owocem projektu realizowanego przez Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych Mikuszewo z okazji Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, pod nazwą **Galeria Tolerancji**. Celem projektu było wypracowanie nowych metod i technik edukacji o różnorodności, a także przeszkolenie grupy trenerów i trenerek przygotowanych do prowadzenia zajęć uczących jak edukować na temat różnorodności i w jaki sposób włączyć tę tematykę w programy szkolne i plany pracy pedagogicznej.

W ramach projektu powstała strona internetowa **www.galeriatolerancji.org.pl** zawierająca bazę materiałów dla nauczycieli i osób pracujących z dziećmi i młodzieżą (m.in. gotowe konspekty lekcyjne nt. grup wykluczonych i problemu nietolerancji wobec mniejszości) oraz teksty dla rodziców z podpowiedziami jak rozmawiać z dzieckiem na tematy związane z prawami mniejszości, różnorodnością czy nietolerancją. Inspirację i część tekstów zacytowaliśmy, za zgodą Teaching Tolerance, ze strony www.tolerance.org².

Przygotowany został także poradnik dla dziennikarzy i dziennikarek *Jak pisać i mówić o dyskryminacji. Poradnik dla mediów*.

Projekt i wydanie niniejszej publikacji wsparła Unia Europejska oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

² Organizacja Teaching Tolerance powstała w 1991 z inicjatywy Southern Poverty Law Center, jako odpowiedź na wzrost poziomu nietolerancji i liczby przestępstw na tle rasistowskim wśród młodzieży. Głównym celem organizacji jest wspieranie wysiłków nauczycieli w promowaniu, nie tylko w salach lekcyjnych, szacunku wobec odrębności. Strona zawiera informacje dotyczące programów nauczania promujących tolerancję i walkę z uprzedzeniami, gotowe sylabusy zajęć oraz opisy działań wprowadzanych w różnych częściach Stanów Zjednoczonych. Najciekawsze inicjatywy są prezentowane zarówno na stronie jak i w magazynie Teaching Tolerance, wydawanym dwa razy w roku. Znaleźć tu można również najnowsze wiadomości z prasy amerykańskiej na temat tolerancji i walki z uprzedzeniami. Za: <http://tolerance.research.uj.edu.pl>

Przedmowa do wydania brytyjskiego

Podręcznik *Making a Difference. Training materials to promote diversity and tackle discrimination* opracowano dla brytyjskiej organizacji Save the Children, żeby pomóc w dokonywaniu analizy wpływu, jaki na życie dzieci wywiera dyskryminacja, tak, by można było w sposób planowy na nią reagować. Materiały te przystosowano do użytku w strukturach organizacyjnych Save the Children UK, w tym do sporządzania planów krajowych i tematycznych oraz do oceniania i monitorowania tego wpływu w ujęciu globalnym.

Materiały zostały zebrane i opracowane przez Ingrid Lewis. Przetestowano je w ramach programów krajowych Save the Children UK w Angoli, Bangladeszu i Walii. Dziękujemy zespołom tam pracującym za poświęcenie swojego czasu i za sugestie, które przyczyniły się do tego, że stały się one lepsze.

Opracowanie tego zbioru ćwiczeń nie byłoby także możliwe bez pracy wykonanej przez pierwszy zespół projektu *Issues of Difference and Discrimination* (zagadnienia różnicy i dyskryminacji). W aktualnej wersji skorzystano także z zajęć opracowanych przez *Enabling Education Network – EENET*.

Pomysłów wpływających na ostateczny kształt materiałów dostarczyły również inne, liczne dokumenty programowe Save the Children oraz raporty z zajęć warsztatowych. Dziękujemy wszystkim osobom, które wniosły ten wkład, a są zbyt liczne, by je tu wymieniać.

Cenne uwagi wnieśli także: Shola Awolesi, Helen Baños Smith, Guy Cave, Katharine Chambers, Michael Etherton, Marion Molteno, Caitlin Scott, Jez Stoner, Eleri Thomas, Marilyn Thomson, Duncan Rotter and Nayeem Wahra.

Dziękujemy również organizacjom zaangażowanym w tworzenie podręcznika *Get global!* – przedstawione w nim ćwiczenia zostały, za odpowiednim przyzwoleniem, zaadaptowane i zamieszczone w tym podręczniku.

Ingrid Lewis

Tina Hyder, Doradca ds. Różnorodności Save the Children

Październik 2005

Wprowadzenie do materiałów szkoleniowych

„Prawa człowieka opierają się na poszanowaniu godności i wartości każdej osoby i wszystkich ludzi... Prawa człowieka obejmują taką jakość życia, do której uprawniona jest każda osoba, bez względu na wiek, płeć, rasę, religię, narodowość lub jakąkolwiek inną cechę.

The International Save the Children Alliance (2005) „Child Rights programing”

1. W czym te materiały mogą pomóc?

Zajęcia warsztatowe zostały podzielone na cztery kategorie:

A. Świadomość

Ćwiczenia przeznaczone są dla osób o ograniczonej znajomości lub świadomości zagadnień wiążących się z innością i dyskryminacją. Zajęcia z zakresu świadomościowego mogą się też przydać osobom posiadającym szczegółową wiedzę na temat jednego z zagadnień „inności”, którym brakuje jednak doświadczenia w uwzględnianiu w swojej pracy innych różnic.

B. Ocena i analiza

Ćwiczenia polecane dla uczestników i uczestniczek posiadających podstawową wiedzę na temat różnorodności i dyskryminacji, ale którym brakuje wiedzy jak zacząć stosować teorię dotyczącą włączania i różnorodności w praktyce pracy projektowej – na etapie planowania, wdrażania i ewaluacji. Niektóre z tych zajęć można również wykorzystać w pracy z partnerami lub innymi zainteresowanymi stronami, jako podstawę do badań w procesach planowania i ewaluacji działań.

C: Działanie

Zajęcia z zakresu planowania działań dostarczają ram pomagających uczestniczkom i uczestnikom wdrażać działania ukierunkowane na promocję różnorodności i niedyskryminacji.

D. Zbieranie i weryfikowanie informacji

W tej części przedstawiamy ćwiczenia ułatwiające zrozumienie zagadnień związanych ze zbieraniem i sprawdzaniem informacji dotyczących dyskryminacji i różnorodności.

Zajęcia prowadzone według zaproponowanych przez nas ćwiczeń sprawiają, że osoby uczestniczące:

- 1) Poczują się pewniej (mimo braku specjalizacji) podejmując się działań na rzecz różnorodności i walki z dyskryminacją.
- 2) Zrozumieją co czyni człowieczeństwo „różnorodnym”.
- 3) Zrozumieją skąd bierze się dyskryminacja (uświadamiając sobie relacje władzy i cykl opresji).
- 4) Będą miały okazję poznania koncepcji „barier” i zrozumienia, w jaki sposób nierówne relacje władzy, opresja i dyskryminacja przejawiają się w codziennej rzeczywistości.
- 5) Przyjrzą się potencjalnym sposobom przełamania barier.

Dobrze skonstruowane warsztaty pozwolą na wzajemne powiązanie wszystkich tych faz w jedną strukturę, co umożliwi uczestnikom i uczestniczkom analizę swoich działań, pod kątem uwzględniania perspektywy różnorodności i promowania antydyskryminacji.

Materiały te nie dostarczą wam gotowej recepty na rozwiązanie specyficznych problemów, z którymi możecie się spotkać mierząc się z problemem dyskryminacji w swojej pracy. w każdym programie pojawią się inne przyczyny i przejawy dyskryminacji, inne grupy uczestniczące, inna sytuacja wyjściowa. Nie jest, więc możliwe opracowanie takich rozwiązań, które odpowiadałyby na wszystkie potrzeby. Ćwiczenia pomogą wam jednak osiągnąć pewność siebie i odpowiednie wycucie, dzięki czemu będziecie w stanie sprostać konkretnym problemom.

„Nie ma potrzeby tworzenia specjalnych/odrębnych projektów ukierunkowanych na poszczególne zagadnienia inności”

„Problematyka inności jest w większym stopniu problemem nastawienia niż zasobów.”

Komentarze osób uczestniczących w warsztatach „Problematyka różnic i dyskryminacji” zorganizowanych przez Save the Children w Etiopii w 1998 roku

2. Jak korzystać z tego podręcznika

Nie śpieszcie się

Prezentowane w podręczniku podejście ma służyć wprowadzeniu zasadniczych zmian do sposobu, w jaki postrzegamy odmienność i dyskryminację oraz do sposobu, w jaki realizujemy nasze projekty. Tego nie można zrobić w ciągu kilku godzin, tuż przed zakończeniem prac nad planowaniem lub ewaluacją. Rozplanujcie korzystanie z tego podręcznika na cały okres realizacji projektu lub rozłóżcie szkolenia na kilka tygodni. Da to osobom uczestniczącym więcej czasu na przyswojenie tego, czego się uczą i odniesienie tej wiedzy do rzeczywistych doświadczeń.

Bądźcie elastyczni/elastyczne

Wybierając zajęcia z czterech części podręcznika dostosujcie je do poziomu świadomości osób w nich uczestniczących. Każde ćwiczenie ma jasno przedstawione cele. Możecie zdecydować się na formalne zajęcia warsztatowe lub po prostu wprowadzić kilka ćwiczeń do programu regularnych spotkań zespołu.

Metoda też jest informacją

Wiele osób woli, gdy się je naucza tradycyjną metodą wykładów. Jednak podczas tego szkolenia należy zrezygnować z relacji nauczyciel-uczeń. Osoby prowadzące powinny dążyć do tego, by zajęcia bazowały na pełnym uczestnictwie i włączaniu wszystkich obecnych na tyle, na ile będzie to możliwe. Innymi słowy, jeśli osoby uczestniczące poczują się „włączone” i same doświadczą swobody wypowiedzi, wsparcia ze strony rówieśników/współuczestników, itp., to - dzięki metodom przekazu zastosowanym podczas zajęć - łatwiej zrozumieją i przyswoją sobie informacje dotyczące różnorodności, niedyskryminacji, uczestniczenia i społecznego włączania.

Kwestie dotyczące zespołu

Jakkolwiek podręcznik ten nie jest przeznaczony do szkoleń dotyczących problematyki zasobów ludzkich, to osoby uczestniczące w tym szkoleniu będą zapewne zainteresowane przedyskutowaniem doświadczeń wiążących się z dyskryminacją w swoim miejscu pracy. Zachęcamy, żeby nie gasić takiej dyskusji, ponieważ nie możemy oczekiwać promowania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, jeśli nie będziemy w stanie robić tego w swojej organizacji.

Gdy wyczujecie, że dyskusje zbyt koncentrują się na tematyce zasobów ludzkich i w niewystarczającym stopniu odnoszą się do kwestii programowych, to radzimy utworzyć swoisty „parking”. Umieśćcie na ścianie arkusz, na którym uczestniczki i uczestnicy będą mogli zapisać kwestie dotyczące spraw pracowniczych, które ich zdaniem zasługują na uwagę, lecz nie zostały w dostatecznym stopniu omówione podczas szkolenia. Listę tę będzie można później wykorzystać w programie jako podstawę do przygotowania następnych spotkań lub warsztatów lub też do opracowania strategii zmierzającej do zbadania lub rozwiązania poruszonych problemów.

Czas trwania zajęć

Wiele zajęć można przeprowadzić w stosunkowo krótkim czasie (około 45 minut). Można je jednak przedłużyć, odpowiednio do tego dostosowując.

Niektóre ćwiczenia wymagają więcej czasu (zwłaszcza sesje dotyczące władzy, opresji, barier i rozwiązań). Poruszają one dosyć złożone kwestie i dlatego pośpiech może sprawić, że nie zostaną one do końca zrozumiane. Powinno się, więc przeznaczyć na nie tyle czasu, ile to tylko możliwe.

Tak jak przy każdym szkoleniu może zaistnieć potrzeba przeznaczenia większej ilości czasu na jedne zajęcia, gdy:

- Korzystacie z materiałów po raz pierwszy;
- W trakcie pracy korzysta się z tłumaczenia językowego lub migowego lub też posługuje się językiem, który dla uczestniczek i uczestników jest ich drugim lub trzecim językiem;
- Pracujecie z osobami, które nie są zaznajomione technikami „aktywnego nauczania” (np. praca w grupie, odgrywanie ról, itp.);
- Pracujecie z osobami, których wiedza o problemach przedstawianych podczas szkoleń jest bardzo ograniczona;
- Pracujecie z osobami, u których omawiane koncepcje budzą opór.

W niektórych sytuacjach zajęcia „świadomościowe” można przeprowadzić w ciągu jednego dnia, a „ocenę i analizę” oraz „planowanie działań” w czasie dwóch dodatkowych dni. Dla innych grup, zajęcia „świadomościowe” mogą być na tyle trudne, że jeden dzień może nie wystarczyć do osiągnięcia pożądanego efektu. Może też zajść potrzeba wydłużenia czasu

zajęć przeznaczonych na „ocenę i analizę” oraz „planowanie działań”, jeśli chce się przeszkolić kadre, a potem włączyć partnerów i inne strony zainteresowane projektem.

Odpowiedzialność osobista

Różnorodność to zagadnienie dotyczące ludzi i relacji między nimi. Można je tylko ująć w zbiór zasad i zapisać na listach kontrolnych. Ale w pewnym momencie, każda i każdy z nas musi uświadomić sobie osobistą odpowiedzialność, jaka na nas spoczywa za relacje, jakie mamy z innymi, aby pracować nad budowaniem porozumienia, uczestnictwem i włączaniem.

I. Ćwiczenia budujące świadomość

(Zajęcia „świadomościowe”)

Cel ogólny

Zwiększenie świadomości tego, czym jest różnorodność i dyskryminacja oraz pomoc osobom uczestniczącym w szkoleniach w nabraniu zaufania, które pozwoli im włączać tę problematykę do planowania projektów, wdrażania, monitorowania i ewaluacji działań oraz do swojej pracy związanej z rzecznictwem.

ĆWICZENIE

Wprowadzenie do sesji szkoleniowej

Cele

- Przedstawienie celów szkolenia oraz zebranie i uporządkowanie oczekiwań osób w nim uczestniczących
- Przedstawienie grupie uczestniczek i uczestników

Materialy i pomoce

Długopisy

Kartki papieru

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca szkolenie prosi uczestników i uczestniczki o przedstawienie się grupie. Może również poprosić osoby uczestniczące w zajęciach o dobranie się w pary. Następnie każda z osób powinna przedstawić się partnerowi/partnerce (imię, miejsce pracy, rodzaj pracy). Po czym każda z osób przedstawia swoją partnerkę lub partnera pozostałej części grupy.
2. Osoba prowadząca rozdaje wszystkim po dwie kartki papieru (lub kartki samoprzylepne „post-it”). Następnie prosi o wypisanie na jednej z nich swoich obaw, a na drugiej oczekiwań związanych ze szkoleniem.
3. Po kilku minutach prosi wszystkich o przedstawienie grupie swoich oczekiwań, a potem obaw.
4. Następnie porządkuje i grupuje „oczekiwania” i „obawy”, poczym przedstawia następujące stwierdzenia dotyczące m.in. celów szkolenia:

Ten warsztat nie może:

- Przygotować was do roli ekspertów/ekspertek w każdej kwestii związanej z różnorodnością i dyskryminacją (Komitet Praw Dziecka ONZ wyodrębnił ponad 50 takich zagadnień!).
- Przygotować was do roli ekspertek/ekspertów w poszczególnych dziedzinach związanych z różnorodnością i dyskryminacją.

Ten warsztat może:

- Pokazać różne możliwości pozwalające uwzględniać różnorodność i niedyskryminację w waszej pracy związanej z prawami człowieka.
- Pozwolić dobrze zrozumieć co naprawdę oznacza podejście uwzględniające różnorodność i niedyskryminację i dlaczego jest ono tak istotne dla waszej organizacji.
- Sprawić, że poczujecie się pewniej podczas omawiania tych zagadnień, jak również wtedy, gdy będziecie zwracać się do kogoś o radę. W obu wypadkach większy zasób wiedzy wyjściowej pozwoli uniknąć zażenowania, które się pojawia, gdy musimy przyznać, że nie znamy odpowiedzi na zadawane pytania.

- Dodać wam pewności siebie, gdy będziecie prosić swoich kolegów/koleżanki, partnerów/partnerki, by także promowali różnorodność i przeciwdziałali dyskryminacji, bo nie możecie robić tego sami.

ĆWICZENIE

Kim jesteś?

Cele

- Pomoc uczestniczkom i uczestnikom w zrozumieniu koncepcji złożonej tożsamości (wielu tożsamości).
- Zwiększenie świadomości konieczności adresowania działań do podgrup wchodzących w skład szerszych grup beneficjentów i beneficjentek.

Materiały i pomoce

- Kartki papieru
- Flipchart
- Długopisy

Opis przebiegu zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia dzieli uczestniczki i uczestników na dowolne pary, po czym wręcza każdej osobie dwie kartki papieru i wydaje następujące polecenia:
 - Na jednej kartce napisz słowa, które opisują, kim jesteś (słowa, które opisują twoją tożsamość).
 - Podkreśl lub zakreśl słowo, które opisuje tożsamość, z którą najbardziej się identyfikujesz.
 - Na drugiej kartce papieru napisz słowo, które według ciebie najlepiej opisuje tożsamość osoby, z którą jesteś w parze.
 - Nie omawiaj tego ze swoim partnerem/partnerką i jeszcze nie pokazuj jemu/jej tego słowa.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Uczestniczki i uczestnicy mogą oczekiwać przykładów, które wskażą im, jakie rodzaje słów odnoszą się do 'tożsamości'. Pomyśl o przykładzie, który pasuje do twojej sytuacji. Poniższy przykład stanowi wskazówkę dla ciebie:

Nosząca okulary zameżna matka, która pochodzi z małego miasta i która pracuje jako koordynatorka projektów w organizacji pozarządowej mogłaby - żeby opisać, kim jest (opisać swoją tożsamość) - użyć takich określeń, jak 'kobieta', 'koordynatorka', 'osoba mająca wadę wzroku', 'silna', 'matka', 'żona', 'altruistka', 'pochodząca z małego miasta'. Mogłaby podkreślić, że 'jest Polką', jeśli czułaby się szczególnie związana ze swoim krajem i chciałaby być postrzegana jako część grupy narodowościowej.

2. Po kilku minutach osoba prowadząca zajęcia przekazuje następujące polecenia:
 - Omówcie określenia, które wypisaliście z partnerem lub partnerką. Czy użyli oni/one tych samych, czy też innych słów, żeby określić waszą tożsamość? Jak ich spojrzenie na waszą tożsamość różni się od waszego? Co czujecie wiedząc, jak jesteście postrzegani?
 - Bądźcie uczciwi, ale nie złoście się na siebie nawzajem, jeśli ktoś określi was w sposób, którego nie lubicie. Skorzystajcie z okazji i porozmawiajcie o tym, dlaczego ktoś was tak postrzega i dlaczego jest to nieprzyjemne i denerwujące.

3. Po kilku minutach osoba prowadząca zajęcia pyta każdą parę o to, czy ich wzajemne postrzeganie było takie samo, czy różne. Na flipczarcie odnotowuje ile razy tożsamości były zgodne, a ile razy nie.

4. Następnie prosi osoby uczestniczące o opisanie tego, co czuli, gdy dowiedzieli się jak partnerka lub partner postrzega ich tożsamość. Potem zapisuje to na flipczarcie. Jeśli to możliwe, zaznacza określenia, które się powtarzają lub - we współpracy z uczestniczkami i uczestnikami - dzieli je według tego, czy wyrażają pozytywne, czy negatywne uczucia.

5. Osoba prowadząca przedstawia następujące problemy kluczowe:

- Większość z was użyła prawdopodobnie, co najmniej trzech słów, żeby siebie opisać. Postrzegacie siebie jako osobę złożoną – mogliście mieć nawet trudności z wyborem tego jednego, najważniejszego słowa, z którym najbardziej się utożsamiacie, ponieważ wszystkie one są dla was ważne.
- Patrząc na to, co o was napisano, mogliście się przekonać, że ludzie mogą was postrzegać zupełnie inaczej niż wy sami. Przypinają wam inną etykietkę. Czuliście się tym obrażeni/dotknięci, lub sprawiło wam to przyjemność (trener/trenerka powinien dostosować tę wypowiedź do rzeczywistych wyników ćwiczenia!).
- Wszyscy mamy wiele tożsamości. Nie można nas określić jednym słowem lub przypisać tylko do jednej grupy. Niektóre z tożsamości mogą być dla nas ważniejsze, inne mogą być łatwiej dostrzegane przez innych ludzi.
- Jeśli nie znamy danej osoby zbyt dobrze, mamy tendencję do zauważania tylko tych jej tożsamości, które są najbardziej widoczne (kobieta, osoba z niepełnosprawnością). W kontekście pracy w naszych organizacjach oznacza to, że możemy usiłować zaspokoić potrzeby beneficjentów/beneficjentek opierając się na powierzchownym postrzeganiu ich tożsamości. Ale przecież te osoby mogą mieć inne tożsamości, więc jeśli nie poświęcimy więcej czasu, żeby odkryć kim są nasi beneficjenci/beneficjentki, możemy w rezultacie niewłaściwie lub nie w pełni odpowiedzieć na ich potrzeby.

ĆWICZENIE

Linia władzy

Cele

Przedstawienie koncepcji władzy i tożsamości, które mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia zagadnień wiążących się z wykluczeniem i dyskryminacją
Zajęcia te można potraktować jak „rozgrzewkę”

Materialy i pomoce

- Etykiety lub kartki samoprzylepne
- Dwa znaki z kartek (patrz punkt 1)
- Taśma malarska lub kreda (opcjonalnie)

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia rysuje linię wzdłuż sali (rzeczywistą lub umowną). Na jednym końcu linii umieszcza znak z napisem „najłatwiej im odnieść sukces”, na drugim znak mówiący „najtrudniej im odnieść sukces”. Następnie wręcza każdej osobie etykietkę z nazwą ‘jej’ zawodu (lub zawodu, który mają zamiar zdobyć) i wydaje następujące polecenia:
 - Pomyślcie o nadanej wam przed chwilą tożsamości.
 - Ustawcie się w takim miejscu na linii, które, według was, odpowiada temu, na jak duży sukces może liczyć osoba z waszym zawodem – na ile łatwo, lub na ile trudno, będzie jej ten sukces odnieść.
 - Możecie swobodnie wymieniać uwagi z innymi osobami, jeśli sądzicie, że umiejscowiły się na linii zbyt wysoko lub zbyt nisko.
 -
2. Osoba prowadząca rozdaje wszystkim kolejne etykiety, które informują ich o tym, jaką mają płeć, po czym wydaje następujące polecenia:
 - Pomyślcie, czy ta dodatkowa tożsamość (bycie kobietą lub mężczyzną) wpływa na waszą pozycję na linii.
 - Czy płeć ułatwi wam lub utrudni osiągnięcie sukcesu?
 - Możecie przemieścić się na linii lub pozostać w tym samym miejscu.
 - Także i tym razem możecie rozmawiać z innymi uczestnikami/uczestniczkami o swoich decyzjach.
 -
3. Prowadzący/prowadząca daje każdej osobie ostatnią etykietkę (np. HIV-pozytywny/pozytywna, samotny rodzic, niewidoma/niewidomy, analfabeta/analfabeta, ma bogatych rodziców, absolwent/absolwentka wyższej uczelni, itp.). Potem wydaje następujące polecenia:
 - Przesuńcie się w górę lub w dół linii albo pozostańcie na swoim miejscu, w zależności od tego, jak ta trzecia tożsamość wpłynęła na wasze szanse na sukces.

- Jeśli chcecie, możecie i tym razem dyskutować z innymi osobami.

4. Gdy już wszystkie osoby uczestniczące w zajęciach zajmą swoje ostateczne pozycje, można poprowadzić dyskusję, która obejmie następujące problemy:
 - Dlaczego ustawiłaś/ustawiłeś się właśnie w tym miejscu na linii? Czemu sądzisz, że twoja tożsamość zmniejszyła lub zwiększyła szansę na odniesienie sukcesu?
 - Dlaczego zmieniłaś/zmieniłeś swoją pozycję lub pozostałaś/pozostałaś w tym samym miejscu, gdy ujawnione zostały twoje nowe tożsamości?
 - Jakie działania z twojej strony lub ze strony innych osób, można byłoby podjąć, żeby zwiększyć twoje szanse na sukces?

Wskazówka dla osoby prowadzącej

To ćwiczenie powinno być ćwiczeniem aktywnym, sprawiającym przyjemność. Nie ma w nim złych ani dobrych odpowiedzi.

Ma ono jednak do wykonania poważne zadanie i oczekuje się, że osoby, które w nim uczestniczą poruszą podczas dyskusji następujące, przykładowe zagadnienia:

„Otrzymałem tożsamość lekarza. Przesunąłem się w dół linii, gdy okazało się, że jestem uchodźcą i prawdopodobnie miałbym problemy z certyfikowaniem dyplomu. Poza tym menadżerowie placówek zdrowotnych często zakładają, że lekarze uchodźcy nie będą w stanie poprawnie komunikować się z pacjentami. Sądzę więc, że mam mniejszą szansę na odniesienie sukcesu w zawodzie lekarza z powodu stereotypów dominujących wśród menadżerów i instytucjonalnej dyskryminacji uchodźców.

Alternatywne wykorzystanie obrazków

Zamiast posługiwać się etykietkami z napisami, można wykorzystać sylwetki osób wycięte z gazet lub czasopism. Osoby uczestniczące w zajęciach mogłyby umieszczać te rysunki na linii sukcesu i omawiać powody, które wpłynęły na ich decyzję.

ĆWICZENIE

Co oznacza ten żargon?

Cele

Refleksja nad kluczowymi słowami/pojęciami, które będą stosowane podczas kolejnych zajęć oraz stworzenie atmosfery zachęcającej do dyskusji i zadawania pytań.

Materiały i pomoce

- Osoba prowadząca może chcieć posłużyć się arkuszem z definicjami (patrz Załącznik A1)
- Flipchart i długopisy

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia dzieli uczestniczki i uczestników na pary. (Może też przydzielić poszczególnym parom wybrane terminy, po to, żeby wszystkie zostały omówione). Wywiesza na ścianie listę kluczowych terminów wiążących się z problematyką różnorodności i dyskryminacji, po czym zwraca się do grupy z następującymi poleceniami:
 - Omówcie w swoich parach znaczenie jednego z tych terminów.
 - Jak, według was, należy je zdefiniować w jednym, lub dwóch zdaniach?
 - Przedyskutujcie to i zanotujcie w parach, a następnie przyklejcie na ścianie definicje, które uzgodnicie.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Lista kluczowych terminów do wykorzystania obejmuje:

- Różnorodność
- (nie)dyskryminację
- Włączanie
- Uprzedzenia
- Władzę
- Społeczną tożsamość
- Stereotyp
- Sprawiedliwość
- Opresję

Słownik kluczowej terminologii można znaleźć w aneksie A1 – upewnij się, że masz go ze sobą podczas zajęć. Możesz poprosić osoby uczestniczące o przedyskutowanie zamieszczonych tam pojęć, jeśli masz odpowiednio dużo czasu.

2. Osoba prowadząca umieszcza definicje pobrane z Załącznika A1 przy definicjach opracowanych przez uczestników/uczestniczki zajęć.

3. Osoby uczestniczące chodzą po sali oglądając definicje i omawiając wyłaniające się problemy.
4. Osoba prowadząca przedstawia wersję następujących kluczowych zagadnień, w zależności od charakteru kolejnych zaplanowanych zajęć:
 - Terminologia odnosząca się do różnorodności i dyskryminacji może być myląca i skomplikowana.
 - To szkolenie pomoże wam zrozumieć wszystkie kluczowe pojęcia, tak żebyście nabrali/nabrały pewności siebie stosując je w swojej pracy.
 - Jeśli w jakimkolwiek momencie nie zrozumiecie znaczenia słów wypowiedzianych przeze mnie lub przez inne osoby uczestniczące, możecie swobodnie o tym powiedzieć i poprosić o wyjaśnienia.

Alternatywa

W zależności od wiedzy i świadomości grupy, osoba prowadząca może ograniczyć się do pokazania listy definicji i zrezygnować z tej części zajęć, w której prosi uczestników/uczestniczki o dyskusję na temat definicji pojęć.

ZALĄCZNIK

Definicje

Kultura: wartości, postawy, normy, idee, przyswojone zwyczaje i wyobrażenia, jak również konkretne formy jakie przybierają (np. role społeczne, struktury i związki, kody zachowań i wyjaśnienia zachowań podzielane w znaczącym stopniu przez grupę ludzi).

Niepełnosprawność: brak lub ograniczenia możliwości uczestniczenia w głównym nurcie życia społeczności, spowodowane zewnętrznymi barierami fizycznymi i społecznymi.

Dyskryminacja: systematyczne i zinstytucjonalizowane nierówne i niesprawiedliwe traktowanie pewnych grup przez grupy dominujące w społeczeństwie (lub w danej sytuacji) po to, żeby odmówić im równego dostępu do zasobów.

Różnorodność: zróżnicowanie obejmujące takie aspekty jak: pochodzenie etniczne i narodowościowe, rasę, niepełnosprawność i stan zdrowia, płeć, orientację seksualną, wyznanie religijne itp. Podejście uwzględniające różnorodność zakłada docenianie różnic między grupami i wewnątrz grupy (i odpowiednie reagowanie na te różnice), a także jednolite podejście do zwalczania przyczyn i skutków dyskryminacji.

Równość: jeśli jedna grupa nie jest uprzywilejowana wobec innych lub priorytetowo traktowana. O równości płci mówimy, gdy nie istnieje dyskryminacja ze względu na płeć.

Równe możliwości (równe szanse): podejście, w którym przyznaje się, że członkowie, czy członkinie pewnych grup doświadczają dyskryminacji i opresji. Podejście z perspektywy równych szans ma na celu zapobieżenie skutkom dyskryminacji poprzez czynne przyznanie, że ona istnieje i promowanie równości w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturowym.

Sprawiedliwość: sprawiedliwość różni się od równości tym, że koncentruje się na bezstronnej uczciwości i dostępie do dóbr. Oznacza, że są różnice w tym, czego grupy i jednostki będą potrzebować, żeby naprawić szkody spowodowane dyskryminacją.

Etniczność: pojęcie - parasol określające grupę na podstawie wspólnych cech takich, jak 'rasa', kultura, język, religia, wartości, zwyczaje, kraj pochodzenia itp.

Gender (Społeczno-kulturowa tożsamość płci): kulturowa interpretacja i konstrukcja ról, zachowań i wyidealizowanych cech charakterystycznych dla kobiet i mężczyzn, chłopców i dziewczynek.

Tożsamość (społeczna tożsamość): cechy charakterystyczne narzucone przez społeczeństwo lub podtrzymywane przez same jednostki jako wyraz tożsamości. Tożsamości mają charakter złożony i wielowarstwowy, ale często jedynie ich pojedyncze elementy są uwypuklane w formie etykietyki charakteryzującej daną osobę, np. kobieta, osoba z niepełnosprawnością, ciemnoskóry, dziecko.

Włączenie: akceptowanie i docenianie różnic prowadzące do pełnego społecznego, politycznego i materialnego uczestnictwa w społeczeństwie grup doświadczających opresji. *Wykluczenie* lub *społeczne wykluczenie* jest jednym ze skutków dyskryminacji.

Niedyskryminacja: termin stosowany w dokumentach praw człowieka oznaczający podejście, którego celem jest zapobieganie dyskryminacji. Pojęcie niedyskryminacji oznacza aktywne przeciwdziałanie przyczynom i skutkom dyskryminacji.

Opresja: dyskryminacja, która ma charakter strukturalny, systematyczny, instytucjonalny (naśladuje pewien schemat), i opiera się na społecznej tożsamości (tzn. tożsamości opartej na przynależności do pewnej grupy).

Upředzenie: tendencyjny osąd jakiejś grupy lub osoby. Poglądy, zachowanie, opinie lub nastawienia oparte na ignorancji i błędnych informacjach.

Rasa/rasizm: termin 'rasa' jest kwestionowany, ponieważ dzielenie ludzi na rasy jest postrzegane jako działanie, które nie jest neutralne politycznie. Rasizm może obejmować nastawienia, zachowania lub praktyki instytucjonalne, które prowadzą do wykluczania członków i członkinie grup z powodu koloru skóry, rasy lub różnic etnicznych.

Płeć: biologiczne i fizjologiczne cechy i właściwości kobiet i mężczyzn.

Stereotyp: nadmiernie uproszczone i niezmiennie uogólnienie dotyczące danej grupy i oparte na płci społeczno-kulturowej, przynależności etnicznej, religii, wieku, niepełnosprawności, seksualności, kontakcie z wirusem HIV i innych rodzajach różnic.

ĆWICZENIE

Zgadzam się – nie zgadzam się

Cele

Skłonienie uczestników i uczestniczek do refleksji na temat swoich wierzeń, uprzedzeń, itp.

Materiały i pomoce

- Lista twierdzeń związanych z dyskryminacją uwzględniających sytuację, w której pracujecie (przykładowe twierdzenia w załączniku)
- Dwa znaki: „Zgadzam się” i „Nie zgadzam się”
- Kreda lub taśma malarska (opcjonalnie)

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia umieszcza na ścianie po jednej stronie sali znak z napisem „zgadzam się”. Na przeciwnej ścianie wiesza znak „nie zgadzam się”. Pomiędzy tymi znakami przeprowadza linię (prawdziwą lub umowną).
2. Następnie trener/trenerka czyta kilka twierdzeń związanych z różnorodnością i dyskryminacją.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Kilka przykładów takich twierdzeń można znaleźć w załączniku, ale zachęcamy do tworzenia własnych, pasujących do warunków, w których pracujecie. Twierdzenia powinny oddawać negatywne i pozytywne punkty widzenia. Niektóre powinny być typowymi stereotypami, z którymi - o czym wiesz - uczestniczki i uczestnicy często się spotykają. Część z nich powinna zawierać „ekstremalne” treści, inne powinny być bardziej wieloznaczne. Twierdzenia powinny odnosić się do szeregu grup dyskryminowanych (tak oczywistych jak np. kobiety, osoby homoseksualne i mniej oczywistych – jak np. dzieci, które mówią w domu innym językiem niż w szkole).

2. Po przeczytaniu każdego twierdzenia uczestniczki i uczestnicy powinni stanąć przy znakach ‘zgadzam się’ lub ‘nie zgadzam się’ albo gdzieś na linii między nimi, gdy tylko w części zgadzają się lub nie, względnie nie mają wyrobionego zdania.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Ponieważ to zadanie wymaga aktywności fizycznej, zastanówcie się jak je poprowadzicie, jeśli w zajęciach będą uczestniczyć osoby o obniżonej sprawności fizycznej. Upewnijcie się, że nikt nie zostanie wykluczony, ponieważ nie będzie mógł stać lub szybko przemieścić się na drugi koniec sali. Upewnijcie się również, że obszar między znakami będzie wolny od mebli i pozwoli na łatwe poruszanie się. Jeśli część uczestników/uczestniczek nie będzie mogła się przemieszczać, rozważcie odpowiednie dostosowanie ćwiczenia tak, żeby każda osoba posiadała znaki ‘zgadzam się’ i ‘nie zgadzam się’, które mogłaby podnosić w miarę tego, jakie twierdzenia byłyby czytane.

4. Osoba prowadząca zajęcia zadaje uczestniczkom i uczestnikom następujące pytanie:

- Dlaczego wybrałeś/wybrałaś to miejsce na linii?

Uczestnicy i uczestniczki wyjaśniają swoje decyzje, osoby o przeciwnych poglądach zachęca się do dyskusji i do przedstawiania swoich stanowisk. Osoby uczestniczące mogą zmieniać pozycje, jeśli usłyszą przekonujący argument, który sprawi, że zmienią zdanie na temat twierdzenia, które wcześniej zostało odczytane.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Nie jest celem tego ćwiczenia osiągnięcie stanu, w którym wszyscy się zgadzają lub nie zgadzają z danym twierdzeniem zgodnie z zasadą politycznej poprawności. Celem jest skłonienie ludzi do dyskusji nad poszczególnymi kwestiami i do uznania faktu, że nie wszyscy mają te same opinie na temat pewnych grup w społeczeństwie. Jeśli jednak podczas zajęć pojawią się poglądy, które uznacie za niepokojące (np. rasistowskie, czy homofoniczne), a nikt z obecnych ich nie zakwestionuje, będziecie musieli/musiały podjąć decyzję, jaka reakcja jest najlepsza, żeby wyjaśnić, dlaczego takie poglądy nie są do zaakceptowania.

ZAŁĄCZNIK***Twierdzenia do wykorzystania w ćwiczeniu***

Podczas zajęć warsztatowych można skorzystać z przytoczonych poniżej twierdzeń. Możecie spośród nich wybrać i dostosować te, które odpowiadają waszym potrzebom lub utworzyć nowe.

- Wszystkie dzieci są takie same i mają podobne doświadczenia.
- Dzieci powinny się uczyć w języku swojej matki.
- Niewidome osoby nie potrafią o siebie zadbać i powinny mieć opiekę przez cały czas.
- Dostęp do zatrudnienia/edukacji nie powinien być uzależniony od etniczności.
- To naturalne, że mężczyźni są przywódcami, a kobiety są bardziej uległe.
- Osoby z niepełnosprawnością nie potrzebują edukacji na temat HIV, ponieważ nie będą prowadzić życia seksualnego.
- Ludy wędrownie powinny się zmuszać do osiedlania się.
- Dziewczynki rodzą się po to, żeby zostać żonami i matkami.
- Dzieci, które mają trudności w uczeniu się, wprowadzają zamieszanie do klasy/projektu i powinno się pracować z nimi oddzielnie.
- Uchodźcy przyczyniają się do wzrostu ubóstwa i liczby przestępstw.
- Był(a)bym szczęśliwa/szczęśliwy, gdyby moje dziecko poślubiło osobę niepełnosprawną.
- Z łagodnych chłopców nie wyrosną prawdziwi mężczyźni.
- Dzieci powinny uczyć się o innych religiach.
- W naszych programach musimy traktować priorytetowo dzieci ‘normalne’.
- Język migowy powinien być traktowany jako odrębny język posiadający swoje prawa.

ĆWICZENIE**Jak wiele tych tematów?!****Cele**

- Uświadomienie osobom uczestniczącym wielości rodzajów różnic istniejących w społeczeństwie, które to różnice mogą, choć nie muszą, łączyć się z dyskryminacją lub wykluczeniem.
- Zwiększenie świadomości dotyczącej pozytywnych i negatywnych stron zagadnień związanych z różnorodnością.
- Zdefiniowanie grup dzieci narażonych na wykluczenie i dyskryminację.
- Zwrócenie uwagi uczestnikom i uczestniczkom na niektóre przyczyny dyskryminacji i rozwiązania, które mogą jej zaradzić.

Materiały i pomoce

- Kopie listy Komitetu Praw Dziecka ONZ (Committee on the Rights of the Child – CRC) zawierającej ponad 50 rodzajów potencjalnych przyczyn dyskryminacji dzieci (patrz Załącznik)
- Flipchart i mazaki
- Kartki i długopisy

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestniczki i uczestników o przedyskutowanie w parach lub małych grupach następującego zagadnienia:
 - Kto w waszym kraju doświadcza dyskryminacji?
2. Prowadząca/prowadzący prosi osoby uczestniczące, żeby podzieliły się swoimi przemyśleniami z większą grupą. Następnie nanosi pełną listę osób ‘doświadczających dyskryminacji’ na flipchart.
3. Gdy lista wydaje się ukończona prowadzący/prowadząca pyta osoby uczestniczące o ich opinie na temat tego, jakie są przyczyny dyskryminacji (np. przesady, ignorancja, błędne informacje).
4. Osoba prowadząca zajęcia podsumowuje:
 - Na flipcharcie widać wiele różnych typów różnic i przyczyn dyskryminacji.
 - Czy na tej liście czegoś nie zabrakło? (zapytajcie o to uczestników i uczestniczki, poczekajcie na odpowiedzi, przedstawcie listę CRC z ponad 50-cioma rodzajami różnic

i przyczyn dyskryminacji tak, jak zostały one przedstawione Komitetowi w raportach złożonych przez Państwa-Strony Konwencji).

- Nie wszystkie przyczyny wykluczenia i dyskryminacji występują w każdej sytuacji.
- Musimy mieć oczy otwarte, by dostrzec oczywiste i mniej oczywiste rodzaje różnic i potencjalnych przyczyn dyskryminacji w miejscach, w których pracujemy.

ZAŁĄCZNIK

Źródła dyskryminacji dzieci, lista opracowana przez CRC¹

- Płeć (gender)
- Niepełnosprawność
- Kolor skóry, przynależność etniczna
- Orientacja seksualna
- Przynależność do poszczególnych kast, plemion
- Kastowa ‘niedotykalność’
- Język
- Dzieci nierejestrowane po urodzeniu
- Dzieci urodzone²:
 - jako bliźniak/bliźniaczka
 - pechowego dnia
 - na skutek porodu pośladowego
 - w nietypowych okolicznościach
- Polityka państwa dotycząca dzietności np. „polityka jednego dziecka”
- Dzieci osierocone
- Miejsce zamieszkania
- Rozróżnienia między różnymi prowincjami/terytoriami/państwami, itp.
- Pochodzenie wiejskie
- Pochodzenie miejskie
- Dzieci żyjące w slumsach
- Dzieci z odległych terenów/wysp
- Dzieci - przesiedleńcy
- Dzieci porzucone
- Dzieci umieszczone w ośrodkach opieki alternatywnej
- Dzieci z mniejszości etnicznych umieszczone w ośrodkach opieki alternatywnej
- Dzieci umieszczone w instytucjach opieki społecznej/szpitalnej
- Dzieci żyjące i/lub pracujące na ulicy
- Dzieci, które mają do czynienia z wymiarem sprawiedliwości dla nieletnich
- Dzieci, których wolność jest ograniczona
- Dzieci dotknięte przez konflikty zbrojne
- Dzieci pracujące
- Dzieci będące ofiarami przemocy
- Dzieci żebrzące
- Dzieci dotknięte przez HIV/AIDS
- Dzieci rodziców z HIV/AIDS
- Młode samotne matki
- Dzieci romskie/ dzieci ze społeczności wędrownych/nomadzkich
- Dzieci ze społeczności ludności rdzennej
- Dzieci bez obywatelstwa, w tym:

¹ Komitet Praw Dziecka Organizacji Narodów Zjednoczonych

² Dyskryminacja mająca źródło w różnego rodzaju lokalnych wierzeniach, przesądach

- Dzieci imigranckie
- Dzieci będące nielegalnymi imigrantami
- Dzieci migrujących pracowników
- Uchodźcy/ubiegający się o azyl
- Dzieci-uchodźcy, którym nikt nie towarzyszy
- Dzieci dotknięte klęskami naturalnymi
- Dzieci żyjące w ubóstwie/skrajnym ubóstwie
- Nierówny podział narodowego bogactwa
- Status społeczny/ upośledzenie społeczne/nierówności społeczne
- Dzieci dotknięte przez problemy gospodarcze/przemiany
- Status ekonomiczny rodziców przyczyniający się do dyskryminacji rasowej w szkole
- Stan posiadania rodziców
- Religia rodziców
- Prawa dotyczące statusu osobistego oparte na religii
- Dzieci urodzone poza małżeństwem
- Dzieci z rodzin samotnych rodziców
- Dzieci ze związków kazirodczych
- Dzieci z małżeństw mieszanych pod względem etnicznym, wyznaniowym lub narodowościowym

ĆWICZENIE

Osobiste doświadczenie dyskryminacji

Cele

Uświadomienie uczestniczkom i uczestnikom, co się czuje, gdy się doświadczy dyskryminacji (wykluczenia) i docenienia (włączenia).

Materiały i pomoce

- Kartki papieru A 4 i długopisy
- Materiały do rysowania (jeśli wybierzemy alternatywną opcję)

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca prosi uczestniczki i uczestników, żeby podzielili się na pary. Każda osoba otrzymuje kartkę.
2. Osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:
 - Na jednej stronie kartki opiszcie w kilku zdaniach sytuację, w której doświadczyliście/doświadczyliście dyskryminacji. Wybierzcie trzy słowa, które najlepiej oddają wasze uczucia podczas i po tym wydarzeniu.
 - Na drugiej stronie kartki opiszcie sytuację, w której szczególnie mocno czuliście się częścią społeczności (czuliście się docenieni) i szanowani, pomimo że pomiędzy wami a innymi ludźmi będącymi częścią tej sytuacji istniały różnice. Wybierzcie trzy słowa najlepiej opisujące wasze uczucia podczas tego wydarzenia lub tuż po nim.
3. Po kilku minutach osoba prowadząca zajęcia wydaje kolejne polecenia:
 - Porozmawiajcie ze sobą w swoich parach. Możecie zechcieć podać partnerce/partnerowi więcej szczegółów na temat opisanego wydarzenia, ale jeśli nie czujecie takiej potrzeby, nie musicie tego robić.
 - Pokażcie sobie nawzajem te trzy słowa, którymi opisaliście swoje emocje podczas lub po opisywanym wydarzeniu. Czy użyliście podobnych słów lub słów oddających podobne uczucia?
 - Porozmawiajcie o tym, jak zareagowaliście/zareagowałyście na tę sytuację i na ludzi w niej uczestniczących.

W zależności od tego, ile jest czasu, osoba prowadząca może zechcieć poprowadzić ogólną dyskusję. Może przedstawić na flipczarcie listę różnych słów używanych do określenia uczuć towarzyszących doświadczeniu dyskryminacji i doświadczeniu włączenia oraz ułatwić dyskusję na temat tego, jak reagujemy na takie sytuacje.

Forma alternatywna – wykorzystanie rysunków

Jeśli uczestnicy i uczestniczki woleliby nie pisać lub pisanie sprawia im kłopot, można ich poprosić o narysowanie obrazka lub scenek komiksowych przedstawiających sytuację dyskryminacji lub społecznego włączenia.

ĆWICZENIE

Władza jako źródło dyskryminacji

Cele

- Refleksja na temat tego, czym jest władza.
- Pokazanie, że władza nie jest zasobem skończonym – można ją podzielić i można się nią dzielić, żeby uczynić społeczeństwo sprawiedliwszym i mniej dyskryminującym.

Materiały i pomoce

- Filpczart (z wypisanymi wcześniej definicjami władzy)
- Kserokopie dla uczestniczek i uczestników z definicjami władzy
- Długopisy

Przebieg zajęć

1. Trener/trenerka dzieli osoby uczestniczące na pary lub małe grupy i wydaje następujące polecenia:
 - Przygotujcie krótką scenkę – trwającą najdłużej dwie minuty.
 - Scenka powinna dotyczyć władzy.
 - Możecie zdecydować, kim będą jej bohaterowie i bohaterki i w jakiej się znajdą sytuacji.
2. Po 10 minutach pracy uczestniczki i uczestnicy odgrywają swoje scenki. Jeśli nie ma wystarczającej ilości czasu lub jest dużo grup, osoba prowadząca powinna poprosić tylko kilka losowo wybranych grup o przedstawienie swoich skeczy.
3. Po odegraniu scenek, należy przeprowadzić krótką dyskusję po to, żeby wydobyć kilka kluczowych cech przedstawionych sytuacji (kto miał władzę, a komu jej zabrakło, w jaki sposób władza była manifestowana, itp.). Należy również poprosić osoby uczestniczące w zajęciach o uwagi na temat definicji władzy przedstawionej na flipczarcie.
4. Trener/trenerka przedstawia zasadnicze punkty:

Jest wiele różnych źródeł władzy i czynników, które ludziom władzę zapewniają, a którymi my, osoby indywidualne, świadomie lub nie, posługujemy się. Są to m.in.:

 - Wiedza
 - Umiejętność słuchania

- Zdolności analityczne
- Doświadczenie zawodowe
- Pozycja w hierarchii
- Kontrola nad zasobami
- Status i bogactwo
- Umiejętność przekonywania innych
- Umiejętność rozwiązywania problemów

Jak wynika z poniższej definicji, władza może być jednoosobowa lub grupowa (kolektywna):

„Władza to umiejętność formułowania osobistych celów i wpływania na innych po to, żeby te cele osiągnąć. Jest to zdolność otrzymywania tego co chcemy, zachowania tego co otrzymaliśmy i kształtowania zdarzeń w sposób, w jaki chcemy je kształtować.”

„Na poziomie grupowym władza jest zdolnością łączenia różnych źródeł władzy jednostek, po to, żeby osiągnąć cel, który w większym stopniu służy całym grupom niż osobom indywidualnym.”

Władzę, rozumianą również jako moc, możliwości i siłę, można podzielić na cztery różne kategorie:

- **Władza nad** (innymi): większość prób poszerzenia władzy jednostki bierze się z przekonania, że jest ona zasobem ograniczonym – gdy jedna z osób lub grup zyskuje więcej władzy, inne muszą mieć jej mniej;
- **Władza do** – władza jako siła którą dają nam nasze możliwości: ten rodzaj władzy dotyczy kwestii indywidualnego uwłasnowolnienia, czyli tego, w jakim stopniu jednostka jest w stanie kontrolować sytuację lub nią kierować, by odnieść korzyść;
- **Władza z:** ta kategoria obejmuje władzę zbiorową, z którą mamy do czynienia, gdy grupa wspólnie mierzy się z problemami i zyskuje siłę, której jest więcej, niż to wyglądałoby mierząc samą liczbę osób, które do niej należą;
- **Sila wewnętrzna:** ten rodzaj władzy drzemie w jednostkach i jest związany z ich wewnętrzną siłą. Jest oparty na samoakceptacji i szacunku dla siebie, z czego z kolei rodzi się szacunek dla innych i uznanie, że wszyscy są równi.

Trener/trenerka zadaje następujące pytania:

- Jaki, według was, rodzaj władzy przedstawiały wasze scenki?
- Czy któryś z rodzajów władzy występował częściej?
- Czy zgadzacie się z takim podziałem rodzajów władzy?

Osoba prowadząca zajęcia podsumowuje:

- Zazwyczaj rozumiemy władzę jako „władzę nad”.
- Często zakładamy, że jeśli w jakimś związku lub relacji, jedna z osób lub grup posiada dużo władzy, to inne osoby lub grupy w tym układzie muszą mieć jej mniej. Zakładamy również, że jeśli osoby lub grupy o mniejszej władzy zdobędą jej więcej, to ci, którzy dotąd mieli jej więcej, będą musieli część z niej stracić. Myślimy tak, ponieważ uważamy, że władza występuje w ograniczonej, skończonej mocy, i tylko tym jej zasobem można się dzielić.
- Takie podejście można zaobserwować w debatach dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn, gdy mężczyźni okazują lęk przed rosnącą władzą kobiet ponieważ zakładają, że to w negatywny sposób wpłynie na ich sytuację. W społeczeństwach często dominuje przekonanie, że równość płci oznacza, iż mężczyźni będą musieli przekazać część władzy kobietom i w związku z tym stracą pozycję i status.
- Takie postrzeganie władzy, w której jedna strona może tylko wtedy wygrać, gdy inna przegrywa, nie pozwoli nam zbudować społeczeństwa opartego na różnorodności i niedyskryminacji, w którym osoby słabsze, których prawa są naruszane, stałyby się ludźmi w pełni korzystającymi ze swoich praw. Niewątpliwie przy takim rozumieniu władzy, osoby, które mają coś do stracenia, nie będą miały ochoty wspierać działań zmierzających do większej równowagi w podziale władzy.
- Dlatego, żeby osiągnąć nasze cele, musimy zmienić sposób, w jaki my (oraz inni ludzie) postrzegamy władzę. To oznacza, że musimy znaleźć sposób, by w swojej pracy uwzględniać istnienie „siły wewnętrznej” i „władzy, jaką nam dają własne możliwości” – oraz postrzegać władzę jako zasób nieskończony – jest jej przecież dość dla wszystkich.

7. Trenerka/trener prosi uczestniczki i uczestników o przygotowanie kolejnych scenek, w których przedstawione byłoby inne niż tradycyjne rozumienie władzy (cztery wyżej wymienione kategorie). Można również poprosić osoby uczestniczące w zajęciach, żeby krótko opisały, a potem omówiły z innymi, znaną im sytuację, w której zaobserwowały lub same doświadczyły istnienia innych form władzy.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Możecie zrezygnować z pkt. 7., jeśli uznacie, że uczestnicy i uczestniczki potrzebują więcej czasu, żeby zrozumieć koncepcję różnych rodzajów władzy. Możecie z niego zrezygnować także wtedy, gdy osoby uczestniczące w zajęciach już na wstępie uwzględnią w przygotowanych przez siebie przedstawieniach inne niż tradycyjne typy władzy. Można też zastąpić punkt 7 opisanym poniżej alternatywnym ćwiczeniem.

Alternatywnie ćwiczenie

Jeśli macie zbyt mało czasu lub gdy uczestnicy i uczestniczki niezbyt dobrze się czują odgrywając scenki, to możecie spróbować prostszego ćwiczenia. Możecie je także dodać do pełnego programu zajęć, jeśli osoby w nich uczestniczące potrzebują więcej czasu, by poradzić sobie z problematyką władzy.

Rozdajcie uczestnikom i uczestniczkom kartki papieru. Poproście, żeby na jednej stronie opisać sytuację, w której czuli się silni i wpływowi (zamiast pisać mogą tę sytuację narysować). Na drugiej stronie powinny opisać taką, w której odczuli brak władzy. Osoby uczestniczące powinny też jednym słowem opisać, co wtedy czuły, a także określić jaki wpływ (jeśli w ogóle) wywarła na nich ich siła lub bezsilność. Należy poprosić ochotniczki/ochotników o odczytanie grupie tych przykładów.

Potem przedstawcie, jeśli wcześniej nie zostały jeszcze omówione, cztery opisane powyżej rodzaje władzy. Uczestniczki i uczestnicy powinni porozmawiać o tym, które typy władzy znalazły odbicie w przedstawionych sytuacjach. Zachęćcie do refleksji nad tym, w jaki inny sposób mogłyby zachować się osoby występujące w opowiedzianych historiach, żeby uniknąć korzystania z „władzy nad”. Można również poprosić o to, żeby uczestniczki i uczestnicy opisali sytuacje, których byli świadkami lub w których sami uczestniczyli, a które dotyczyły innych rodzajów władzy.

ĆWICZENIE

Gra w etykiety

Cele

- Zrozumienie czym są stereotypy i uświadomienie, w jaki sposób krzywdzą i osłabiają niektóre grupy osób, w które godzą.

Materialy i pomoce

- Etykiety samoprzylepne z wypisanymi nazwami tożsamości.

Przebieg zajęć

1. Trener/trenerka przykleja nalepkę na plecach lub czole osób uczestniczących i mówi im:
 - Etykieta, która nosicie określa waszą tożsamość.
 - Nie starajcie się odczytywać waszych własnych naklejek, żeby sprawdzić jaką macie tożsamość.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

W załączniku znajdziecie przykłady etykietek, które możecie wykorzystać lub przystosować.

2. Osoba prowadząca wydaje następujące polecenia:
 - Pochodźcie swobodnie po sali.
 - Przyjrzyjcie się etykietkom innych uczestniczek i uczestników.
 - Zastanówcie się, jakie stereotypy wiążą się z osobami opisanymi na etykietkach i powiedzcie o nich osobom, które je noszą.
 - Osoba opatrzona etykietką powinna odgadnąć swoją tożsamość na podstawie tego, co usłyszała. Może potrzebować kilku podejść, zanim uda jej się odgadnąć prawdziwą tożsamość.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Odpowiedzi uczestników i uczestniczek mogą brzmieć następująco:

- mogą powiedzieć osobie z nalepką niezamężnej nastoletniej matki, że „osoby takie, jak ona zazwyczaj są mało moralne”;
- mogą powiedzieć komuś, kto nosi etykietkę uciekiniera starającego się o azyl, że „twierdzi, iż unika prześladowań, ale to zwykle oszustwo, bo chce po prostu ukraść im pracę”;
- mogą powiedzieć osobie z etykietką niepełnosprawnej kobiety, że „żaden mężczyzna się z nią nie ożeni, ponieważ nie będzie ona w stanie wykonywać prac domowych lub mieć dzieci”.

Być może uczestniczki i uczestnicy będą potrzebowali jakiegoś przykładu zanim rozpoczną ćwiczenie.

3. Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestników i uczestniczki, żeby podyskutowali o stereotypach, do których się odwołali. Mogą to zrobić w parach, grupach lub w ogólnej dyskusji. Pytania ukierunkujące dyskusje mogą brzmieć następująco:
 - Czy wierzycie w ten stereotyp?
 - Jak myślicie, skąd taki stereotyp się wziął?
 - Jak czuliście się (lub czulibyście się), gdybyście wiedzieli, że odnosi się on do was?
 - Jak sądzicie, jak traktowaliby was ludzie, gdybyście naprawdę byli osobą opisaną na etykietce?
 - Jak czuliście się (lub czulibyście się), gdybyście byli traktowani przez innych ludzi wyłącznie na podstawie funkcjonujących stereotypów?
4. Trener/trenerka przedstawia punkty kluczowe:
 - Prawie z każdą grupą na świecie wiąże się jakiś stereotyp.
 - Stereotypy to nadmiernie uproszczone i sztywne uogólnienia dotyczące poszczególnych grup.
 - Gdy osoby, które spotykacie, dowiadują się kim jesteście, na przykład niezamężną nastoletnią matką, natychmiast wyrabiają sobie o was opinię - o tym, dlaczego miałyście dziecko tak młodo, bez męża, itp. Postrzegają was przez pryzmat wytworzonego społecznie stereotypu na temat niezamężnych nastoletnich matek. Ale te osoby znają was tylko kilka minut i nie wiedzą o was nic więcej ponad to, że jesteście nastoletnimi niezamężnymi matkami. Dlatego stereotyp jest bardzo niesprawiedliwym uogólnieniem stosowanym przez ludzi, którzy nie znają waszych prawdziwych tożsamości i którzy nie zadali sobie trudu, by was poznać.

- Gdy będziemy iść przez życie traktując ludzi na podstawie funkcjonujących o nich stereotypów, pomyślmy jak oni muszą się czuć będąc niesprawiedliwie traktowanymi tylko dlatego, że wolimy wierzyć stereotypom niż sprawdzić jakimi ludźmi są naprawdę.
- Pomyślcie również ilu osób z tego powodu unikamy lub nie możemy poznać. Może tracimy okazję zawarcia nowych przyjaźni, spotkania nowych znajomych lub pozyskania nowych partnerów albo współników, tylko dlatego, że nie potrafimy przełamać stereotypowego spojrzenia na inną osobę.

Alternatywa

Wybierzcie ćwiczenie alternatywne, jeśli macie obawę, że osoby uczestniczące w zajęciach nie zareagują dobrze na konieczność noszenia etykietek, lub jeśli boicie się, że któraś z użytych tożsamości kogoś obrazi albo zdenerwuje (np. oznaczenie kogoś etykietką „osoba żyjąca z HIV” może być niedelikatne, jeśli któraś z osób noszących etykietki, rzeczywiście jest HIV-pozytywna i nie chce, żeby o tym wiadano).

Alternatywne ćwiczenie zakłada umieszczanie nalepki na czołach lub plecach uczestników i uczestniczek. Nalepki mogą mieć kolor czerwony, niebieski lub zielony (lub jakikolwiek inny dostępny w danej chwili). Można również po prostu napisać na nich nazwy kolorów. Uczestnicy i uczestniczki powinni traktować ludzi noszących pewne kolory w pewien określony sposób. Możecie sami ustalić w jaki (na przykład: witając osoby z czerwonymi nalepkami jak dobrych przyjaciół/przyjaciółki, którym ufacie i chcecie okazać sympatię; witając osoby z niebieskimi nalepkami, jak osoby konfliktowe, których chcecie uniknąć, choć nigdy nie sprawili wam kłopotu; osoby z zielonymi nalepkami, jak ludzi, których nawet lubicie, ale nie chce wam się z nimi gadać). Osoby uczestniczące w szkoleniu muszą odgadnąć na podstawie usłyszanego powitania, jakiego koloru nalepkę noszą.

Po ćwiczeniu uczestniczki i uczestnicy mogą porozmawiać o tym, jakie uczucia wzbudziły w nich powitania wywołane kolorami nalepek. Jakie to uczucie, zostać sympatycznie powitanym/powitaną? Jak się czuły/czuli, gdy zostali potraktowani, jak osoby niegodne zaufania, których należy unikać?

Możecie powiązać to ćwiczenie z przesłaniami dotyczącymi stereotypów i dyskryminacji w rzeczywistym życiu. Są ludzie, do których mamy nastawienie włączające i tacy, których wykluczamy, często bezpodstawnie lub dlatego, że nauczono nas tego, by traktować ludzi w pewien sposób, jeśli mają określony wygląd, bądź etykietkę nadaną im przez społeczeństwo.

ZAŁĄCZNIK

Przykładowe etykiety do wykorzystania

Samotna młoda matka	Bezdomny
Anorektyczka	Bezdomna Kobieta
Policjant	Czarnoskóry lekarz
Rumuński Rom	HIV -pozytywny mężczyzna
Uchodźca	Mężczyzna z zespołem Downa
Niezamężna 45-letnia kobieta	Starsza Kobieta
Osoba chora psychicznie	13-letni Hip-hopowiec
Biznesmen	Dziecko „ulicy”
Biznesmenka	Niepełnosprawna robotnica
HIV-pozytywna kobieta	Bezrobotny
Właścicielka dużej firmy	Emerytowany robotnik
Feministka	Lesbijka
Działacz związków zawodowych	Rozwódka z małym dzieckiem
Gej	Działaczka organizacji ekologicznej

ĆWICZENIE

Opresja

Cele

- Wyjaśnienie pojęcia opresji i jej związku z władzą
- Zrozumienie przez osoby uczestniczące w jaki sposób utrwała się i podtrzymuje opresję
- Określenie sposobów przerwania cyklu opresji

Materiały i pomoce

- Plakaty, na których wyrysowane zostały *diament opresji*, *cykl opresji* i *tabela*, która zostanie wykorzystana w pkt. 6
- Kopie materiałów
- Flipchart i długopisy

Przebieg zajęć

Wskazówka dla osoby prowadzącej

To będą długie zajęcia wymagające dużej dawki waszego „nauczania”. Dlatego rozpocznijcie je ćwiczeniem *energetyzującym* i odwołujcie się do niego przez resztę zajęć. Postarajcie się umieścić tę sesję w czasie, w którym uczestniczki i uczestnicy są najbardziej zmobilizowani do pracy lub, gdy możecie w trakcie zajęć zrobić przerwę na kawę. Postarajcie się również tak poprowadzić zajęcia, żeby – w miarę możliwości – unikać wykładów i umożliwić osobom uczestniczącym zadawanie pytań i przedyskutowywanie trudniejszych kwestii.

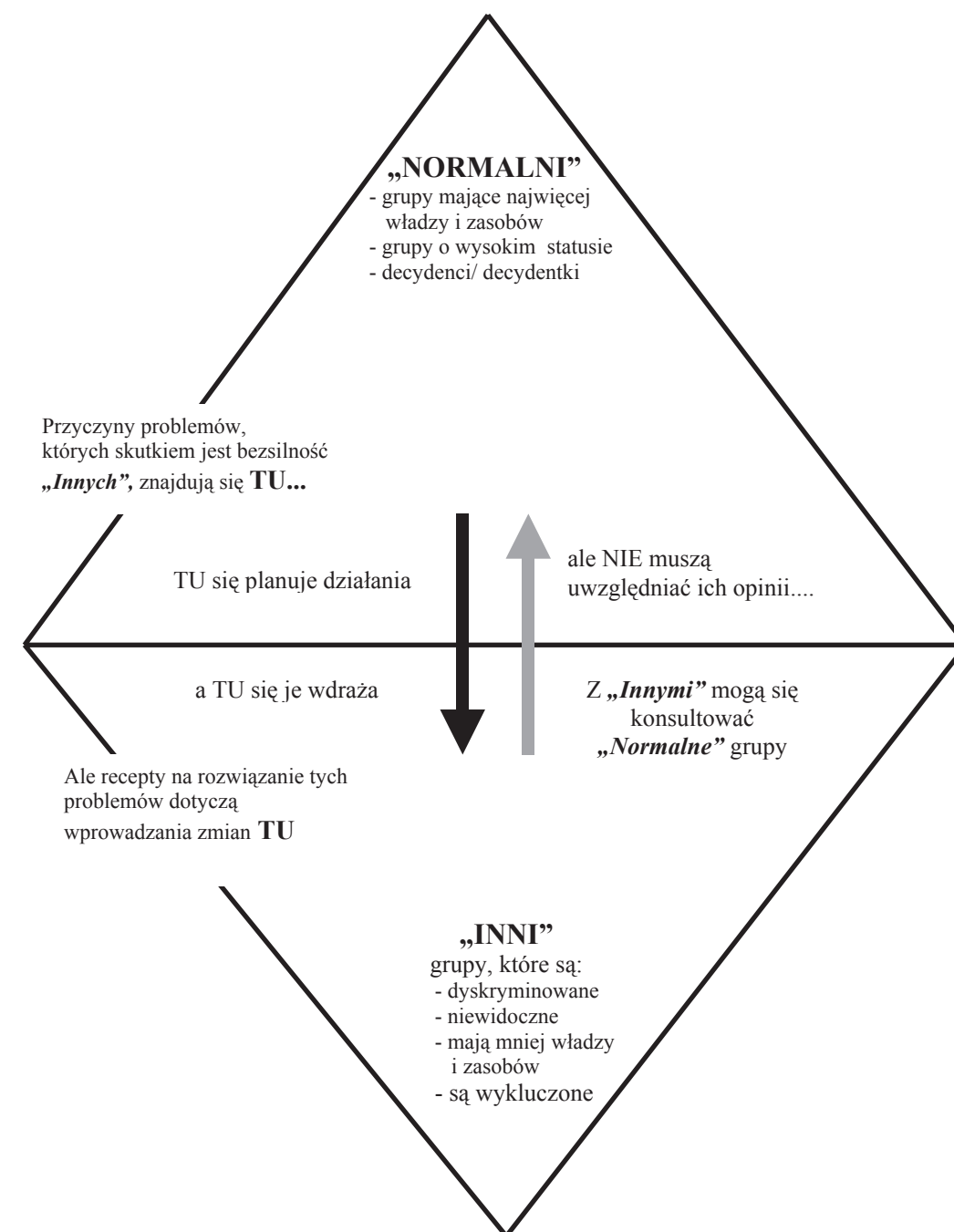
Ćwiczenie energetyzujące

Podzielcie uczestniczki i uczestników na dwie grupy. Jedna grupa tworzy koło i zaczyna chodzić po okręgu. Druga grupa ma za zadanie doprowadzić do tego, by koło przestało się obracać. Mogą użyć wszelkich sposobów, by przerwać ruch koła – fizycznych lub werbalnych – ale nie wolno im posługiwać się agresją ani przemocą.

Ponieważ to ćwiczenie wymaga aktywności fizycznej, przemyślcie jak je poprowadzicie, jeśli w grupie są osoby mniej sprawne ruchowo. Upewnijcie się, że nikt nie zostanie z niego wykluczony, ponieważ nie może poruszać się wystarczająco szybko lub swobodnie.

Odwołujcie się do tego ćwiczenia w odpowiednich momentach przez całe zajęcia.

Diament opresji



1. Osoba prowadząca zajęcia przedstawia następujące punkty kluczowe:

- Ten diagram – tzw. Diament Opresji – pokazuje, jak funkcjonuje opresja. Można go zastosować w każdym kontekście. Może przedstawiać sytuację globalną, krajową lub lokalną w odniesieniu do konkretnego problemu, itp.
- Diament przedstawia relację między ludźmi na szczycie (tymi, którzy mają władzę) i ludźmi na dole (tymi, którzy mają najmniej władzy). Ludzie na szczycie tworzą tzw. główny nurt, są tymi „normalnymi”. U dołu są „inni” - ludzie, którzy odbiegają od normy i są wykluczeni.
- Przykład – w kontekście globalnym szczytem będzie „Północ”, gdzie znajduje się bogactwo i władza, a dołem - „Południe”, gdzie państwa i ludzie mają mniej władzy i ograniczone zasoby. Tego modelu można użyć do opisanego kwestii różnego rodzaju: płci społeczno-kulturowej (gender), rasy, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej, statusu związanego z HIV, itp.
- Diagram może nam również pomóc wyjaśnić relację i układ władzy w określonych sytuacjach.
- Ludzie ze szczytu i z dołu nie są od siebie całkowicie odizolowani. Ludzie z dołu (np. kobiety) mogą wejść na szczyt (np. w zdominowanym przez mężczyzn świecie biznesu), ale jest to zazwyczaj przemieszczenie okresowe i sztuczne. W końcu osoba ta i tak trafia na dół diamentu, gdzie dalej zmaga się z tą samą dyskryminacją i brakiem władzy.
- Przykład – kobieta, która wkracza w zdominowany przez mężczyzn świat biznesu może mieć władzę, gdy pracuje. Jednak przez resztę dnia żyje w społeczeństwie, które jej tej władzy odmawia, dyskryminuje ją, wyklucza z innych, zdominowanych przez mężczyzn obszarów, oczekuje od niej, że wykona większość prac domowych i związanych z wychowaniem dzieci, i ponadto dalej uważa, że to nie ona jest „normą”.
- Ludzie mogą także zejść ze szczytu na dół, ale ten ruch jest też zazwyczaj tylko czasowym przemieszczeniem.
- Często przyczyna problemu (który sprawia, że ludzie na dole nie mają władzy) tkwi wśród ludzi na szczycie. Na przykład w kontekście globalnym, przyczyn bezsilności państw południowych należy szukać wśród czynników związanych z państwami północnymi.
- Pomimo tego, rozwiązania wciąż poszukuje się w państwach znajdujących się u dołu, ponieważ większość ludzi sądzi, że właśnie tam tkwi źródło problemu.
- Przykład – chociaż niepełnosprawność jest w dużej mierze kwestią społeczną (ludzie dotknięci kalectwem są niesprawni z powodu postaw i praktyk ludzi ze szczytu diamentu), większość badań prowadzi się wśród tych u dołu diamentu (koncentrując się właśnie na osobach z niepełnosprawnością). Na przykład, zamiast pracować nad zasadniczym przeobrażeniem systemu oświaty od jego podstaw tak, żeby obejmował i włączał dzieci niepełnosprawne, przez lata koncentrowano się na wyszukiwaniu sposobów takiego ich

rehabilitowania i odmieniania, żeby można je było „wpasować” w istniejący, niezmienny system „normalnej” edukacji.

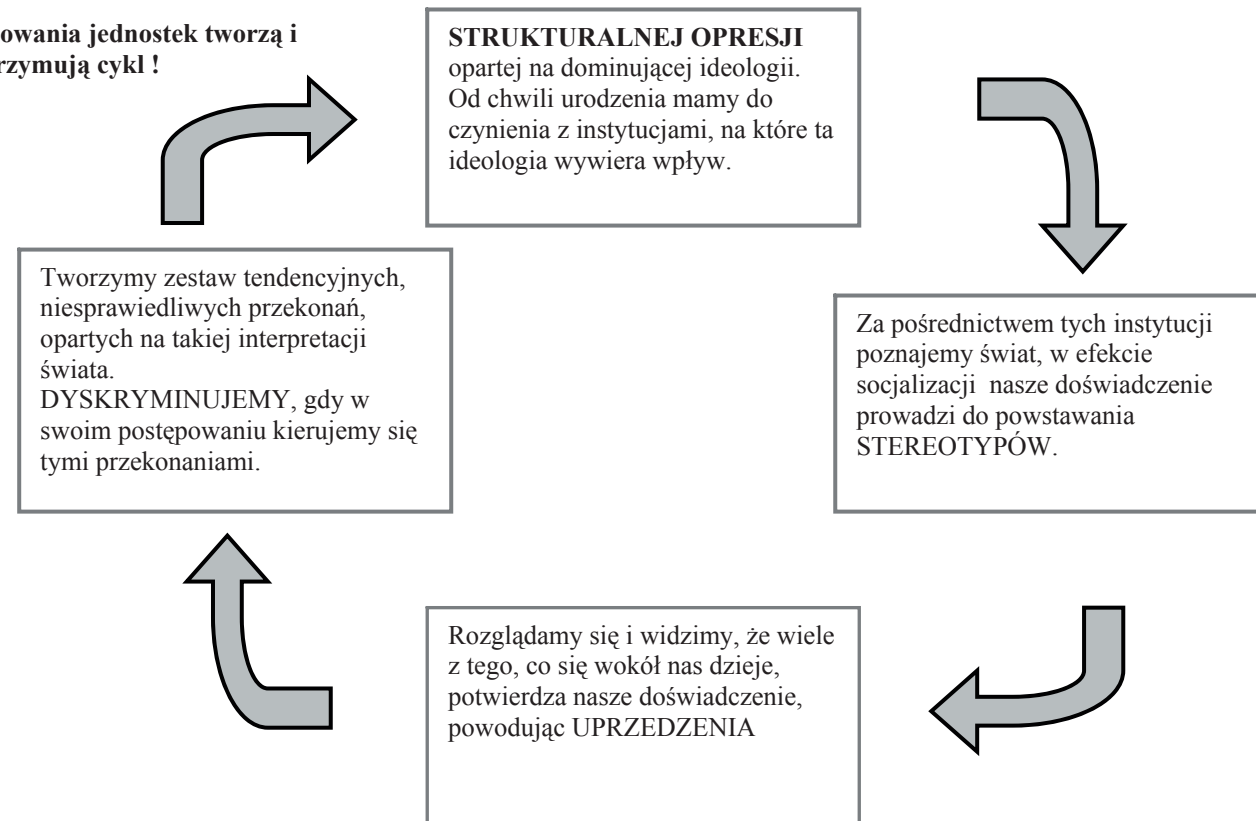
- „Inni” (jednostki, grupy, państwa, itp.), którzy znajdują się u dołu diamentu są przez „Normalnych” będących na szczycie, ujmowani jako problem.
 - Poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań, zmierzających do rozwiązania problemu bezsilności, są skoncentrowane w złym miejscu, a to oznacza małe prawdopodobieństwo tego, że wywrą rzeczywisty wpływ na istniejący podział władzy.
2. Trener/trenerka wydaje następujące polecenia:
- Porozmawiajcie z osobą siedzącą obok was na temat diamentu opresji.
 - Spróbujcie użyć diamentu do przeanalizowania innego przykładu różnicy. Sprawdźcie, jak może on wam pomóc wyjaśnić relację między silniejszymi i słabszymi (np. między osobami z niepełnosprawnością a pełnosprawnymi, między większością a należącymi do mniejszości grupami etnicznymi, między dorosłymi i dziećmi).
3. Osoba prowadząca odpowiada na wszystkie pytania uczestników i uczestniczek, żeby pomóc im zrozumieć ideę diamentu.

Cykl opresji

Ten diagram pokazuje, jak dochodzi do reprodukcji się ideologii. Często określa się to mianem „zdrowego rozsądku”, ludzką naturą, „normą”.

Rodząc się przychodzimy na świat

Zachowania jednostek tworzą i podtrzymują cykl!



Trener/trenerka omawia „cykl opresji”:

- „Cykl opresji” uświadamia nam, że ideologia sama się powiela.
- W każdym społeczeństwie funkcjonuje zestaw poglądów, które dominują i są uważane za normalne – okreśmy je jako **ideologia dominująca**. Gdy przychodzimy na świat, stajemy się częścią kultury, zasilanej i formowanej przez panującą ideologię.
- Jako dzieci poznajemy świat poprzez instytucje, ukształtowane przez dominującą ideologię (dom, szkoła, itp.). To właśnie w tych instytucjach uczymy się i doświadczamy stereotypów obecnych w naszym społeczeństwie.
- Gdy stajemy się starsi/starsze dostrzegamy wokół siebie wiele wydarzeń, które wydają się potwierdzać i powielać nasze osobiste doświadczenia i przyswojone wcześniej stereotypy. To doprowadza do powstania **uprzedzeń** – zaczynamy pobieżnie i tendencyjnie oceniać ludzi, ponieważ wydaje nam się, że wiemy jacy się okażą.
- Tworzymy zestaw uogólnionych poglądów opartych na opanowanych i rozbudowanych przez nas stereotypach i uprzedzeniach. Jeśli w naszych działaniach kierujemy się tymi przekonaniami (po to, żeby odmówić władzy komuś, kto należy do którejś z grup, wobec których żyjemy uprzedzenia lub oceniamy na podstawie stereotypu), to dopuszczamy się **dyskryminacji**.
- Gdy dyskryminacja trwa przez dłuższy czas, a jej sprawcami są liczni ludzie, wytwarza się stan opresji, w którym znajduje się grupa dyskryminowana. Powstaje stan systematycznej i instytucjonalnej opresji, opartej na dominującej ideologii. Nowi ludzie, którzy się rodzą, rodzą się w rzeczywistości określonej przez tę ideologię, a więc cykl, który powoduje i podtrzymuje opresję trwa dalej.
- Stereotypy, które są źródłem opresji, bazują na niekompletnym obrazie czyjejś tożsamości. Ktoś może doświadczać uprzedzeń lub dyskryminacji na podstawie tylko jednego małego fragmentu swojej tożsamości. Osoba ta może mieć wiele tożsamości, lecz inni będą ją postrzegać tylko na przykład przez pryzmat płci lub rasy i z tego powodu ją dyskryminować. Jej inne tożsamości (klasa społeczna, wyższe wykształcenie) mogłyby – w innych okolicznościach – „zakwalifikować” ją do górnej połowy diamentu opresji. Ponieważ jednak grupa *posiadająca władzę* nie dostrzega (lub nie chce dostrzec) tych innych tożsamości, osobie tej zostaje przypisane miejsce na dole diamentu, gdzie jest dyskryminowana.
- Niektórzy ludzie są dyskryminowani (przez tą samą lub inną grupę *posiadającą władzę*) z powodu więcej niż jednej ze swoich tożsamości (np. są dyskryminowane jako kobiety, jako pochodzące z niższej kasty i do tego niepełnosprawne).

5. Osoba prowadząca odpowiada na wszelkie pytania, żeby pomóc uczestniczkom i uczestnikom zrozumieć istotę cyklu.

6. Osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:

- Pracujcie w grupach.
- Podajcie, znany wam z własnego doświadczenia, przykład dyskryminowania lub wykluczenia.
- Spróbujcie zastosować do wybranego przez was przykładu schemat cyklu opresji. Pomóc w tym może wypełnienie tabeli, którą znajdziecie w rozdanych wam materiałach.
- Pomyślcie jakie uprzedzenia i stereotypy leżą u podstaw opisanej przez was dyskryminacji.
- Opiszcie jaką formę ta dyskryminacja przybiera – jak działają ludzie, którzy kierują się swoimi uproszczonymi i skostniałymi przekonaniem.
- Zastanówcie się, w jaki sposób liczne akty dyskryminowania grupy narażonej na dyskryminację mogą rozwinąć się w cały system dyskryminacji i opresji.
- Jeśli starczy wam czasu, podajcie jeszcze jeden przykład i popracujcie nad nim w podobny sposób.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Przedstawiona tabela może pomóc uczestnikom i uczestniczkom zajęć w robieniu notatek. Zawiera ona przykład, którym możecie się posłużyć, żeby pomóc im zrozumieć na czym polega ich zadanie.

Osobiste doświadczenie – sytuacja, której byłem/byłam świadkiem	Stereotyp – uproszczone, niezmiennie przekonanie	Uprzedzenie i powielane doświadczenie	Dyskryminacja – działanie spowodowane niezmiennymi przekonaniem	Opresja strukturalna/instytucjonalna
Niesłyszące dziecko jest ignorowane przez nauczyciela/nauczycielkę	Dzieci niesłyszące są głupie	Nauczyciel wierzy, że niesłyszące dziecko nie poradzi sobie w nauce	Niesłyszące dzieci są wykluczane z przedmiotów przygotowujących do studiów i otrzymują tylko podstawowe wykształcenie zawodowe	Niesłyszące dzieci otrzymują ograniczone wykształcenie i mają ograniczoną możliwość skorzystania z życiowych szans

7. Grupy przedstawiają niektóre ze swoich przykładów, a następnie je omawiają. Trener/trenerka odpowiada na pojawiające się pytania i – jeśli trzeba - prosi o wyjaśnienie.
8. Osoba prowadząca zajęcia prosi
- Przypomnijcie sobie ćwiczenie energetyzujące, które wcześniej robiliśmy – ile różnych sposobów użyliście/użyłyście, żeby przerwać ruch koła?

Uczestnicy i uczestniczki przeprowadzają krótką burzę mózgów.

9. Trener/trenerka przedstawia kluczowe punkty dotyczące ćwiczenia:

- Możemy spróbować przerwać cykl opresji.
- Gdy usiłowaliście/usiłowałyście zatrzymać ruch okręgu, wasze działania nie były skoncentrowane tylko na jednym punkcie, lecz próbowaliście uderzać w wiele różnych miejsc. Tak samo można postępować, żeby przerwać cykl opresji.
- Można przerwać proces utrwalania stereotypów i uprzedzeń i przekazywania ich dzieciom, można powstrzymać ludzi przed podejmowaniem działań dyskryminujących wynikających z ich poglądów, można także zmierzyć się ze złożoną dyskryminacją krzyżową, która wbudowana jest w cały system opresji.
- Żeby przerwać cykl na poziomie stereotypu, musimy znaleźć nowe dowody, które ten stereotyp podważą.
- Gdy otrzymamy nowe informacje, zaczniemy weryfikować nasze poprzednie założenia.
- Zaczniemy formować sobie nowe poglądy. Z ich perspektywy możemy dostrzec kolejne elementy i wtedy możemy wpływać na innych ludzi i instytucje.

10. Osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:

- Przyjrzyjcie się jeszcze raz przykładom, które przedstawiliście/przedstawiłyście w tabelce. Opisany został cały cykl. Zastanówcie się w grupach, jak możecie przerwać ten cykl.
 - Co można zrobić, żeby podważyć stereotypy i uprzedzenia opisane przez was?
 - Co można zrobić, żeby powstrzymać akty dyskryminacji?
 - Jak działania można podjąć, żeby powstrzymać szersze zjawisko instytucjonalnej dyskryminacji i opresji?
- Jeśli to wam pomoże, możecie przeznaczyć kilka minut na przeniesienie informacji z tabelki na schemat przedstawiający cykl (ale nie traćcie na to zbyt dużo czasu!).

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Punkt 10 jest ćwiczeniem prowokującym do myślenia, ale nie wymagającym tworzenia szczegółowych planów działania. Dlatego ćwiczenie nie powinno trwać zbyt długo. Uczestniczki i uczestnicy powinni pomyśleć nad nowymi działaniami, ale jeśli to możliwe, należy ich również zachęcić do korzystania ze sprawdzonych doświadczeń.

II.

Ćwiczenia z zakresu OCENY I ANALIZY

Cel ogólny proponowanych ćwiczeń:

1. Przejście od wiedzy teoretycznej na temat różnorodności i niedyskryminacji, do praktycznego wykorzystania i dostosowania odpowiednich koncepcji i narzędzi dla potrzeb związanych z planowaniem, wdrażaniem i oceną sytuacji.
2. Nabycie przez uczestników i uczestniczki umiejętności przełożenia znajomości problematyki różnorodności i dyskryminacji na skuteczniejsze planowanie przyszłych działań.
3. Pomoc w ocenie i analizie specyficznej sytuacji w odniesieniu do różnorodności i dyskryminacji. Jest to przydatne przy zbieraniu informacji, planowaniu i wdrażaniu projektów, a także przy procesach oceny i monitorowania wpływu zrealizowanych działań.

ĆWICZENIE

Reklamując Różnorodność

Cele

Zbadanie, czy realizowane projekty zawierają elementy promujące różnorodność i zwalczające dyskryminację - nawet jeśli dotąd nie postrzegaliśmy/postrzegałyśmy działań projektowych w ten sposób.

Refleksja nad wykorzystaniem dotychczasowych osiągnięć we wdrażaniu polityki różnorodności i tolerancji.

Materiały i pomoce

- Kartki i długopisy
- Kopie instrukcji dla uczestniczek i uczestników
- Flipchart

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia dzieli uczestniczki i uczestników na grupy (np. pod względem programu, projektu, tematu – w zależności od tego, nad czym w danej sytuacji pracują).
2. Następnie wydaje polecenia:

Sponsor ogłosił, że istnieje możliwość pozyskania dofinansowania, ale fundusze trafią do tych programów lub projektów, które będą najchętniej odwiedzane przez osoby z innych organizacji w ramach study tours. Sponsorowi bardzo zależy na promowaniu wymiany między programami. Uważacie, że to podejście jest trochę niemądre, ale ponieważ naprawdę potrzebujecie wsparcia finansowego, decydujecie się spróbować.

Najpierw jednak musicie zachęcić ludzi, żeby odwiedzili wasz projekt. Macie możliwość umieszczenia ogłoszenia na stronie internetowej sponsora. Dobrze poinformowana osoba powiedziała wam, że jest duże zainteresowanie odwiedzinami takich organizacji, w których pracy można zauważyć włączanie do działań promocji różnorodności i niedyskryminacji. Konkurencja jest jednak bardzo duża, bowiem setki programów zabiegają o zainteresowanie (i oczywiście o fundusze)!

Napiszcie krótkie ogłoszenie, w którym przedstawicie innym swój projekt i przekonacie, że jest dobry. Skoncentrujcie się na tym, co zrobiliście/zrobiłyście, żeby promować różnorodność i przeciwdziałać dyskryminacji zmarginalizowanych grup.

Pomyślcie o wielkich i małych sprawach, którymi się zajmujecie, w szczególności pomyślcie o tych rzeczach, które robicie, żeby zwalczać dyskryminację, a które w waszych wnioskach i planach działania wcale tak nie muszą być określane - mogą to być rzeczy, które robicie na co dzień bez dodatkowego nagłośnienia i funduszy.

Jest jeszcze jeden dodatkowy warunek. Musicie być w stu procentach wiarygodni. Jeśli sponsor odkryje, że w swoich ofertach nie powiedzieliście/powiedziałyście prawdy, nie tylko nikt do was nie przyjedzie, a wy nie otrzymacie funduszy, ale wszystko zostaniecie opisane, z podaniem nazwy waszej organizacji, na jego stronie internetowej. Piszcie więc prawdę i niczego nie zmyślajcie.

3. Po upływie wyznaczonego czasu, osoba prowadząca prosi grupy, żeby przeczytały swoje ogłoszenia. Trener/trenerka sporządza na flipczarcie listę różnych działań promujących różnorodność i przeciwstawiających się dyskryminacji. Jeśli jest czas na ogólną dyskusję, można podczas niej poruszyć następujące kwestie:
- Ile z tych działań wyszczególniono w waszych planach jako odrębne zadania, a ile wykonujecie jako integralną część innych aktywności?
 - Czy ktoś z was odkrył rzeczy, które działały się w waszych projektach, a z których nie zdawaliście sobie dotąd sprawy?
 - Czy już teraz robicie więcej, niż myśleliście/myślałyście?

Rozwiązanie alternatywne (wykorzystanie rysunków)

Jeśli macie czas i sądzicie, że to spodoba się waszym uczestnikom i uczestniczkom, możecie przygotować przybory do rysowania i pozwolić im na bardziej kreatywne przedstawienie swoich ogłoszeń. Mogą wykonać artystyczne plakaty reklamowe (czytelne i zrozumiałe!). Być może nawet udałoby się im narysować, na czym polega projekt uwzględniający różnorodność lub działanie oparte na niedyskryminacji.

ĆWICZENIE

Bariery

Cele:

- Analiza barier, które utrudniają ludziom równy dostęp do świadczeń i korzystanie z pełni swoich praw.
- Zrozumienie, w jaki sposób te same bariery mogą przeszkadzać różnym grupom marginalizowanym w uzyskaniu równego traktowania.
- Opracowanie, wspólnie z partnerami i innymi stronami uczestniczącymi w projekcie, pełnego obrazu życia grup wykluczonych.

Materialy i pomoce

- Kopie instrukcji
- Flipczart i długopisy
- Papier i długopisy (jeśli w trakcie zajęć zostaną wykorzystane ćwiczenia alternatywne)

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca przedstawia następujące punkty:
 - Żeby powstrzymać dyskryminację, musimy wiedzieć, jak ona się przejawia.
 - Poniżej przedstawione zostały działania, które koncentrują się na analizie przejawów dyskryminacji – praktyk i postaw tworzących bariery i powodujących pozbawienie pewnych grup praw i dostępu do władzy.

Czemu służy ANALIZA BARIER:

Trudno powstrzymać dyskryminację i nierówność, kiedy nie wiemy do końca jakie są przyczyny, dla których dana grupa doznaje wykluczenia. Przyjrzenie się jednej określonej grupie i próba zrobienia na tej bazie całościowej analizy jest trudne i czasochłonne. Dla pełnego obrazu powinno się przeprowadzić kilka badań cząstkowych (np. analiza z perspektywy kulturowej tożsamości płci (gender), analiza kwestii związanych z niepełnosprawnością i zdrowiem, badanie, które pomoże wam zrozumieć, czemu w waszym programie nie uczestniczą np. dzieci ze środowisk uchodźców, itd.) Oddzielne analizy mogą

pochłonać dużo czasu i środków i mogą okazać się niezbyt pomocne w ustaleniu związków pomiędzy grupami i zdefiniowaniu problemów i barier, których doświadczają więcej, niż jedna z dyskryminowanych grup.

Zaproponowana metoda analizy barier oparta jest na uczestniczeniu i w większym stopniu skupiona na rozwiązywaniu problemów, niż badanie skoncentrowane na jednym tylko zagadnieniu. Podejście takie jest prostsze dla organizacji, czy instytucji posiadających ograniczone zasoby, czas i doświadczenie. Nie eliminuje ono w pełni potrzeby dokonania analizy dotyczącej konkretnej grupy, ale może pomóc w ustaleniu, co należy przeanalizować bardziej szczegółowo. Może również sprawić, że osoby, które się zaproponowaną metodą posłużą, poczują się pewniej i będą lepiej przygotowane do przeprowadzenia takiej pogłębionej analizy.

Polecana metoda analizy barier może pomóc w zidentyfikowaniu danych wyjściowych do oceny dyskryminacji i pomimo tego, że nie dostarcza wszystkich potrzebnych odpowiedzi dotyczących dyskryminacji i wykluczenia, ale zapewnia ich dostateczną ilość i pomaga w poszukiwaniu rozwiązań.

Dobrze przeprowadzona analiza barier pomaga w zidentyfikowaniu większej liczby grup wykluczonych, niż początkowo była wam znana. Dzieje się tak, ponieważ te same bariery mogą ograniczać więcej niż jedną grupę.¹ Jest też idealna do pracy opartej na zasadzie uczestnictwa, a dzięki zaangażowaniu w proces analizy szerokiego kręgu zainteresowanych projektem, można zidentyfikować większą liczbę wykluczonych grup.

Analiza barier daje ludziom więcej możliwości opisanego tego, co zauważają. Nie ograniczają się bowiem do tego, by mówić wyłącznie na temat np. dyskryminowanych dziewcząt lub wykluczonych niepełnosprawnych dzieci, lecz stwarza się im furtkę do wypowiedzi na temat innych problemów związanych z dyskryminacją. Mogą one im codziennie doskwierać lecz nie znajdować się na waszej liście tematów do zbadania!

2. Osoba prowadząca dzieli uczestniczki i uczestników na grupy ze względu na program, projekt, temat, nad którym pracują i wydaje następujące polecenia:

Pomyślcie o barierach, z którymi muszą się mierzyć beneficjenci i beneficjentki waszych programów. Wybierzcie konkretny projekt, który jest wam znany lub którym się zajmujecie.

- a. Najpierw zapiszcie cel projektu oraz te prawa człowieka, które projekt wspiera.
- b. Następnie napiszcie, do jakich grup lub podgrup projekt jest adresowany (nie zapominając o tym, że wszystkim ludziom przynależą wszystkie prawa).
- c. Potem zastanówcie się, kto – na pewno lub prawdopodobnie – nie ma dostępu do usług, które oferujecie lub możliwości korzystania z praw, o które zabiegacie.

¹ Na przykład fizyczne bariery ograniczające dostęp do pewnych zasobów dotyczą nie tylko ludzi niepełnosprawnych, ale także osoby starsze, kobiety wychowujące dzieci lub kobiety w ciąży.

Na tym etapie wasza własna lista nie musi być poparta dowodami – jest to lista rozpoczynająca proces waszych przemyśleń. W warunkach rzeczywistych można byłoby zbudować ten listę stosując kombinację:

- obserwacji i przeczuć - co zauważacie w obszarach waszej aktywności podlegających badaniu;
- wykorzystania sprawozdań – zebranie i uwzględnienie informacji pozyskanych w toku dotychczasowej pracy;
- zanalizowania statystyk publikowanych przez rząd;
- bezpośrednie wywiady i wysłuchanie dzieci i młodzieży oraz dorosłych, będących beneficjentami i beneficjentkami waszych działań;
- zebranie wszystkich formalnych i nieformalnych informacji.

- Następnie przeprowadźcie burzę mózgów i stwórzcie listę barier, które według was mogą uniemożliwiać uczestnictwo lub korzystanie z pewnych praw promowanych w ramach projektu. Na tym etapie wasza lista barier to jedynie sugestie. Niektóre z nich mogą opierać się na twardych dowodach, inne mogą stanowić tylko przypuszczenie. Jeśli chcecie, to możecie zaznaczyć te, które są poparte dowodami i te, które są rezultatem domysłów.
 - Spróbujcie zastanowić się nad różnymi rodzajami barier związanymi z:
 - postawami i poziomem świadomości,
 - środowiskiem,
 - polityką i przepisami prawa,
 - praktykami i działaniami,
 - zasobami,
 - podejmowaniem decyzji i kontrolą.
 - Zastanówcie się, czy bariery są skutkiem dyskryminacji ze strony jednostek, czy są one wynikiem szerszej, systematycznej i instytucjonalnej dyskryminacji (czy jest to dyskryminacja ze strony indywidualnego pracownika, czy dyskryminacyjnej polityki organizacji, np. czy dyskryminuje jakiś nauczyciel, czy też rządowa polityka oświatowa?).
3. Po upływie określonego czasu osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:
- Zastanówcie się, kogo w jaki sposób ogranicza zidentyfikowana już bariera.

- Nie koncentrujcie się wyłącznie na oczywistych grupach – postarajcie się myśleć niekonwencjonalnie - kto jeszcze mógłby doświadczać wykluczenia na skutek dyskryminacji lub sytuacji wynikającej z dyskryminacji.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Jeśli uczestniczki i uczestnicy będą potrzebować przykładu, możecie skorzystać z tego przytoczonego poniżej:

Celem waszego projektu jest podniesienie świadomości problemów związanych z wirusem HIV, a tym samym promowanie prawa dziecka do zdrowia. Waszą grupą docelową są **wszystkie** dzieci i młodzież w wieku 5 – 18 roku życia, żyjące na określonym obszarze geograficznym.

Jedną z grup na waszej liście są dzieci niesłyszące, które – na pewno lub prawdopodobnie – nie korzystają z waszego projektu. Takie informacje udało wam się zdobyć poprzez:

- obserwację (nigdy nie spotkaliście głuche dziecko na zajęciach klubów HIV);
- rozmawiając z osobami dorosłymi (rodzic dziecka uczęszczającego na zajęcia wspomniał, że ma głuchą córkę, która nigdy nie była na zajęciach);
- rozmawiając z dziećmi;
- czytając (np. ktoś widział gdzieś artykuł o tym, że społeczności ludzi głuchych są zagrożone wirusem HIV);

Oto jedna z wymienionych przez was barier: informacja przekazywana jest tylko w formie ustnej w klubie lub w postaci pisemnych ulotek.

Zastanawiając się w kogo godzi ta bariera na pewno wymienicie głuche dzieci (ponieważ nie mogą one usłyszeć ustnego przekazu). Uwzględnicie jednak również młodzież z trudnościami w uczeniu się (dlatego, że im czasem także trudno jest zrozumieć to, co słyszą, czy czytają); oraz dzieci młodsze, które posiadają słabszą umiejętność czytania i pisania, więc nie mogą przeczytać ulotek. Wiedząc o tym, zastanawiacie się, czy podobne problemy nie są udziałem innych grup dzieci i młodzieży (chłopców i dziewcząt).

I tak, choć zaczniecie swoje rozważania od wykluczonych głuchych dzieci, po wytypowaniu jednej z barier, która ogranicza ich rozwój, możecie dojść do wniosku, że może ona także ograniczać możliwości dwóch lub trzech innych grup dzieci i młodzieży.

4. Osoba prowadząca zajęcia przedstawia następujące zagadnienia kluczowe:

- Informacje zdobyte w wyniku burzy mózgów odzwierciedlają wasz punkt widzenia. Opierają się na waszym spojrzeniu na to, co udało wam się zaobserwować lub usłyszeć, na waszej interpretacji przeczytanych tekstów i przeprowadzonych badań, itp.

- Sposób interpretowania faktów zależy od tego kim jesteśmy, w co wierzymy (od stereotypów, które towarzyszyły naszemu dorastaniu) oraz od naszych doświadczeń.
- Zanim podejmie się jakiegokolwiek kroki dotyczące dyskryminujących barier, należy koniecznie zapytać różnych ludzi o to co myślą, żeby: dowiedzieć się, czy zgadzają się z waszą oceną istniejących barier, czy wiedzą coś o innych barierach i czy czują, że jakieś inne grupy mają do czynienia z określoną barierą i są wykluczone z waszego projektu.
- Promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga wysokiego poziomu uczestnictwa ze strony wszystkich części społeczeństwa. (W ramce przedstawiającej rozwiązania alternatywne można znaleźć pomysły działań, które mogą w tym pomóc.)

Jak uzyskać więcej informacji?

Być może zechcecie, korzystając z przedstawionego powyżej przykładu, opartego na waszych pomysłach, dowiedzieć się więcej na temat dyskryminujących barier i ich skutków od takich ludzi jak:

- Pracownicy i pracowniczki innych programów dotyczących HIV: czy w klubach widzą głuche dzieci? Dlaczego według nich te dzieci nie przychodzą na zajęcia? Czego dowiedzieli się słuchając lokalnej społeczności?
- Rodzice: czy mają więcej „skrywanych” dzieci niesłyszących lub dzieci niepełnosprawnych w inny sposób? Co sądzą o kwestiach zdrowia i seksualności w odniesieniu do dzieci głuchych/niepełnosprawnych?
- Dzieci: które dzieci biorą udział w projekcie? Co o nim sądzą? Które nie uczestniczą w nim i dlaczego? Czy znają dzieci ze swojej społeczności, które nie biorą udziału w zajęciach, kim one są i gdzie można je znaleźć?
- Organizacja zrzeszająca ludzi niesłyszących lub organizacja pozarządowa pracująca na rzecz ludzi głuchych: czy przeprowadzono badania na temat głuchoty i problemu HIV? Co działacze tych organizacji sądzą o waszym projekcie?
- Koledzy/koleżanki i organizacje pozarządowe zajmujące się np. dziećmi ulicy i zagadnieniami równego dostępu do edukacji: czy posiadają jakiegokolwiek informacje, które mogłyby potwierdzić wasze przypuszczenia dotyczące tego, że dzieci ulicy nie korzystają z waszego projektu?

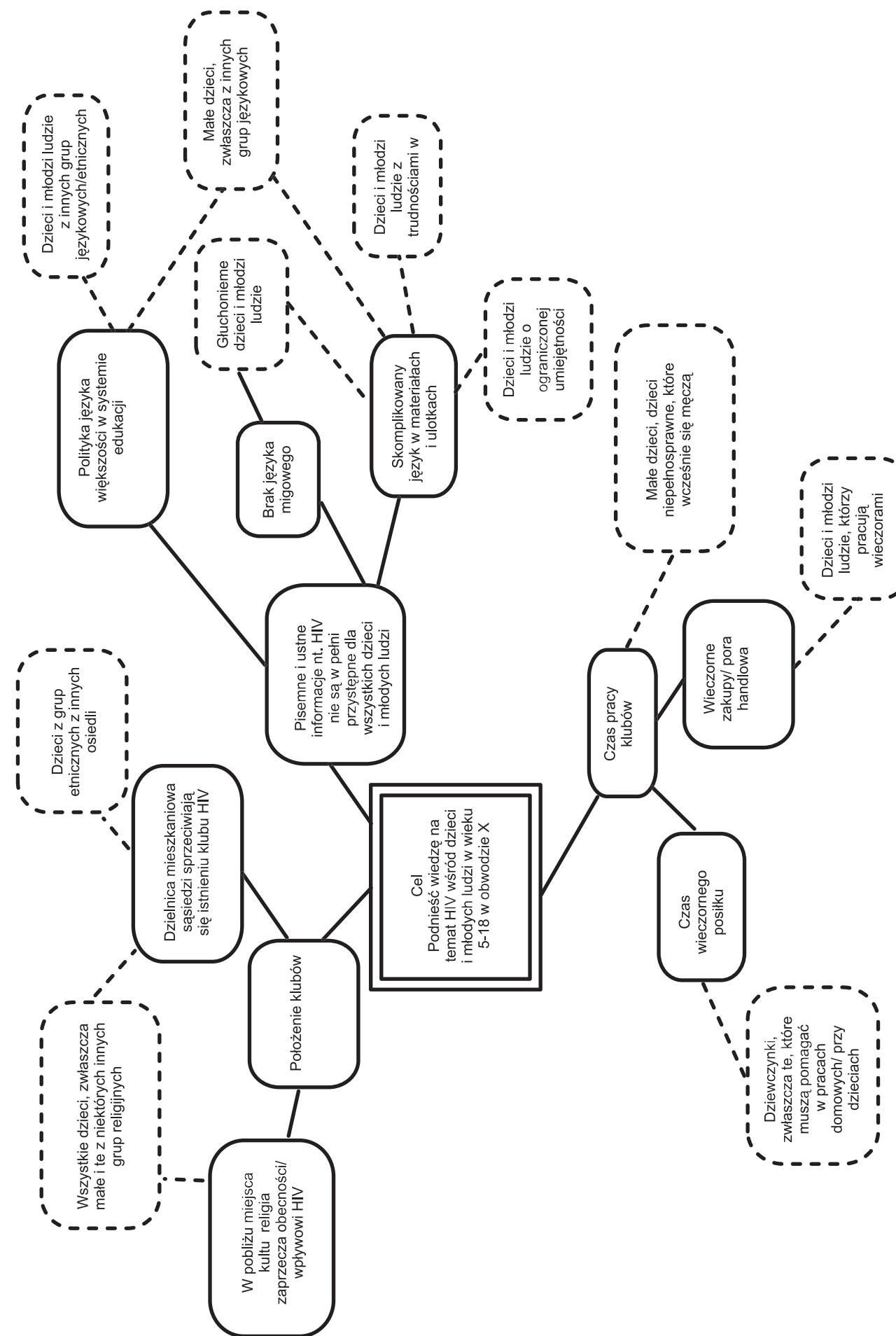
Rozwiązania alternatywne – wykorzystanie obrazów

Istnieje wiele sposobów poprowadzenia ćwiczeń związanych z analizą barier. Nasze mózgi pracują w różny sposób i każde z nas ma inny poziom i rodzaj wykształcenia. Różnicując

stosowane narzędzia zwiększycie szanse odnalezienia takich sposobów komunikacji, które będą odpowiadały tym osobom, z którymi zamierzacie się porozumieć. Powyżej przedstawiono analizę barier dokonaną w trakcie zajęć obejmujących burzę mózgów i dyskusję. Można jednak także spróbować jednej lub więcej z następujących metod:

Mapy myśli (Mind Maps)

Mapy myśli (lub diagram w kształcie pająka) pozwala osobom uczestniczącym w zajęciach skorzystać z alternatywnego sposobu zapisywania myśli pojawiających się w trakcie burzy mózgów i dyskusji. Niektórzy ludzie wolą, gdy informacja przedstawiona jest w formie bardziej obrazowej niż listy lub opisy. Mapy myśli dają ponadto większe możliwości uzupełniania informacji. Można dodawać linie, żeby pokazać powiązania pomiędzy różnymi elementami, stosować kolory do różnicowania i klasyfikacji. Pewne rzeczy można umieszczać w ramkach lub w kółkach, żeby podkreślić ich znaczenie.



Uczestnicy powinni zachować swoje mapy, ponieważ mogą one być wykorzystywane i uzupełniane w późniejszych działaniach związanych z „rozwiązywaniem problemu barier”.

Wykres w kształcie góry

Uczestnicy szkolenia rysują na dużych kartach papieru górę. Jeżeli w danym kraju znajduje się jakiś słynny szczyt, to osoba prowadząca zajęcia może powiedzieć, że to właśnie on będzie na rysunku (np. w Tanzanii powiedziano uczestniczkom/uczestnikom, że rysują *diagram Kilimandżaro*, w Polsce może to być „*droga na Rysy*”).

Na wierzchołku góry osoby uczestniczące opisują słowami lub za pomocą rysunku cel projektu i prawa człowieka, o które walczą. Rysują ścieżkę prowadzącą na szczyt – do celu, ścieżkę, którą beneficjenci i beneficjentki próbują podążać.

Wzdłuż ścieżki znajdują się bariery, które nie pozwalają niektórym ludziom iść dalej. Uczestnicy i uczestniczki wybierają sposób przedstawienia barier i ich oznaczenia. Na przykład, głazy mogłyby przedstawiać bariery związane z postawami; wyrwy i zapadliny to bariery środowiskowe; ruchome piaski – bariery polityczne i prawne, itp. Można także narysować (lub opisać), komu drogę blokują głazy (lub kto zapada się w wyrwy, itp.).

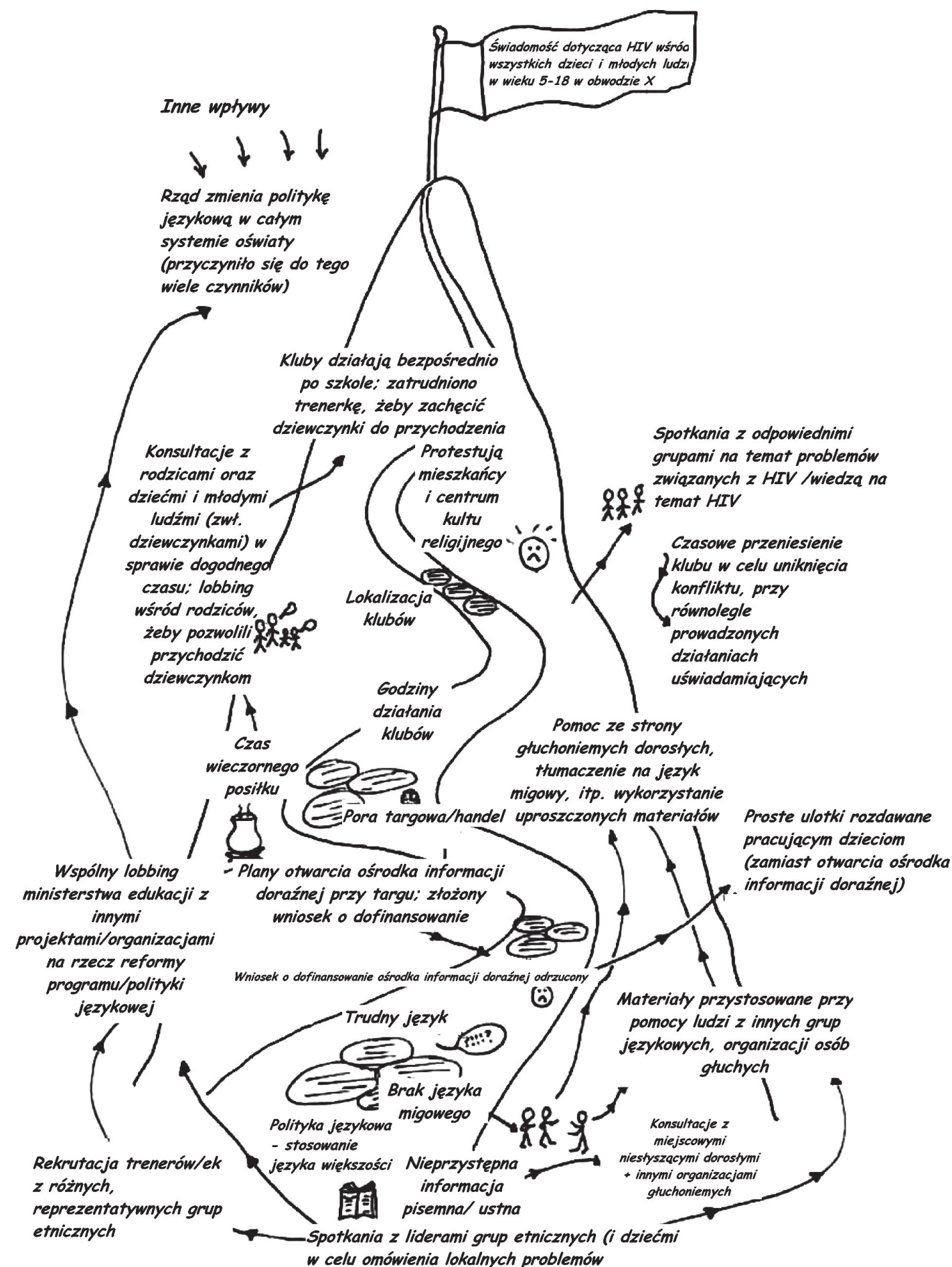
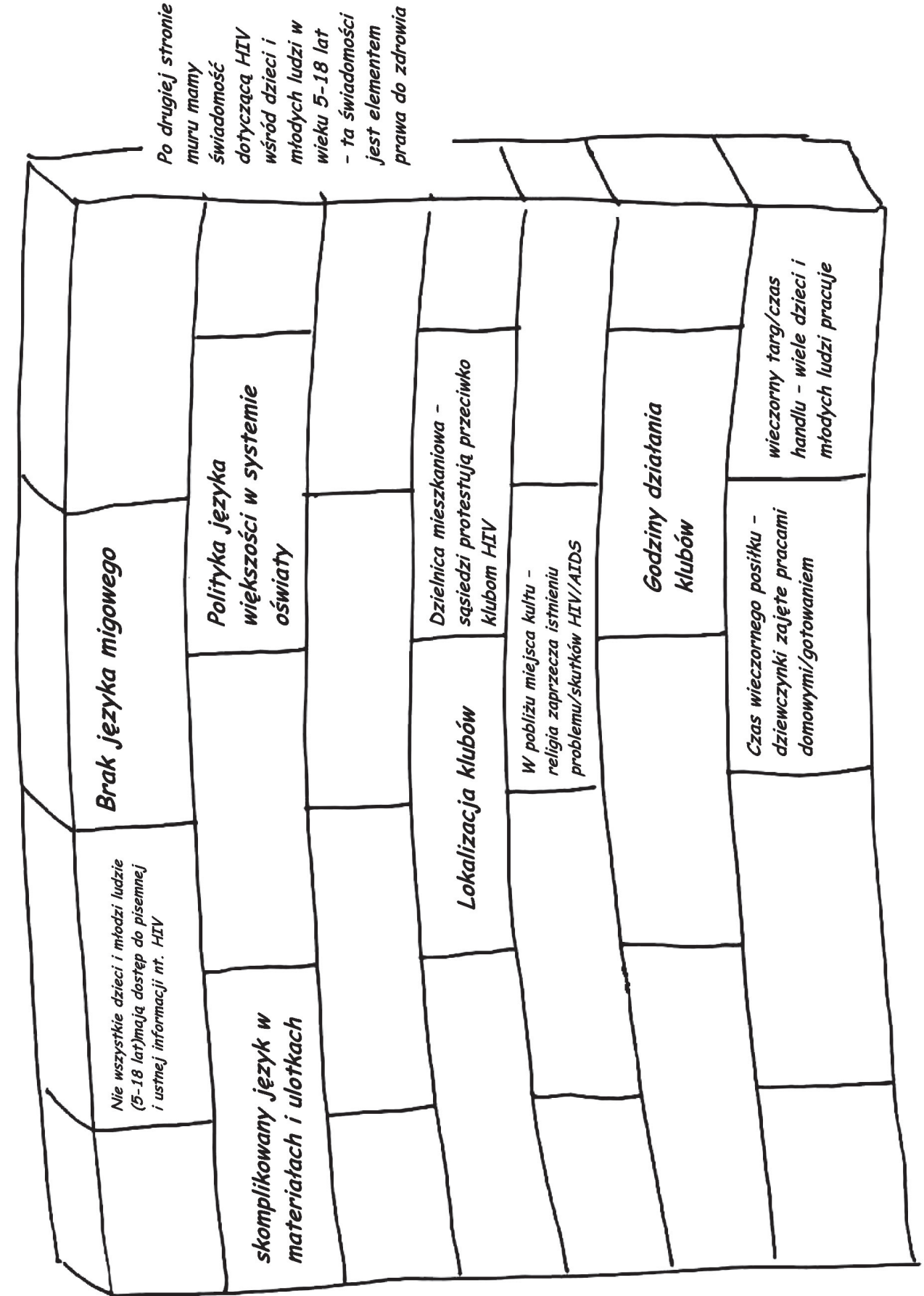


Diagram - mur

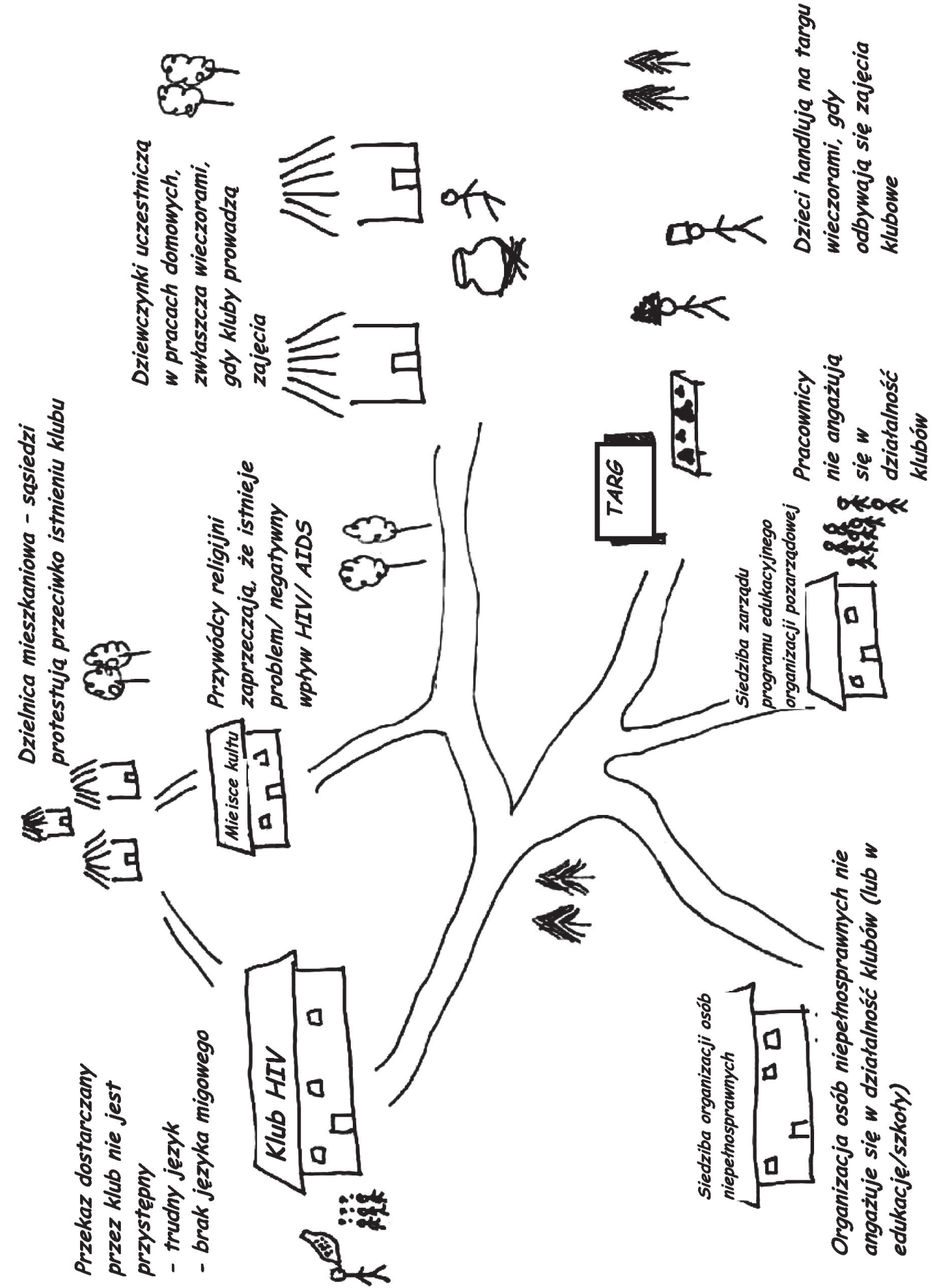
W tym ćwiczeniu cegły przedstawiają bariery równości, które układają się w duży mur opresji. Tu również uczestnicy i uczestniczki mogą wykazać się pomysłowością. Na przykład cegły oznaczone różnymi kolorami mogłyby oznaczać bariery związane z postawami, bariery polityczne, itp. Można także dodawać słowa lub rysunki, żeby pokazać, które cegły są szczególnie nieprzenikalne i dla jakiej grupy osób.

Również i ten diagram należy zachować do ewentualnego wykorzystania podczas późniejszych zajęć.



Mapy poglądowe

Osoby uczestniczące w zajęciach mogą narysować mapę określonego terenu (wioski; terenu objętego zasięgiem projektu, itp.). Na tej mapie mogą zaznaczyć miejsca, w których one lub inne osoby natrafiają na bariery nie pozwalające im korzystać z określonych praw lub świadczeń. Mogą także zilustrować pewne bariery (np. dziecko uchodźców, które nie rozumie co do niego mówi pielęgniarka z podstawowej opieki medycznej – ukazuje barierę, jaką stanowi prowadzenie usługi związanych z edukacją zdrowotną tylko w jednym języku).



Zapamiętajcie

Sam diagram nie zapewni wszelkich potrzebnych informacji. Może być on jednak doskonałym narzędziem pomagającym uczestnikom czy stronom zainteresowanym projektem rozpocząć rozmowy na temat badanych zagadnień. Na przykład, po takim grupowym, opartym na zasadzie uczestnictwa, ćwiczeniu jak to, osoba prowadząca zajęcia mogłaby poświęcić trochę czasu na indywidualne rozmowy lub na dyskusję w grupie fokusowej, żeby sprawdzić co dany diagram dla poszczególnych osób oznacza lub żeby uzyskać pogłębione wyjaśnienia dotyczące barier, z jakimi mają do czynienia lub z jakimi mierzą się inne, znane im osoby, tego, jak się czują, itp.

Podejście oparte na analizie barier/rozwiązań

Ten schemat stanowi podsumowanie kluczowych punktów wcześniejszych ćwiczeń.

- 1. Jaki jest cel realizowanego programu i które prawo lub prawa człowieka zamierzamy wspierać?**
- 2. Które grupy osób chcemy objąć projektem i których grup dotyczy problem związany z możliwością korzystania z tego prawa? (pamiętajcie: wszystkim ludziom przynależą wszystkie prawa!).**
- 3. Jakiego typu bariery pozbawiają niektórych ludzi dostępu do tego, co im przysługuje?**
 - Co sprawia, że niektóre osoby nie mogą korzystać z danych praw?
 - Dlaczego nie każda zainteresowana osoba uczestniczy w projekcie lub dlaczego nie każda osoba może korzystać z tego prawa?
 - Żeby można było łatwiej zrozumieć tę złożoną sytuację, przemyślcie następujące kwestie:
 - Jakie postawy to utrudniają? (bariery wynikające z postaw)
 - Jakie czynniki środowiskowe to utrudniają? (bariery związane ze środowiskiem)
 - Jakie czynniki związane z zasobami to uniemożliwiają? (bariery związane z zasobami)
 - Jakie polityki lub przepisy to uniemożliwiają? (bariery tworzone przez politykę)
 - Jakie czynniki związane z podejmowaniem decyzji lub władzą to uniemożliwiają? (bariery związane z kontrolą)
 - Jakie praktyki lub działania to uniemożliwiają? (bariery kreowane przez praktykę)
- 4. W kogo godzi każda z wymienionych przez was barier i w jaki sposób?**
 - Żeby sobie ułatwić analizę sytuacji, zastanówcie się nad następującymi problemami:
 - Czy te same bariery mogą wpływać na życie więcej niż jednej grupy osób (w ten sam, czy w inny sposób)?
 - Czy jakaś bariera może wpływać bezpośrednio na życie jednych osób i pośrednio na życie innych?
 - Czy są osoby, które mają więcej niż jedną tożsamość lub tożsamości o ukrytym charakterze, co może oznaczać, że napotykać na więcej niż

jedną barierę lub też wpływ jakiejś bariery na ich los jest poważniejszy (zwielokrotniony)?

5. Na jakim etapie są one wykluczane lub odczuwają skutki tych barier?

- Żeby uprościć analizę, zastanówcie się nad następującymi problemami:
 - Czy są osoby, które występują w projekcie lub w danej sytuacji, ale ich udział jest bierny?
 - Czy są osoby, które – mimo aktywnego uczestnictwa – niczego nie osiągają i nie wnoszą z projektu korzyści? Kim są? Dlaczego tak jest?

6. Co sprawiło, że te bariery powstały i/lub wciąż istnieją?

- Żeby uprościć analizę, zastanówcie się nad następującymi problemami:
 - Jakie stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja o charakterze indywidualnym lub instytucjonalnym doprowadziły do sytuacji, w której każda z tych barier uniemożliwia różnym grupom korzystanie z ich prawa/praw?
 - Czy są bariery, których istnienie ma kilka przyczyn (nie tylko tę jedną najbardziej widoczną)?
 - Jakie relacje władzy wpływają na tę sytuację (przyczyniają się do powstawania i utrzymywania się barier)?

7. Czego potrzeba, żeby każda z tych barier została przelamana?

- Żeby uprościć analizę, zastanówcie się nad następującymi problemami:
 - Co można zrobić, żeby wyeliminować stereotypy/uprzedzenia, które są przyczyną powstania tych barier?
 - Kogo należałoby w to zaangażować?
 - Czy są już w tym zakresie jakieś dokonania, z których można byłoby korzystać i czerpać doświadczenia?
 - Co można zrobić, żeby powstrzymać dyskryminację, której sprawcami są osoby indywidualne?
 - Kogo należałoby w to zaangażować?
 - Czy są już w tym zakresie jakieś dokonania, z których można byłoby korzystać i czerpać doświadczenia?
 - Co można zrobić, żeby powstrzymać dyskryminację, która ma miejsce na poziomie instytucji (systemu)?
 - Kogo należałoby w to zaangażować?
 - Czy są już w tym zakresie jakieś dokonania, z których można byłoby korzystać i czerpać doświadczenia?

- Co można zrobić, żeby wzmocnić pozycję grupy/grup, które tego potrzebują?

Należy pamiętać, że odpowiedzi na wymienione pytania można traktować jako dane wyjściowe. Potem można te pytania tak dostosować, żeby pomagały w ocenie pracy na rzecz różnorodności i przeciw dyskryminacji. Pytania można odpowiednio zmieniać, żeby ocenić czy bariery jeszcze istnieją, czy zmienił się ich charakter/wpływ i co zadziałało, a co nie w naszych staraniach, żeby wprowadzić zmiany.

Narzędzia do analizy określonych problemów

Analiza z perspektywy płci społeczno-kulturowej

(Analiza genderowa)

Poniższy schemat analizy z perspektywy gender zaczerpnięty został z podręcznika Brytyjskiego Departamentu Rozwoju Międzynarodowego (DFID).

Schemat ten pozwala przyjrzeć się:

- rola i obowiązkom kobiet/dziewcząt i mężczyzn/chłopców;
- zasobom, do których mają dostęp lub których się im odmawia;
- roli jaką odgrywają w procesach podejmowania decyzji i pozycji, jaką w związku z tym osiągają;
- ich potrzebom, priorytetom i spojrzeniom.

Kategoria do przebadania	Kwestie do rozpatrzenia
Role i obowiązki <ul style="list-style-type: none"> • Czym zajmują się mężczyźni/kobiety? • Gdzie (miejsce/ modele przemieszczania się)? • Kiedy (modele dzienne i sezonowe)? 	Role produkcyjne (praca odpłatna, samozatrudnienie, produkcja na potrzeby własne) Role reprodukcyjne (praca domowa, opieka nad dziećmi, osobami chorymi i starszymi) Uczestnictwo w społeczności/samopomoc (praca ochotnicza dla dobra całej społeczności) Polityka społeczności (reprezentowanie i podejmowanie decyzji w imieniu całej społeczności)
Zasoby <ul style="list-style-type: none"> • Do jakich środków utrzymania/ możliwości utrzymania się, mają dostęp mężczyźni, a do jakich kobiety? • Z jakimi ograniczeniami mają do czynienia? 	Kapitał ludzki (np. usługi ochrony zdrowia, edukacja, wiedza i umiejętności) Zasoby naturalne (np. ziemia, praca) Zasoby społeczne (np. sieć społeczna) Infrastruktura (np. transport, komunikacja) Zasoby finansowe (np. środki finansowe, dochód, kredyty)
Władza i podejmowanie decyzji <ul style="list-style-type: none"> • W jakiego typu procesach podejmowania decyzji uczestniczą kobiety, a w jakich mężczyźni? • Które procesy podejmowania decyzji są zwykle kontrolowane przez kobiety, a które mężczyzn (kto najczęściej decyduje)? • Z jakimi ograniczeniami mają do czynienia? 	Na poziomie gospodarstwa domowego (np. decyzje dotyczące wydatków domowych) Na poziomie społeczności (np. decyzje dotyczące zarządzania zasobami i świadczeniami) Na poziomie władz lokalnych Na poziomie rządu
Potrzeby, priorytety i poglądy <ul style="list-style-type: none"> • Jakie są potrzeby i priorytety kobiet i mężczyzn? • Jakie są trwałe i skuteczne sposoby zaspokojenia potrzeb każdej z płci? 	<ul style="list-style-type: none"> • „praktyczne” potrzeby genderowe (potrzeby wynikające z sytuacji związanej z rolami płciowymi) • „strategiczne” potrzeby każdej z płci (wymagające zmian aktualnych ról płciowych w celu zrównania wpływu, możliwości i korzyści, np. zwiększając dostęp kobiet do podejmowania decyzji) • poprawa systemu usług i zaopatrzenia – lokalizacja, rodzaj i koszt usług; system działania, zarządzania i utrzymania tych usług

Schemat analizy z perspektywy problemu niepełnosprawności²

Ten schemat dokonywania analizy pomoże wam dostrzec przeszkody, które mogą uniemożliwić osobom z niepełnosprawnością uczestniczenie w pewnych projektach, czy sytuacjach lub pozbawić je korzyści z tego wynikających. Pomaga również w znalezieniu sprzymierzeńców w waszych staraniach usunięcia barier, z którymi mają do czynienia osoby niepełnosprawne.

W przeszłości działania o charakterze interwencyjnym, które obejmowały problemy niepełnosprawności, za bardzo koncentrowały się na osobach niepełnosprawnych i niewystarczająco na tym, co wywierało wpływ na ich życie – na ludziach i systemie ich otaczającym. Dlatego ta analiza zachęca do przyjrzenia się przeszkodom i możliwościom, które istnieją nie tylko na poziomie indywidualnym (ograniczenia i potencjał osoby z niepełnosprawnością), ale także na dużo szerszym poziomie:

- rodziny i gospodarstwa domowego,
- społeczności,
- instytucji lokalnych (szkół, samorządu i organizacji pozarządowych, itp.),
- systemu i struktur na poziomie państwa (rząd, polityki, system gospodarczy, itp.) .

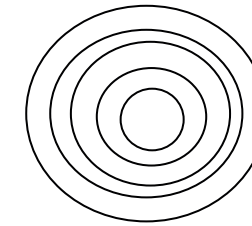
To powinno umożliwić dokładniejszą analizę problemów, a co za tym idzie, pomóc wypracować bardziej dostosowane do potrzeb i możliwości rozwiązania.

Uproszczona analiza wymagałaby tabelki z zaledwie dwiema kolumnami: *przeszkody* i *możliwości*. Możecie uznać, że najlepiej od tego zacząć. Ale możecie również stwierdzić, że możecie zebrać i skuteczniej wykorzystać informacje, jeśli podzielicie przeszkody i możliwości na takie, które odnoszą się do:

- Podstawowych potrzeb osób niepełnosprawnych (żywność, dochód, zdrowie, edukacja, itp.)
- Postawy wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych w określonych sytuacjach oraz związany z tym poziom świadomości (włącznie z postawami i świadomością samych osób z niepełnosprawnością).
- Dostęp i kwestie związane z dostępnością instytucji dla osób niepełnosprawnych.
- Uczestnictwo osób niepełnosprawnych, ich rodzin i grup interesu (takich jak organizacje osób niepełnosprawnych).
- Władze sprawujące kontrolę i podejmujące decyzje dotyczące osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i grup interesu.

Alternatywna metoda przedstawiania analizy

Alternatywnym sposobem przedstawiania informacji, który może zapewnić atrakcyjniejszą i bardziej przystępną formę, zwłaszcza gdy pracujemy z partnerami lub stronami zainteresowanymi projektem, jest rysowanie kół w następujący sposób:



Najmniejsze kółko w samym środku przedstawia niepełnosprawną osobę, następne – rodzinę/gospodarstwo domowe, kolejne - społeczność, lokalne instytucje. Największe przedstawia szerszy system (np. system gospodarczy, polityczny, oświatowy, itp.).

Wspólnie z uczestniczkami i uczestnikami możecie notować wyniki dyskusji i burzy mózgów w kółkach, stosując różne kolory i symbole, żeby pokazać przeszkody i możliwości w wybranych sytuacjach. Słowa można uzupełniać lub zastępować rysunkami.

Możecie również skorzystać z samoprzylepnych kartek (post-it), co pozwoli wam i osobom uczestniczącym w zajęciach zmieniać położenie przeszkód i możliwości, poprzez przesuwanie ich na inne poziomy/do innych kół. Na przykład, korzystając z przypadku programu dotyczącego podnoszenia świadomości dzieci i młodych ludzi dotyczącej HIV, ludzie mogą mieć inne poglądy na to, gdzie tkwi przyczyna tego, że niesłyszące dzieci nie są w stanie zrozumieć trudnych pisemnych przekazów dotyczących HIV. Niektórzy mogą sądzić, że to samo dziecko jest problemem, inni, że problem leży w instytucji (szkoła nie nauczyła dzieci poprawnie czytać). Jeszcze inni mogą uznać, że problemu należy szukać w ogólnym systemie edukacji, który nie przygotowuje nauczycieli do nauczania czytania dzieci głuchych, a także nie zapewnia odpowiednich publikacji tym dzieciom, dla których jest to drugi język (a takimi właśnie są dzieci posługujące się na co dzień językiem migowym). Osoby uczestniczące w zajęciach mogą przesuwając przeszkodę i debatować nad swoimi argumentami dotąd aż podejmą decyzję (decyzja może być taka, że przeszkoda ma swoje źródło w więcej niż jednym miejscu!)

Ostrzeżenie

Ta analiza nie daje specyficznych wskazówek, jak badać złożoną tożsamość osób niepełnosprawnych, która może prowadzić do tego, że będą doświadczać innego rodzaju lub dodatkowej dyskryminacji oraz barier uniemożliwiających ich włączenie (inkluzyj) (np. doświadczenie niepełnosprawnej kobiety, niepełnosprawnego uchodźcy, lub niepełnosprawnego pracującego dziecka). Uczestnicy powinni o tym pamiętać. Mogą poszukać sposobów przystosowania tej analizy do uwzględniania aspektu złożonej tożsamości w obszarze, który jest przedmiotem ich troski. Dlatego też narzędzie to najlepiej jest stosować w połączeniu z analizą barier/rozwiązań, co pozwoli uzyskać pełniejszy obraz tożsamości i wzajemnych relacji.

Zastosowanie analizy do badania innych grup

Schemat tej analizy można tak zmodyfikować, że stanie się użyteczny do badania przeszkód i możliwości występujących w przypadku innych grup. Na przykład, zamiast koncentrować się

² Ten sposób przeprowadzania analizy został zaczerpnięty z ćwiczenia poświęconego analizie zawartego w książce Save the Children dotyczącej edukacji włączającej, *Schools for All: Including disabled children in education* (2001)

na osobach niepełnosprawnych, można zastosować ten schemat do określenia przeszkód i możliwości, które stoją przed pracującymi dziećmi objętymi programem lub dziećmi z określonej grupy etnicznej czy językowej.

Narzędzia do sporządzania profilu stosowane przez CARE

Organizacja CARE opracowała podręcznik *Benefit-Harms Handbook*³, którego przeznaczeniem jest wspieranie jej pracowników i pracowniczek w dokonywaniu oceny wywieranego przez ich działalność wpływu (korzystnego i szkodliwego).

Podręcznik zawiera wiele narzędzi, które mogą się wam przydać podczas przeprowadzania analizy stanu świadomości dotyczącej różnych aspektów związanych z różnorodnością i dyskryminacją w planowaniu działań i dokonywaniu ich oceny.

Poniżej przedstawimy narzędzia opracowane przez CARE i przeznaczone do profilowania lub poznawania specyficznej sytuacji, która jest przedmiotem zainteresowania. Być może część z nich wykorzystacie lub dostosujecie do swoich potrzeb, gdy będziecie kontynuować badania po przeprowadzeniu wstępnej analizy barier/rozwiązań.

³Podręcznik jest dostępny na stronie www.careinternational.org.uk

Narzędzie do sporządzania profilu politycznego

I. Grupy polityczne i społeczne w danej społeczności		
Rodzaj	Identyfikacja grupy politycznej lub społecznej w społeczności	Które osoby/grupy mają władzę/wpływy
Grupy określone przez kolor skóry, kastę, język, etniczność		
Grupy polityczne, religijne, działające na rzecz zmian społecznych		
Grupy określone przez wiek, gender, orientację seksualną lub niepełnosprawność		

II. Władza polityczna i dyskryminacja	
Które grupy w społeczności posiadają najwięcej zasobów i władzy? Jak są źródła ich władzy?	
Które grupy mają najmniejszy dostęp do zasobów i władzy? Czy doświadczają dyskryminacji? Dlaczego uległy marginalizacji?	

III. Wolności i prawa polityczne w danej społeczności	
Czy prawo chroni ludzi w równy i sprawiedliwy sposób? Czy mają prawo do sprawiedliwego procesu i równy dostępu do instytucji prawa?	
Czy istnieje demokracja? Czy instytucje demokratyczne są dostępne dla wszystkich? Czy odbywają się wolne i uczciwe wybory?	
W jakim zakresie ludzie mogą korzystać z prawa do zgromadzeń, wymiany myśli lub do stowarzyszania się i organizowania w grupy?	
Czy wszyscy i w jakim zakresie mogą korzystać z wolności do wyrażania swoich poglądów politycznych i światopoglądu lub korzystać z prawa do praktyk religijnych zgodnie ze swoim wyborem?	

Narzędzie do sporządzania profilu dotyczącego bezpieczeństwa

I. Konflikty między społecznościami		
Jakie są główne formy konfliktów między członkami społeczności i innymi spoza społeczności?		
Jakie są przyczyny konfliktu?		
Czy i w jaki sposób ten konflikt bezpośrednio dotyka członków i członkinie społeczności?		

II. Władza polityczna i dyskryminacja	
Jakie są główne formy konfliktu wewnątrz społeczności?	
Jakie są stwierdzone przyczyny konfliktu?	
Jak ten wewnętrzny konflikt bezpośrednio dotyka członków i członkinie społeczności?	

III. Wolności i prawa polityczne w danej społeczności	
Do jakich form rozwiązywania konfliktu i wyroków sądów, zarówno prawnych (systemowych) jak i tradycyjnych - kulturowych, ma zaufanie dana społeczność? Czy są one skuteczne i sprawiedliwe?	

Narzędzie do sporządzania profilu gospodarczego, społecznego i kulturowego

I. Kluczowe atuty/słabości gospodarcze w społeczności		
Prawo do	Atuty i możliwości	Niedobory i słabości
Praca i dochód pozwalający na godne życie		
Zdrowe środowisko		
Zdrowie i opieka zdrowotna		
Żywność i odpowiednie odżywianie		
Edukacja		
Schronienie		
Czysta woda		
Inne specyficzne...		

II. Postawy społeczne	
Które grupy mają znaczącą liczbę członków i członkiń wykazujących się: samodzielnością, niezależnością, pewnością siebie, partnerstwem; wspólnymi wartościami, współdziałaniem, wzajemnym szacunkiem?	
Które grupy mają znaczącą liczbę członków i członkiń wykazujących się następującymi słabościami: zależnością, fatalizmem, brakiem pewności siebie lub energii, nieufnością, wrogością, lękiem, brakiem wspólnych wartości?	

III. Praktyki kulturowe i mechanizmy współpracy	
Jakie są główne tradycyjne sposoby zaspokajania przez społeczność potrzeb, których dotyczy projekt?	

Profil związany z prawami, obowiązkami i ich podłożem

I. Zidentyfikuj kwestię, która powinna być rozważona	
Wytypuj symptom lub kwestię	Zidentyfikuj prawo człowieka najbardziej związane ze wskazanym problemem

II. Analiza działań, postaw i czynników		
Działania	Problem budzący niepokój odnośnie prawa człowieka	Kto ponosi odpowiedzialność za daną sytuację?
Jakie działania lub zaniechania doprowadziły do takiej sytuacji?		
Postawy	Problem budzący niepokój odnośnie prawa człowieka	Kto ponosi odpowiedzialność za daną sytuację?
Jakie postawy lub zachowania są przyczyną tych działań?		
Sposoby	Problem budzący niepokój odnośnie prawa człowieka	Kto ponosi odpowiedzialność za daną sytuację?
Jakie czynniki (systemy lub struktury) spowodowały te zachowania lub postawy?		

ĆWICZENIE

Rozwiązania i strategie

Cel

Przygotowanie uczestników i uczestniczek do poszukiwania sposobów usunięcia dyskryminujących barier.

Materialy i pomoce

- Flipczart i długopisy
-

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia przedstawia następujące punkty kluczowe:

- Nie załamujcie się, jeśli odkryjecie dużą liczbę barier oraz dużo grup osób, do których wasze programy nie docierają lub nie dotrą, chociaż powinny. Przypomnijcie sobie o ogłoszeniu (patrz: ćwiczenie *Reklamując różnorodność*), które wcześniej napisaliście/napisałyście i pamiętajcie, że wiecie już, jak podejść do tych problemów i że tak naprawę zaczęłyście i zaczęliście się już tym zajmować.
- Podczas tego ćwiczenia w większym stopniu skupimy się na rozwiązaniach i spróbujemy odpowiedzieć sobie na pytania: „Jak przeciwdziałać dyskryminacji? Jak przełamywać bariery? Co zrobić, żeby przerwać cykl opresji?”
- Przede wszystkim musimy znaleźć przyczyny powstawania i utrzymywania się barier. Żeby to zrobić, musimy zastanowić się nad tym:
 - Jakie stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja (o charakterze indywidualnym lub instytucjonalnym) doprowadziły do sytuacji, w której każda z tych barier uniemożliwia różnym osobom korzystanie ze swoich praw?
 - Czy są bariery, których istnienie ma więcej niż jedną przyczynę (nie tylko tę najbardziej widoczną)?
 - Jakie relacje władzy wpływają na tę sytuację (przyczyniają się do powstawania i utrzymywania się tych barier)?

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Możecie potrzebować przykładu.

Pomysłów może wam dostarczyć przykład niesłyszących dzieci dyskryminowanych przez program podnoszący świadomość w dziedzinie HIV, który to program oferuje informację tylko w formie ustnej lub pisemnej, której źle wykształcone głuche dzieci nie są w stanie przeczytać.

Jakie stereotypy i uprzedzenia leżą u podstaw takiej sytuacji? Możecie przypuszczać lub znaleźć dowody na to, że ludzie tworzący te materiały informacyjne uważają osoby głuche za istoty pozbawione seksualności lub też sądzą, że jest mało prawdopodobne, iż zaczną one prowadzić życie seksualne.

Może myślą, że głuche dzieci i młodzież nie wychodzą z domu tak często, jak inni młodzi ludzie, więc jest mało prawdopodobne, że trafią do ryzykownych miejsc i podejmą bardziej ryzykowne zachowania. Może rodzice dzieci niesłyszących nie wierzą, że ich dzieci będą kiedyś w stanie żyć samodzielnie, więc, gdy projekt był uzgadniany ze społecznością lokalną, nie domagali się, żeby otrzymały takie same wskazówki dotyczące dorosłego życia, jak ich słyszący rówieśnicy i rówieśniczki.

Liczba skostniałych, powszechnych przekonań, które prowadzą do wykluczenia głuchych dzieci może być różna.

2. Osoba prowadząca wydaje następujące polecenia:

- Odnieście się do jednej lub dwóch barier, które wcześniej zidentyfikowaliście i zidentyfikowaliście i do analizy badającej, kogo te bariery dyskryminują.
- W przypadku każdej z barier spróbujcie zidentyfikować jaki stereotyp i uprzedzenie mogły spowodować dyskryminację.

3. Po upływie czasu przeznaczonego na zadanie osoba prowadząca prosi ochotniczki/ochotników o przedstawienie grupie kilku przykładów barier, a także leżących u ich podstaw stereotypów i uprzedzeń, po czym prowadzi krótką ogólną dyskusję.

4. Osoba prowadząca wydaje następujące polecenia:

- Przyjrzyjcie się jednej zidentyfikowanej przez was barierze.
- Przeprowadźcie burzę mózgów nad wszelkimi rozwiązaniami prowadzącymi do likwidacji tej bariery – takimi, które już znacie lub których jeszcze nie stosowaliście.
- Przez kilka minut po prostu „rzucajcie” pomysły!

5. Po wyznaczonym czasie trener/trenerka wydaje następujące polecenia:

- Podyskutujcie o tym bardziej szczegółowo w swoich grupach.

- Podejdźcie do tych barier bardziej strategicznie.
- Zadajcie sobie pytania:
 - Co można zrobić, żeby usunąć stereotyp/uprzedzenie, które tkwi u podstaw tej bariery? Kogo należy w to zaangażować? Co już zostało zrobione, na czym można byłoby się oprzeć?
 - Co można zrobić, żeby powstrzymać dyskryminację, której się dopuszczają osoby indywidualne. Kogo należy w to zaangażować? Co już zostało zrobione w tym projekcie lub w społeczeństwie, na czym można byłoby się oprzeć?
 - Co można zrobić, żeby przeciwdziałać dyskryminacji na poziomie instytucjonalnym (systemowym)? Kogo należy w to zaangażować? Co już zostało zrobione w tym projekcie lub w społeczeństwie, na czym można byłoby się oprzeć?
 - Jak aktywny udział beneficjentów i beneficjentek mógłby zmniejszyć dyskryminację?
- Pomyślcie o rozwiązaniach, które doprowadzą do zlikwidowania barier na wszystkich poziomach: nie tylko sprawią, że beneficjenci i beneficjentki będą obecni w projekcie, lecz będą również w nim w pełni uczestniczyć i wносить z niego korzyści.

Rozwiązania alternatywne

Sposób, w jaki poprowadzicie te zajęcia będzie w dużym stopniu zależał od tego, jak uczestniczki i uczestnicy reagowali dotąd na zajęcia oraz od tego kim są.

Możliwe jest zastosowanie dwóch podejść:

1. Teoria czy rzeczywistość?

Zadanie można zbudować wokół

- a) teoretycznych rozwiązań/strategii: „jak można byłoby podejść do problemu wskazanych przez was barier/przejawów dyskryminacji?”
- b) stosowanych i wypróbowanych rozwiązań: „ jak podchodziliście/podchodziłyście do problemu (niektórych) wskazanych przez was barier/przejawów dyskryminacji?”
- c) obu poprzednich.

W niektórych przypadkach skuteczniejsze może okazać się utrzymanie ćwiczenia (przynajmniej na początku) na poziomie teoretycznym. Tak może być, jeśli osoby prowadzące zajęcia wiedzą, że uczestniczki i uczestnicy pracują w miejscach, w których próbowano bardzo niewielu rozwiązań lub w których takie próby skończyły się niepowodzeniem.

Jednak, tam gdzie to możliwe, w ćwiczeniu należy korzystać z rzeczywistego doświadczenia, jak również z rozwiązań hipotetycznych. To mogą być doświadczenia samych uczestników i uczestniczek, ale również doświadczenia innych osób, o których słyszano lub czytano.

2. Podejście wieloprogramowe (tematyczne)

Innym sposobem podejścia do tych zajęć jest wymieszanie grup, tak żeby ludzie pracujący w różnych obszarach geograficznych i tematycznych dzielili się informacjami i doświadczeniami na temat tego, jak przeciwdziałać dyskryminacji i istnieniu barier. To ułatwi uczenie się ponad programami i ponad tematami: np. rozwiązania wykorzystane w programie zdrowotnym do przeciwdziałania dyskryminowaniu osób z mniejszościowych grup etnicznych mogą okazać się bardzo przydatne w programie bezpieczeństwa żywieniowego adresowanym do tej samej grupy etnicznej lub innej, na którą dyskryminacja ma podobny wpływ.

Narzędzia do zastosowania

Osoba prowadząca zajęcia decyduje o tym, w jaki sposób uczestniczki i uczestnicy przedstawiają informacje omówione podczas ćwiczeń. Niektórym osobom najbardziej będzie odpowiadać zwykła spisana lista. Inni mogą jednak dostrzec okazję do wykorzystania wcześniej stosowanych narzędzi. Należy jednak podchodzić do tego ostrożnie – niektóre diagramy (*patrz ćwiczenie Bariery*) mogą pomieścić tylko pewną ilość informacji – gdy będzie ich więcej, przekształcą się w nieczytelny chaos.

Mapy myśli

Mapa prawdopodobnie ukazuje już bariery i grupy osób, które one wykluczają. Uczestniczki i uczestnicy mogą uzupełniać informacje (w innych kolorach lub stylach) dotyczące przyczyn dyskryminacji oraz metod rozwiązania problemów. Można nanieść połączenia, żeby pokazać, które z barier mają wspólne przyczyny i które z rozwiązań mogłyby pomóc przełamać bariery o złożonym charakterze.

Diagram w kształcie góry

Diagram prawdopodobnie przedstawia już cel, zablokowaną w różnych miejscach drogę do niego oraz grupy osób zatrzymywane przez te przeszkody. Uczestniczki i uczestnicy mogą dodać rysunki pokazujące tych, którzy te bariery utworzyli (skały, wyrwy, ruchome piaski). Innymi słowy tych, którzy wierzą stereotypom i przekładają swoje przekonania na dyskryminację. Mogą również narysować ludzi, którzy rozwiążą te problemy, przedstawić jak to zrobią i z jakich narzędzi skorzystają. Mogą znaleźć sposób, żeby przedstawić pozytywne i skuteczne środki, które wcześniej zostały już przedsięwzięte (np. takie elementy, jak: ładne kwiaty, punkty nawadniające, schronienia, żeby przedstawić pozytywne działania zmierzające do celu).

Diagram w kształcie muru

Diagram prawdopodobnie przedstawia już cegły/bariery, które tworzą system opresji, a także grupy osób, które ten mur ogranicza. Uczestnicy i uczestniczki mogą teraz znaleźć sposób przedstawienia tych, którzy ten mur wznoszą i tych, którzy go remontują, żeby trwał (tych, którzy wierzą stereotypom i nimi się kierują w działaniu). Jakie narzędzia mogłyby zniszczyć pojedyncze cegły (dyskryminację) i cały mur (dyskryminację instytucjonalną)? Kto mógłby użyć tych narzędzi? Jak można byłoby przekonać ludzi, którzy remontują ten mur, żeby go wspólnie z wami rozebrali?!

Mapy

Uczestniczki i uczestnicy mogłyby uzupełnić istniejące mapy dodając do nich rysunki przedstawiające jakie są i w czym tkwią przyczyny dyskryminacji. Mogą znaleźć sposób uwypuklenia miejsc, gdzie można poszukać rozwiązań lub gdzie już je wcześniej znaleziono.

Planowanie i ewaluacja

Należy podkreślić, że te wszystkie narzędzia są przydatne nie tylko w planowaniu (na czym *polega* problem, jak *możemy* go rozwiązać), ale również podczas procesu oceny dokonań (na czym *polegał* problem, czy *został* rozwiązany i *w jaki sposób to zrobiono*).

Uczestnictwo

Podobnie jak w przypadku ćwiczeń poświęconych analizowaniu barier, te zajęcia również mogą być dostosowane do rzeczywistych, życiowych sytuacji, do pracy z grupami z różnych względów zainteresowanymi projektem, partnerami, itp.; do zdobywania informacji niezbędnych do planowania, ewaluacji, itp. Powstały one zresztą właśnie podczas pracy w rzeczywistych warunkach, nie zaś jako zajęcia szkoleniowe.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Przez cały czas zajęć, musicie mieć pewność, że uczestnicy i uczestniczki pamiętają o cyklu opresji i o koncepcji poszukiwania rozwiązań i strategii, które przerwą ten cykl, żeby położyć kres dyskryminacji i odmienią system utrwalający opresję. Trzeba im przypominać o kwestii relacji władzy i koncepcji szukania sposobów rozwiązania problemu dyskryminacji i ubezwłasnowolnienia, a także o tym, że należy odejść od tradycyjnej wizji „władzy nad” i zwrócić się w kierunku koncepcji dzielenia władzy (*patrz ćwiczenie Władza jako źródło dyskryminacji*). Krótko mówiąc, rozwiązania muszą obejmować elementy uznające i odnoszące się do przyczyn dyskryminacji, a także wzmacniające pozycję grup dyskryminowanych, żeby mogły zdobyć i utrzymać swoje prawa.

ĆWICZENIE

W środku, jednak wciąż na zewnątrz

Cele

- Uświadomienie złożoności zjawiska dyskryminacji i barier w dostępie do zasobów i władzy, które ona stwarza.
- Zrozumienie przez osoby uczestniczące w zajęciach, że *włączenie* jest dopiero pierwszym krokiem na drodze ograniczania dyskryminacji.

Materiały i pomoce

Flipczart i długopisy

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestniczki i uczestników, żeby wyjaśnili, w trakcie burzy mózgów, co oznaczają słowa: obecność, aktywne uczestnictwo oraz osiągnięcia i dokonania.
2. Osoba prowadząca przedstawia następujące punkty kluczowe:
 - Dyskryminacja ma charakter złożony.
 - Bariery, na które napotykają osoby usiłujące korzystać ze swoich praw mają charakter wielowarstwowy.
 - Często, gdy w jednym z naszych projektów widzimy osobę ze zmarginalizowanej grupy, zakładamy, że zrobiliśmy krok w kierunku różnorodności i trochę zmniejszyliśmy dyskryminację.
 - Jest jednak możliwe, że dana osoba jest obecna w projekcie (w społeczności, czy społeczeństwie), ale w rzeczywistości wcale w nim nie uczestniczy. To zaś oznacza, że osoba ta prawdopodobnie wciąż mierzy się z jakąś formą dyskryminacji, która uniemożliwia jej pełne uczestniczenie wraz z innymi i korzystanie ze swoich praw.
 - Nawet jeśli ta osoba w pełni uczestniczy w zajęciach projektu, wciąż jest możliwe, że niczego w ten sposób nie osiąga i nie odnosi żadnych korzyści. Tak więc nie

- korzysta w pełni ze swoich praw i prawdopodobnie jakiś rodzaj barier powstrzymuje je przed uzyskaniem korzyści.
 - Gdy oceniamy i analizujemy dyskryminację, która przed niektórymi grupami osób może wznosić bariery, nie możemy ograniczać się do tego, co oczywiste, musimy zejść pod powierzchnię. Jednak jako osoby z zewnątrz w większości sytuacji nie możemy zrobić tego bez pomocy.
 - Przykład – możemy zobaczyć tylko to co jest oczywiste (niepełnosprawne dziecko siedzące w klasie; pracujące dziecko odwiedzające ośrodek podstawowej opieki zdrowotnej) ale bez pomocy z wewnątrz nie dostrzeżemy tego, co jest pod powierzchnią. Niepełnosprawne dziecko może być obecne w klasie, ale siedzieć samotnie i cicho (nie uczestnicząc) i nigdy się niczego nie ucząc (nie osiąga niczego). Pracujące dziecko może przyjść na wizytę do ośrodka zdrowia, ale być zbyt zajęte, żeby zgłosić się ponownie (nie uczestniczy w całej usłudze), i nie czuje się lepiej po interwencji medycznej, ponieważ wciąż pracuje w niezdrowym środowisku (nie odnosi korzyści ze świadczeń).
 - Żeby odpowiedzieć na pytanie: „do których osób udało nam się dotrzeć, a do których nie”, musimy użyć szerszej definicji słowa „dotrzeć”, i spojrzeć ponad to, kto uczestniczy w naszym projekcie.
3. Osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:
 - Pomyślcie o projekcie, którym się zajmujecie i odpowiedzcie na te pytania:
 - Jakie grupy osób są obecne w waszych projektach?
 - Jak osoba (należąca do jednej lub kilku z tych grup) może być obecna, ale nie uczestniczyć?
 - Jakie mogą być przyczyny tego nieuczestniczenia (jakie bariery)?
 - W jaki sposób beneficjent czy beneficjentka mogłoby uczestniczyć w projekcie, ale nie odnosić z tego korzyści lub nie osiągać niczego pomimo uczestnictwa?
 - Co mogłoby być tego przyczyną (jakie bariery)?
 - W jaki sposób aktywne uczestnictwo beneficjentem i beneficjentów w projekcie mogłoby wam pomóc osiągnąć wasz cel – zmniejszyć dyskryminację?
 4. Grupy przedstawiają efekty swojej pracy. Następnie odbywa się dyskusja.

III. Planowanie działań

W tym rozdziale przedstawiamy ćwiczenia, których można użyć do przygotowania uczestników i uczestniczek do pracy nad uwzględnieniem kwestii różnorodności podczas planowania działań projektowych.

Osoby prowadzące zajęcia mogą zdecydować, czy przedstawią uczestniczkom i uczestnikom wszystkie zawarte w rozdziale narzędzia, czy też zajmą się szczegółowo tylko jednym lub dwoma z nich.

ĆWICZENIE**Schemat planowania działań⁴****Cel**

Dostarczenie pomysłów i narzędzi, które mogą pomóc osobom pracującym w programach zdecydować, jakie działania podejmą, żeby promować różnorodność i przeciwdziałać dyskryminacji.

Przebieg zajęć**Narzędzie 1: Czego chcemy?**

Osoba prowadząca ćwiczenia prosi uczestniczki/uczestników o przedyskutowanie pomysłów dla następującej osi czasowej:

Aktualna sytuacja	
Jaka według nas powinna być?	
Co zrobimy?	

⁴ Przedstawione tu osiem narzędzi/instrumentów zostało zaczerpniętych i zaadaptowanych z *GET Global! A skill-based approach to active global citizenship* (2003), opracowanych przez: ActionAid, CAFOD, Christian AID, Oxfam, Save the Children UK, Department for International Development.

Następnie osoby uczestniczące proszą się o wypełnienie tabeli - mogą użyć słów, wkleić w nią rysunki, a nawet fotografie, żeby pokazać bieżącą i pożądaną sytuację oraz działania, które przeprowadzą, żeby taki pożądaný stan uzyskać. Stosowanie obrazków może być szczególnie przydatne, jeśli w ćwiczeniu uczestniczą dzieci, osoby ze specyficznymi trudnościami uczenia się lub ludzie z grup mniejszości językowych.

Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestniczki/uczestników, żeby zbadali, czy działania mają charakter SMART czy SPICED.

S – <i>specific</i>	Działanie może być dokładnie sprecyzowane.
M – <i>measurable</i>	Wszelkie zmiany są wymierne i mierzalne.
A – <i>achievable</i>	Wykonanie działania jest możliwe do osiągnięcia.
R – <i>realistic</i>	Działanie może zostać wykonane, jeśli się uwzględni ograniczenia finansowe i ludzkie.
T – <i>time-bound</i>	Wykonanie działania jest możliwe w dostępnym czasie.

S – <i>subjective</i>	Podmiotowo traktujące beneficjentów/beneficjentki.
P – <i>participatory</i>	Oparte na uczestnictwie.
I – <i>interpreter</i>	Zrozumiałe i dobrze wyjaśnione.
C – <i>cross-checked</i>	Powtórnie sprawdzone inną metodą.
E – <i>empowering</i>	Wzmacniające.
D – <i>diverse</i>	Zróżnicowane.

Narzędzie 2: Drzewo czynu

Osoba prowadząca zajęcia (lub uczestniczki/uczestnicy) układają na podłodze kontur drzewa. Można to zrobić rysując zarys na kilku połączonych arkuszach papieru z flipcharta lub utworzyć go na podłodze z kawałków drewna albo innych dostępnych materiałów.

Uczestniczki/uczestnicy piszą słowa (albo używają rysunków lub fotografii) prezentujące problemy wymagające rozwiązania, działania oraz pożądane wyniki. Słowa lub obrazki umieszcza się na drzewie w następujący sposób:

CZĘŚCI DRZEWA	SŁOWA lub SYMBOLICZNE RYSUNKI
Pień	Problemy, które wymagają rozwiązania
Owoce	Możliwe działania
Gałęzie	Sposoby zrealizowania tych działań
Korzenie	Zasoby niezbędne do prowadzenia działań (np. umiejętności, materiały, kontakty)

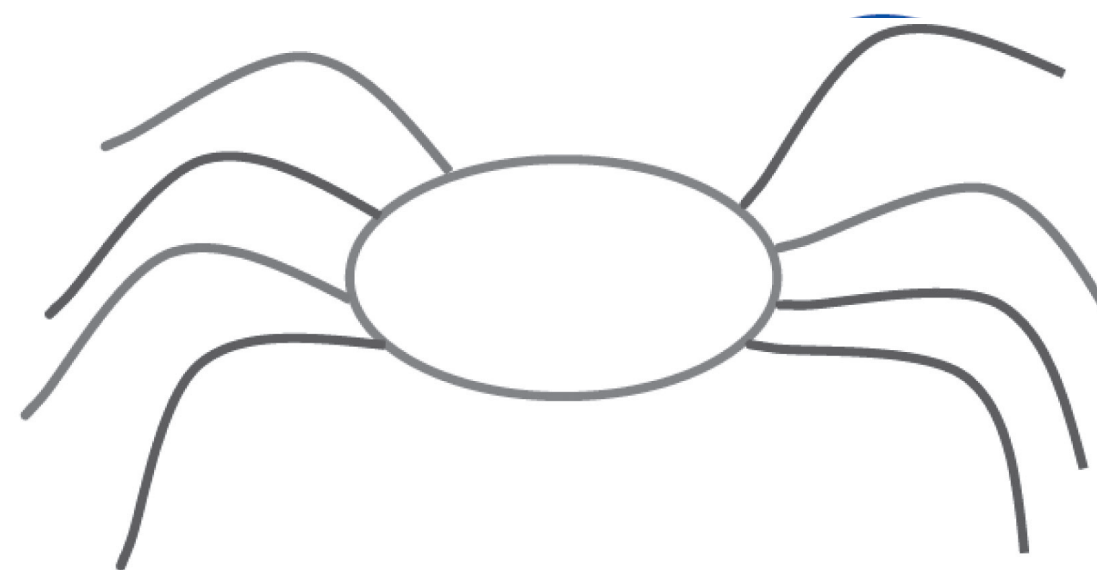
Osoba prowadząca zajęcia, korzystając z drzewa oraz naklejonych na nie słów/obrazków, zachęca uczestników i uczestniczki do omówienia następujących problemów:

- Czyje decyzje będą nam potrzebne do wprowadzenia zmian?
- Kto może wywrzeć wpływ na decydentów?
- Co możemy zrobić, żeby na nich wpłynąć?

Uzyskane informacje można umieścić na drzewie lub przedstawić je na schemacie blokowym.

Narzędzie 3: Nogi pająka

Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestniczki i uczestników o wpisanie planowanego działania w tułów pająka. Prosi także o przemyślenie potencjalnych skutków tego działania – zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Na schemacie skutki te zostaną przedstawione w formie pajęczych nóg. Osoby uczestniczące w zajęciach powinny powtórzyć te czynności dla wszystkich działań, których wykonanie rozważają. Potem powinny porównać pająki, żeby ocenić, które z omówionych działań są najbardziej realne. Należy zachęcać uczestniczki/uczestników do twórczego korzystania ze schematów po to, żeby ułatwić sobie porównywanie poszczególnych pająków. Na przykład, do przedstawienia pozytywnych skutków można użyć lewych nóg pająka, a do negatywnych – prawych. Można także zastosować różne kolory po to, żeby oznaczyć różne rodzaje możliwych konsekwencji.

**Narzędzie 4: Rzeka działań**

Osoba prowadząca zajęcia (lub osoby uczestniczące) zaznaczają kontur rzeki na środku podłogi lub na przeznaczonym do tego miejscu na ścianie. Rzekę można narysować na kilku połączonych ze sobą arkuszach papieru lub utworzyć z innych dostępnych materiałów.

Rzeka symbolizuje to, co powinno zostać zrobione, w porządku chronologicznym, żeby zrealizować zaplanowaną akcję. Źródłem rzeki jest obecna sytuacja, a jej ujściem zakończona akcja.

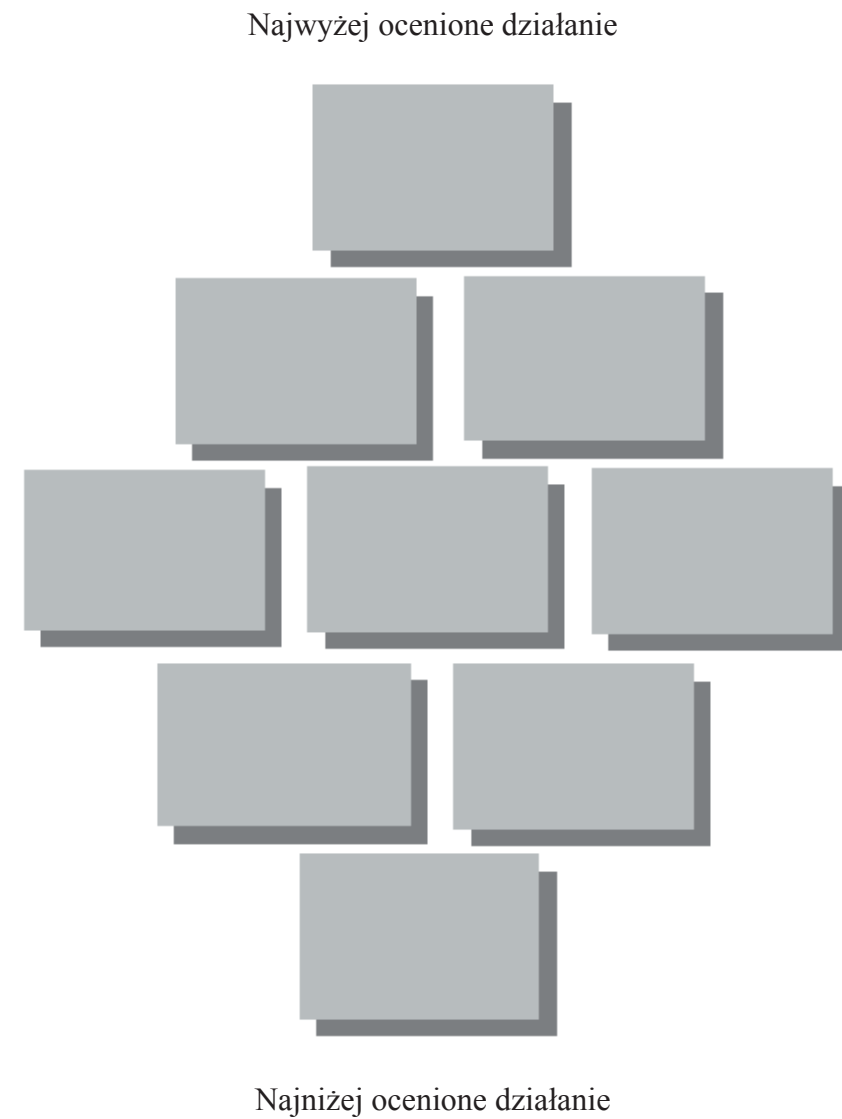
Rzeka powinna mieć dopływy w różnych miejscach. Będą one symbolizowały zadania, które muszą zostać wykonane. Ich miejsce na rzece będzie zależało od kolejności, w jakiej powinny zostać wykonane. Potencjalne przeszkody utrudniające ukończenie akcji mogą zostać przedstawione na przykład jako głazy, wodospady lub wiry na rzece. Ten schemat w kształcie rzeki można uzupełniać w miarę postępów procesu planowania.

5. Gra w karty działań

Osoba prowadząca zajęcia prosi uczestników i uczestniczki, żeby wypracowali listę dziewięciu działań, których wykonanie planują. Każde z tych działań należy zapisać (lub przedstawić w formie rysunku) na osobnej karcie lub kartce samoprzylepnej (post-it).

Uczestniczki i uczestnicy omawiają zaproponowane działania, żeby wybrać te, które najbardziej im odpowiadają. Osoba prowadząca zajęcia powinna ich zachęcać do tego, żeby rozważyli, które z aktywności najbardziej przyczynią się do wypromowania różnorodności i zwalczania dyskryminacji, a także które z nich są najbardziej realistyczne.

Uczestnicy i uczestniczki układają dziewięć kart w kształt diamentu umieszczając na samej górze najwyżej ocenione działanie, w środku siedem mniej chcianych, a najniżej diamentu to, które uzyskało najmniejsze uznanie.



6. Które działania wybieramy?

Osoby uczestniczące tworzą listę działań, których wykonanie rozważają, a następnie wypełniają poniższą tabelę:

Inne pytania i wątpliwości					
Kto może nam utrudnić jego przeprowadzenie?					
Kto może nam pomóc?					
Jaki wywrze wpływ w skali lokalnej i globalnej?					
Jak łatwo jest je przeprowadzić?					
Ile czasu zajmie jego planowanie?					
Działanie					

Gdy tabela zostanie ukończona, uczestniczki i uczestnicy, znając potencjalne trudności w realizacji, mogą wspólnie wybrać działanie, które uznają za najbardziej realistyczne.

7. Matryca wpływu

Uczestniczki i uczestnicy tworzą listę działań, które można podjąć w celu rozwiązania wybranych problemów. Następnie omawiają je pod kątem trudności ich wykonania oraz ich potencjalnych skutków i wpisują każde z nich do poniższej tabeli:

	DUŻY WPŁYW	ŚREDNI WPŁYW	MAŁY WPŁYW
Łatwe do przeprowadzenia			
Średnio trudne do przeprowadzenia			
Trudne do przeprowadzenia			

Działania, które znajdują się w prawym dolnym rogu są tymi, z których najlepiej będzie od razu zrezygnować!

ĆWICZENIE

Nie jesteś sam, nie jesteś sama

Cele

- Zdiagnozowanie formalnych i nieformalnych sieci i partnerstw, które mogą pomóc osobom uczestniczącym w podejmowaniu działań na rzecz różnorodności i niedyskryminacji.
- Ułatwienie bezpośredniego kontaktu i wymiany między osobami zaangażowanymi w działania na rzecz różnorodności.

Materiały i pomoce

- Długopisy i kartki papieru
- Kartki samoprzylepne typu 'post-it'

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:

Pamiętajcie o tym, że nie jesteście sami w dążeniu do osiągnięcia różnorodności i niedyskryminacji w waszej pracy (choć czasami możecie odnosić takie wrażenie). Stwórzcie w grupach projektowych listę osób, z którymi już współpracujecie (formalnie lub nieformalnie), o których wiecie, że mają teoretyczną wiedzę lub praktyczne doświadczenie związane z problematyką różnorodności. Co was łączy? W jakich kwestiach dotyczących różnorodności te kontakty mogłyby pomóc lub już pomogły?

2. Po kilku minutach osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:

Sporządźcie listę osób oraz organizacji, które posiadają wiedzę i/lub doświadczenie w problematyce różnorodności, z którymi dotąd nie pracowaliście bezpośrednio ani w ramach sieci. Zastanówcie się dlaczego? Czy istnieje jakaś możliwość podjęcia współpracy w przyszłości (bezpośredniej lub pośredniej)?

3. Następnie osoba prowadząca zajęcia wydaje następujące polecenia:

W swoich grupach przedstawcie na schemacie aktualnie istniejące więzi wynikające ze współpracy w ramach sieci oraz te, które chcecie stworzyć w przyszłości.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Uczestniczki i uczestnicy powinni znaleźć sposób obrazowego przedstawienia sieci w takiej formie, żeby widać było różne poziomy współpracy (w ramach społeczności, na poziomie lokalnym/regionalnym, krajowym, regionalnym, pomiędzy krajami, międzynarodowym).

Podejście alternatywne

Jeśli osoby uczestniczące w warsztatach pochodzą z różnych organizacji, instytucji, regionów, czy krajów, można skorzystać z następującego ćwiczenia, które w takich sytuacjach bywa przydatne:

Uczestniczkom i uczestnikom rozdajemy kartki papieru lub karteczki typu 'post-it'. Na ścianie umieszczamy dwa duże arkusze papieru. Na jednym z nich widnieje napis „Możemy zaoferować... Możemy się podzielić...”, a na drugim – „Czy możemy liczyć na pomoc w.... Chcemy.... Potrzebujemy...”.

Prosimy uczestniczki i uczestników, żeby zastanowili się nad tym, czym dysponują - jaką wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniami związanymi z szeroko rozumianą różnorodnością lub indywidualnymi zagadnieniami różnic albo innymi zagadnieniami związanymi z równością praw. Na przykład:

- Doświadczenie we włączaniu dzieci niepełnosprawnych w projekcie dotyczącym edukacji na temat HIV;
- Wiedza na temat stosowania technik analizy genderowej (społeczno-kulturowej tożsamości płci) w zakresie praw człowieka;
- Dostęp do biblioteki zawierającej materiały na temat praw człowieka i równości.

Informacje te należy zapisać na arkuszu: „Możemy zaoferować... Możemy się podzielić...”.

Następnie uczestniczki i uczestnicy powinni spisać problemy, przy rozwiązywaniu których potrzebują pomocy - Czy możemy liczyć na pomoc w....? Chcemy.... Potrzebujemy np.:

- Informacji na temat grup mniejszości etnicznych w kraju;
- Kontaktu do osób pracujących z dziećmi;
- Kontaktów na organizacje osób niepełnosprawnych;
- Przykłady badań lub polityk uzyskane od innych organizacji pozarządowych zajmujących się różnorodnością i niedyskryminacją.

Uczestniczki i uczestnicy powinni wypisać swoje nazwiska lub nazwy reprezentowanych organizacji na oddzielnych kartkach papieru. Pod koniec zajęć (lub podczas przerwy na kawę) należy im zapewnić czas, podczas którego mogliby przyjrzeć się arkuszom i sprawdzić, czy jest ktoś, kto oferuje umiejętności, których poszukują lub też, czy sami mogą w czymś pomóc innym osobom.

Osoba prowadząca zajęcia powinna przypomnieć wszystkim, że tworzenie wspólnej puli wiedzy i doświadczeń oraz współpraca, to najskuteczniejszy sposób przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności. Pojedynczo nie posiadamy wystarczającej wiedzy i doświadczenia, tak więc musimy znaleźć ludzi, którzy mogą wnieść nowe spojrzenie i z nimi współpracować – czy to będą strony zainteresowane projektem (dzieci i dorośli), czy też decydenci, pracownicy/pracowniczki organizacji pozarządowych, itp.

IV.

Zbieranie i weryfikowanie informacji

W tej części przedstawiamy ćwiczenia ułatwiające zrozumienie zagadnień związanych ze zbieraniem i sprawdzaniem informacji dotyczących dyskryminacji i różnorodności.

ĆWICZENIE

Podejrzany autobus

Wszyscy jesteśmy ekspertami w swojej własnej rzeczywistości.

Cele

- Pokazanie, że istnieje wiele sposobów rozwiązania problemu.
- Wykazanie, że brak wiedzy technicznej nie powinien nas powstrzymywać przed podejmowaniem działań.
- Pokazanie, że ekspertów, fachową wiedzę i rozwiązania można znaleźć w wielu miejscach.

Materiały i pomoce

- Flipchart
- Kopie polecenia i długopisy

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca zajęcia dzieli uczestniczki i uczestników na co najmniej 5-osobowe grupy i rozdaje kartki z następującym poleceniem:

Jedna z osób w waszej grupie jest kierowcą autobusu. Autobus wydaje dziwne dźwięki, ale nie wiadomo co jest ich przyczyną. Choć to wasz autobus, nie znacie się na mechanice. Martwicie się jednak, że może się popsuć, gdy będzie pełen pasażerów. To może przysporzyć problemów pasażerom/pasażerkom, narazić was na koszty i być dla wszystkich niebezpieczne. W waszym kraju nie ma zbyt wielu fachowców zajmujących się autobusami, więc choć po drogach jeździ wiele typów autokarów, mogą minąć tygodnie zanim jakiś specjalista zajmie się waszym. Ponieważ wasz autobus jedzie trasą przecinającą kraj, zatrzymujecie się przy stacji benzynowej, która leży na szlaku. Podczas przerwy rozmawiacie z podróżnymi o tym, jak można byłoby zdiagnozować i rozwiązać problem dziwnych odgłosów w silniku.

- Przedyskutujcie w grupach różne sposoby, z jakich kierowca autobusu mógłby skorzystać usiłując rozwiązać problem;
- Pomyślcie o oczywistych i mniej oczywistych rozwiązaniach

- Wypiszcie te rozwiązania na arkuszu papieru.

Rozwiązanie alternatywne

Osoba prowadząca zajęcia może oszczędzić czas lub podpowiedzieć grupie możliwe kierunki poszukiwań, przedstawiając listę punktów, które były wynikiem rozmowy kierowcy z podróżnymi. W takim przypadku praca w małych grupach nie będzie potrzebna.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Oczekuje się, że grupy mogą przedstawić odpowiedzi w rodzaju:

- Kierowca powinien **przeczytać** kilka książek i **zdobyć wiedzę** o silnikach i mechanice pojazdów, żeby móc zdiagnozować i naprawić swój autobus.
- Kierowca mógł **zignorować problem** i liczyć na to, że nikt nie zauważy tego dźwięku i nie będzie to miało złych skutków dla niego i pasażerów/pasażerek.
- Mógłby/mogłaby **poprosić o radę specjalistę** od mechaniki autobusu (ale to może wiązać się z długą drogą do warsztatu lub trwać wieki zanim doczekamy się specjalisty).
- Mógłby/mogłaby **zapytać osoby w podobnej sytuacji**, np. kogoś, kto posiada podobny autobus, żeby sprawdzić, czy on/ona mieli już do czynienia z takim problemem w przeszłości.
- Mógłby/mogłaby **spytać pasażerów/pasażerki**, czy mają jakieś pomysły – może siedząc w innej części autobusu słyszą dźwięk wyraźniej i będą w stanie go lepiej zdiagnozować.
- Mógłby/mogłaby **przystąpić** do stowarzyszenia kierowców autobusów, gdzie spotykałby/spotkałaby osoby, z którymi „mógłby/mogłaby rozmawiać o autobusach – może nawet dzięki temu udałoby się rozwiązać problem.

Jeśli uczestniczki/uczestnicy nie przedstawią dostatecznie szerokiego wachlarza odpowiedzi, które poruszałyby takie punkty jak pytanie ekspertów, osób w podobnej sytuacji, klientów/klientki, wchodzenie na fora dyskusyjne, itp., to możecie dodać kilka punktów od siebie.

3. Osoba prowadząca zajęcia zadaje uczestniczkom i uczestnikom następujące pytania:

- Które z przedstawionych rozwiązań daje największe prawdopodobieństwo, że jeśli kierowca z niego skorzysta, to autobus będzie pracował sprawnie i bezpiecznie, a które rozwiązanie jest najmniej pomocne?

Przez kilka minut trwa ogólna dyskusja.

4. Osoba prowadząca zajęcia zadaje uczestniczkom i uczestnikom następujące pytania:

- Czy udałoby się zastosować podobną metodę w przypadku kwestii związanych z różnorodnością i dyskryminacją?
- Wiecie, że jest problem – musicie zwalczyć dyskryminację w waszej pracy i projektach – ale nie wiecie jak to zrobić?
- Co możecie zrobić, żeby rozwiązać problem?
- Które rozwiązania stwarzają największe prawdopodobieństwo sukcesu?

Uczestnicy i uczestniczki przedstawiają swoje odpowiedzi całej grupie, a prowadzący/prowadząca zapisuje je na flipczarcie.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Uczestniczki i uczestnicy powinni podawać odpowiedzi zbliżone do tych, które padały w przypadku problemu z autobusem. Należy pokierować nimi tak, żeby mogli zrozumieć, że największy sukces mogą zapewnić rozwiązania wymagające rozmów oraz słuchania innych ludzi (nie tylko wykwalifikowanych ekspertów/ekspertek, ale również osób, które patrzą na problem z innej perspektywy).

Z kolei rozwiązania, które zależą od oczekiwania na specjalistę/kę lub polegają na unikaniu problemu, mogą pomóc w pracy w najmniejszym stopniu.

5. Osoba prowadząca zajęcia zadaje osobom uczestniczącym następujące pytania:

- Spróbujcie, na podstawie obu omówionych przykładów, wskazać kluczowe umiejętności i cechy charakteru, których potrzebujemy, żeby wybrane rozwiązania się sprawdziły?

Uczestnicy i uczestniczki przedstawiają swoje odpowiedzi całej grupie, a prowadzący/prowadząca zapisuje je na flipczarcie.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Byłoby idealnie, gdyby uczestniczki i uczestnicy udzielili następujących odpowiedzi:

Umiejętność słuchania ze zrozumieniem.

Zdolność pozyskiwania do współpracy przydatnych osób, zwłaszcza jeśli nie są ekspertami.

Wiedza o tym, gdzie znaleźć eksperta/ekspertkę i jak go/ją przekonać do współpracy, gdy jest bardzo zajęty/ta.

Umiejętność porozumiewania się.

Umiejętność pracy w sieci, ułatwiająca pozyskiwanie i przekazywanie informacji.

Zainteresowanie/zaangażowanie w zdobywanie wiedzy i doświadczenia i umiejętność dzielenia się nimi.

6. Osoba prowadząca zajęcia podsumowuje:

- To są niektóre z kluczowych umiejętności niezbędne do tego, żeby w waszym programie promować różnorodność i zwalczać dyskryminację.

ĆWICZENIE

Album ze zdjęciami

Cele

- Dokonanie ponownej oceny sytuacji, która jest osobom uczestniczącym dobrze znana.
- Rozpoczęcie dyskusji na następujący temat „co się dzieje i jaki to miało wpływ na...”
- Pobudzenie refleksji na temat realizowanych działań.

Materialy i pomoce

Zbiór fotografii

Przebieg zajęć

To ćwiczenie zapewni uczestnikom i uczestniczkom możliwość ponownego spojrzenia na znaną sytuację – po to żeby sprawdzić, czy udało im się „nałożyć soczewki różnorodności” i czy nauczyli się wyodrębnić zagadnienia dotyczące dyskryminacji i różnorodności w sytuacji, która jest im już znana lub identyfikować przyczyny potencjalnej dyskryminacji w scenie, na którą tylko rzucają okiem.

Poza kontekstem szkoleniowym zajęcia te mogą być stosowane jako narzędzie oparte na zasadzie uczestnictwa, które może pomóc stronom zainteresowanym projektem wyrażać poglądy na swoje wykluczenie lub włączanie z pewnej perspektywy oraz swoje uczucia dotyczące tego, kim są i co im się przydarza.

Te zajęcia opierają się na założeniu, że każda osoba zobaczy na tym samym zdjęciu coś innego. To co się ujrzy i pomyśli na temat tego, co ono przedstawia, będzie zależało od osobistych doświadczeń i uczuć.

Ćwiczenie to może być dla ludzi „bezpiecznym” mechanizmem pozwalającym na wyrażanie swoich uczuć i doświadczeń. Może dać również możliwość spojrzenia na daną sytuację z perspektywy innych osób, lub możliwość głębszego przemyślenia sytuacji, która jest nam „zbyt dobrze znana”. Oba przypadki są bardzo ważne, zwłaszcza jeśli chcemy dowiedzieć się czegoś na temat niezamierzonych skutków naszej pracy.

Istnieją liczne ćwiczenia podobne do tego, które mogą być stosowane przez trenerów/trenerki po to, żeby pomóc ludziom przedstawić swoje spojrzenie na własne doświadczenia związane z różnorodnością i dyskryminacją. Tu podano przykład zastosowania do tego celu fotografii,

ponieważ ćwiczenia wykorzystujące zdjęcia są wciąż zbyt rzadko stosowane. Mają one jednak ogromny potencjał w pomaganiu ludziom (młodym i starym, analfabetom i posiadającym umiejętność pisania, pełnosprawnym i niepełnosprawnym) poruszania trudnych, drażliwych tematów, takich jak te, które występują w sytuacjach dyskryminacji.

Doświadczenie wykazało, że takie rodzaje technik (włącznie z ćwiczeniami opartymi na dramie, rysowaniem, itp.) mogą w szczególności pomóc dzieciom i innym osobom z grup zmarginalizowanych wyrazić poglądy z większą pewnością siebie i bardziej spójnie, zwłaszcza jeśli nie są one przyzwyczajone do udziału w zajęciach warsztatowych prowadzonych przez organizacje pozarządowe, lub gdy prowadzą z nimi wywiady osoby obce, dorośli, ludzie należący do większości, itp.

Jak poprowadzić zajęcia

Osoba prowadząca zajęcia wybiera fotografie, które będą związane z omawianym zagadnieniem. W wypadku, gdy dokonuje się przeglądu osiągnięć, przynajmniej część zdjęć powinna przedstawiać projekt, który jest oceniany. Pozostałe fotografie mogą umożliwiać dokonywanie pożytecznych porównań lub dostarczać wiedzy wyniesionej z innych programów.

Wskazówka dla osoby prowadzącej

Fotografie nie muszą przedstawiać tego, co uważacie za „oczywiste przejawy różnorodności” (np. dziecko na wózku w klasie integracyjnej) lub dyskryminacji (dziewczynka, która opiekuje się rodzeństwem, podczas gdy chłopcy uczestniczą w zajęciach sportowych). Powinny pokazywać cały wachlarz różnych sytuacji, ponieważ - o tym nie wolno zapominać – tam gdzie wy możecie widzieć różnorodność (patrzac z perspektywy osoby postronnej) inni ludzie mogą dostrzegać dyskryminację w oparciu o to, czego sami doświadczyli będąc „wewnątrz” tej, lub podobnej, sytuacji.

Na przykład, gdyby na zdjęcie przedstawiające niepełnosprawne dziecko w klasie miał spojrzeć znajomy uczeń, mógłby powiedzieć „no tak, to Romek - zupełnie jak chłopiec w naszej klasie. Przychodzi do szkoły, ale nauczyciel nie zwraca specjalnie na niego uwagi, a inni chłopcy mu dokuczają”. Nie jest to więc sytuacja dobra – może warto się przyjrzeć, jak wygląda sprawa podnoszenia świadomości wśród nauczycieli i uczniów.

Fotografie można zestawić w pary po to, żeby pokazać przeciwstawne lub alternatywne metody lub sytuacje. Mogą, ale nie muszą, być podpisane w zależności od tego, ile wskazówek chcecie dać osobom uczestniczącym w zajęciach. Zdjęcie bez podpisu nie wpłynie za bardzo na wyobraźnię uczestniczek/ów. Napis pod zdjęciem może wyrzucić jakiś wpływ, co może nie być pożądane. Z drugiej jednak strony może dostarczyć informacji, które

pozwoła wydobyć więcej treści ze zdjęcia. Na przykład podpis może wyjaśnić, że dziecko siedzące samotnie na tyłach klasy integracyjnej jest głuche. Tego nie da się wyczytać ze zdjęcia, ale taka informacja pozwoli wam lepiej przemyśleć kwestię różnorodności i dyskryminacji występującej na zdjęciu.

Uczestniczki i uczestnicy mogą pracować sami, w parach lub grupach – decyzję powinna podjąć osoba prowadząca zajęcia, ponieważ wie, czy praca w grupach pomoże osobom uczestniczącym otworzyć się, czy raczej ich onieśmieli.

Pytania naprowadzające

Trener/trenerka można podać osobom uczestniczącym pytania-wskazówki, które pomogą dokonać analizy fotografii. Oczywiście takie pytania powinny być dostosowane do potrzeb osób uczestniczących w zajęciach. Te przedstawione poniżej można wykorzystać pracując z grupą osób zatrudnionych w projektach:

- Co widzicie na każdym zdjęciu (każdej parze zdjęć)?
- Jaką „historię” przedstawia zdjęcie?
- Jeśli to zdjęcie przedstawia wasz projekt lub waszą społeczność, czy udało się wam na nim dostrzec coś, co wcześniej uszło waszej uwadze lub coś, o czym chcielibyście/chciałybyście się więcej dowiedzieć?
 - o Czy to nowe spostrzeżenie może wywierać wpływ na sposób realizowania w przyszłości problematyki związanej z wdrażaniem różnorodności i zwalczaniem dyskryminacji?
 - o Jak sądzicie, dlaczego wcześniej uszło to waszej uwadze?
 - o W jaki sposób możecie uzyskać większą wiedzę na temat tego „nowego” spostrzeżenia?
- Jakie informacje na temat dyskryminacji możecie uzyskać z każdego zdjęcia?
 - o Jak to wpłynie lub mogłoby wpłynąć na sytuację osób ze zdjęcia i w ogóle na wasze programy?
- Jakie informacje na temat różnorodności możecie uzyskać z każdego zdjęcia/ pary zdjęć?
 - o Jak to wpłynie lub mogłoby wpłynąć na sytuację ludzi ze zdjęcia i w ogóle na wasze programy?
- Zbierzcie, stosując burzę mózgów, a następnie przedyskutujcie, charakterystyczne elementy występujące na zdjęciach i podzielcie je na kategorie (np.: pozytywne i negatywne; bariery i rozwiązania; bariery wynikające z nastawienia, zachowań lub polityk i bariery środowiskowe oraz związane z dostępem do zasobów, itp.).

- Jeśli to nie są zdjęcia z waszego projektu, to które z nich przedstawiają działania na rzecz różnorodności i niedyskryminacji podobne do tych z waszego projektu?
 - o W czym ta sytuacja i doświadczenie są podobne lub różne od waszej?

Uczestniczki i uczestnicy mogą komentować, dodawać coś od siebie i rozmawiać na temat odbioru (swojego i innych osób) podczas ogólnej dyskusji. Osoba prowadząca zajęcia może również poprowadzić częściowo improwizowane wywiady, żeby ułatwić uczestnikom uzewnętrznienie myśli i uczuć związanych ze zdjęciami – w zależności od tego, która metoda jest bardziej odpowiednia.

Alternatywa

Prostsza wersja ćwiczenia

Wykorzystaj zbiór zdjęć i poproś osoby uczestniczące o ułożenie dwóch stosów:

- a) zdjęcia, które są pogodne lub budzą pogodne odczucia,
- b) zdjęcia smutne lub wywołujące smutek.

Uczestnicy i uczestniczki mogą nawet zrobić wystawę zdjęć pogodnych i smutnych. Następnie wybrana osoba, będzie zadawać im pytania, żeby dowiedzieć się więcej o tym, dlaczego pewne zdjęcia wydają im się smutne, a inne wesołe.

Uczestniczki i uczestnicy mogą również przygotować scenki, odgrywanie ról lub teatrzyk kukiełkowy, żeby objaśnić fotografie.

Takie podejście może być szczególnie przydatne wtedy, gdy poruszane kwestie mają charakter wrażliwy – na przykład będą dotyczyły negatywnego wpływu, jaki nasza praca wywiera na strony zainteresowane projektem, i o którym uczestniczki i uczestnicy nie będą w stanie mówić wprost; lub gdy w zajęciach uczestniczą młodsze dzieci, albo osoby mniej przygotowane lub przyzwyczajone do wypowiedziania się, zwłaszcza w grupach, w których występują osoby z zewnątrz.

Dopóki po raz pierwszy nie przeprowadzisz tego ćwiczenia, możesz mieć wrażenie, że nie będzie ono zbyt skuteczne w podnoszeniu świadomości i uzyskiwaniu informacji na temat różnorodności i dyskryminacji dlatego, że zdjęcie dostarcza niewiele informacji w niewielkim przedziale czasowym. Ponieważ jednak wszyscy, którzy je oglądają, patrzą na nie „przez soczewki różnorodności”, może ono dostarczyć wiele uprzednio ukrytych informacji: uczucia włączenia lub wykluczenia, radości lub smutku, empatii i stereotypowych nastawień wobec ludzi na zdjęciach.

Jeśli zajęcia zostaną dobrze poprowadzone, to mogą sprawić, że wiele się nauczymy o doświadczeniach i uczuciach swoich oraz innych ludzi.

