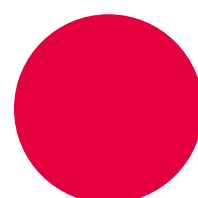
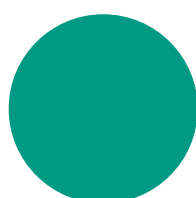
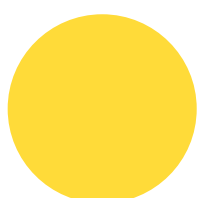
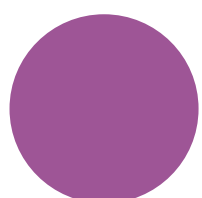
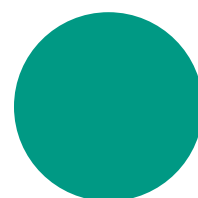
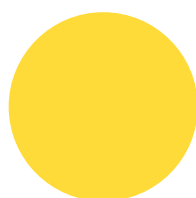
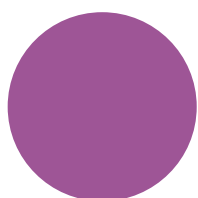
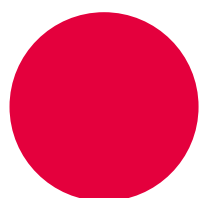
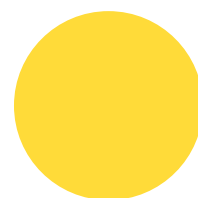
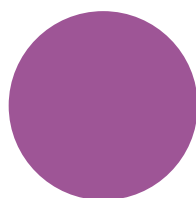
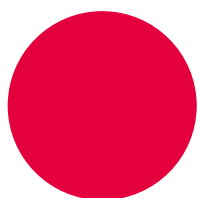
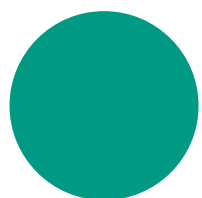
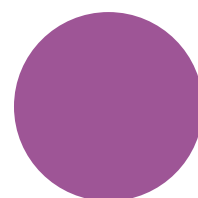
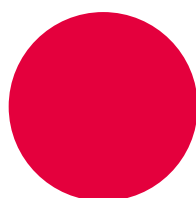
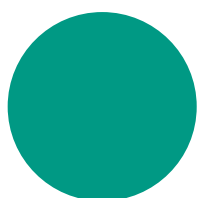
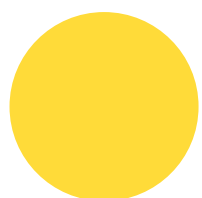
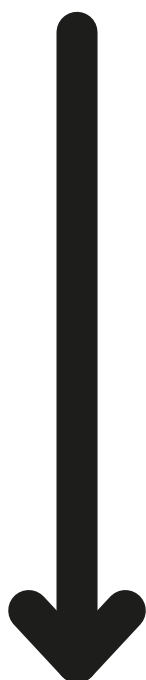


**Równe
traktowanie
na wymianie**
Checklista



Checklista została przygotowana z myślą o osobach organizujących międzynarodowe projekty. Stanowi ona uzupełnienie do checklisty „Różnorodność w spotkaniach młodzieży”, a jej zadaniem jest pomóc w tworzeniu włączającej przestrzeni podczas wymiany, w której wszystkie osoby są równo traktowane. Aspekty zawarte w checkliście mogą być drogowskazem i wsparciem w procesie tworzenia projektów budujących wzajemną akceptację pomiędzy ludźmi, kształtujących postawę otwartości i zrozumienia dla różnic, przełamujących stereotypy, uprzedzenia oraz przyczyniających się do przeciwdziałania dyskryminacji.



1

Stosunek do różnorodności i wielokulturowości

Pracę w wielokulturowym środowisku warto zacząć od refleksji na temat własnych przekonań, postaw i kompetencji związanych z funkcjonowaniem w różnorodnym środowisku. Od osób organizujących spotkania młodzieży w dużej mierze zależy to, czy osoby uczestniczące będą czuć się bezpieczne i równo traktowane.

Warto w związku z tym zadać sobie pytania, czy jako zespół projektowy organizujący wymianę:

- mamy świadomość, że międzynarodowe spotkania młodzieży to praca z grupami zróżnicowanymi pod względem wielu cech (jak np. wiek, płeć, pochodzenie etniczne i kulturowe, orientacja seksualna czy niepełnosprawność)?
- wiemy, jakie korzyści może przynieść młodym ludziom funkcjonowanie w różnorodnym środowisku (szczególnie o charakterze międzynarodowym)?
- wiemy, z jakimi wyzwaniem mogą się mierzyć młodzi ludzie w różnorodnym środowisku (szczególnie o charakterze międzynarodowym)?
- mamy gotowość do włączania potrzeb wynikających z różnorodności grupy w codzienne działania (np. uwzględniając dietę wegańską osób, które zdecydowały się na nią z powodów etycznych czy innych, wykraczających poza zalecenia medyczne)?
- widzimy wartość w tworzeniu włączającej przestrzeni edukacyjnej dla wszystkich osób na wymianie?

2

Świadomość różnorodności osób uczestniczących w wymianie

Zespół projektowy powinien mieć świadomość potencjalnej różnorodności grupy, z jaką będzie pracował w czasie wymiany. Dlatego warto zadać sobie pytania, czy ma on wiedzę na temat osób uczestniczących, zwłaszcza ich pochodzenia kulturowego i społecznego, a także sytuacji ekonomicznej czy edukacyjnej. Znajomość grupy i jej potrzeb pozwoli osobom prowadzącym przygotować się pod kątem przestrzeni, w której będzie miała miejsce wymiana oraz działań, które pozwolą włączyć wszystkie osoby uczestniczące.

Warto odpowiedzieć sobie na pytania:

- czy mamy wiedzę na temat osób uczestniczących, które ze względu na swoje cechy czy sytuację mogą być narażone na nierówne traktowanie, zwłaszcza w związku z:
 - doświadczeniem migracji
 - doświadczeniem uchodźstwa
 - niepełnosprawnością intelektualną
 - niepełnosprawnością ruchową
 - nieneurotypowością
 - orientacją seksualną
 - wyznaniem lub bezwyznaniowością
 - kolorem skóry
 - pochodzeniem
 - tożsamością płciową
 - wiekiem
 - statusem społeczno-ekonomicznym
 - ...?
- czy mamy świadomość, z jakimi wyzwaniami (w tym stereotypami, uprzedzeniami oraz aktami dyskryminacji) mogą mierzyć się osoby reprezentujące wyżej wymienione grupy (w szkole, wśród rówieśniczek i rówieśników czy szerzej w społeczeństwie)?

3

Świadomość mechanizmów wpływających na relacje międzykulturowe

Aby tworzyć włączającą przestrzeń podczas międzynarodowej wymiany młodzieży, trzeba mieć świadomość, jakie mechanizmy mogą wpływać na relacje międzykulturowe – co je wspiera, a co zaburza. Szczególnie istotną rolę w tym procesie odgrywają stereotypy i uprzedzenia, ponieważ mogą prowadzić do działań o charakterze wykluczającym. Dlatego dobrze jest wiedzieć, jak funkcjonują te zjawiska i jaki wpływ mogą mieć na osoby uczestniczące i ich obecność w grupie.

Warto zadać sobie pytania, czy jako zespół projektowy:

- wiemy, czym są, jak powstają i jak funkcjonują stereotypy?
- wiemy, w jaki sposób różnice kulturowe mogą wzmacniać stereotypy?
- wiemy, czym są, jak powstają i jak funkcjonują uprzedzenia?
- wiemy, w jaki sposób uprzedzenia przejawiają się w zachowaniach i w języku?
- wiemy, w jaki sposób obecność stereotypów i uprzedzeń może wpływać na relacje młodych ludzi podczas wymiany?
- wiemy, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia mogą prowadzić do nierównego traktowania i wykluczenia (aktów dyskryminacji)?
- potrafimy dostrzegać przejawy nierównego traktowania i wykluczenia (ze względu na pochodzenie, orientację seksualną, wyznanie, kolor skóry itp. itd.), jakie mogą pojawić podczas wymiany?
- znamy sposoby radzenia sobie ze stereotypami oraz zapobiegania uprzedzeniom i dyskryminacji w relacjach międzykulturowych?

4

Wspieranie integracji

Tworzenie włączającej przestrzeni podczas wymiany warto zacząć od integracji i wzajemnego poznawania się młodych ludzi w grupie. Pomoże im to zrozumieć perspektywę innych osób, a także dostrzec to, co ich z nimi łączy, bez względu na pochodzenie (lub inne cechy). Kontakt osobisty może przeciwdziałać stereotypom i uprzedzeniom, musi być on jednak włączony w świadomy i zaplanowany proces edukacyjny.

Warto zadać sobie pytania, czy jako zespół projektowy:

- kładziemy nacisk na kształtowanie postawy szacunku dla wszystkich osób, niezależnie od ich cech lub statusu (np. płci, wieku, stopnia sprawności, stanu zdrowia, wyznania lub bezwyznaniowości, światopoglądu, narodowości, pochodzenia etnicznego/kulturowego, wyglądu, koloru skóry, orientacji seksualnej lub poziomu zamożności)?
- wiemy, jak przygotować przestrzeń do wspólnej pracy, aby była ona włączająca dla wszystkich osób?
- wiemy, jak prowadzić działania integracyjne, aby włączać wszystkie osoby bez względu na ich cechy, wykształcenie, sytuację społeczną czy status ekonomiczny?
- wiemy, jakie metody stosować, aby uniknąć powielania uogólniających wzorców kulturowych lub społecznych opartych na stereotypach i uprzedzeniach (np. płciowych)?
- wiemy, jak stosować język równościowy, czyli taki, który odnosi się do wszystkich osób i grup społecznych z szacunkiem – unika stereotypów i określeń, które mogą budować niechęć i uprzedzenia?
- wiemy, w jaki sposób uwzględniać opinie, potrzeby i głos osób z różnych grup narażonych na nierówne traktowanie?
- wiemy, w jaki sposób, w czasie poza zajęciami (podczas posiłków, w czasie wolnym, podczas wycieczek itp.), wprowadzać i podtrzymywać atmosferę szacunku do wszystkich osób uczestniczących w wymianie?

Przeciwdziałanie wykluczeniu

Czasami, aby zapewnić równe traktowanie, trzeba zareagować w sytuacji, w której osoba lub grupa podejmuje działania wykluczające (w tym przemoc słowną lub fizyczną na tle czyjejs odmienności). Osoby pracujące z młodzieżą powinny być szczególnie wrażliwe na wszelkie przejawy dyskryminacji, ale też wiedzieć jak zareagować, aby nie dawać przyzwolenia na ich powielanie. Ważne, aby zamiast kar były to działania edukacyjne, dzięki którym młodzi ludzie mają szansę lepiej zrozumieć konsekwencje ich własnych działań wobec innych.

Warto zadać sobie pytania w zespole projektowym:

- czy równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu to dla nas istotny temat?
- czy potrafimy rozpoznać sytuacje nierównego traktowania/dyskryminacji (na poziomie działań i/lub języka)?
- czy mamy gotowość do reagowania na zaobserwowane przejawy nierównego traktowania i wykluczenia?
- czy potrafimy reagować poprzez działania edukacyjne (zamiast wprowadzania kar i konsekwencji dyscyplinarnych) w odpowiedzi na przejawy nierównego traktowania i wykluczenia?
- czy mamy wyznaczoną osobę w zespole projektowym, która podczas wymiany będzie odpowiedzialna za reagowanie w sytuacji nierównego traktowania?
- czy osoby uczestniczące w mogą zgłosić podejrzenie lub przypadki nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy (fizycznej lub słownej)?
- czy osoby uczestniczące wiedzą, do kogo mogą się zwrócić w takich sprawach?
- czy mogą to zrobić w atmosferze poufności, bezpieczeństwa i szacunku?
- czy jako zespół poinformowaliśmy osoby uczestniczące o możliwości zgłoszenia przypadków nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy w sposób jasny i nie budzący wątpliwości?

Słowniczek

Stereotypy – rozpowszechnione, uproszczone i uogólnione (a w związku z tym fałszywe) opinie oraz przekonania o grupie społecznej lub kulturowej, a także pojedynczych osobach do niej należących. Stereotypy przypisują określone cechy wszystkim osobom należącym do danej grupy.

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

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

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

Różnorodność – obecność rozmaitych różnic pomiędzy ludźmi, na przykład etnicznych/kulturowych, pochodzenia, religii/światopoglądu, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, wieku, pochodzenia społecznego, pochodzenia regionalnego i tym podobne.

Włączanie (inkluzja) – proces, w którym każdy człowiek jest akceptowany, może funkcjonować samodzielnie, a także posiada równe szanse i możliwości, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, wykształcenia, orientacji seksualnej, społecznej tożsamości, poziomu sprawności fizycznej czy intelektualnej lub innych cech.