

NIEBIESKOOCY

Nora Lester



Podręcznik do
prowadzenia zajęć
w organizacjach

Wydanie III

FUNDACJA
autonomia

konsola

Niebieskoocy

Nora Lester

Podręcznik
do prowadzenia zajęć
w organizacjach

wydanie III

Fundacja Autonomia
Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA
2010

Niebieskoocy. Podręcznik do prowadzenia zajęć w organizacjach

Tytuł oryginału: Blue eyed. A Guide to Use in Organizations

Tłumaczenie: Monika Serkowska

Redakcja: Agata Teutsch

Opracowanie graficzne: Agnieszka Kraska

Wydanie trzecie: 2010

Copyright © by Nora Lester

Copyright © for third Polish edition Fundacja Autonomia, Stowarzyszenie Kobiet

KONSOLA, 2010

Podręcznik w wersji oryginalnej jest dostępny na stronach California Newsreel

e-mail: contact@newsreel.org, website: www.newsreel.org

Wydawczynie:

Fundacja Autonomia, e-mail: fundacja@autonomia.org.pl,

strona internetowa: www.autonomia.org.pl,

Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, e-mail: konsola@free.art.pl,

strona internetowa: www.konsola.org.pl,

strona programu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami”: www.bezuprzedzen.org

ISBN 978-83-927758-6-7

Prawa autorskie należą do Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA i Fundacji Autonomia. Przedruk, kopiowanie, skracanie, wykorzystanie tekstu (lub jego fragmentu) dozwolone jest jedynie w celach niekomercyjnych, z powołaniem się na źródło.

Trzecie wydanie zrealizowane w ramach projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami – edycja IV” przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych.

Za treść tego dokumentu odpowiadają Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA i Fundacja Autonomia, poglądy w nim wyrażone nie odzwierciedlają oficjalnego stanowiska grantodawców.

NIEBIESKOOCY

Podręcznik do prowadzenia zajęć w organizacjach¹

autorka: Nora Lester

Podręcznik ten może być wykorzystywany do prowadzenia dyskusji i warsztatów w oparciu o filmy pt. *Niebieskoocy*, *Niebieskoocy – to co najważniejsze*, *Niebieskoocy – wersja 30 min*.

Spis treści:

Wstęp do wydania polskiego	4
1. Wstęp: Warsztaty na temat ludzkiej różnorodności (<i>Diversity Training</i>)	16
2. Od czego się zaczęło: Jane Elliott i jej ćwiczenie <i>Niebieskoocy-Brązowoocy</i>	17
3. Podejście Jane Elliott do warsztatów dotyczących ludzkiej różnorodności	18
4. Streszczenie <i>Niebieskookich</i>	20
5. Zastosowanie <i>Niebieskookich</i> w organizacji	22
6. Wykorzystanie pięciu typowych reakcji widzów do rozpoczęcia dyskusji	24
7. Zastosowanie <i>Niebieskookich</i> w waszej organizacji: osiem punktów do dyskusji	29
8. Zamknięcie warsztatu: cztery drogi do praktycznego zastosowania	36
Podziękowania	40
Fundacja Autonomia	41
Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA	42
Informacja o programie	43

¹ Sformułowanie „organizacje” należy odnosić do różnych form działalności grup np.: organizacji pozarządowych, szkół, firm, instytucji itd. (Wszystkie przyspisy pochodzą od wydawczyń)

Film *Niebieskoocy* jako element edukacji antydyskryminacyjnej

Film *Niebieskoocy* daje m.in. możliwość zobaczenia, jak przebiega jedno z najbardziej znanych ćwiczeń w edukacji antyrasistowskiej, stworzone przez Jane Elliott. Podstawowym celem filmu jest wywołanie emocji i skłonienie oglądających do refleksji nad mechanizmami uprzedzeń i dyskryminacji.

Od momentu, kiedy po raz pierwszy obejrzałam film *Niebieskoocy* w telewizji Planet (pamiętam, że film był emitowany późną nocą), chciałam doprowadzić do sytuacji, w której będzie on mógł być szeroko wykorzystywany w edukacji, szczególnie antydyskryminacyjnej i obywatelskiej, w Polsce.

Plan ten udało się zrealizować w 2004 roku, kiedy po raz pierwszy, wraz ze współautorką projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami” – Moniką Serkowską, zdobyłyśmy dofinansowanie na tłumaczenie listy dialogowej i zakup praw autorskich do publicznych, niekomercyjnych projekcji filmu. Wtedy mogłyśmy włączyć film do programu kilkudziesięciogodzinnych warsztatów na temat ludzkiej różnorodności i równości (zwanymi przez nas czasem „różnościowymi”), antydyskryminacyjnych i in.

Do dnia dzisiejszego już 1000 osób zajmujących się edukacją formalną i pozaformalną otrzymało bezpłatne kopie filmu wraz z podręcznikiem do prowadzenia zajęć. Jest najczęściej wykorzystywanym materiałem audiowizualnym w edukacji dotyczącej praw człowieka, równości płci, demokracji, aktywności obywatelskiej, przeciwdziałania dyskryminacji. Jako element szkoleń i warsztatów był wykorzystywany w niemal wszystkich najważniejszych programach antydyskryminacyjnych realizowanych w Polsce m.in.: *Sieć trenerów gender mainstreaming* – szkolenia dla Partnerstw IW Equal, *Gender Mainstreaming Initiative* dla Biura UNDP Polska, *Szkolenia Firma Równych Szans* w ramach projektu Gender Index (IW Equal), *Galeria Tolerancji*, *Akademia Różnorodności*, *Międzynarodowe Centrum Adaptacji Zawodowej* (IW Equal), *Akademia Treningu Antydyskryminacyjnego* i w projekcie *Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami*, który obecnie jest realizowany w formie wieloletniego programu przez Fundację Autonomia.

Podejście, założenia

Podstawowym założeniem w prowadzonych przez nas działaniach na rzecz przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji jest uznanie, że różne formy i przejawy uprzedzeń i dyskryminacji mają wspólne źródło, jakim jest funkcjonowanie społeczeństwa patriarchalnego²,

² Patriarchat – „(...) polityczno-kulturowy system panowania i podporządkowania w kształcie piramidy (...) ustrukturyzowany wg płci, rasy, klasy, przynależności religijnej i kulturowej i według innych historycznych form panowania (Elizabeth Schuster Fiorenza); „Kultura patriarchalna to kultura dominacji, która nie szanuje różnic związanych z rasą, wiekiem, płcią, orientacją seksualną, zdolnościami, preferencjami, lecz stale wykorzystuje te różnice, by odczłowieczać i eksploatować innych. Przemoc jest podstawowym elementem kultury patriarchalnej i służy wymuszaniu posłuszeństwa oraz utrzymaniu dominacji.” (Anna Lipowska-Teutsch „Wychować, wyleczyć, wyzwolić”; PARPA, Warszawa 1998)

w oparciu o system relacji dominacji (władzy, kontroli) i podporządkowania. Używamy słowa „system” by podkreślić, że różne poziomy (osobisty, interpersonalny, instytucjonalny i kulturowy), na których funkcjonują rasizm, seksizm, homofobia, *ageism*, i in. są ze sobą powiązane i współoddziaływują na siebie, wzmacniając się. Szczególne znaczenie mają poziomy instytucjonalny i kulturowy, które odzwierciedlone są w wartościach i normach społecznych, w prawie, zwyczajach, tradycjach i praktykach – systematycznie prowadząc do nierówności i dyskryminacji w społeczeństwie, instytucjach (np. edukacyjnych), wszelkiego rodzaju organizacjach. [Uprzedzenia, stereotypy i dyskryminacja mogą mieć formy jawne, otwarte, ale często przyjmują formy subtelne, zamaskowane, ukryte.]

Takie podejście pozwala, naszym zdaniem, skuteczniej przeciwdziałać nierównościom i dyskryminacji.

Ważna jest także perspektywa uwzględniająca fakt, że w naszym społeczeństwie nie ma ludzi wolnych od uprzedzeń i stereotypów a jednocześnie, że seksizm, rasizm, homofobia i inne uprzedzenia są nabyte, a nie wrodzone. Poza tym uznajemy, że uprzedzenia i dyskryminacja dotyczą nas wszystkich, bez względu na to czy należymy do grupy dyskryminowanej, czy też nie. Seksizm, homofobia, rasizm są problemami całych społeczności. A także, że prawo zakazujące dyskryminacji nie działa samo z siebie, często też przed dyskryminacją nie chroni.

Warsztaty na temat równości i różnorodności oraz antydyskryminacyjne wzbogacone o film *Niebieskoocy*

Film *Niebieskoocy*, zawsze był przez nas stosowany jako element dłuższych i bardziej pogłębionych warsztatów różnościowych i antydyskryminacyjnych.

Służył do analizy mechanizmów powstawania uprzedzeń, stereotypów, dyskryminacji; mechanizmów sprawowania kontroli i władzy w społeczeństwie opartym na dominacji, w tym do rewizji relacji w społeczeństwach patriarchalnych.

Dla przebiegu zajęć i dyskusji kluczowe były słowa Jane Elliott – autorki warsztatu *Niebieskoocy/brązowoocy*: „Uczymy się być rasistami, to znaczy, że możemy się również nauczyć jak nimi nie być. Rasizm nie jest genetyczny. To wszystko kwestia władzy”.

Celem prowadzonych przez nas warsztatów i innych form pracy z filmem, było zatem ujawnienie funkcjonujących w społeczeństwie mechanizmów władzy, dominacji i kontroli (cele i narzędzia sprawowania kontroli i władzy, jej atrybuty, dystrybucja władzy, zasobów, decyzji itd.), uwrażliwienie uczestniczek i uczestników na kwestie różnorodności, upowszechnienie wiedzy na temat uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, wiek, sprawność i z innych przyczyn. Dostarczenie wiedzy prawnej na temat przeciwdziałania dyskryminacji.

Istotnym i pożądanym efektem edukacji antydyskryminacyjnej jest wzmocnienie postawy obywatelskiej i odwagi cywilnej w występowaniu przeciwko aktom dyskryminacji i przemocy, wzrost poczucia odpowiedzialności i wskazanie na możliwości wpływania na zmianę systemu, w którym żyjemy, na zmianę relacji międzygrupowych i międzyludzkich. Nie – wzbudzenie poczucia winy, które może być niekonstruktywne, ale właśnie niezgody na dyskryminację i przemoc i odpowiedzialności za zmianę.

Dlatego niezbędnym elementem zajęć, jest refleksja nad koniecznością zapobiegania, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy i możliwościami reagowania (określenie roli świadka; tworzenie planów działania na poziomie rodziny, szkoły, grupy przyjaciół, miejsca pracy, państwa; ćwiczenie argumentacji antyrasistowskiej, antyseksistowskiej, antyhomofobicznej i in.).

Bardzo ważną konkluzją płynącą z filmu i warsztatów jest dobitne stwierdzenie, że „nic-nie-robienie” nie wystarcza. Nie dyskryminowanie, nie stosowanie przemocy – są ważne, ale nie wystarczają, by doszło do zmiany. Kiedy nic nie robimy, tak naprawdę wspieramy istniejący system, wspieramy rasizm, seksizm, homofobię, uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych, starszych i in.

W filmie, jeden z uczestników pod koniec warsztatu mówi, że czuje się chory, że mu niedobrze, kiedy zaczyna sobie zdawać sprawę z tego, że ma swój udział w tej wielkiej niesprawiedliwości.

Odbiór filmu



Edukacja – nie eksperyment

Ćwiczenie *Niebieskoocy/brązowoocy*, stworzone przez Jane Elliott wielu ludzi błędnie określa jako eksperyment. Sama autorka wielokrotnie podkreśla, że celem ćwiczenia nie jest sprawdzenie zachowań ludzi, ale nauka poprzez doświadczenie, refleksja nad mechanizmami dyskryminacji i naszą rolą, oraz ewentualna późniejsza zmiana postaw. To bardzo ważne byśmy o tym pamiętali/ły – kiedy mówimy o eksperymencie możemy łatwo się zdystansować od przebiegu ćwiczenia.



Emocje

Właściwie nie zdarzyło się, żeby po projekcji filmu *Niebieskoocy* ktoś pozostał obojętny. Film budzi różne emocje, pojawiają się uwagi i pytania. Taki jest zresztą jeden z celów i sposobów, na jakie film ma zadziałać – chodzi o wywołanie emocji i pracę na tym poziomie nad uprzedzeniami i dyskryminacją. Ważne jest żeby osoba prowadząca była na nie przygotowana – pomóc mogą znajdujące się w podręczniku wskazówki.

Po jednej z projekcji filmu w ramach pewnych szkoleń, które prowadziłyśmy, część osób uczestniczących była zdruzgotana. Ale pierwsze pytania jakie się pojawiły dotyczyły tego, czy i ile uczestnicy/czki dostali pieniędzy za udział w ćwiczeniu i filmie. Oglądający nie byli w stanie zrozumieć, że ktoś mógł to wszystko wytrzymać, i że motywacja mogła być inna niż finansowa! Że można chcieć w taki sposób nauczyć się więcej o uprzedzeniach, stereotypach i o tym jak

działają. O mechanizmach dyskryminacji i o tym jak mogą się czuć osoby, które tylko dlatego, że są kobietami, gejami lub lesbijkami, są (niepełno)sprawne, niewierzące (lub wyznające inną wiarę niż katolicka), są Żydami lub Żydówkami, Romami lub Romkami, doświadczają takiego traktowania w naszym społeczeństwie codziennie. Albo doświadczają przemocy i dyskryminacji z kilku „powodów” – mówimy wtedy o dyskryminacji krzyżowej, wielokrotnej.

Etyka

W czasie dyskusji odbywających się po projekcji filmu, spotykaliśmy się z oskarżeniami o nieetyczność prowadzenia tego rodzaju zajęć, szczególnie z dziećmi. Dzieje się tak, mimo że Jane Elliott wielokrotnie powtarza w czasie filmu, iż większość osób biorących udział w ćwiczeniu doświadcza w nim dyskryminującego traktowania jedynie w jasno z góry określonym, stosunkowo krótkim czasie. A są dzieci i dorośli, którzy doświadczają dyskryminacji każdego dnia, przez całe życie.

Pozorna homogeniczność

Najczęściej, szczególnie biorąc pod uwagę warunki polskie, mamy zbyt mało możliwości, a czasem chęci, konstruowania grup warsztatowych tak, by były możliwie różnorodne (z punktu widzenia różnych elementów tożsamości, cech ludzi). To może utrudniać prowadzenie warsztatów dotyczących ludzkiej różnorodności. Należy podejmować wysiłki, by grupy były jak najbardziej zróżnicowane.

Jednocześnie zbyt często zakładamy, że grupa w której prowadzimy działania edukacyjne jest homogeniczna. Warto poświęcić czas na uwidocznienie różnic i różnorodności w grupie pozornie jednorodnej.



Grupa dominująca, większościowa

Osoby prowadzące i uczestnicy/czki często należą do grup dominujących, większościowych (w szczególności dotyczy to takich cech jak kolor skóry, stan zdrowia, status społeczny, orientacja seksualna, wyznanie, obywatelstwo itd.). Konieczne jest zdanie sobie z tego sprawy, refleksja nad konsekwencjami takiego stanu rzeczy i ujawnienie tego w trakcie zajęć. Szczególna odpowiedzialność spoczywa na osobie prowadzącej, która musi uczciwie zmierzyć się z własną pozycją i rolą.



Czy nas to dotyczy? Rasizm, seksizm, antysemityzm, homofobia...

To co ważne, w odbiorze tego filmu przez osoby wychowane i mieszkające w Polsce, to odniesienie do warunków polskich.

Jak pisze Monika Serkowska we wstępie do polskiego wydania broszury pt. *Kulturowy savoirre - vivre*³, „Często można spotkać się ze stwierdzeniem, że >>w Polsce nie ma rasizmu, bo nie ma tu osób kolorowych<<. To nieprawda. Rasizm w Polsce istnieje. Wystarczy zapytać o to pierwszego napotkanego Roma albo Romkę.

Przykładami rasistowskich treści w naszej kulturze mogą być np. powszechne w języku polskim określenia osób pochodzenia afrykańskiego, takie jak *czarnuch* czy *asfalt*, określenie *czekoladka*

³ Broszura dostępna na stronie:

w stosunku do kobiet pochodzenia afrykańskiego, określenia *żółtek*, *pekińczyk*, stosowane do osób pochodzenia azjatyckiego, czy powiedzenia >>ciemno jak w d... u murzyna<< lub >>murzyn zrobił swoje, murzyn może odejść<<.

Przykładami rasistowskich zachowań mogą być: nazywanie romskich dzieci *czarnymi psami*, odmawianie osobom pochodzenia romskiego podstawowych praw, takich jak zameldowanie kogoś we własnym mieszkaniu, pobicia osób pochodzenia afrykańskiego, liczne żarty i dowcipy dotyczące osób o kolorze skóry innym niż biały”.

Poza tym, choć film *Niebieskoocy* i ćwiczenie wprost dotyczą rasizmu, istotne jest przeprowadzenie analizy innych form uprzedzeń, stereotypów i opresji (takich jak seksizm, homofobia, antysemityzm, traktowanie migrantów/ek i uchodźców/czyń i inne).

W niniejszym podręczniku autorka odnosi się niemal wyłącznie do kwestii dyskryminacji ze względu na rasę, konkretnie do relacji między większością i mniejszościami narodowymi i etnicznymi w USA. Dobrym ćwiczeniem zarówno dla osoby przygotowującej się do poprowadzenia zajęć z wykorzystaniem tego filmu, jak i dla jego odbiorców/czyń będzie zastanowienie się, w jaki sposób relacje dominacji i podległości, ujawniają się w relacjach mężczyźni-kobiety, dorośli-dzieci, sprawni-(niepełno)sprawni, osoby heteroseksualne-homoseksualne. Jak, na znane nam relacje, „przekładają się” omawiane mechanizmy dyskryminacji.



Program zajęć i materiały

Prowadzone przez nas warsztaty antydyskryminacyjne były opracowywane w oparciu o wiele ważnych materiałów edukacyjnych dostępnych w Polsce. Szczególnie polecamy podręczniki: „Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny”, wydany w 2005 roku przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli oraz podręcznik Rady Europy pt. „Kompas – nauczanie o prawach człowieka w pracy z młodzieżą”. Lista innych wydanych w międzyczasie podręczników ułatwiających prowadzenie działań edukacyjnych z zakresu równości, różnorodności, antydyskryminacji i praw człowieka znajduje się na stronie www.bezuprzedzen.org.



Zanim pokażesz *Niebieskookich*

Dokładnie obejrzyj film, najlepiej dwukrotnie. Za drugim razem zrób notatki dotyczące kluczowych momentów i tematów poruszanych w materiale. Przed wykorzystaniem filmu do celów edukacyjnych zapoznaj się z treścią niniejszego podręcznika (nawet jeśli nie zamierzasz bezpośrednio go zastosować).



Po filmie – przynajmniej dyskusja

Zawsze należy zaplanować poprowadzenie po projekcji filmu przynajmniej dyskusji – dla wielu osób film jest bardzo poruszający i musimy stworzyć możliwość nazwania i wypowiedzenia emocji, myśli, odczuć. Takie dyskusje, lub dłuższe zajęcia, pomoże przygotować podręcznik, który przekazujemy Państwu wraz z filmem. Może on być wy-

korzystywany do prowadzenia – towarzyszących projekcji – zajęć i dyskusji na temat rasizmu, seksizmu, homofobii i innych form opresji. Może on także służyć tylko jako inspiracja.

Jednym ze sposobów poprowadzenia dyskusji jest skupienie się na mechanizmach wprowadzania dyskryminacji. Poproś osoby uczestniczące o zanotowanie jakie metody stosuje Jane Elliott aby wprowadzić sytuację dyskryminacji. Po filmie spiszcie wszystkie metody i znajdźcie przykłady z życia, w których stosuje się podobne zabiegi.



Wersja filmu z napisami i z lektorem

Niniejsza 60 minutowa wersja filmu *Niebieskoocy* została wyposażona jedynie w polskie napisy. Nie ma natomiast lektora. To ważna informacja, dla tych osób, które chciałyby wykorzystywać film w pracy z ludźmi młodymi, z osobami, które nie czytają zbyt szybko lub tymi, które niedowidzą.

W takiej sytuacji istnieje możliwość wypożyczenia (wyłącznie w celach niekomercyjnych) 93 minutowej wersji filmu, która została dostosowana przez telewizję Planet i jest w dyspozycji Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA, Fundacji Autonomia oraz Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.



Prawa autorskie

Zawsze pamiętajcie Państwo o poszanowaniu praw autorskich – nie kopiujcie nielegalnie filmu, a zainteresowanych otrzymaniem kopii skierujcie do Fundacji Autonomia lub Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA.

Zachęcamy także do korzystania z materiałów edukacyjnych i odsyłaczy znajdujących się na stronie programu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami”, pod adresem www.bezuprzedzen.org.



Przyszłość

We wstępie do pierwszego wydania pisałam o tym, że Monice Serkowskiej udało się nawiązać kontakt z Jane Elliot i przeprowadzić wstępne rozmowy dotyczące możliwości poprowadzenia przez Nią warsztatów dla trenerek/ów w Polsce. Ze względu na ogromne koszty takiego przedsięwzięcia nie udało się go jeszcze zrealizować. Mam jednak nadzieję, że ta współpraca dojdzie do skutku. Zachęcamy do kontaktu z nami wszystkie osoby zainteresowane takim przedsięwzięciem.

Upowszechnienie warsztatów antydyskryminacyjnych prowadzonych w oparciu o film *Niebieskoocy*, jest kolejnym ważnym krokiem w tworzeniu społeczeństwa opartego na równości, szacunku, solidarności i wolności.

Agata Teutsch
Fundacja Autonomia

1. WSTĘP: WARSZTATY NA TEMAT LUDZKIEJ RÓŻNORODNOŚCI (*DIVERSITY TRAINING*)

Ludzka różnorodność i równe szanse to tematy żywo ostatnio dyskutowane w firmach, przedsiębiorstwach, korporacjach, agencjach rządowych, szkołach i innych grupach. O ile równość, sprawiedliwość i szanse stanowiły ważne kwestie już od początku powstania USA, o tyle dyskusja na te tematy, odbyła się właściwie dopiero na początku lat 90., kiedy demografowie zapowiedzieli dramatyczne zmiany w strukturze populacji.

Rośnie imigracja, szczególnie z krajów Ameryki Południowej oraz Azji. Kobiety masowo powracają do pracy. Osoby niepełnosprawne, a także lesbijki i geje żądają zauważenia i akceptacji, a nie stygmatyzacji. Populacja się starzeje. Osoby kolorowe⁴ urodzone w USA stale domagają się umożliwienia im pełnego udziału w amerykańskim społeczeństwie.

Wiele organizacji uznało, że zajęcie się kwestią ludzkiej różnorodności jest podstawowym warunkiem ich sukcesu lub wręcz przetrwania. Jedną z metod uczenia o różnorodności są warsztaty dotyczące ludzkiej różnorodności (*diversity training*). Pozwalają one na podjęcie kwestii podobieństw i różnic między ludźmi oraz stwarzają okazję do dyskusji na temat nowych, lepszych metod współdziałania.

⁴ W oryginale użyto sformułowania *people of colour*, które odnosi się do osób nie-białych. W USA jest to sformułowanie poprawne politycznie, po tym jak zostało przejęte przez działaczy ruchu antyracystowskiego. Autorka tekstu pisze *people of colour* i *white people* mają literę *w* w tłumaczeniu zastosowano tę samą regułę.

2. OD CZEGO SIĘ ZACZĘŁO: JANE ELLIOTT I JEJ ĆWICZENIE *NIEBIESKOOCY-BRĄZOWOOCY*

Jane Elliott, pionierkę warsztatów podnoszenia świadomości na temat rasizmu (*racism awareness training*), zmobilizowało do działania zabójstwo dr. Martina Luthera Kinga, Jr. w 1968 roku. Jako nauczycielka trzeciej klasy szkoły podstawowej, w całkowicie białej i chrześcijańskiej społeczności, starała się pomóc zrozumieć swoim uczniom i uczennicom na czym polegają rasizm i dyskryminacja. W swojej pracy zastosowała ćwiczenie *Niebieskoocy/brązowoocy*, w którym osoby uczestniczące są traktowane jak osoby uprzywilejowane lub podległe w zależności od koloru oczu, stworzone na bazie lektur o technikach stosowanych przez Nazistów, w czasie Holokaustu, wobec osób należących do grup określonych jako zbędne.

Celem ćwiczenia jest stworzenie białym ludziom okazji do pocucia jak to jest być nie-białym. Ćwiczenie stało się bardzo popularne po tym, jak zostało pokazane w programie telewizyjnym *Johnny Carson Show* w 1968 roku, a potem w wiadomościach telewizji ABC. Po 16 latach pracy w szkole, Jane Elliott zaczęła prowadzić warsztaty dla korporacji, agencji rządowych, szkół i innych grup. Jej przesłanie dotarło do milionów ludzi za pośrednictwem programów telewizyjnych takich jak *Today*, *The Tonight Show*, *Donahue*, *Oprah Winfrey* i *Frontline*.

3. PODEJŚCIE JANE ELLIOTT DO WARSZTATÓW DOTYCZĄCYCH LUDZKIEJ RÓŻNORODNOŚCI

Aby efektywnie stosować *Niebieskookich* w pracy trenerskiej, należy najpierw zrozumieć podejście Jane Elliott do warsztatów dotyczących ludzkiej różnorodności. Dla Jane Elliott w dyskusji o rasizmie najważniejsze są etyka i moralność. To podejście nowatorskie, szczególnie że w organizacjach o różnorodności mówi się zwykle w aspekcie biznesowym. Podejście „różnorodność jako kwestia biznesowa” koncentruje się głównie na działaniu w ramach obowiązujących przepisów, co ma zapobiec kosztownym sprawom sądowym i złej opinii. Zgodnie z tą koncepcją pracownicy/ce powinni/y nauczyć się jakie mogą być negatywne skutki wynikające z braku zrozumienia dla różnorodności (np. wysoka rotacja wśród kobiet i osób kolorowych) lub koszty związane z brakiem różnorodności (np. niemożność zdobycia pewnych rynków). Różnorodność, jeśli rozpatrywać ją tylko z biznesowego punktu widzenia, jest warta uwagi ponieważ jest korzystna dla organizacji. W odróżnieniu od tego, podejście Jane Elliott, wspiera funkcjonalność organizacyjną odwołując się do poczucia empatii i moralności. Moralna ocena jest widoczna w jej sposobie mówienia i prowadzenia warsztatu. Może w ten sposób poruszyć i zainspirować znaczną liczbę osób z kadry zarządzającej i pracowników, którzy wierzą, że organizacje są odpowiedzialne za poprawę relacji między ludźmi o różnym pochodzeniu i in.

Jane Elliott unika intelektualnego podejścia do nacechowanych wysokim ładunkiem emocjonalnym tematów. Stwarza sytuację, w której uczestnicy/czki sami doświadczają dyskryminacji i w ten sposób mogą odczuć jej efekty – emocjonalnie, nie intelektualnie. Elliott odrzuca konwencjonalną wiedzę o edukacji dorosłych. Zamiast doceniać wiedzę uczestników/czek, afirmować ich poczucie własnej tożsamości, Elliott wykorzystuje ich emocje, by poczuli dyskomfort, winę, wstyd, zażenowanie i upokorzenie. Jane Elliott przekonuje, że chronienie białych przed bólem rasizmu jedynie rasizm wzmacnia. Umiejętnie korzystając z metody konfrontacji, wytrąca białych z ich komfortowej, uprzywilejowanej pozycji na czas potrzebny do nauki. W organizacji, kiedy nie zawsze można doprowadzać do konstruktywnej konfrontacji, oglądanie filmu z warsztatów Jane Elliott jest metodą na osiągnięcie tych samych efektów.

Jane Elliott koncentruje się na białych jako osobach, które muszą się zmienić i mogą doprowadzić do zmiany. W jej opinii, to biali tworzą rasizm i właśnie oni mają możliwości i władzę, by go wyeliminować. Z tego właśnie względu, Elliott nie analizuje „obu punktów widzenia”, tak jak to się zwykle odbywa podczas warsztatów dotyczących różnic kulturowych czy komunikacji. Trenerzy/ki powinni być świadomi tego, że skoncentrowanie się na białych może wywołać wśród uczestników/czek warsztatów wrażenie, że kolorowi przyjmują pasywną postawę, poddając się temu co przynosi zachowanie białych, podczas gdy w rzeczywistości osoby kolorowe reagują na rasizm na wiele różnych sposobów.

4. STRESZCZENIE *NIEBIESKOOKICH*

Film *Niebieskoocy* pozwala widzom pośrednio wziąć udział w ćwiczeniu warsztatowym *Niebieskoocy/brązowoocy*. W filmie oglądamy dorosłych ludzi z Kansas City, zaproszonych do udziału w warsztacie różnościowym przez lokalną organizację *Harmony*. Widzimy, jak osoby uczestniczące dzielone są na dwie grupy ze względu na kolor oczu. Ponieważ osoby o niebieskich oczach są „klasą niższą”, zostają umieszczone w ciasnym, dusznym pokoju, gdzie nie ma wystarczającej liczby krzesel, i gdzie pozostają pod ścisłą kontrolą ochroniarzy. Jane Elliott pozostawia je tam na dłuższy czas bez jakichkolwiek informacji, jednocześnie, w sali obok, przygotowując osoby o brązowych oczach do bycia „klasą wyższą”. Brązowoocy otrzymują odpowiedzi do testów i polecenie, aby poniżali niebieskookich. Kiedy niebieskoocy zostają wreszcie wprowadzeni do sali, niektórzy z nich muszą usiąść u stóp brązowookich, a Jane Elliott traktuje ich tak, jak zazwyczaj traktuje się osoby kolorowe, kobiety, lesbijki i gejów, osoby niepełnosprawne i inne osoby z nieuprzywilejowanych grup społecznych.






Jane Elliott bezlitośnie naigrywa się i upokarza niebieskookich. Kiedy uczestnicy/czki przejawiają smutek, wstyd, czasem płaczą Elliott podkreśla, że przeżywają to tylko w czasie warsztatu, podczas gdy osoby kolorowe są traktowane w ten sposób przez całe życie. Pomimo tego, że uczestnicy/czki biorą udział w ćwiczeniu dobrowolnie i na ochotnika

oraz w pewnym stopniu wiedzą czego mogą się spodziewać, jest jasne że ćwiczenie jest dla nich bardzo bolesne. Niebieskoocy doświadczają upokorzeń i bezsilności. Uczestnicy/czki kolorowi/e patrzą, jak biali/te uczą się tego, co oni/e sami/e dobrze znają. Później, w filmie, osoby kolorowe mówią o stresie związanym z pozbawianiem ich mieszkań, możliwości podjęcia pracy i poczucia godności jako rodziców.

W filmie, sceny z warsztatu przeplatają się ze scenami z życia prywatnego Jane Elliott. Widzimy ją w jej własnym domu, na ulicach miasteczka, opisującą źródła i skutki swojego ćwiczenia i pracy z uczniami. Elliott, bardzo poruszona, opowiada o tym, jak w odpowiedzi na jej wysiłki uczenia białych o rasizmie, lokalna społeczność nękała ją samą i jej rodzinę.

5. ZASTOSOWANIE *NIEBIESKOOKICH* W ORGANIZACJI/INSTYTUCJI/FIRMIE

Niebieskoocy to bardzo skuteczne narzędzie ułatwiające grupom dyskusję i uczenie się o rasizmie, przywilejach ludzi białych, relacjach pomiędzy mniejszościami i większościami, i innych kwestiach związanych z różnorodnością. Dzięki filmowi i dyskusji w grupie, można osiągnąć następujące cele:

-  Pokazać niektóre z ukrytych i subtelnych sposobów, na jakie uprzedzenia poddają w wątpliwość równość i godność osób kolorowych, i konsekwencje takich zachowań;
-  Uzyskać spójną strukturę szkolenia na temat rasizmu i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, płeć, niepełnosprawność i inne.
-  Rozpocząć dyskusję na tematy związane z różnorodnością, które wcześniej mogły być postrzegane jako „niedyskutowalne”.
-  Wyjaśnić, jakie koszty ponosi organizacja o kulturze organizacyjnej, w której niektórzy ludzie czują się niedoceniani.
-  Rozpocząć dyskusję o tym, jaką rolę mogą odgrywać pojedyncze osoby lub grupy, w tworzeniu organizacji bardziej wspierającej i produktywnej.

Film *Niebieskoocy* wykorzystany jako część planu działań danej organizacji, zmierzającego do dokonania analizy interpersonalnych i systemowych aspektów rasizmu, bezsprzecznie przyczyni

się do lepszego zrozumienia problemu i skłoni pracowników/ce do udziału w procesie zmian.

Film *Niebieskoocy* może być wykorzystany w organizacji, jako część dłuższego warsztatu dotyczącego ludzkiej różnorodności lub jako „przerywnik” w warsztacie czy spotkaniu innego typu, lub też jako sposób na pogłębienie dyskusji w konkretnej grupie, która pracuje nad rewizją systemu i wzajemnych relacji. Jednak nie polecamy przeprowadzania projekcji bez następującej po nim, fachowo prowadzonej dyskusji, gdyż film może pobudzić emocje, które powinny zostać wykorzystane w procesie uczenia.

6. WYKORZYSTANIE PIĘCIU TYPOWYCH REAKCJI WIDZÓW DO ROZPOCZĘCIA DYSKUSJI

Siła *Niebieskookich* tkwi w tym, że film porusza emocje widzów. Mogą oni czuć się zagrożeni, winni, przerażeni, oceniani itd. Zaleca się, aby osoba prowadząca warsztat odniosła się zarówno do emocji widzów, jak i do samego tematu ćwiczenia.

Osoba prowadząca warsztat powinna wykorzystać reakcje widzów do dalszej pracy. Jak wiadomo, nie ma jednego najlepszego sposobu, na zrobienie tego. Celem warsztatu nie jest sprawienie, aby osoby uczestniczące myślały „poprawnie”, ale wspieranie ich w szczerzej konfrontacji z własnymi poglądami. Mogą – lub nie – dojść do tych samych, co Jane Elliott wniosków na temat rasizmu, jednak będąc świadomymi swoich przekonań i konsekwencji swoich działań, biorą za nie odpowiedzialność.

Kilka sposobów na to, jak wykorzystać reakcje widzów w pogłębieniu ich zrozumienia filmu.

6.1 Biali uczestnicy mogą powiedzieć: „Nic takiego nie dzieje się w moim otoczeniu (firmie, społeczności). Ludzie nie zwracają się do czarnych mężczyzn *per* „chłopcze”. Nikomu nie każe się siadać na podłodze.”



Skąd to wiesz? Czy jesteś pewien/pewna? Czy to możliwe, że wielu białych nie docenia stopnia, w jakim na co dzień przejawia się dyskryminacja, ponieważ nie oni są celem rasistowskich zachowań, ataków? [Pomóż osobom uczestniczącym zauważyć, że jak mówi Jane Elliott – „Żyjemy w różnych światach – białym i czarnym“.]



W ćwiczeniu przesadzono z obraźliwymi uwagami i poleceniami, po to by osiągnąć cel (przykładem może być posadzenie niebieskookich na podłodze). Dokładnie taka sytuacja raczej się nie wydarzy. Co jednak może się zdarzyć naprawdę? [Poproś osoby uczestniczące, aby podały jakieś przykłady zamiast upewniać je w przekonaniu, że rasizm istnieje.]



A gdyby to się jednak zdarzyło – Co byś zrobił/a, powiedział/a? Jak byś się czuł/a? Gdyby to się wydarzało, co by to mówiło o tobie? Co by to mówiło o twoim otoczeniu (firmie, społeczności)? [Te pytania przebijają się przez uruchomione przez osoby uczestniczące mechanizmy obronne i zaprzeczenia typu – „takie rzeczy się nie zdarzają“.]

6.2 Biali uczestnicy mogą powiedzieć: „Kolor skóry czy oczu jest dla mnie obojętny. Ja traktuję wszystkich tak samo.“



Czy myślisz, że wszyscy ludzie chcą być traktowani tak samo? Czy ty chcesz być traktowany/na tak samo jak wszyscy? Dlaczego wielu białych myśli, że jedynym sposobem na bycie *fair*, jest traktowanie wszystkich tak samo?⁵

⁵ Traktowanie wszystkich tak samo nie uwzględnia różnic między ludźmi, które mogą mieć ogromne znaczenie. Gdyby traktować tak samo osoby poruszające się na wózku i osoby pełnosprawne, ci pierwsi nie mieliby możliwości korzystania ze swoich praw. To właśnie dostrzeganie różnic i odpowiadanie na różne potrzeby wyrównuje szanse poszczególnych grup. Ponadto osoby z grup dyskryminowanych mają prawo do korzystania z mechanizmów wzmacniających, których celem jest zniwelowane istniejących nierówności.



Co się dzieje z osobami o szczególnych potrzebach, w systemie w którym wszyscy traktowani są tak samo? [Takimi pytaniami można wydobyc z uczestników ich własne doświadczenia z nieelastycznymi systemami. To może im pomóc w zrozumieniu odczuć innych osób.]





W jaki sposób można z szacunkiem zauważyć i traktować różnice między ludźmi? [Jeżeli grupa jest różnorodna, wieloetniczna lub wielokulturowa, i jeśli osoby kolorowe zdecydują się wziąć udział w dyskusji, te pytania mogą doprowadzić do szczerej dyskusji na temat nowych norm w grupie, które byłyby akceptowalne dla wszystkich jej członków/iń]


6.3 Osoby kolorowe w trakcie oglądania filmu mogą odczuć dyskomfort spowodowany powrotem do trudnych wydarzeń z ich przeszłości. Mogą wyrażać gniew, również w sposób, na który ludzie biali nie są przygotowani. Może się też zdarzyć, że osoby kolorowe stłumią swoje emocje i nie będą brać aktywnego udziału w dyskusji. Taka reakcja jest bardziej prawdopodobna, jeśli w porównaniu z osobami białymi, będzie ich na sali garstka.




Nie należy zmuszać osób kolorowych do wypowiedzania się, po to by biali mogli bardziej skorzystać z zajęć. Poproś białe osoby, żeby podjęły wysiłek wysłuchania osób kolorowych, niezależnie od tego jakim mówią tonem, czy jakie stosują słownictwo.


 Rozważ prowadzenie dyskusji przez parę lub zespół mieszany (w kontekście pochodzenia etnicznego). Upewnij się, że członkowie/członkinie tego zespołu znają się i szanują siebie nawzajem.


 Jak mówi Jane Elliott, nie myśl że osoby kolorowe będą upuszczać sobie krwi na rzecz białych ludzi. Nie staraj się zrzucić na osoby kolorowe odpowiedzialności za uczenie białych.

 Weź pod uwagę, że nie wszystkie osoby uczestniczące będą równie otwarte podczas dyskusji. Do nich należy ocena ryzyka, ponieważ to oni/one, pozostając w swoim środowisku, będą po warstacie ponosić konsekwencje swojej szczerości.

6.4 Film może wywołać bolesne wspomnienia u wszystkich osób uczestniczących.


 Prowadzący/a powinien/a przygotować osoby uczestniczące na poruszający charakter filmu i stworzyć atmosferę, w której emocjonalne reakcje (np. płacz) są akceptowane.


 Równocześnie, jeżeli emocjonalne reakcje mogą skompromitować uczestników/czki przed grupą (np. zachwiać ich zawodowym wizerunkiem) prowadzący/a nie musi prowadzić zajęć na wysokim poziomie emocjonalnym. Powinna/powinien pozwolić określić ten poziom samej grupie.


 Prowadzący/a musi być przygotowany/a na radzenie sobie z różnymi rodzajami emocji, które mogą się pojawić podczas zajęć. W zależności od atmosfery, osoby uczestniczące mogą po-

dzielić się swoimi doświadczeniami np. dotyczącymi wykorzystania seksualnego w dzieciństwie. W małych grupach kobiety mogą zacząć dzielić się swoimi doświadczeniami molestowania seksualnego lub gwałtu.

6.5 Biali często łączą zachowania rasistowskie z byciem „złym człowiekiem”, dlatego uświadomienie sobie własnych rasistowskich postaw i zachowań sprawia, że czują się zagrożeni. Zmierzenie się z własnym rasizmem jest trudne. Zamiast udowadniać białym, że są „złymi ludźmi”, lepiej jest im pomóc zrozumieć, że w wyniku socjalizacji w społeczeństwie, które usprawiedliwia nierówności i dyskryminację ze względu na kolor skóry, pochodzenie i inne, biali są „zarażeni rasizmem”.

 Czy istnieje taka możliwość, żeby osoba wychowana w takim społeczeństwie, jak nasze, była wolna od rasizmu?


 Czy gdyby biali przyznali, że uwewnętrznili poczucie wyższości (nadrzędności), to wpłynęłoby to na sposób w jaki mówi się o rasizmie?


 Czy ktoś może być dobrym człowiekiem i jednocześnie podtrzymywać, wspierać istnienie rasizmu? W jaki sposób aktywny antyrasizm może pomóc tak białym, jak i kolorowym?

7. ZASTOSOWANIE NIEBIESKOOKICH W WASZEJ ORGANIZACJI: OSIEM PUNKTÓW DO DYSKUSJI

Aby przełożyć doświadczenie na wiedzę i umiejętności uczestnicy/czki muszą się odnieść do sytuacji z ich własnego życia zawodowego lub/i prywatnego. Poniżej znajdują się przykładowe pytania, które mogą służyć do poprowadzenia dyskusji przenoszącej wydarzenia z filmu na realny dla uczestników/czek grunt. Oczywiście prowadzący/a musi wybrać pytania najlepiej pasujące do celów zajęć.

7.1 Jane Elliott cały czas podkreśla, że uczestnicy/czki ćwiczenia albo stosują się do zasad albo muszą opuścić zajęcia. Organizacje również mają swoje „zasady gry”, wiele z nich nie jest nigdzie zapisana, ani nawet nie zostaje wypowiedziana. Mogą to być zasady mówiące o tym, kto podczas spotkań może mówić dużo, a kto raczej nie powinien się wypowiadać lub jak się dostać na nieoficjalne spotkania, na których przekazywane są ważne informacje.

 Jakie są niepisane zasady waszej organizacji? Czy, na przykład, oczekuje się od was, że będziecie pracowali w weekendy, by udowodnić wasze oddanie organizacji? (Podpowiedź: łatwiej jest zidentyfikować zasady, kiedy dochodzi do ich złamania – wtedy okazuje się, że są.)

 Czy te zasady wymagają od jednych większych, a od innych mniejszych kompromisów?



W jaki sposób ludzie uczą się niepisanych zasad gry?



Czy niektóre osoby mają większy/mniejszy dostęp do tworzenia zasad?




Co się dzieje z osobami, które nie uczą się zasad?





Czy niektóre osoby, w waszej organizacji, wydają się mieć większe szanse na sukces, zrobienie kariery? Jak to wpływa na pozostałe osoby? Jaki to ma wpływ na organizację jako całość?


7.2 W filmie, Jane Elliott daje uczestnikom/czkom do wypełnienia „Dove Counter Balance Intelligence Test” – test afrocentryczny, opracowany po to, by biali mogli doświadczyć bycia słabszymi ze względu na uwarunkowania kulturowe. Elliott wykorzystuje test, by pokazać, że nasze społeczeństwo ocenia ludzi według norm, do których niektórzy ludzie nie mogą lub nie chcą się dostosować. Norma jest standardem, albo po prostu „sposobem w jaki to wszystko działa”. Jeżeli normy nie są spisane, niektórzy mogą nie wiedzieć, według jakich kryteriów są oceniani. Tak się dzieje w organizacjach, na przykład w sytuacji gdy awans lub przyjęcie do pracy jest oparte na informacjach lub doświadczeniu, do których nie wszyscy mają równy dostęp, lub też oparte o kwestie kulturowe, które nie są wspólne dla wszystkich. Przykładem może być sytuacja, w której osoba prowadząca rozmowę rekrutacyjną, świadomie lub nieświadomie, ocenia uczciwość lub inteligencję kandydata/ki według tego, czy osoba ta utrzymuje z nią/nim kontakt wzrokowy, czy nie. Takie kryterium może niesprawiedliwie

wykluczyć osobę z grupy kulturowej, w której unikanie kontaktu wzrokowego jest sposobem na okazanie szacunku drugiej osobie.


 Jakie normy istnieją w twojej organizacji? Czy, na przykład, osoby rozmowne są uznawane za bystrzejsze? Czy osoby samotne są milej widziane niż osoby posiadające rodziny?


 Jak byście opisali/ły cechy i zachowanie osób, które najprawdopodobniej odniosą sukces w waszej organizacji w przeciwieństwie do osób, które utknęły w jednym miejscu?




 Jakie są konsekwencje istnienia norm stronnicych kulturowo (biorących pod uwagę tylko jedną kulturę)?

 Jaki wpływ na komunikację i utrzymanie pracowników/c w organizacji mają takie normy?







7.3 Jane Elliott wykorzystuje jawne formy rasizmu, aby osiągnąć swój cel i mówi niebieskookim, aby unikali/ły jej wzroku, jeśli nie chcą jej obrazić. Jawne formy rasizmu jak np. rasistowskie dowcipy, są wciąż obecne w organizacjach, a bardziej subtelne jego formy, takie jak dyskryminujące praktyki w procesie awansu i zatrudniania są jeszcze głębiej zakorzenione.

 Jakie są subtelne formy rasizmu i innych uprzedzeń w waszej organizacji?


 Skąd ludzie wiedzą, że organizacja zezwala na takie rasistowskie i inne dyskryminujące zachowania?


-  Co robią osoby, będące celem takich zachowań?
-  Co robią obserwatorzy/rki?
-  Kto korzysta na subtelnym rasizmie?


7.4 W filmie, niebieskoocy siedzący w poczekalni wyglądają na znudzonych, rozkojarzonych, zamkniętych i mało ambitnych. W organizacjach występuje podobny fenomen – kiedy pracownicy nie otrzymują informacji, instrukcji czy zezwoleń, których potrzebują, by dobrze wykonać swoją pracę. Pracownicy tzw. niższego szczebla lub wręcz niektórych działów mogą być wykluczeni ze spotkań, na których przekazywane są ważne informacje.

-  Czy możecie podać jakieś przykłady ze swojej organizacji?
-  Czy są w niej ludzie określani jako „nieambitni” lub „niekompetentni”, „nieprofesjonalni”? Kim są i jakie zachowania prezentują?
-  Jaki jest w waszej organizacji odpowiednik dusznego pokoju i zbyt małej liczby krzeseł?
-  Jak to działa na nastawienie pracowników? Na ich kreatywność i produktywność?
-  Jak to wpływa na pracę w zespole?
-  Osoby które czują, że nie mają w tej organizacji przyszłości nie będą dawać z siebie wszystkiego. Z kolei ludzie, którzy nie dają z siebie wszystkiego, nie mają przyszłości w organizacji. Która sytuacja, waszym zdaniem, pojawia się w waszej organizacji jako pierwsza?

7.5 Jane Elliott uważa, że wspieranie się jest jedyną drogą do wygranej. Ma na myśli to, że gdy cały świat cię poniża musisz znaleźć siłę w sobie lub w ludziach takich jak ty. W organizacjach, inicjatywy takie jak sieć wspierania kobiet lub sieć wspierania pracowników/c o orientacji homoseksualnej powstają właśnie w tym celu. Mimo to, inicjatywy te są krytykowane za dzielenie ludzi lub zwracanie uwagi na różnice, a nie podobieństwa między nimi.


 Czy w waszej organizacji istnieją jakieś sieci wsparcia? Formalne lub nieformalne? Jakiej mają cele?

 Jak są postrzegane? Czy, na przykład, jeśli grupa osób czarnych je razem lunch, to jej członkowie są uznani za nieprzyjaznych?


 W jaki sposób w waszej organizacji te sieci są wzmacniane, a w jaki osłabiane? Czy kobiety z wyższych stanowisk unikają sieci wspierania dla kobiet z obawy przed byciem utożsamianą z kobietami z niższych szczebli?

7.6 W filmie Jane Elliott mówi i robi to, co jej zdaniem „społeczeństwo” każdego dnia, mówi i robi w stosunku do osób kolorowych. Niestety nie skupia się ona na kwestii tego, w jaki sposób rasizm staje się zinstytucjonalizowany i istnieje, nawet bez możliwości do zidentyfikowania sprawców. Przykładem organizacji, w których istnieje rasizm zinstytucjonalizowany mogą być te, których zarząd składa się tylko z osób białych (lub samych mężczyzn, gdy mówimy o seksizmie). Nikt nie dopuścił się aktu dys-


kryminacji, a jednak ludzie kolorowi są wykluczeni z procesu podejmowania ważnych decyzji.⁶


 Czy możecie podać jakieś przykłady instytucjonalnego rasizmu w waszej organizacji? Na przykład, czy firma kreuje konkretny wizerunek poprzez wybieranie na stanowiska rzeczników pracowników tylko białych mężczyzn?


 Kto jest odpowiedzialny za likwidację rasizmu instytucjonalnego?

 Co jeszcze może zrobić pojedyncza osoba, poza tym, że może, jak Jane Elliott, zostać trenerem/ką warsztatów antydyskryminacyjnych?


7.7 Jane Elliott w filmie mówi do jednej z kobiet: „przestań być słodka i zacznij być kompetentna”. Elliott twierdzi, że zdrobnienia takie jak „Betty” infantyлизują kobiety.


 Jak zachowują się kobiety w twojej organizacji? Np. czy „opiekują się” mężczyznami poprzez usługiwanie im?


 W jaki sposób kobiety przyczyniają się do podtrzymywania negatywnych lub obniżonych, stereotypowych oczekiwań wobec nich? Czy, na przykład, kobiety podkopują się nawzajem bacznie obserwując i komentując to, która z pracownic wyszła o czasie, a która wcześniej?

 Które kobiety ponoszą koszty, a które mogą mieć korzyści spełniając te oczekiwania?


⁶ Nie doszło do aktu dyskryminacji poprzez odmówienie przyjęcia do zarządu konkretnych kobiet, ze względu na ich płeć, ale w wyniku działania mechanizmów zinstytucjonalizowanego seksizmu kobiet tam nie ma. Nie ma ich na stanowiskach dyrektorskich, więc nie mają się skąd rekrutować, a jeśli są, to nikt ich do zarządu nie zaprasza. Same nie podejmują prób, bo widząc co się dzieje nie wierzą, że im się uda itd.


 Jakie koszty ponosi organizacja, która wtłacza kobiety w pewne role i schematy zachowań?


 Czy sposób, w jaki Jane Elliott powiedziała uczestniczce „przestań się wdzięczyc” był skuteczny?


 Jakie role powinni pełnić mężczyźni i kobiety w procesie zwalczania seksizmu w organizacji? Na przykład, kto i w jaki sposób powinien zwrócić uwagę, jeżeli mężczyzna nieustannie przerywa mówiącej kobiecie?

7.8 Mimo, iż Jane Elliott najczęściej wskazuje na przykłady dyskryminacji osób kolorowych, mówi ona również o seksizmie, dyskryminacji ze względu na sprawność i o homofobii. [Chociaż film nie zgłębia tych tematów, osoby prowadzące powinny posiadać i wykorzystać tu własną wiedzę i doświadczenie].

 Podaj przykłady seksizmu w twojej organizacji? Jak te zachowania/sytuacje wpływają na kobiety? Na mężczyzn?

 Podaj przykłady dyskryminacji i uprzedzeń związanych z niepełnosprawnością, z którymi można się spotkać w waszej organizacji.

 Podaj przykład homofobii w twojej organizacji.

 Czy analiza stopnia krzywd ponoszonych przez różne grupy dyskryminowane jest pomocna?

8. ZAMKNIĘCIE WARSZTATU: CZTERY DROGI DO PRAKTYCZNEGO ZASTOSOWANIA

Zakończenie szkolenia jest niezwykle ważne. Aby wśród uczestników/czek przebiegł proces uczenia się, warsztat nie może spowodować żadnego psychicznego lub emocjonalnego uszczerbku – zarówno u poszczególnych osób, jak i w całej grupie. Uczestnicy/czki powinni/y poczuć się wzmocnieni/one filmem i dyskusją, i mieć jasność co do tego, co powinni/y w przyszłości robić inaczej. By dobrze zamknąć, zakończyć warsztat, osoba prowadząca powinna poświęcić odpowiednią ilość czasu, na przynajmniej niektóre z poniższych tematów.

8.1 Różne realia.

Jednym z podstawowych założeń Jane Elliott jest to, że żyjemy w różnych światach. Biała osoba może nigdy nie znaleźć się w sytuacji, w której kwestionuje się jej tożsamość czy wiarygodność, podczas gdy osoba kolorowa może się z tym spotkać kilkakrotnie nawet podczas jednej rozmowy. Mężczyzna może przeżyć wiele dni bez zastanawiania się nad swoim bezpieczeństwem, podczas gdy kobieta może organizować wszystkie swoje działania, cały czas myśląc o bezpieczeństwie.

Kultura dominująca może, i ignoruje rzeczywistość innych ludzi. Członkowie/członkinie kultury dominującej odrzucają perspektywę innych osób, poprzez ignorowanie jej lub podważanie jej znaczenia: w filmie, na ten prob-

lem zwraca uwagę jedna z uczestniczek afrykańskiego pochodzenia. Zauważa ona, że biali ludzie na jej uwagi o rasizmie odpowiadają „W dzisiejszych czasach roku takie rzeczy się już nie zdarzają”.

Kiedy zauważymy, że rzeczywiście żyjemy w różnych światach, i że doświadczenie innych ludzi może być zupełnie inne od naszego, może wtedy uda nam się rozpocząć dialog zamiast ignorować problem. Poprzez dialog możemy stać się bardziej świadomi/e innych i nas samych, oraz możliwości jakie daje nam współpraca w osiągnięciu wspólnych celów.

Spytaj uczestników/czki: „Czego konkretnie potrzebujemy, aby stworzyć takie miejsce pracy, w którym różne światy są dyskutowane, szanowane i wykorzystane na korzyść pracowników/c i organizacji? Jak, na przykład, powinny przebiegać spotkania zespołu? Jak powinny powstawać nowe produkty? Jak powinna przebiegać rekrutacja nowych pracowników/pracownic?”

8.2 Jasność celów.

Chociaż Jane Elliott w filmie *Niebieskoocy* nakreśliła bardzo wyraźny obraz tego, co „nie gra” w relacjach pomiędzy ludźmi o różnym pochodzeniu i/lub kolorze skóry, to nie wystarczy to, by powstrzymać białych przed dyskryminowaniem, szykanowaniem i znieważaniem osób kolorowych. Każdy/a musi samodzielnie dojść do przekonania, że należy wyeliminować rasizm i inne

opresyjne ideologie. Jako pracownicy/e, jako organizacja musimy stworzyć plan tego, jak wspólnie pracować, by przekroczyć granice różności w sposób nie raniący nikogo.

Spytaj osoby uczestniczące: „Jaka konkretnie byłaby, jak by funkcjonowała, jak by się zmieniała wasza organizacja gdybyśmy przestali/ły wykorzystywać ludzi i stworzyli/ły system współpracy oparty na poszanowaniu ludzkiej godności i wzajemnym szacunku?”

8.3 Wzięcie odpowiedzialności.

Jane Elliott pyta grupę, w większości białych osób, czy ktokolwiek z nich chciałby/łaby być czarnym/czarną. Nikt nie podnosi ręki. Oznacza to, że biali dobrze wiedzą jak traktowani są w społeczeństwie ludzie kolorowi i sami nie chcieliby być tak traktowani. Jednocześnie jednak, biali nie podejmują żadnego wysiłku by wyeliminować rasizm. Upokarzając niebieskookich podczas ćwiczenia, Elliott pokazuje jak łatwo jest wciągnąć ludzi do współudziału w opresji. Nasza odpowiedzialność za eliminację rasizmu i innych form opresji musi być dla nas absolutnie jasna. Musimy również przewidzieć jakie, w walce z rasizmem, napotkamy trudności, by móc je sprawnie przezwyciężyć.

Spytaj uczestników/czki: „Kto jest odpowiedzialny za eliminację rasizmu w waszej organizacji? Jaką rolę powinni odegrać w tym procesie biali (ludzie z grup uprzywilejowanych, dominujących)? Jaką rolę powinny odegrać w tym procesie osoby kolorowe (osoby

z grup mniejszościowych, dyskryminowanych)? Jak przezwyciężyć trudności związane z chęcią utrzymania istniejącego stanu rzeczy? Jaką rolę odgrywają w tym procesie osoby z kadry zarządzającej? Jaką pracownicy/e?

8.4 Odwaga i zaangażowanie.

Jane Elliott mówi o tym, że ona sama tylko raz została zaatakowana przez swoich współpracowników/ce. Jej przeciwnicy/czki często natomiast szykanowali i prześladowali jej rodziców i dzieci. Pomimo tej przemocy i ostracyzmu, Elliott nie zaprzestała swojej antyracystowskiej działalności. By zmienić istniejący stan rzeczy potrzeba silnego przekonania, dużo odwagi i wytrwałości.

Spytaj uczestników/czki jak dalece odważni/e chcą być w swoich działaniach na rzecz poprawy stosunków w pracy, szkole, społeczności? Jak bardzo są do tego przekonani/e?

PODZIĘKOWANIA

Autorka pragnie podziękować Jane Elliott za udostępnienie materiałów i pomysłów potrzebnych do stworzenia tego podręcznika.

O autorce: Nora Lester jest trenerką warsztatów dotyczących ludzkiej różnorodności, pracuje w okolicach Bostonu. Pracuje z wielokulturową grupą konsultantów pomagając korporacjom, agencjom rządowym i organizacjom pozarządowym w pracy przeciw podziałom ze względu na pochodzenie etniczne, kulturę, orientację seksualną, klasę i płeć.

FUNDACJA AUTONOMIA

Fundacja Autonomia jest organizacją zajmującą się przede wszystkim działalnością edukacyjną i społeczną zmirzającą do:



powstrzymania nietolerancji, dyskryminacji i przemocy (m.in. poprzez upowszechnianie metody WenDo),



eliminowania stereotypów,



wzmacniania i wspierania emancypacji osób należących do grup marginalizowanych i wykluczanych,



upowszechniania idei praw człowieka i równości płci,



rozwoju demokracji oraz świadomości i aktywności obywatelskiej,



współpracy między jednostkami i grupami.






Prowadzimy warsztaty, szkolenia, spotkania. Wydajemy książki i materiały informacyjne.

Zapraszamy na stronę Fundacji Autonomia www.autonomia.org.pl oraz na stronę programu *Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami* www.bezuprzedzen.org – bazę informacji o edukacji antydyskryminacyjnej i genderowej.

Kontakt: fundacja@autonomia.org.pl

STOWARZYSZENIE KOBIEC KONSOLA

Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA zostało zarejestrowane w roku 1999 w Poznaniu, ale jego założycielki działały jako grupa nieformalna już od 1997 roku. Naszym podstawowym celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy wobec kobiet, w tym kobiet homo- i biseksualnych, działalność edukacyjna i kulturalna. Zajmujemy się organizowaniem konferencji, warsztatów, wydajemy publikacje, organizujemy akcje uliczne i informacyjne. W naszych działaniach promujemy siostrzeństwo, równość i tolerancję. Nasze najważniejsze dokonania to:

-  zorganizowanie 11 ogólnopolskich konferencji,
-  publikacja 4 książek oraz filmów edukacyjnych,
-  2 wydania informatora Pomoc kobietom – ofiarom przemocy.
-  założenie czytelni Gender Studies, która działa przy stowarzyszeniu,
-  zorganizowanie 2 rocznych cykli wykładów „Wprowadzenie do Gender Studies”.

Zapraszamy na stronę stowarzyszenia:

www.konsola.org.pl

kontakt: konsola@free.art.pl

INFORMACJA O PROGRAMIE

Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami

to program z zakresu edukacji antydyskryminacyjnej zapoczątkowany w ramach Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA w 2005 roku, od 2007 realizowany przez Fundację Autonomia.

Na program składają się:



www.bezuprzedzen.org – strona internetowa zawierająca materiały o tym jak uczyć o niedyskryminacji oraz jak nie dyskryminować ucząc



filmy edukacyjne wraz z materiałami do prowadzenia zajęć: *Niebieskoocy*, *Maska twardziela* i *Delikatnie nas zabijają III*



warsztaty antydyskryminacyjne i genderowe



upowszechnienie wiedzy na temat uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, wiek, sprawność i z innych przyczyn

Główne cele programu to:



włączenie kwestii przeciwdziałania uprzedzeniom i dyskryminacji do działań edukacyjnych,









uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji,



wzmocnienie postawy obywatelskiej i odwagi cywilnej w występowaniu przeciwko aktom dyskryminacji i przemocy.

Program *Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami* zakłada istnienie wspólnych korzeni i powiązań między różnymi formami, podłożami i przejawami uprzedzeń i dyskryminacji. Takie ujęcie, wskazujące na problem budowania relacji społecznych w oparciu o system dominacji (władzy) i podległości, pozwala skuteczniej przeciwdziałać uprzedzeniom i dyskryminacji.

Założenia programu:

-  nie ma ludzi wolnych od uprzedzeń i stereotypów, lecz seksizm, rasizm, homofobia i inne uprzedzenia są nabyte, a nie wrodzone,
-  dzięki autorefleksji, zdobyciu wiedzy na temat mechanizmów władzy, wykluczania i dyskryminacji, dzięki krytycznemu spojrzeniu na kulturę, w której się wychowaliśmy/liśmy i codziennej antydyskryminacyjnej praktyce możemy się ich „oduczyć”,
-  stereotypy i uprzedzenia są multiplikowane m.in. w procesie edukacji, dlatego tak ważne jest by proces ten uczynić jak najbardziej wolnym od uprzedzeń i przejawów dyskryminacji,
-  uprzedzenia i dyskryminacja dotyczą nas wszystkich bez względu na to czy należymy do grupy dyskryminowanej, czy też nie,
-  prawo zakazujące dyskryminacji nie działa samo z siebie, często też przed dyskryminacją nie chroni,
-  niedyskryminowanie nie wystarcza, milcząc i nie reagując aktywnie na przejawy dyskryminacji, podtrzymujemy obecny stan rzeczy.

Informacje o programie:

www.bezuprzedzen.org, fundacja@autonomia.org.pl

Jeśli:

- chcesz zorganizować warsztaty lub szkolenia antydyskryminacyjne;
- zajmujesz się prowadzeniem szkoleń, zajęć, warsztatów;
- jesteś zaangażowany/a w inne formy edukacji;
- działasz w organizacji pozarządowej;
- chcesz aktywnie włączyć się w działania antydyskryminacyjne

- **skontaktuj się z nami!**

e-mail: fundacja@autonomia.org.pl

tel. 515 47 66 59

więcej informacji:

www.bezuprzedzen.org

Wydawczyni:

Fundacja Autonomia

Kraków

tel. 515 47 66 59

fundacja@autonomia.org.pl

www.autonomia.org.pl

www.bezuprzedzen.org.pl

Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA

Poznań

tel. 061-670-82-14

konsola@free.art.pl

www.konsola.org.pl

ISBN 987-83-927758-6-7

Wydanie niniejszego podręcznika zostało zrealizowane w ramach projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami - edycja IV” przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych.



patronat
medialny

ngo.pl