

# Niebieskoocy

Nora Lester

Podręcznik  
do prowadzenia zajęć  
w organizacjach

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 pierwsze: 2006 r.

Copyright © by Nora Lester

Copyright © for the Polish translation Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, 2004

Copyright © for the Polish edition Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, 2006

Podręcznik w wersji oryginalnej jest dostępny na stronach California Newsreel

e-mail: [contact@newsreel.org](mailto:contact@newsreel.org)

Website: [www.newsreel.org](http://www.newsreel.org)

Wydawczyni:

Stowarzyszenie Kobiet Konsola

e-mail: [konsola@free.art.pl](mailto:konsola@free.art.pl)

Strona internetowa: <http://free.art.pl/konsola>

Strona projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami”: <http://www.bezupzedzen.org>

ISBN 83-918193-3-7

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

Osoby zainteresowane otrzymaniem bezpłatnej kopii tej publikacji i/lub filmu edukacyjnego *Niebieskoocy* zachęcamy do kontaktu ze Stowarzyszeniem Kobiet KONSOLA.

Tłumaczenie zostało wykonane w ramach projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami – przeciwdziałanie uprzedzeniom i dyskryminacji w działalności edukacyjnej i szkoleniowej”, dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej. Za treść tego dokumentu odpowiada Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, poglądy w nim wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

Podręcznik został wydany w ramach projektu współfinansowanego przez Fundację Edukacja dla Demokracji w ramach programu pomocy zagranicznej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2006 r.

# NIEBIESKOOCY

Podręcznik do prowadzenia zajęć w organizacjach<sup>(1)</sup>

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 różnościowe ( <i>Diversity Training</i> )	9
2. Od czego się zaczęło: Jane Elliott i jej ćwiczenie <i>Niebieskoocy-Brązowoocy</i>	9
3. Podejście Jane Elliott do warsztatów dotyczących ludzkiej różnorodności	10
4. Streszczenie <i>Niebieskookich</i>	11
5. Zastosowanie <i>Niebieskookich</i> w organizacji	12
6. Wykorzystanie pięciu typowych reakcji widzów do rozpoczęcia dyskusji	13
7. Zastosowanie <i>Niebieskookich</i> w waszej organizacji: osiem punktów do dyskusji	16
8. Zamknięcie warsztatu: cztery drogi do praktycznego zastosowania	20
Podziękowania	22
Notatki	23

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

## WSTĘP DO WYDANIA POLSKIEGO

### Film *Niebieskoocy* jako element warsztatu antydyskryminacyjnego

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 antydyskryminacyjnej w Polsce.

W ramach realizowanego przez Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA projektu, pt. „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami”, który miał służyć m.in. włączeniu kwestii przeciwdziałania uprzedzeniom i dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, narodowość, wiek, (niepełno)sprawność i z innych przyczyn, do wszelkich działań edukacyjnych, wykonane zostało tłumaczenie listy dialogowej 60 minutowej wersji filmu i zakupiono prawa autorskie do publicznych niekomercyjnych projekcji. Wtedy, razem z koordynatorką projektu – Moniką Serkowską – też trenerką, mogłyśmy włączyć film do programu kilkudziesięciogodzinnych warsztatów różnościowych.

Podstawowym założeniem w prowadzonej przez nas działalności przeciwko przemocy i dyskryminacji jest uznanie, że różne formy, podłoża i przejawy uprzedzeń i dyskryminacji mają wspólne źródło, jakim jest funkcjonowanie społeczeństw patriarchalnych w oparciu o system relacji dominacji (władzy, kontroli) i podległości. Takie podejście pozwala, naszym zdaniem, skuteczniej przeciwdziałać nierównościami 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. A także, że prawo zakazujące dyskryminacji nie działa samo z siebie, często też przed dyskryminacją nie chroni.

Dlaczego akurat ten film? Film *Niebieskoocy* daje m.in. możliwość zobaczenia, jak przebiega jedno z najbardziej znanych ćwiczeń w edukacji antyrasistowskiej, stworzone przez Jane Elliott. Podstawowym celem filmu nie jest jednak analiza sposobu prowadzenia ćwiczenia jako metody edukacyjnej, ale zmuszenie oglądających do refleksji nad mechanizmami uprzedzeń i dyskryminacji.

## Warsztaty różnościowe i 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 i wykluczania. Do analizy mechanizmów sprawowania kontroli i władzy w społeczeństwie opartym na dominacji, 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 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. Ujawnienie funkcjonujących w społeczeństwie mechanizmów władzy, dominacji i kontroli (cele i narzędzia sprawowania kontroli i władzy, jej atrybuty, dystrybucja władzy itd.). Dostarczenie wiedzy prawnej na temat przeciwdziałania dyskryminacji.

Istotnym i pożądanym efektem warsztatów, szkoleń antydyskryminacyjnych 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 odpowiedzialności.

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

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 niepełnosprawnych, starszych i in.

W filmie, jeden z uczestników pod koniec warsztatu mówi wręcz, że czuje się chory, że mu nie-dobrze, kiedy zaczyna sobie zdawać sprawę z tego, że ma „w tym” swój udział.

## Odbiór filmu

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.

Właściwie nie zdarzyło się, żeby po projekcji filmu *Niebieskoocy* ktoś pozostał obojętny. Film budzi różne emocje, pojawiają się uwagi i pytania. Taki jest z resztą jeden z celów i sposobów, na jakie film ma zadziałać – chodzi o wywołanie emocji i na tym poziomie praca nad uprzedzeniami i dyskryminacją.

W czasie dyskusji odbywających się po projekcji filmu, zawsze 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 go przez całe życie.

Najczęściej, szczególnie biorąc pod uwagę warunki polskie, mamy zbyt mało możliwości i 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.

Równocześnie, osoby prowadzące i uczestnicy/czki w większości przypadków 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.

Zarówno ćwiczenie *Niebieskoocy/brązowoocy*, jak i film mają cel edukacyjny.

Po jednej z projekcji filmu w ramach pewnych szkoleń, które prowadziliśmy, część uczestników było zdruzgotanych. 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, o tym jak mogą się czuć osoby, które doświadczają takiego traktowania w naszym społeczeństwie codziennie, 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. Albo doświadczają przemocy i dyskryminacji z kilku „powodów” – mówimy wtedy o dyskryminacji krzyżowej.

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

Jak pisze Monika Serkowska we wstępie do polskiego wydania broszury pt. *Kulturowy savoir-vivre*, „Często można spotkać się ze stwierdzeniem, że w Polsce nie ma rasizmu, bo nie ma tu osób kolorowych. To nie prawda. 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* w stosunku do kobiet pochodzenia afrykańskiego, określenia *zółtek*, *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 (seksizm, homofobia, antysemityzm i inne).

Prowadzone przez nas warsztaty antydyskryminacyjne były opracowane i prowadzone na podstawie także innych, ważnych materiałów edukacyjnych dostępnych w Polsce. Szczególnie polecamy podręczniki: „Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny”, opracowany w ramach wspólnego projektu Biura Pełnomocniczki Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn oraz Instytutu Praw Człowieka im. Ludwika Boltzmana z Wiednia, a wydany przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w 2005 roku oraz podręcznik Rady Europy pt. „Kompas – nauczanie o prawach człowieka w pracy z młodzieżą”, którego sprzedaż prowadzona przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli została wstrzymana w czerwcu 2006 r. decyzją Ministra Edukacji Narodowej Romana Giertycha. „Kompas” jest jednak dostępny on-line pod adresem <http://eycb.coe.int/compass/> (w wersjach językowych: angielskiej, francuskiej, rosyjskiej i arabskiej).

## Inne ważne rzeczy, zanim pokażesz film

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 oraz Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.

Zawsze należy zaplanować poprowadzenie przynajmniej dyskusji po projekcji filmu - 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 Pań-

stwu wraz z filmem. Może on być wykorzystywany do prowadzenia – towarzyszących projekcji – zajęć i dyskusji na temat rasizmu, seksizmu, homofobii i innych form opresji. Może on także służyć tylko jako inspiracja.

Istotne jest jednak dokładne obejrzenie filmu i zapoznanie się z treścią podręcznika (nawet jeśli nie zamierza się bezpośrednio go zastosować) przed wykorzystaniem filmu *Niebieskoocy* do celów edukacyjnych.

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

Zachęcamy Państwa także do korzystania z materiałów edukacyjnych i odsyłaczy znajdujących na stronie projektu „Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami”, pod adresem <http://www.bezupzedzen.org>.

## Przyszłość

W tym roku, Monice Serkowskiej ze Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA, udało się nawiązać kontakt z autorką ćwiczenia *Niebieskoocy/brązowoocy* i przeprowadzić wstępne rozmowy dotyczące możliwości poprowadzenia przez Jane Elliott warsztatów dla trenerek/ów w Polsce. Mam nadzieję, że ta współpraca dojdzie do skutku.

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



## 1. WSTĘP: WARSZTATY RÓŻNOŚCIOWE (*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 problem już od początku powstania Stanów Zjednoczonych, 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 kolorowe<sup>(2)</sup> 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.

## 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 w trzeciej klasie szkoły podstawowej, w całkowicie białej i chrześcijańskiej społeczności, starała się pomóc zrozumieć swoim uczniom na czym polegają rasizm i dyskryminacja. W swojej pracy zastosowała ćwiczenie *Niebieskoocy/brązowoocy*, w którym uczestnicy/czki są traktowani/one jako osoby uprzywilejowane lub podległe w zależności od koloru oczu, stworzone na bazie lektur o technikach stosowanych przez Nazistów, w czasie Holocaustu, 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.

(2) 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 antyrasistowskiego. Autorka tekstu pisze *people of colour* i *white people* małą literą więc w tłumaczeniu zastosowano tę samą regułę.

### 3. PODEJŚCIE JANE ELLIOTT DO WARSZTATÓW RÓŻNOŚCIOWYCH

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 uczestnicy/czki dzieleni/one są na dwie grupy ze względu na kolor oczu. Ponieważ osoby o niebieskich oczach są „niższą klasą”, zostają umieszczone w ciasnym, dusznym pokoju, gdzie nie ma wystarczającej liczby krzeseł, i gdzie pozostają pod ścisłą kontrolą ochroniarzy. Jane Elliott pozostawia ich 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 brązowoocy, 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 nauczania białych o rasizmie, lokalna społeczność nękała ją samą i jej rodzinę.

## 5. ZASTOSOWANIE *NIEBIESKOOKICH* W ORGANIZACJI

*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 poprowadzonej dyskusji, gdyż film może pobudzić emocje, które powinny zostać wykorzystane w procesie uczenia.

## 6. WYKORZYSTANIE PIĘCIU TYPOWYCH REAKCJI WIDZÓW DO ROZPOCZĘCIA DYSKUSJI

Siła *Niebieskokkich* 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 uczestnicy/czki myśleli/łały „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, biorąc 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 uczestnikom/czkom 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 niebieskokkich na podłodze). Dokładnie taka sytuacja raczej się nie wydarzy. Co jednak może się zdarzyć naprawdę? [Skoń uczestników/czki, aby podali jakieś przykłady zamiast upewniać ich 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 uczestników/czki 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? [To jest okazja, aby wskazać, że wielu białych błędnie uważa, że zauważenie różnic jest obraźliwe.]
- 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 szczerzej 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 wypowiadania 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/inie 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 rzucić na osoby kolorowe odpowiedzialności za uczenie białych.
- Weź pod uwagę, że nie wszyscy uczestnicy/wszystkie uczestniczki będą równie otwarci/te podczas dyskusji. Do nich należy ocena ryzyka, ponieważ to oni/one, pozostając w swoim środowisku, będą po warsztacie ponosić konsekwencje swojej szczerości.

6.4 Film może wywołać bolesne wspomnienia u wszystkich uczestników/czek.

- Prowadzący/ca powinien/na przygotować uczestników/czki 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/ca nie musi prowadzić zajęć na wysokim poziomie emocjonalnym. Powinna/nien pozwolić określić ten poziom samej grupie.
- Prowadzący/ca musi być przygotowany/na na radzenie sobie z różnymi rodzajami emocji, które mogą się pojawić podczas zajęć. W zależności od atmosfery, uczestnicy/czki mogą podzielić 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 udowodniać 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 amerykańskie, była wolna od rasizmu?
- Czy gdyby biali przyznali, że uwewnętrzнили 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/ki 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/ca 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 musza 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 niektórzy ludzie mają większy/mniejszy dostęp do zasad?
- Co się dzieje z osobami, które nie uczą się zasad?
- Czy niektórzy, w waszej organizacji, wydają się bardziej niż inni „przeznaczeni” do osiągnięcia sukcesu, do zrobienia kariery? Jak to wpływa na pracowników/ce? 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, niebieskooki 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 krzesel?
- 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 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 możliwych 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 dyskryminacji, a jednak ludzie kolorowi są wykluczeni z procesu podejmowania ważnych decyzji.

- Czy możecie podać jakieś przykłady instytucjonalnego rasizmu w waszej organizacji? Na przykład, czy firma kreuje konkretny wizerunek poprzez wybieranie na stanowiska rzeczniczków 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 różnościowych?

7.7 Jane Elliott w filmie mówi do jednej z kobiet: „przestań być słodka i zacznij być kompetentna”. Elliott twierdzi, że imiona 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 i które mogą mieć korzyści, spełniając te oczekiwania?
- Jakie koszty ponosi organizacja, która wtłacza kobiety w pewne role i schematy zachowań?
- Czy sposób, w jaki Jane Elliott powiedziała uczestniczce „przestań się wdzięczyć” 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 heteroseksizm. [Chociaż film nie zgłębia tych tematów prowadzący/ca powinni 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 heteroseksizmu 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 poczuć się wzmocnieni filmem i dyskusją, i mieć jasność co do tego, co powinni 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/ynie kultury dominującej odrzucają perspektywę innych osób, poprzez ignorowanie jej lub podważanie jej znaczenia. W filmie, na ten problem zwraca uwagę jedna z uczestniczek afrykańskiego pochodzenia. Zauważa ona, że biali ludzie na jej uwagi o rasizmie odpowiadają „W 1995 roku takie rzeczy 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 innych i nas samych, oraz możliwości jakiego 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 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/ce, jako organizacja musimy stworzyć plan tego, jak wspólnie pracować, by przekroczyć granice różności w sposób nie raniący nikogo.

Spytaj uczestników/czki: „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 przewyciężyć.

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 przewyciężyć trudności związane z chęcią utrzymania istniejącego stanu rzeczy? Jaką rolę odgrywają w tym procesie osoby z kadry zarządzającej? Jaką pracownicy/ce?”

### 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 antyrasistowskiej 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/ne?”

## 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.

## NOTATKI

## NOTATKI