

Równość i włączanie społeczne w pracy z młodzieżą

**PRZEWODNIK DLA OSÓB
PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ**



Autorzy i autorki:

Indre Augutiene
Aga Byrczek
Davide Cadeddu
Dariusz Grzemny
Beatrice Naldi
Vladislav Petkov
Solveiga Skaisgiryte
Ekaterina Sherer

Niniejsza publikacja została opracowana w ramach projektu "Narzędzia na rzecz równości i włączania społecznego w pracy z młodzieżą" (nr projektu: 2019-1-LT02-KA205-006374).



Projekt współfinansowany przez program Unii Europejskiej Erasmus+. Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów / autorek, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

ISBN: 978-83-964164-4-5

© Global Citizens Academy, 2022
© Pro European Network, 2022
© TDM 2000, 2022
© Cazalla Intercultural, 2022
© Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, 2022

Spis treści

Wprowadzenie **6**

Kontekst **6**

Przewodnik **6**

Projekt BE INclusive **7**

Włączająca praca z młodzieżą **8**

Włączająca praca z młodzieżą - co to znaczy? **8**

Włączająca organizacja młodzieżowa: wskaźniki **9**

Jak bardzo wasza organizacja wspiera włączanie społeczne?

Narzędzie do samooceny **15**

Informacje o narzędziu do samooceny **16**

Dla kogo? **16**

W jaki sposób? **16**

Wypróbuj narzędzie do samooceny! **17**

Wspieraj włączanie społeczne w swojej organizacji! **28**

Przestrzenie **28**

Metodologie i podejścia **37**

Zasięg **44**

Komunikacja **48**

Polityki wewnętrzne **57**

Budowanie potencjału **69**

Partnerstwa i tworzenie sieci **74**

Wsparcie i zasoby **78**

Organizacje partnerskie w projekcie BE Inclusive **84**

Wprowadzenie

Kontekst

Doświadczenia dyskryminacji ze względu na różne cechy indywidualne wpływają na jakość życia i zaangażowanie obywatelskie młodych ludzi oraz zwiększają prawdopodobieństwo doświadczenia wykluczenia społecznego. Wielu młodych ludzi wciąż nie ma dostępu do swoich praw społecznych i nadal spotyka się z dyskryminacją wielokrotną, doświadczą uprzedzeń i przestępstw z nienawiści.

Praca z młodzieżą, organizacje młodzieżowe i sieci młodzieżowe odgrywają istotną rolę we wspieraniu włączania młodych ludzi, pomagając im w angażowaniu się, wolontariacie i stymulowaniu pozytywnych zmian w ich społecznościach. Dlatego należy zadbać o to, by różne struktury pracy z młodzieżą - nawet jeśli nie zajmują się konkretnie kwestiami dyskryminacji i wykluczenia - były wolne od stereotypów i uprzedzeń wobec grup młodych ludzi zagrożonych marginalizacją oraz zapewniały otwartość i równe traktowanie wszystkich młodych ludzi zaangażowanych w ich działalność.

Jak tworzyć kulturę i systemy w organizacjach młodzieżowych, aby żadna młoda osoba nie została pominięta? Jakie aspekty należy wziąć pod uwagę, aby promować włączanie młodych ludzi? Ten przewodnik pomoże odpowiedzieć na te pytania.



Przewodnik

Masz trudności z dotarciem do młodych ludzi z grup marginalizowanych/wykluczonych, takich jak migranci/migrantki, osoby LGBT+, młodzież z obszarów wiejskich lub osoby, które doświadczyły przemocy? Potrzebujesz pomocy we włączaniu problematyki inkluzji w główny nurt wszystkich swoich działań? Chcesz sprawdzić, czy przestrzenie (fizyczna i emocjonalna) twojej organizacji odpowiadają potrzebom młodych ludzi i szanują ich różnorodność? Ten przewodnik pomoże Ci odpowiedzieć na te i wiele innych pytań. Znajdziecie w nim zestaw narzędzi, które pomogą wam rozwinąć lub udoskonalić polityki i praktyki waszej organizacji w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu.

Niniejszy przewodnik został napisany dla liderów/liderek organizacji młodzieżowych, klubów młodzieżowych, pracowników młodzieżowym lub przedstawicieli i przedstawicielek jakiegokolwiek jednostki pracującej z młodzieżą. Aby ułatwić lekturę, w niniejszym przewodniku używamy wyłącznie terminu "organizacja młodzieżowa" na określenie każdej jednostki pracującej z młodzieżą. Wszystko, co w nim proponujemy, dotyczy nie tylko organizacji prowadzonych wyłącznie przez młodzież, ale także tych, które zapewniają młodzieży różne możliwości i dostarczają różnych usług.

Niniejszy przewodnik składa się z 3 głównych rozdziałów:

- W pierwszym rozdziale, zatytułowanym "Praca włączająca z młodzieżą", będziecie mieli okazję przyjrzeć się naszemu rozumieniu włączającej organizacji młodzieżowej oraz poznać wskaźniki, które ją definiują.
- W drugim rozdziale, "Jak bardzo inkluzywna jest Twoja organizacja? Narzędzie do samooceny" znajdziecie narzędzie, które pomoże wam przejść przez kompleksowy proces samooceny, rozpoznać mocne strony waszej organizacji w kontekście inkluzji, a także zidentyfikować najważniejsze wyzwania, które mogą wymagać wprowadzenia zmian w waszych politykach i praktykach organizacyjnych.
- W rozdziale trzecim, zatytułowanym "Wspieraj włączanie społeczne w swojej organizacji!" znajdziecie obszerny przewodnik, który pomoże wam zrozumieć każdy wskaźnik włączającej organizacji młodzieżowej. Znajdziecie tu także praktyczne wskazówki, które pomogą wam rozwinąć lub ulepszyć waszą organizację w sposób sprzyjający włączeniu społecznemu. W opisach niektórych wskaźników znajdziecie prezentacje praktyk oznaczonych różnymi znakami:

-  praktyki, które uważamy za sprzyjające włączeniu społecznemu i polecamy innym organizacjom, aby je stosować
-  praktyki, które uważamy za nieistotne dla organizacji włączającej i zalecamy ich unikanie.

W polskiej wersji przewodnika stosujemy wymiennie terminy *włączanie* i *inkluzja* (formy rzeczownikowe i przymiotnikowe) jako odpowiedniki angielskiego słowa *inclusion*.

Życzymy wam ekscytującej podróży, która sprawi, że wasza organizacja stanie się bardziej inkluzywna.

Projekt BE INclusive

Niniejszy przewodnik powstał w wyniku realizacji projektu partnerstwa strategicznego Erasmus+ "Narzędzia na rzecz równości i włączenia społecznego w pracy z młodzieżą" (BE INclusive). Ma on na celu zwiększenie różnorodności, równości, włączenia i uczestnictwa WSZYSTKICH młodych ludzi w różnych działaniach związanych z pracą z młodzieżą. Organizacje partnerskie z 5 krajów europejskich - Litwy, Bułgarii, Hiszpanii, Włoch i Polski - połączyły swoje siły, aby poprowadzić organizacje młodzieżowe w kierunku zmian i zwiększyć szanse młodych ludzi, którzy są potencjalnie zagrożeni wykluczeniem społecznym, na aktywne zaangażowanie się w działania organizacji młodzieżowych w krajach partnerskich. Poprzez ten projekt chcemy promować zintegrowane podejście w organizacjach młodzieżowych, zapewniając im niezbędne narzędzia i wsparcie, potrzebne do tworzenia kultury organizacji opartej na równości i włączaniu społecznym.

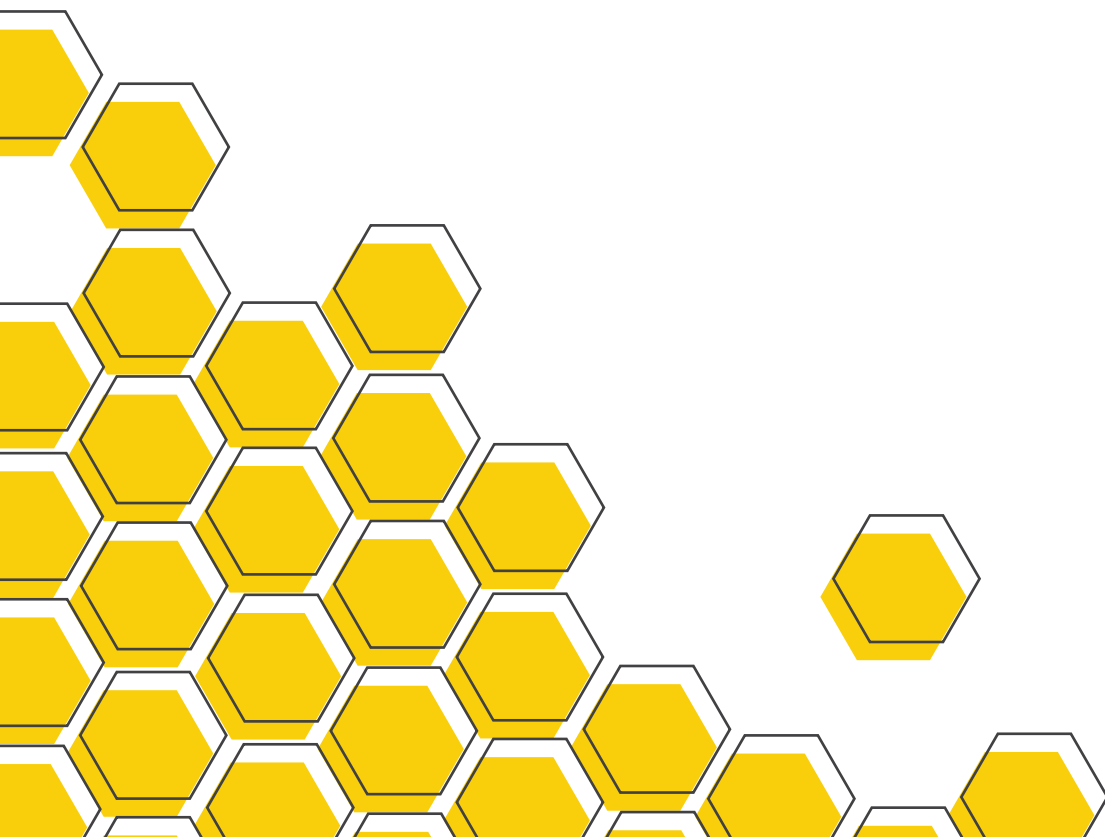
Projekt BE INclusive oferuje kilka produktów i możliwości budowania potencjału dla różnych osób zaangażowanych w pracę w organizacjach młodzieżowych:

Raport "Towards Inclusive Policies And Practices In Youth Work Report On State Of Art And Needs" ("W kierunku polityki i praktyk sprzyjających włączeniu społecznemu w pracy z młodzieżą - stan wiedzy i potrzeby"), w którym omówiono sytuację i potrzeby osób pracujących z młodzieżą, młodych ludzi i innych osób/instytucji w Bułgarii, na Litwie, we Włoszech, w Polsce i Hiszpanii w zakresie stosowania polityki i praktyk sprzyjających włączeniu społecznemu w ich pracy;

Zestaw narzędzi przedstawionych w niniejszym Przewodniku, które pomogą organizacjom młodzieżowym przejść przez systematyczny proces, ocenić swoją inkluzywność i zainicjować zmiany niezbędne do tego, by stać się bardziej otwartymi dla wszystkich młodych ludzi;

Możliwości budowania potencjału online i offline dla osób pracujących z młodzieżą, liderów młodzieżowych i innych osób zaangażowanych w pracę z młodzieżą, które pomogą wzmocnić kulturę włączenia w organizacjach młodzieżowych;

Możliwość pilotowania rezultatów projektu w organizacjach młodzieżowych.



Włączająca praca z młodzieżą

Włączająca praca z młodzieżą - co toaczy?

"Zasady sprawiedliwości, różnorodności i współzależności leżą u podstaw wszystkich działań związanych z pracą z młodzieżą i są jedną z wartości, których znajomości i stosowania w praktyce oczekuje się od osób pracujących z młodzieżą" - ta definicja zawarta w brytyjskich Krajowych Standardach Zawodowych związanych z Pracą z Młodzieżą (UK's Youth Work National Occupational Standards) odzwierciedla rozumienie inkluzywnej pracy z młodzieżą w projekcie BE INclusive. Poza tym uważamy, że włączająca praca z młodzieżą musi:

- Być otwarta i angażująca **WSZYSTKICH** młodych ludzi;
- Wspierać młodzież w jej rozwoju osobistym i zawodowym;
- Zapewniać bezpieczną przestrzeń dla uczestnictwa i rozwoju osobistego młodych ludzi;
- Sprawiać, aby młodzi ludzie z różnych środowisk angażowali się w działania organizacji, podczas których mogliby dzielić się swoimi doświadczeniami i wspólnie pracować z innymi młodymi ludźmi
- Ułatwiać młodym ludziom dostęp do ich praw społecznych;
- Wspierać współpracę międzysektorową między różnymi podmiotami w społeczeństwie;
- Służyć nie tylko włączaniu młodzieży w struktury organizacji, ale także włączaniu jej w życie społeczności;
- Promować równy dostęp do pracy z młodzieżą.

Aby systematycznie stosować wartości i zasady pracy włączającej z młodzieżą w organizacjach młodzieżowych, musimy:

- Rozwijać kulturę i systemy w naszych organizacjach, które promują włączanie społeczne, równość szans i cenią różnorodność;
- Współpracować z młodzieżą i wszystkimi osobami w organizacji w celu stworzenia i utrwalenia pozytywnej kultury.

Jak możemy zdefiniować włączającą organizację młodzieżową? W tym przewodniku partnerzy projektu BE INclusive proponują ramy wskaźników, które odzwierciedlają ich rozumienie tego, czym jest włączająca organizacja młodzieżowa. Jest to wynik badań jakościowych, których celem było poznanie aktualnych trendów i dobrych praktyk w pracy włączającej z młodzieżą, określenie stanu obecnego oraz wskazanie najważniejszych potrzeb młodzieży i organizacji młodzieżowych w zakresie stosowania polityk i praktyk włączających w sektorze młodzieżowym. W wyniku badań partnerzy wyłonili osiem kategorii wskaźników, które należy wziąć pod uwagę przy tworzeniu kultury i systemów na rzecz włączania społecznego w organizacjach młodzieżowych:



PRZESTRZENIE



**METODOLOGIE
I PODEJŚCIA**



ZASIĘG



KOMUNIKACJA



**POLITYKI
WEWNĘTRZNE**



**BUDOWANIE
POTENCJAŁU**



**PARTNERSTWA
I TWORZENIE SIECI**



**WSPARCIE
I ZASOBY**

Opracowując ramy wskaźników włączającej organizacji młodzieżowej, organizacje partnerskie wzięły także pod uwagę specyficzne potrzeby młodzieży z mniejszości etnicznych, społeczności migrantów/migrantek, młodzieży LGBT+, młodzieży, która doświadczyła przemocy oraz młodzieży z obszarów wiejskich. Niemniej partnerzy starali się uwzględnić potrzeby innych grup, które mogą napotykać bariery w pełnym uczestnictwie w życiu społecznym ze względu na swoją tożsamość lub specyficzną sytuację.

Zapoznajcie się z ramami wskaźników! Obok każdego z nich znajduje się odnośnik do konkretnej strony niniejszego przewodnika, na której można szczegółowo zapoznać się z jego znaczeniem i znaleźć praktyczne przykłady jego zastosowania.

Włączająca organizacja młodzieżowa: wskaźniki

KATEGORIA 1: PRZESTRZENIE		STRONA
PODKATEGORIA: PRZESTRZEŃ FIZYCZNA I INTERNETOWA		
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia organizacji, są dostępne dla młodzieży z różnymi niepełnosprawnościami	Zdjęcia przestrzeni widoczne na stronie internetowej i/lub w mediach społecznościowych organizacji	29
Pomieszczenia i przestrzenie internetowe, w których odbywają się działania organizacji, są dostępne dla wszystkich młodych ludzi, którzy chcą w nich uczestniczyć, i uwzględniają specyficzne potrzeby młodzieży z terenów wiejskich/oddalonych oraz z sąsiedztwa (np. uwzględniają rozkłady jazdy transportu publicznego, zapewniają tani lub bezpłatny transport itp.)	Wskazówki dotyczące transportu publicznego i/lub zasady finansowania transportu, widoczne na stronie internetowej i/lub w mediach społecznościowych organizacji; Na terenie placówki znajdują się komputery i łącze internetowe dla tych młodych ludzi, którzy nie mają ich w domu.	30
Pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia organizacji znajdują się w bezpiecznym otoczeniu, które nie stwarza ryzyka dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych	Opis lokalizacji/otoczenia widoczny na stronie internetowej i/lub w mediach społecznościowych organizacji	31
Oznaczenia dotyczące zajęć (np. tablice informacyjne) znajdujące się w odpowiednich pomieszczeniach są dostępne w języku zrozumiałym dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych	Zdjęcia przestrzeni, widoczne na stronie internetowej i/lub w mediach społecznościowych organizacji	32
Wystrój pomieszczeń odzwierciedla i promuje różnorodność poprzez zdjęcia, slogany, teksty itp.	Ulotki lub broszury podkreślające inkluzywność i dostępność organizacji	33
PODKATEGORIA: PRZESTRZEŃ EMOCJONALNA		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Wprowadzono strategię przeciwdziałania przemocy (w tym nękanii), także w środowisku internetowym, i poinformowano o nich młodzież.	Przedstawienie strategii przeciwdziałania przemocy w Internecie i poza nim; Protokół z prac grupy monitorującej lub innego organu, który monitoruje realizację strategii	34
Kultura szacunku i niestosowania przemocy jest stale wspierana, monitorowana i wzmacniana, także w przestrzeniach internetowych	Regulamin grupy lub umowy, które są widoczne w pomieszczeniach organizacji; Informacje zwrotne od młodych ludzi na temat ich poczucia bezpieczeństwa oraz kultury szacunku i niestosowania przemocy	35
Młodzi ludzie mogą swobodnie informować o tym, jak się czują, jeśli chodzi o bezpieczeństwo	Informacje zwrotne od młodych ludzi na temat ich poczucia bezpieczeństwa oraz kultury szacunku i niestosowania przemocy	36

KATEGORIA 2: METODOLOGIE I PODEJŚCIA		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Partycypacyjny sposób planowania działań, imprez itp., w którym głos zabierają także młodzi ludzie z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych	Protokoły/sprawozdania ze spotkań planujących; Plany i sprawozdania z działalności, dokumentacja fotograficzna i wideo; Oceny z działań	37
Oferowanie różnorodnych zajęć (offline i online), które uwzględniają różne potrzeby i umiejętności różnych grup (tzn. niezakładanie, że dane zajęcia są odpowiednie dla wszystkich).	Protokoły/sprawozdania ze spotkań planujących; Plany i sprawozdania z działalności, dokumentacja fotograficzna i wideo; Lista darmowego i przyjaznego dla użytkownika oprogramowania; Frekwencja na spotkaniach internetowych według grup demograficznych; Szkolenia i instrukcje dotyczące korzystania z różnych platform internetowych Ankiety ewaluacyjne z działań	38
Dostosowanie zajęć do wrażliwości i możliwości grupy (np. branie pod uwagę różnych umiejętności osób w grupie oraz wrażliwość na różnorodność kulturową, itp.).	Protokoły/sprawozdania ze spotkań planujących; Plany i sprawozdania z działalności, dokumentacja fotograficzna i wideo; Ankiety ewaluacyjne z działań	39
Uwzględnianie równowagi i różnorodności podczas rekrutacji do grup i zespołów	Klauzula antydyskryminacyjna zachęcająca osoby z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych jest umieszczana w ogłoszeniach i innych dokumentach rekrutacyjnych	40
Uwzględnianie potrzeb językowych przy planowaniu i prowadzeniu zajęć, a także przy rekrutacji grup i zespołów	Wszelka dokumentacja dostępna w różnych językach; Lista tłumaczy ustnych; Zasady rekrutacji uwzględniające wsparcie językowe	41
Uwzględnienie obchodów świąt oraz innych ważnych dat i wydarzeń dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych	Kalendarz z działaniami i uroczystościami w pomieszczeniach i na stronie internetowej	42
Uwzględnianie czynników zewnętrznych, które mogą ograniczać uczestnictwo młodzieży z terenów wiejskich i odległych dzielnic (np. rozkłady jazdy środków transportu publicznego)	Plany działań	43

KATEGORIA 3: ZASIĘG		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Działania promocyjne i rekrutacyjne uwzględniają specyficzne potrzeby młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/ wykluczonych pod względem formy, języka, kanałów informacyjnych, dostępności	Plakaty, ulotki, wpisy w mediach społecznościowych, filmy promocyjne, uwzględniające specyficzne potrzeby młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/ wykluczonych; Informacje zwrotne lub formularze ewaluacyjne dotyczące współpracy z młodzieżą z grup mniejszościowych i marginalizowanych/ wykluczonych;	44
Wdrożono proaktywne środki mające na celu dotarcie do młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.	Dokumentacja ze spotkań informacyjnych; Informacje zwrotne lub formularze ewaluacyjne dotyczące współpracy z młodzieżą z grup mniejszościowych i marginalizowanych/ wykluczonych;	45
Podjęto dodatkowe wysiłki, aby zmotywować młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych do zaangażowania się w działalność organizacji	Informacje zwrotne lub formularze ewaluacyjne dotyczące współpracy z młodzieżą z grup mniejszościowych i marginalizowanych/ wykluczonych;	46
Organizacje partnerskie pracujące z młodzieżą należącą do mniejszości i marginalizowaną/ wykluczoną są zaangażowane w działania informacyjne	Protokoły lub inne informacje z pracy partnerskiej; Newslettery partnerów, wpisy w mediach społecznościowych, w których promują oni Twoje działania wśród swoich odbiorców	47

KATEGORIA 4: KOMUNIKACJA		STRONA
PODKATEGORIA: KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA		
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Wszystkie osoby pracujące (w tym wolontariusze/wolontariuszki) w organizacji mają wspólną wiedzę na temat działań włączających prowadzonych przez organizację oraz powodów, dla których są one realizowane.	Protokoły z zebrań osób pracujących, relacje z wewnętrznych szkoleń dla osób pracujących (w tym wolontariuszy/wolontariuszek)	48
Istnieje powszechne zrozumienie potrzeby inkluzji we wszystkich aspektach pracy organizacji.	Protokoły z zebrań osób pracujących, relacje z wewnętrznych szkoleń dla osób pracujących (w tym wolontariuszy/wolontariuszek)	49
Język inkluzywny ¹ (język równościowy) jest używany w komunikacji wewnątrz organizacji	Materiały do komunikacji wewnętrznej; Wytyczne dotyczące języka inkluzywnego	50
PODKATEGORIA: KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Organizacja wykorzystuje różne kanały komunikacji, aby dotrzeć do różnych odbiorców	Informacje o działalności i organizacji na różnych platformach; Protokoły z posiedzeń; Strategia komunikacji	51
Organizacja w swoim przekazie uwzględnia potrzeby różnych grup i społeczności (przejrzystość, kwestie językowe itp.).	Zrzuty ekranu z postów na portalach społecznościowych, ulotki, broszury, plakaty, itp; Strategia komunikacji	52
W kontaktach zewnętrznych ze społecznością używa się języka inkluzywnego	Zrzuty ekranu z postów na portalach społecznościowych, ulotek, broszur, plakatów itp; Strategia komunikacji; Wytyczne dotyczące języka inkluzywnego	53
Przekaz zewnętrzny zachęca WSZYSTKICH młodych ludzi (szczególnie młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/ wykluczonych) do zainteresowania się i zaangażowania w działania.	Plakaty, programy i inne działania rekrutacyjne, które zawierają informacje, że zajęcia są przyjazne dla wszystkich młodych ludzi	54
Młodzi ludzie z grup marginalizowanych/ wykluczonych są aktywnie zaangażowani w tworzenie i przekazywanie przesłania w komunikacji zewnętrznej	Dokumentacja z procesu konsultacji: protokoły ze spotkań, pisemne informacje zwrotne itp.	55
Proces tworzenia przekazu i jego treść nie wzmacniają stereotypów	Zrzuty ekranu z postów na portalach społecznościowych, ulotek, broszur, plakatów itp; Strategia komunikacji	56

¹ W języku inkluzywnym unika się wyrażania stereotypów, uprzedzeń oraz założeń dotyczących cech tożsamości danej osoby (np. płci, narodowości, tożsamości płciowej, wyznania, orientacji seksualnej, itp.) Dla przykładu, unika się używania tylko męskich form słów czy unika się wyrażań, które zakładają pochodzenie etniczne i kulturowe danej osoby.

KATEGORIA 5: POLITYKI WEWNĘTRZNE		STRONA
PODKATEGORIA: PODSTAWOWE ZASADY I WARTOŚCI		
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Podstawowe wartości praw człowieka, antydyskryminacji, włączania i różnorodności są podstawą działania organizacji (np. misja, cele organizacji itp.).	Misja i cele organizacji, które są łatwo dostępne na stronie internetowej i/lub w jej siedzibie	57
Zgodność działań organizacji z podstawowymi wartościami i zasadami jest regularnie monitorowana	Protokoły ze spotkań z osobami pracującymi i konsultacji, spotkań planujących lub ewaluacyjnych	58
PODKATEGORIA: SZCZEGÓŁOWE ZASADY I PROCEDURY		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Organizacja posiada kodeks postępowania lub politykę dot. włączania społecznego; dokumenty te są znane i respektowane przez wszystkie osoby w organizacji	Kodeks postępowania jest łatwo dostępny na stronie internetowej i/lub w siedzibie organizacji;	61
Procedury finansowe i logistyczne uwzględniają potencjalne specyficzne potrzeby młodzieży ze środowisk defaworyzowanych (np. płatności z góry, dodatkowe koszty uczestnictwa itp.)	Procedury i polityki wewnętrzne, zwracające uwagę na potencjalne specyficzne potrzeby młodych ludzi	63
Potrzeby młodych ludzi z mniejszości oraz grup marginalizowanych/wykluczonych są konsultowane i uwzględniane w procesach planowania strategicznego i operacyjnego organizacji	Wszelka dokumentacja (w tym zdjęcia lub filmy wideo) z konsultacji z młodymi ludźmi z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych	65
Różnorodność jest odzwierciedlona w składzie personelu organizacji (jeśli to możliwe)	Klauzula antydyskryminacyjna zachęcająca osoby z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych jest umieszczana w ogłoszeniach o pracę i innych dokumentach rekrutacyjnych	67

KATEGORIA 6: BUDOWANIE POTENCJAŁU		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Organizowane są okresowe szkolenia dla wszystkich osób pracujących dotyczące kwestii włączania społecznego.	Program szkolenia, raporty/notatki ze szkolenia, lista obecności	69
W organizacji wprowadzono system oceny kompetencji (np. samoocena).	Narzędzie do samooceny, instrukcje użytkownika	71
Wszystkie osoby pracujące mają możliwość refleksyjnego uczenia się, w ramach którego można poruszać kwestie dotyczące włączania społecznego (np. superwizja, grupy refleksji, interwizja).	Programy i protokoły ze spotkań	72
Personel uczestniczy w działaniach związanych z budowaniem potencjału (np. w szkoleniach), organizowanych przez inne organizacje/instytucje	Zaproszenia na szkolenia, zaświadczenia o uczestnictwie, programy szkoleń; Krótkie sprawozdania osób uczestniczących w działaniach	73

KATEGORIA 7: PARTNERSTWA I TWORZENIE SIECI		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
W organizacji wprowadzono strategię i praktykę współpracy międzysektorowej w zakresie kwestii i/lub polityki włączenia społecznego.	Listy obecności ze spotkań partnerskich; Dokument przedstawiający strategię współpracy międzysektorowej; Lista osób uczestniczących w partnerstwie/ współpracy	74
Wyzwania, praktyki i strategie związane z włączającą pracą z młodzieżą są wspólnie omawiane z innymi organizacjami zajmującymi się problematyką włączania społecznego	Protokoły ze spotkań partnerskich; Publikacje w mediach społecznościowych	75
Projekty/działania młodzieżowe na rzecz włączania społecznego są opracowywane i realizowane we współpracy z innymi organizacjami i/lub interesariuszami (np. rodzicami).	Wnioski projektowe, raporty projektowe, umowy projektowe; Dokumentacja fotograficzna i wideo wspólnych projektów i inicjatyw;	76
Istnieje sieć organizacji zajmujących się kwestiami włączenia społecznego, która wpływa na politykę włączania społecznego młodzieży, przynajmniej na poziomie lokalnym.	Protokoły ze spotkań partnerskich; Rekomendacje lub inne dokumenty opracowane przez sieć/partnerstwo; Protokoły ze spotkań z decydentami; Posty w mediach społecznościowych	77

KATEGORIA 8: WSPARCIE I ZASOBY		STRONA
Wskaźnik	Dokumentowanie	
Organizacja dysponuje strukturą wsparcia ułatwiającą pracę na rzecz włączenia społecznego (np. tłumacze/tłumaczki, osoby prowadzące mediacje, superwizję, terapeuci/ terapeutki, itp.)	Lista osób współpracujących; Porozumienia i umowy; Lista działań	78
W każdym budżecie działania realizowanego w organizacji uwzględnia się potrzeby młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.	Budżety działań	80
Podejmuje się starania o uzyskanie wsparcia finansowego, aby przestrzenie i zajęcia były dostępne dla młodzieży o różnych potrzebach.	Formularze zgłoszeniowe; Dokumentacja z kampanii fundraisingowych; Budżety; Protokoły ze spotkań fundraisingowych i/lub rzeczniczych	81
Zasoby edukacyjne/rozwojowe są udostępniane wszystkim osobom zaangażowanym w pracę na rzecz włączenia społecznego w organizacji.	Lista zasobów/publikacji dostępnych w Internecie oraz w siedzibie organizacji	83

***Jak bardzo wasza
organizacja
wspiera włączanie
społeczne?
Narzędzie
do samooceny***

Jak bardzo wasza organizacja wspiera włączanie społeczne? Narzędzie do samooceny

Informacje o narzędziu do samooceny

Chcesz lepiej zrozumieć, w jakim punkcie znajduje się obecnie wasza organizacja i rozpocząć rozmowy na temat konkretnych działań mających na celu promowanie i praktykowanie różnorodności i inkluzji? Partnerzy projektu BE Inclusive opracowali narzędzie, które przeprowadzi was przez proces oceny tego, co robicie w pracy z młodzieżą, jak to robicie, kto to robi, aby upewnić się, że wasze zasady i praktyki są inkluzywne. W procesie refleksji będziecie mieli także okazję zaplanować usprawnienia, które możecie wprowadzić w perspektywie krótko- lub długoterminowej.

To narzędzie samooceny opiera się na wskaźnikach, które przedstawiono w poprzednim rozdziale.

Dla kogo?

Narzędzie to jest przeznaczone dla osób należących do organizacji młodzieżowych, innych organizacji pozarządowych pracujących z młodzieżą, władz odpowiedzialnych za sprawy młodzieży, nieformalnych grup młodzieżowych itp. W szczególności może ono się przydać osobom pracującym z młodzieżą i osobom zarządzającym organizacjami młodzieżowymi. Jednakże, aby głębiej zrozumieć różne aspekty proponowane w tym narzędziu, może być potrzebny lub pożądaný udział innych osób, np. młodzieży.

W jaki sposób?

Narzędzie do samooceny jest podzielone na kilka części, z których każda obejmuje konkretną dziedzinę/obszar działania organizacji. Każda część odzwierciedla wskaźniki ustalone dla włączających organizacji młodzieżowych. Na każde pytanie można po prostu odpowiedzieć TAK lub NIE. Jeśli uważasz, że niektóre aspekty zagadnienia, którego dotyczy pytanie, zostały częściowo uwzględnione, możesz zaznaczyć pole W PEWNYM STOPNIU. Może się zdarzyć, że określone zagadnienia nie są istotne dla twojej organizacji, np. ze względu na ograniczenia strukturalne. W takim przypadku można zaznaczyć pole NIE DOTYCZY.

Samoocena nie musi być przeprowadzona za jednym zamachem. Możesz zdecydować, że najpierw nadasz priorytet niektórym obszarom, a potem wrócisz do pozostałych. Aby jak najlepiej wykorzystać to narzędzie, zaproś inne osoby pracujące w organizacji i młodzież do wspólnej refleksji.

Z narzędzia można korzystać wielokrotnie - po pierwszej próbie, można do niego wrócić po jakimś czasie i dokonać samooceny ponownie, aby sprawdzić swoje postępy.

Wypróbuj narzędzie do samooceny!

PRZESTRZENIE

Przestrzeń fizyczna i internetowa

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy pomieszczenia Twojej organizacji są dostępne dla młodych ludzi z różnymi niepełnosprawnościami? (np. czy w budynku jest winda, dostęp bez schodów, czy informacje umieszczone na tablicach lub ścianach w budynku są dobrze widoczne dla osób z niepełnosprawnością wzrokową, czy toaleta jest dostępna dla osób z niepełnosprawnością fizyczną, czy masz dostęp do pomocy ułatwiających komunikację z osobami z niepełnosprawnością narządu słuchu itp.)				
2. Czy zapewniasz młodym ludziom dostęp do przestrzeni internetowej, w której odbywają się zajęcia? (np. czy udostępniasz komputery i łącze internetowe w swojej siedzibie tym młodym ludziom, którzy nie mają ich w domu; czy zapewniasz napisy lub tłumacza języka migowego podczas spotkań online itp.)				
3. Czy wspierasz młodych ludzi, którzy przyjeżdżają do Twojej organizacji z obszarów wiejskich/oddalonych? (np. czy zapewniasz wsparcie finansowe na zakup biletów, czy zapewniasz transport, czy na swojej stronie internetowej informujesz młodzież o możliwościach wsparcia finansowego itp.)				
4. Czy budynek znajduje się na terenie bezpiecznym dla młodzieży i nie stanowi zagrożenia dla osób z grup mniejszościowych lub marginalizowanych/wykluczonych?				
5. Czy informacje, które przekazujesz młodzieży na różnych znakach/tablicach informacyjnych w Twoim obiekcie, są dostępne w języku zrozumiałym dla młodzieży? (np. język przyjazny młodzieży, tablice wielojęzyczne)				
6. Czy w pomieszczeniach Twojej organizacji znajdują się znaki, plakaty, obrazy, slogany, broszury lub ulotki promujące różnorodność?				
7. Czy z młodymi ludźmi prowadzone są konsultacje na temat fizycznej funkcjonalności lokalu i stopnia, w jakim odpowiada on ich potrzebom?				

Wymień 2 rzeczy, które twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w odniesieniu do przestrzeni fizycznej i internetowej:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

Przestrzeń emocjonalna

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy posiadacie strategię przeciwdziałania przemocy?				
2. Czy strategia przeciwdziałania przemocy jest znana wszystkim osobom pracującym (w tym wolontariuszom / wolontariuszkom)?				
3. Czy młodzi ludzie, z którymi pracujecie, znają waszą strategię przeciwdziałania przemocy?				
4. Czy wasza strategia przeciwdziałania przemocy jest dostępna na waszej stronie internetowej?				
5. Czy istnieje jakiś organ wewnętrzny w waszej organizacji, który monitoruje wdrażanie strategii przeciwdziałania przemocy?				
6. Czy organ ten odbywa regularne spotkania?				
7. Czy regulamin/kontrakt grupowy jest widoczny na terenie Twojej organizacji?				
8. Czy młodzi ludzie znają zasady tego regulaminu/kontraktu?				
9. Czy istnieją jasne wytyczne, jak postępować w przypadku naruszenia tych zasad?				
10. Czy jest osoba (lub osoby), do której młodzi ludzie mogą się zwrócić o radę, gdy nie czują się bezpiecznie?				
11. Czy zbieracie informacje zwrotne od młodych ludzi na temat ich bezpieczeństwa?				
12. Czy informacje pozyskane dzięki informacjom zwrotnym są wdrażane w życie?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w odniesieniu do przestrzeni emocjonalnej:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

METODOLOGIE I PODEJŚCIA

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy młodzi ludzie aktywnie uczestniczą w planowaniu działań lub wydarzeń, które ich dotyczą? (Aktywne uczestnictwo młodzieży polega na wpływaniu na wszystkie elementy programu oraz na podejmowaniu decyzji o sposobie ich realizacji i ewaluacji).				
2. Czy młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych są aktywnie zaangażowani w podejmowanie decyzji dotyczących działań i imprez organizowanych przez waszą organizację?				
3. Czy wasza organizacja oferuje specjalne zajęcia dla różnorodnych grup młodzieży?				
4. Czy prowadzicie ocenę potrzeb młodych ludzi (zwłaszcza z grup mniejszościowych lub marginalizowanych/wykluczonych) w zakresie rodzajów działań/wydarzeń, które chcieliby zorganizować lub w których chcieliby wziąć udział, lub kompetencji, które chcieliby rozwijać w życiu osobistym i zawodowym?				
5. Czy uwzględniacie te potrzeby przy planowaniu działań/wydarzeń w swojej organizacji?				
6. Czy podczas planowania i realizacji działań bierzecie pod uwagę wrażliwość i możliwości młodych ludzi? (np. działania dostępne dla młodzieży z niepełnosprawnościami itp.).				
7. Czy w ogłoszeniach dla uczestników/uczestniczek działań umieszczacie klauzulę antydyskryminacyjną? (Klauzula antydyskryminacyjna to oświadczenie, które zachęca do udziału osoby z różnych środowisk lub jasno stwierdza, że we wszystkich działaniach promujecie różnorodność i nie dyskryminujecie z żadnego powodu).				
8. Czy planując i prowadząc wszystkie działania, uwzględniacie potrzeby językowe młodzieży? (np. czy macie listę tłumaczy ustnych, z którymi współpracujecie; czy macie określony budżet na tłumaczenia ustne i pisemne; czy publikujecie dokumenty w różnych językach).				
9. Czy obchodzicie z młodymi ludźmi (lub stwarzacie okazję do obchodzenia) różne święta lub dni, które są ważne ze względu na ich tożsamość, pochodzenie kulturowe lub narodowe/etniczne?				
10. Czy planujecie zajęcia/imprezy w dniach i godzinach, w których młodzież, zwłaszcza z terenów odległych i wiejskich, może bez trudu wziąć w nich udział? (np. czy bierzecie pod uwagę, czy w tych dniach i godzinach jest dostępny transport publiczny)				
11. Czy bierzecie pod uwagę umiejętności młodych ludzi w zakresie uczestnictwa w zajęciach internetowych lub hybrydowych?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w zakresie metodologii i podejść przez was stosowanych:

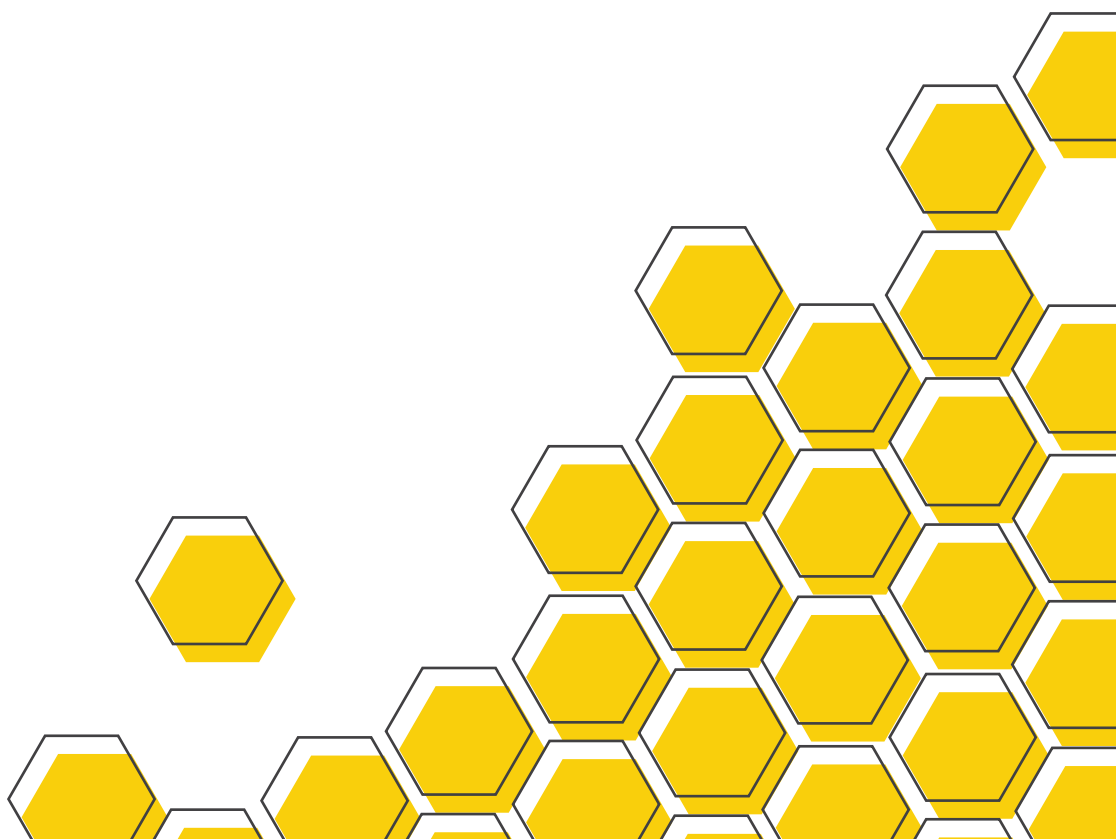
- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej



ZASIĘG

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy materiały promocyjne (ulotki, broszury, wpisy w mediach społecznościowych itp.) i/lub zaproszenia dla uczestników są dostępne w różnych językach, które odzwierciedlają różnorodność narodową/etniczną twojej społeczności?				
2. Czy materiały promocyjne (ulotki, broszury, wpisy w mediach społecznościowych itp.) i/lub zaproszenia dla uczestników są dostępne w wersji przyjaznej dla młodzieży?				
3. Czy Twoje materiały promocyjne (ulotki, broszury, wpisy w mediach społecznościowych itp.) i/lub zaproszenia dla uczestników są dostępne w wersjach dostosowanych do potrzeb młodzieży z niepełnosprawnością wzroku i narządu słuchu?				
4. Czy wasze materiały promocyjne (dla młodzieży) są konsultowane z młodzieżą w zakresie formy i treści?				
5. Czy organizujecie spotkania/inicjatywy mające na celu dotarcie do młodzieży należącej do mniejszości i marginalizowanej/wykluczonej?				
6. Czy zapraszacie organizacje mniejszościowe na swoje imprezy/projekty?				
7. Czy konsultujecie swoje inicjatywy (w tym działania związane ze zwiększeniem zasięgu oddziaływania) z innymi organizacjami, które mają doświadczenie w pracy z młodzieżą należącą do mniejszości i marginalizowaną/wykluczoną?				
8. Czy organizujecie indywidualne spotkania dla rodziców, którzy mogą tego potrzebować, aby zdecydować by ich dzieci mogły uczestniczyć w zajęciach? Czy młodzi ludzie wiedzą, że mogą poprosić o taką możliwość?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w kontekście zwiększania zasięgu oddziaływań waszej organizacji:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

KOMUNIKACJA

Komunikacja wewnętrzna

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy organizujecie regularne spotkania z osobami pracującymi (również z wolontariuszami / wolontariuszkami), aby informować ich o działaniach prowadzonych przez waszą organizację, w tym o tych, które promują włączanie społeczne?				
2. Czy regularnie wysyłacie e-maile/newsletter do osób pracujących oraz wolontariuszy / wolontariuszek, aby informować ich / je o działaniach prowadzonych przez waszą organizację, w tym o tych, które promują włączanie społeczne?				
3. Czy osoby pracujące oraz wolontariusze / wolontariuszki są zachęceni / zachęcane do planowania i realizacji działań włączających z młodzieżą?				
4. Czy w komunikacji wewnętrznej w waszej organizacji używacie języka niedyskryminującego i sprzyjającego włączeniu społecznemu?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w zakresie komunikacji wewnętrznej:

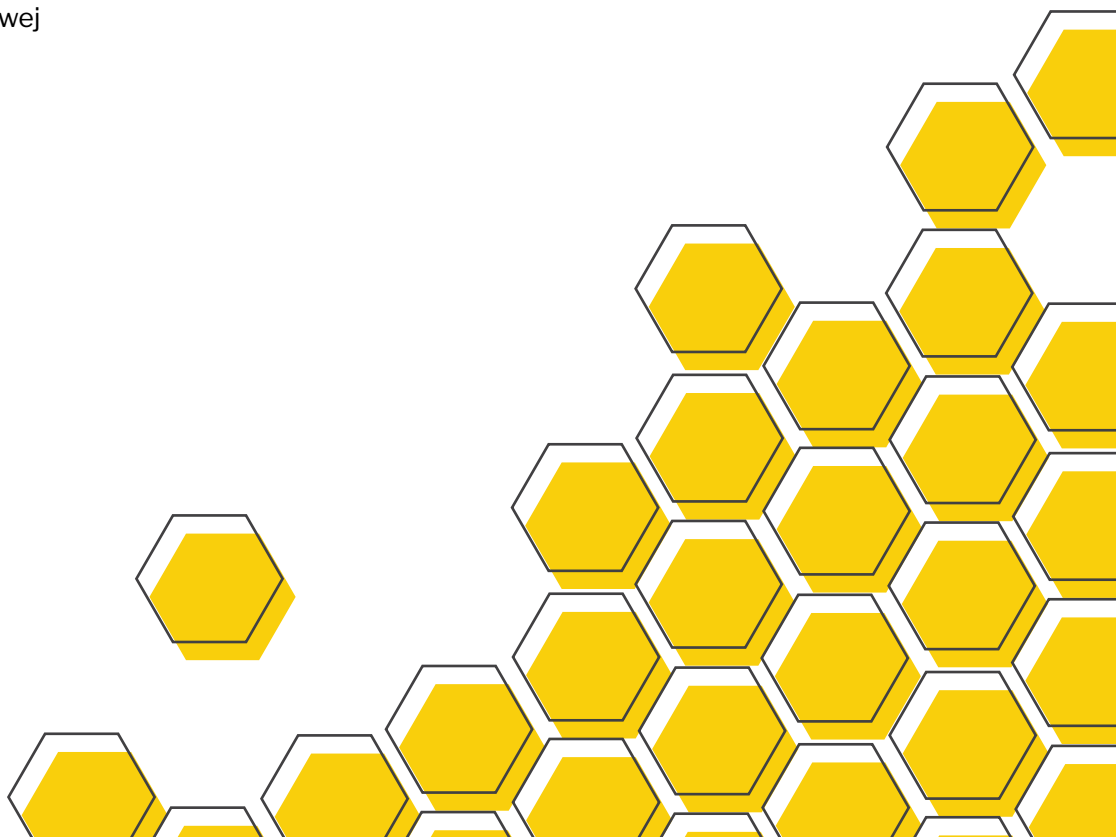
- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej



KOMUNIKACJA

Komunikacja zewnętrzna

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy w waszej organizacji istnieje strategia komunikacji?				
2. Czy w strategii uwzględniono kwestie związane z włączaniem społecznym i komunikacją z grupami mniejszościowymi i marginalizowanymi/wykluczonymi?				
3. Czy korzystacie z różnych kanałów komunikacji z różnymi grupami odbiorców, aby informować ich o swojej działalności? (np. strona internetowa, media społecznościowe, komunikaty prasowe, spotkania itp.)				
4. Czy materiały promocyjne i wpisy w mediach społecznościowych, których używacie do komunikacji z osobami spoza organizacji, uwzględniają potrzeby różnych grup i społeczności (np. czy są dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, czy odzwierciedlają realia mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych)?				
5. Czy w kontaktach z osobami spoza organizacji używacie języka inkluzywnego (równościowego)?				
6. Czy w waszej komunikacji zewnętrznej szczególnie zachęćacie młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych do udziału w waszych inicjatywach i działaniach?				
7. Czy uważacie, że w swoich postach i innych przekazach nie wzmacnacie stereotypów?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w zakresie komunikacji zewnętrznej:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

POLITYKI WEWNĘTRZNE

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy wasza strategia organizacyjna uwzględnia kwestie włączenia społecznego i potrzeby młodzieży wykluczonej/marginalizowanej?				
2. Czy młodzi ludzie, zwłaszcza z grup marginalizowanych/wykluczonych, są zaangażowani w planowanie strategiczne waszej organizacji?				
3. Czy misja waszej organizacji zawiera zapisy dotyczące praw człowieka i/lub przeciwdziałania dyskryminacji i/lub włączenia społecznego i/lub różnorodności?				
4. Czy bierzecie pod uwagę te wartości podczas planowania i realizacji działań?				
5. Czy w waszej organizacji funkcjonuje kodeks postępowania (kodeks etyczny)?				
6. Czy ten kodeks odzwierciedla wartości praw człowieka, włączenia społecznego, niedyskryminacji i różnorodności?				
7. Czy wszystkie osoby w waszej organizacji znają ten kodeks i jego postanowienia?				
8. Czy procedury finansowe i logistyczne uwzględniają potrzeby młodych ludzi z grup marginalizowanych/wykluczonych? Na przykład: zaliczki, dodatkowe koszty dla osób o specjalnych potrzebach itp.				
9. Czy potrzeby te są konsultowane z młodymi ludźmi z grup marginalizowanych/wykluczonych?				
10. Czy personel waszej organizacji odzwierciedla różnorodność?				
11. Czy zachęacie osoby z różnych środowisk do wstępowania do waszej organizacji?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączenie społeczne w zakresie polityk wewnętrznych:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

BUDOWANIE POTENCJAŁU

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy prowadzicie szkolenia dla osób pracujących w waszej organizacji na temat włączania społecznego i przeciwdziałania dyskryminacji?				
2. Czy stosujecie system oceny kompetencji personelu (np. samoocena)?				
3. Czy zapewniamy swojemu personelowi możliwość uczenia się, jak pracować z młodzieżą należącą do mniejszości i marginalizowaną/wykluczoną?				
4. Czy osoby pracujące mają dostęp do usług wspierających uczenie się, takich jak superwizja, grupy refleksji lub interwizja?				
5. Czy zapewniamy osobom pracującym w waszej organizacji możliwości i wsparcie w zakresie udziału w szkoleniach poza waszą organizacją (np. urlop, wsparcie finansowe)?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w kontekście budowania potencjału:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

PARTNERSTWA I TWORZENIA SIECI

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy wasza organizacja utrzymuje formalne i/lub nieformalne partnerstwa z innymi organizacjami/institucjami, które zajmują się kwestiami włączenia społecznego i różnorodności?				
2. Czy odbywają się regularne spotkania z tymi organizacjami/institucjami?				
3. Czy wspólnie z tymi organizacjami/institucjami omawiacie/podejmujecie decyzje dotyczące kierunków strategicznych i/lub działań, które realizujecie?				
4. Czy należycie do sieci organizacji/institucji działających w obszarze różnorodności i włączenia społecznego?				
5. Czy planujecie i realizujecie projekty wspólnie z osobami należącymi do organizacji partnerskich i sieci?				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączenie społeczne w kontekście partnerstwa i tworzenia sieci:

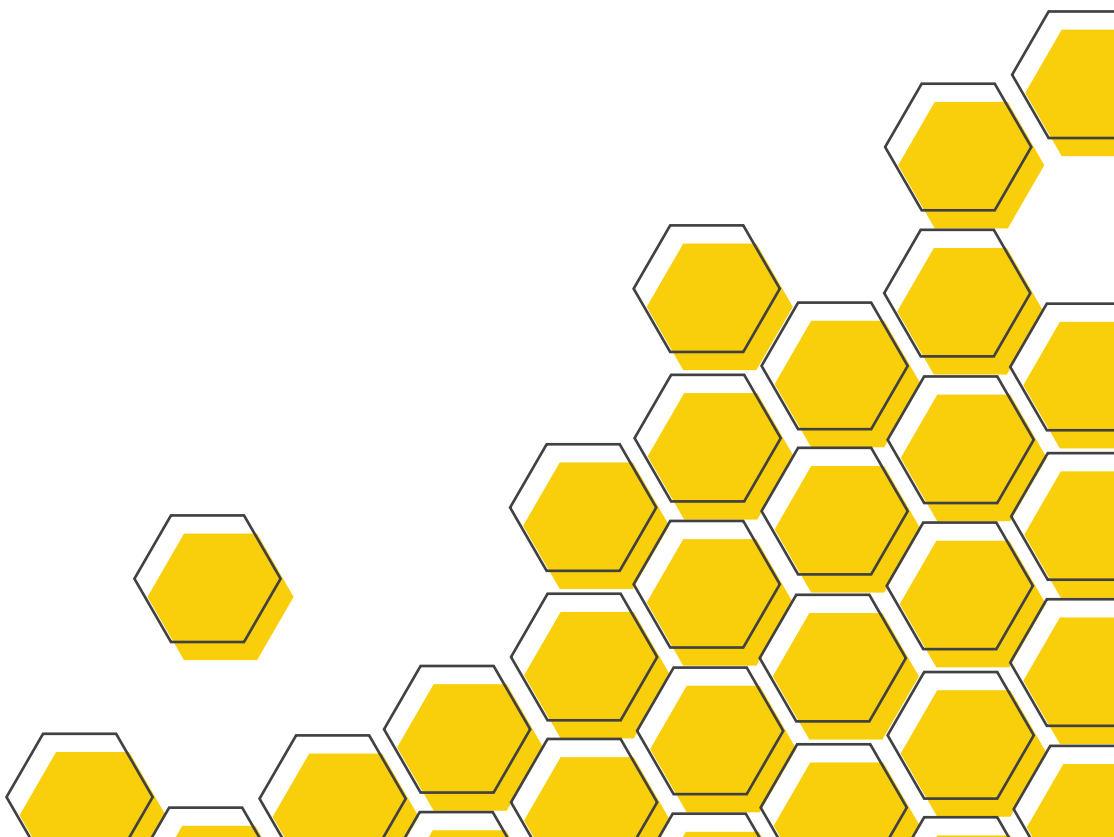
- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej



WSPARCIE I ZASOBY

	TAK	W PEWNYM STOPNIU	NIE	NIE DOTYCZY
1. Czy wasza organizacja zapewnia młodym ludziom z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych wsparcie w postaci tłumaczy / tłumaczek ustnych, mediatorów / mediatorok kulturowych, opiekunów / opiekunek lub terapeutów / terapeutek?				
2. Czy to wsparcie jest dostępne także dla osób pracujących (w tym wolontariuszy / wolontariuszek)?				
3. Czy aktywnie poszukujecie środków (finansowych i materialnych), aby udostępnić przestrzeń i działania osobom z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych?				
4. Czy udostępniacie bezpłatnie swojemu personelowi materiały edukacyjne/rozwojowe na temat włączania społecznego? (podręczniki, linki itp.)				

Wymień 2 rzeczy, które Twoja organizacja robi dobrze, by promować i praktykować różnorodność i włączanie społeczne w zakresie wsparcia i zasobów:

- 1.
- 2.

Wymień 2 najważniejsze wyzwania w tej dziedzinie:

- 1.
- 2.

Co chciałbyś/chciałabyś zmienić/osiągnąć w tej dziedzinie w:

- Perspektywie krótkoterminowej
- Perspektywie długoterminowej

***Wspieraj włączanie
społeczne w swojej
organizacji!***

Wspieraj włączanie społeczne w swojej organizacji!

Przestrzenie

PODKATEGORIA: PRZESTRZEŃ FIZYCZNA

Wskaźnik:

Pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia w organizacji, są dostępne dla młodzieży z różnymi niepełnosprawnościami

Co to znaczy?

Warunki fizyczne mogą stanowić wyzwanie dla osób, które chcą uczestniczyć w zajęciach w pomieszczeniach, które nie są dla nich dostępne.

Przestrzenie fizyczne sprzyjające włączeniu to takie, które uwzględniają nie tylko potrzeby osób z różnymi niepełnosprawnościami (poruszających się na wózkach inwalidzkich, niewidomych, niesłyszących, o ograniczonej sprawności ruchowej itp.) Mogą to też być problemy z kręgosłupem lub stawami, przewlekłe bóle lub choroby układu oddechowego, które sprawiają, że dana osoba potrzebuje specjalnych warunków do spania/odpoczynku, otyłość itp. Innym przykładem może być ograniczona sprawność rąk i ramion: trudności w posługiwaniu się nimi mogą, ale nie muszą, towarzyszyć trudnościom w poruszaniu się. Osoby z tą niepełnosprawnością mogą czuć się sfrustrowane w świecie, w którym wymagane jest chwytanie, obracanie lub popychanie czegoś palcem.

Jak to wygląda w praktyce?

- **Dostępność:** przestrzeń musi być wyposażona w rampę dla wózków inwalidzkich, windę, przystosowaną toaletę itp. tak, aby była dostępna dla osób poruszających się na wózku.
- **Nagłe przypadki:** na przykład osoba chora na epilepsję może potrzebować wezwania karetki w określonym miejscu, dlatego należy upewnić się, że miejsce jest dostępne dla lekarzy, którzy mogą przybyć w razie potrzeby.
- **Meble:** krzesła, przedmioty do siedzenia muszą być dostosowane do różnych potrzeb, na przykład osób otyłych. Ponadto, jeśli używasz krzesła z podkładkami do pisania, muszą być one dostosowane do potrzeb osób prawo- i leworęcznych.
- **Znaki:** umieszczenie znaków pisanych i w języku Braille'a jest szczególnie korzystne dla osób niesłyszących i niewidomych, które mogą orientować się w terenie.
- **Usługi online:** udostępnianie różnego rodzaju oprogramowania w celu dostosowania komputera do potrzeb osoby z niepełnosprawnością, na przykład, zainstalowanie programów przekształcających tekst na mowę, aby ze sprzętu mogły korzystać także osoby z niepełnosprawnością wzrokową.

Niezalecana praktyka:

wyobraźmy sobie lokal z dwoma piętrami: piwnica jest całkowicie dostępna i tam odbywają się zajęcia. Faktem jest, że wszyscy osoby uczestniczące w zajęciach śpią na piętrze, gdzie osoba na wózku inwalidzkim nie może wjechać. Osoba ta z konieczności będzie spała, jadła i spotykała się na dole, podczas gdy pozostałe osoby będą miały do dyspozycji całą przestrzeń. Doświadczenie tej osoby będzie ograniczone, ponieważ zostanie ona wykluczona z części życia społecznego.

Zalecana praktyka:

Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA posiada w swojej siedzibie toaletę dla osób z niepełnosprawnościami. Jest ona wyposażona w szerokie drzwi umożliwiające przejazd wózków inwalidzkich oraz wszelkie udogodnienia dla osób na wózkach inwalidzkich, umożliwiające samodzielne korzystanie z toalety, w tym obniżone umywalki.

Wskaźnik:

Pomieszczenia i przestrzenie internetowe, w których odbywają się działania organizacji, są dostępne dla wszystkich młodych ludzi, którzy chcą w nich uczestniczyć, i uwzględniają specyficzne potrzeby młodzieży z terenów wiejskich/oddalonych oraz z sąsiedztwa (np. uwzględniają rozkłady jazdy transportu publicznego, zapewniają tani lub bezpłatny transport itp.)

Co to znaczy?

W niektórych sytuacjach odległość geograficzna może być także uważana za przyczynę wykluczenia społecznego. Wielu młodych ludzi, którzy mieszkają poza obszarami miejskimi, w przemieszczaniu się polega wyłącznie na dorosłych, którzy posiadają samochody lub motocykle, ponieważ usługi transportu publicznego są czasem rzadkie lub nie ma ich wcale. Jeśli dodamy do tego ubóstwo, możliwości uczestniczenia młodych ludzi w zajęciach odbywających się daleko od ich domów jeszcze bardziej się zmniejszają.

W związku z tym musimy wiedzieć, na jakim obszarze geograficznym realizowane jest dane działanie i do jakiej grupy jest adresowane, i wyraźnie o tym poinformować, oferując jak najwięcej możliwości włączenia osób mieszkających w okolicy i potrzebujących prywatnego transportu, by dotrzeć na miejsce.

Poza udostępnianiem przestrzeni fizycznych, musimy także znaleźć alternatywne rozwiązania, jeśli wybór pierwszej opcji oznacza, że dane działanie będzie mniej dostępne. Przestrzenie wirtualne są również dobrą alternatywą dla osób z obszarów wiejskich i odległych. W tym przypadku dobrym pomysłem byłoby posiadanie w organizacji kilku komputerów z dostępem do Internetu, z których mogliby korzystać odwiedzający. Jeśli weźmiemy pod uwagę ubóstwo, może się okazać, że nie wszyscy potencjalne osoby uczestniczące w spotkaniach internetowych będą miały warunki do uczestniczenia w nich z domu. Co więcej, osoby z waszej organizacji mogą od czasu do czasu odwiedzać wioski i realizować tam działania.

Jak to wygląda w praktyce?

- W organizacji powinna istnieć gotowość do aktywnego działania na rzecz wyboru dostępnych miejsc do realizacji zajęć, a w razie potrzeby organizacja może rozważyć prowadzenie zajęć w kilku różnych miejscach.
- Organizacja musi zapewnić osobom pracującym oraz wolontariuszom / wolontariuszkom narzędzia niezbędne do przemieszczania się w celu realizacji działań w miejscach, które mogą być bardziej dostępne dla osób z obszarów oddalonych/wiejskich: laptopy zamiast komputerów stacjonarnych, przenośne projektory, przenośne drukarki itp.
- Organizacja powinna rozważyć realizację działań na terenach wiejskich/oddalonych, szczególnie wtedy, gdy w związku z konkretną potrzebą zostanie stwierdzona taka możliwość.
- Organizacja może pomóc w zorganizowaniu transportu dla osób z odległych/wiejskich terenów i zaznaczyć tę opcję w formularzu zapisu/prezentacji działania. Można odebrać uczestników o tej samej porze z ustalonego miejsca, zachęcić rodziców do wspólnego korzystania z samochodu itp.
- Jeżeli organizujecie zajęcia online, zadbajcie o to, aby każdy osoba uczestnicząca miała dostęp do niezbędnego sprzętu (komputer, mikrofon, Internet itp.).

Niezalecana praktyka: w ramach programu Erasmus+ budżet przeznaczony na zakwaterowanie lokalnych osób jest czasem zmniejszany, co oznacza, że koszty ich noclegów i posiłków nie są pokrywane. Taka sytuacja inaczej wpływa na osobę, która mieszka 5 minut drogi od ośrodka, a inaczej na tę, która musi wsiąść w samochód lub autobus i jechać ponad 30 minut, aby tam dotrzeć. Ta osoba powinna mieć możliwość uzyskania noclegu w miejscu imprezy i otrzymać wsparcie finansowe.

Zalecana praktyka:

Zawsze warto informować o miejscach, w których odbywają się zajęcia, oraz o możliwych alternatywach. Na przykład, jeśli organizujemy "Szkolenie przedwyjazdowe dla wolontariuszy Europejskiego Korpusu Solidarności", możemy na naszej stronie internetowej wyjaśnić, że jeśli ktoś ma trudności z dotarciem do biura, może poprosić o spotkanie online.

Wskaźnik:

Pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia organizacji znajdują się w bezpiecznym otoczeniu, które nie stwarza ryzyka dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych

Co to znaczy?

W wielu przypadkach potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa pojawia się nawet przed decyzją o miejscu spotkania, w którym będą prowadzone zajęcia: w takich przypadkach podstawowe znaczenie ma także otoczenie i atmosfera. Może się bowiem zdarzyć, że osoby uczestniczące w zajęciach w danym miejscu będą narażone np. na przestępstwa z nienawiści czy mikroagresje².

Problemem może być na przykład bliskość grup lub organizacji, które wyraźnie występują przeciwko grupom lub społecznościom, do których należą osoby uczestniczące. Albo fakt, że prawo w twoim kraju zezwala na karanie ludzi ze względu na ich tożsamość płciową lub orientację seksualną, może stanowić dla niektórych osób duże ryzyko. Jednocześnie konieczność poinformowania władz o tożsamości wszystkich osób uczestniczących i dostarczenia ich dokumentów może zagrażać wolności osób, które nie mają jasnej lub prawnie unormowanej sytuacji mieszkaniowej. Częściowo można tego uniknąć, sprawdzając okolicę, w której ma być prowadzone działanie, lub przynajmniej przekazując wcześniej osobom uczestniczącym wszystkie informacje, aby były świadome zagrożeń i systemu wsparcia, na jaki mogą liczyć podczas działań.

Jak to wygląda w praktyce?

- Zapoznaj się z sytuacją prawną osób uczestniczących i upewnij się, że miejsce lub fakt, że biorą udział w projekcie, nie przysporzy im kłopotów (a jeśli tak, każ im zdecydować, czy chcą narażać się na takie ryzyko, i poinformuj je, co możesz, a czego nie możesz zrobić, aby je wesprzeć).
- Zadbaj o to, by w miejscu spotkania znalazły się elementy wizualne, które pomogą wszystkim osobom uczestniczącym poczuć się mile widzianymi, np. wywieszona w widocznym miejscu plakaty promujące kulturę różnorodności, informacje na temat bezpieczeństwa lub lista kontrolna wspierających rzeczników i rzeczniczek³. Możesz nawet stworzyć elementy wizualne wspólnie z osobami uczestniczącymi.
- Unikaj podziału przestrzeni ze względu na płeć: niektóre osoby mogą mieć poważne problemy z podziałem przestrzeni ze względu na płeć męską i żeńską, na przykład osoby interseksualne, transseksualne lub identyfikujące się jako binarne. Aby uniknąć nieporozumień i złych emocji, możesz zorganizować mieszane przestrzenie (zawsze informując o tym z góry, aby osoby uczestniczące wiedziały o tym przed udziałem w zajęciach), zapewnić możliwość spania w pokojach jednoosobowych, ubierania się w zamkniętych łazienkach. Jeśli nie masz takiej możliwości, upewnij się, że informacja o tym jest jasno podana w formularzu zgłoszeniowym i pakiecie informacyjnym, a także daj osobom uczestniczącym możliwość wyjaśnienia swoich potrzeb w tym zakresie i wspólnie poszukajcie rozwiązań.

Niezalecana praktyka:

osoba pracująca z młodzieżą postanawia przeprowadzić zajęcia podnoszące świadomość na temat praw osób LGTB+ w dzielnicy znanej z incydentów przemocy wobec tej społeczności. Organizacja nie informuje wcześniej osób uczestniczących w zajęciach o możliwych zagrożeniach, 'żeby się nie martwiły'.

Zalecana praktyka: na początku pierwszego spotkania osoba odpowiedzialna za zajęcia wprowadza

osoby uczestniczące w tematykę zajęć, wyjaśniając, w jakich miejscach w mieście samodzielne poruszanie się może być niebezpieczne i dlaczego.

² Mikroagresje to krótkie i powszechne codzienne upokorzenia werbalne, behawioralne i środowiskowe, niezależnie od tego, czy są zamierzone lub niezamierzone, które przekazują wrogi, obraźliwe lub negatywne treści dotyczące np. płci, orientacji seksualnej i religii oraz obelgi skierowane do osoby lub grupy (Byrczek, A., Grzemny, D., Petkov, V., et.al, 2020)

³ Inspirację można znaleźć w ćwiczeniu Supportive Advocate Checklist - <https://connectability.ca/wp-content/uploads/2015/05/Supportive-Advocate-Checklist.pdf> (po angielsku)

Wskaźnik:

Oznaczenia dotyczące zajęć (np. tablice informacyjne) znajdujące się w odpowiednich pomieszczeniach są dostępne w języku zrozumiałym dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych

Co to znaczy?

Język ma charakter polityczny i kulturowy; nadaje ramy rzeczywistości i może być uważany za "konstrukt społeczny", będący częścią kultury i formą ekspresji danej społeczności. Słowa opisują sposób, w jaki widzimy i postrzegamy świat, a ich znaczenie się w czasie. Dlatego musimy zwracać szczególną uwagę na to potężne narzędzie i decydować, jak go używać.

Używanie języka osoby, która nie posługuje się językiem dominującym, może oznaczać, że chcesz jej zakomunikować, że "ta przestrzeń jest także jej". Poza tym jest to bardzo praktyczne, ponieważ niektóre osoby mogą w ogóle nie rozumieć języka, którym się posługujesz, więc nie będą przestrzegać zasad lub wykonywać poleceń. Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji, należy zastanowić się nad potrzebą neutralizacji języka z punktu widzenia płci: w języku angielskim używa się zaimków "they/them" zamiast "he/she or his/hers", a także "partner" zamiast "boyfriend/girlfriend" i tak dalej, ale w innych językach sprawa może być bardziej skomplikowana. W każdym razie zawsze należy przyjąć postawę proaktywną, by wszystkie osoby czuły się akceptowane, także w przestrzeni, z której korzystamy.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Neutralność płci*: tak jak społeczeństwa, tak i język się zmienia. Dlatego przy niewielkim nakładzie sił, można zapoznać się z najnowszymi trendami związanymi z językiem neutralnym płciowo i spróbować zastosować takie sformułowania w swojej komunikacji. Język stale się rozwija, więc w każdym języku można znaleźć wiele sposobów na rozwiązanie tego problemu. Ponadto wiele osób będzie postrzegać tę kwestię w różnym świetle. Zajęcie stanowiska jest czasem trudne, ale już użycie jednego z tych sformułowań będzie oznaczało wyrażenie swojej opinii i zachęci innych do podjęcia wysiłku na rzecz włączania społecznego.
- *Różnorodność językowa jest wszędzie*: można udekorować miejsce spotkania plakatem z powitaniem w różnych językach lub powiesić na ścianie dowcipy w różnych językach lub wykorzystać tzw. Łamacze języka w ćwiczeniach na poznanie się.
- *Znaki i tablice informacyjne* w przestrzeni muszą być przygotowane w językach zrozumiałych i używanych przez osoby, korzystające z pomieszczeń.
- *Używaj rysunków zamiast słów*: niektóre zasady można przedstawić także za pomocą tej formy komunikacji, ułatwiając wszystkim zrozumienie i wzmacniając poczucie przynależności.

Zalecana praktyka:

Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA przygotowało plakaty z wykorzystaniem piktogramów, które mogą z łatwością odczytać osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Na plakatach wyjaśniono usługi świadczone przez Stowarzyszenie oraz wszystkie informacje związane z możliwością skorzystania z nich. Przy tworzeniu plakatów konsultowano się z profesjonalistami pracującymi z młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną.

Wskaźnik:

Wystrój pomieszczeń odzwierciedla i promuje różnorodność poprzez zdjęcia, slogany, teksty itp

Co to znaczy?

Jeśli chcecie stworzyć przestrzeń sprzyjającą włączeniu społecznemu, musicie zwrócić szczególną uwagę na przedstawianie różnorodności. Jesteśmy przyzwyczajeni do życia w przestrzeniach, w których dominują osoby białe, mężczyźni, osoby heteroseksualne, szczupłe i sprawne. Często osoby wywodzące się z mniejszości decydują się nie korzystać z pewnych przestrzeni z obawy przed wykluczeniem. Na przykład osoby czarnoskóre często nie są zainteresowane przebywaniem w przestrzeniach postrzeganych jako "tylko białe". Zakładają, że będą wytykane, będą się czuć inaczej i prawie na pewno doświadczą różnych mikroagresji. Dlatego tak ważne jest, aby zadbać o przedstawianie różnorodności w tej przestrzeni, wykorzystując obrazy przedstawiające różnorodność w ramach globalnej społeczności, cytując autorów / autorki z grup mniejszościowych, odtwarzając muzykę z całego świata itp.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Pomyślcie o przestrzeniach i uczynicie je wyraźnie przyjaznymi dla różnych osób:* np. zrezygnujcie z osobnych toalet dla mężczyzn i kobiet; kupcie krzesła dla osób o różnych budowach ciała; udekorujcie przestrzeń cytatami osób reprezentujących różne grupy itp.
- *Postarajcie się aktywnie wybierać elementy wystroju, aby były one reprezentatywne lub wykonane przez różne grupy mniejszościowe.* Musimy przełamać zasadę, że wszystko, co widoczne w przestrzeni, jest reprezentowane przez osoby białe, pełnosprawne, uśmiechniętych młodych ludzi. Im więcej osób będzie miało kontakt z różnorodnością, tym bardziej będzie ona znormalizowana.

Niezalecana praktyka:

W stołówce znajdują się znaki dotyczące zdrowego żywienia, które nie uwzględniają diety wegetariańskiej ani wegańskiej. Nie ma też wzmianek o alergiach lub schorzeniach wymagających innej diety.

Wskaźnik:

Wprowadzono strategie przeciwdziałania przemocy (w tym nękanii), także w środowisku internetowym, i poinformowano o nich młodzież.

Co to znaczy?

Strategie proaktywne, wsparcie rówieśników, podejście naprawcze, grupy wsparcia/podejście bez obwiniania... Istnieje wiele sposobów przeciwdziałania przemocy (w tym nękanii), a każda organizacja pracująca z młodzieżą powinna wdrożyć zestaw działań i środków zapobiegających i zwalczających ten problem. Wszystkie osoby, które będą miały kontakt z innymi osobami w organizacji, powinny wiedzieć, jak rozpoznawać to zjawisko i jego konsekwencje. Dlatego cały zespół powinien uzgodnić, jaki system wsparcia będzie stosowany i udostępnić go wszystkim młodym ludziom.

Ponadto wszystkie osoby pracujące oraz wolontariusze / wolontariuszki muszą mieć świadomość, jaka strategia i podejście są powszechnie stosowane w danej organizacji lub grupie. Osoby pracujące w administracji, rodziny, młodzież powinni wiedzieć, co robić, jeśli przemoc ma ciągle miejsce: jakie kroki należy podjąć, z kim porozmawiać i jakie środki zastosować.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Wyjaśnić proces:* ludzie muszą wiedzieć, co robić i z kim rozmawiać, jeśli byli świadkami lub doświadczyli przemocy (nękania).
- *Przejrzystość i informacje o strategii przeciwdziałania przemocy:* na początku każdego działania należy wyraźnie zaznaczyć, że zachowania związane z przemocą nie będą akceptowane i że w tej przestrzeni promuje się szacunek poprzez komunikację bez przemocy. Może to być także doskonały moment na omówienie konsekwencji i środków zaradczych.
- *Przeciwdziałanie przemocy i działania podnoszące świadomość jako przekrojowe elementy programu:* w tym celu można wykorzystać wszelkie działania, które mogą położyć kres przemocy, np. zajęcia z zakresu uczenia się pozaformalnego dotyczące komunikacji bez przemocy, mikroagresji, współpracy lub uczenia się międzykulturowego itp.

Zalecana praktyka:

Zespół osób prowadzących działanie postanawia wykorzystać podejście dobrego traktowania⁴ jako elementu przekrojowego we wszystkich swoich działaniach, budując empatię i promując szacunek wśród osób uczestniczących. W ten sposób zachęcają do zachowań, które znajdują się po przeciwnej stronie przemocy i które sprzyjają utrwalaniu synergii w grupie.

⁴ Dobre traktowanie można zdefiniować jako formę wyrażania szacunku i miłości, na które zasługujemy i które możemy przejawiać w naszym otoczeniu, jako pragnienie życia w pokoju, harmonii, równowadze, rozwoju, w zdrowiu, dobrym samopoczuciu i radości (Byrczek, A., Grzemny, D., Petkov, V., et.al, 2020).

Wskaźnik:

Kultura szacunku i niestosowania przemocy jest stale wspierana, monitorowana i wzmacniana, także w przestrzeniach internetowych

Co to znaczy?

Za każdym razem, gdy prowadzimy zajęcia, jednym z pierwszych aspektów, nad którymi powinniśmy pracować, powinno być stworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której osoby uczestniczące będą mogły swobodnie wyrażać siebie, dzielić się emocjami, cieszyć się ze swojej tożsamości i nie czuć zagrożenia mikroagresją lub nękaniami. Każda osoba powinna czuć się swobodnie i dzielić się tym, co myśli, czego potrzebuje lub czego się obawia. Uczestnictwo lub uczenie się może być bardziej efektywne, gdy odbywa się w swobodnej i nieosądzającej atmosferze, w której każda osoba może swobodnie popełniać błędy i uczyć się na nich.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Tworzenie bezpiecznej przestrzeni:* zawieranie umów grupowych na początku zajęć, praca nad szacunkiem i dobrym traktowaniem, akceptowanie różnorodności i wspieranie rozwoju uczestników. W dzisiejszych czasach większość młodych ludzi dorasta w warunkach rywalizacji, gdzie najsłabsza osoba musi upaść, by zwycięzca mógł dotrzeć na szczyt. Osoby uczestniczące mogą potrzebować oduczyć się pewnych agresywnych zachowań, co zwykle wymaga czasu.
- *Świadomość procesów dynamiki grupowej i wspieranie jej rozwoju:* teoria uczenia się pozaformalnego pomaga nam w tym, ponieważ możemy opierać się na teoriach dynamiki grupowej, aby przeprowadzić grupę przez różne procesy. Badania stale się rozwijają, dlatego zachęcamy do śledzenia aktualnych informacji, by lepiej wspierać równowagę w działaniach.
- *Bycie wzorem do naśladowania w promowaniu wartości szacunku wśród młodzieży:* ponieważ masz władzę, możesz ją wykorzystać do wspierania promowanych przez siebie wartości, aktywnie stosując się do nich w swojej komunikacji i dostosowując do nich swój styl facylitacji i koordynacji.
- *Stwórzcie grupy refleksyjne lub przestrzeń do ewaluacji,* aby zapewnić możliwość zgłaszania wszelkich przejawów agresji lub braku szacunku, a jednocześnie zapewnić osobom uczestniczącym przestrzeń do przekazywania informacji zwrotnych na temat zajęć.

Niezalecana praktyka:

podczas zajęć starszy, bardziej doświadczony prowadzący zaczyna naśmiewać się z młodszego, mniej doświadczonego kolegi, po tym, gdy popełnił on błąd. Pierwsza osoba zaczyna się śmiać przy wszystkich, mówiąc, że druga powinna się wstydić za takie głupie zachowanie.

Zalecana praktyka:

Młody człowiek popełnia błąd, a ludzie zaczynają się z niego śmiać. Prowadzący wskazuje na swoje własne błędy i sprawia, że młody człowiek zaczyna uważać, że nic wielkiego się nie stało. W ten subtelny sposób uczy innych, że na błędach można się uczyć.

Wskaźnik:

Młodzi ludzie mogą swobodnie informować o tym, jak się czują, jeśli chodzi o bezpieczeństwo

Co to znaczy?

Ten aspekt nie jest nowy w tym rozdziale, ponieważ omawialiśmy go podczas opracowywania innych wskaźników. Wzajemne zaufanie jest kluczowym elementem strategii antyprzemocowej i procesu tworzenia bezpiecznej przestrzeni, dlatego chcieliśmy nadać mu większą widoczność i poruszyć ten punkt oddzielnie.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Stworzenie dobrej dynamiki grupy:* podczas zajęć należy poświęcić trochę czasu na stworzenie wspólnej kultury grupy oraz stworzyć przestrzeń, w której młodzi ludzie i osoby prowadzące będą mogli się wzajemnie poznać.
- *Zachęcaj osoby do przedstawiania swoich zaleceń, motywuj ich do przekazywania swoich sugestii dotyczących działań, uwzględniaj te propozycje.*
- *Podziel się swoimi osobistymi doświadczeniami,* aby ludzie mogli się do nich odnieść. Załóżmy na przykład, że osoba prowadząca zajęcia należy do społeczności queer i mówi o tym w grupie. W takim przypadku osoby, które mogą się z tym utożsamiać, mogą zwrócić się do niego / niej, jeśli będą potrzebowały pomocy lub czuły, że coś jest nie tak z tym, jak ludzie je traktują. Inna osoba może powiedzieć, że jest raczej nieśmiała i nie zawsze czuje się komfortowo w dużych grupach. Osoby z podobnymi problemami mogą więc szukać wsparcia u tej osoby, ponieważ wiedzą, że może ich zrozumieć.
- *Postaraj się stworzyć zróżnicowany zespół do prowadzenia zajęć:* jeśli w grupie osób prowadzących są przedstawiciele / przedstawicielki różnych grup społecznych, uzyskasz szerszy punkt widzenia i system wsparcia, który pozwoli ci zaspokoić różne potrzeby grupy.
- *Proaktywne podejście do tworzenia bezpiecznej przestrzeni oznacza także respektowanie prawa osób uczestniczących do niechęci do dzielenia się:* pamiętaj, że nie można przekraczać zbyt wielu granic. Każdy ma swoją drogę do przebycia i istnieje cienka granica między zachęcaniem a byciem zbyt nachalnym / nachalną. Dlatego staraj się szanować granice.

Niezalecana praktyka:

grupa osób prowadzących stale znika w czasie wolnym z powodu natłoku pracy. Mają poczucie, że dają z siebie wszystko dla grupy, ale jednocześnie nie mogą poznać ludzi ani być dla osób uczestniczących, gdy tego potrzebują.

Zalecana praktyka:

Na początku zajęć, podczas tworzenia kontraktu grupowego, osoba prowadząca pyta osoby uczestniczące, jakich zaimków chcą, by grupa używała, zwracając się do nich. Jedna z osób uczestniczących odpowiada i spotyka się z kilkoma śmiesznymi reakcjami, więc zaczyna czuć się przytłoczona. Druga osoba prowadząca w sali grzecznie pyta, czy może na chwilę wyjść z nią z sali, ponieważ musi zrobić coś ważnego. Po wyjściu osoby, pierwsza osoba prowadząca mówi grupie o tym, jak ważny jest szacunek, a druga osoba prowadząca pomaga zaatakowanej osobie się uspokoić.

METODOLOGIE I PODEJŚCIA

Wskaźnik:

Partycypacyjny sposób planowania działań, imprez itp., w którym głos zabierają także młodzi ludzie z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych

Co to znaczy?

Bycie organizacją inkluzywną oznacza wsłuchiwanie się w głos wszystkich, zwłaszcza podczas planowania działań i imprez. W ten sposób możemy mieć pewność, że wszystko, co jest planowane, odpowiada potrzebom osób uczestniczących w zajęciach, a stosowane przez nas metody i podejścia są dostosowane do grup, z którymi pracujemy. Nie wystarczy zaangażować w planowanie tylko osoby pracujące - mogą one znać potrzeby grup młodzieży, z którymi pracują, ale bardzo szybko mogą one zostać przefiltrowane przez ich własne potrzeby, oczekiwania i rozumienie tych potrzeb. Planowanie uczestniczące, w którym biorą udział młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych, jest także ćwiczeniem dotyczącym władzy. Młodzi ludzie z tych grup często czują się bezsilni i nie są włączani w proces podejmowania decyzji. Dlatego planowanie uczestniczące jest narzędziem równoważenia władzy i przywracania jej tym osobom, które mogą czuć się bezbronni. W ten sposób młodzi ludzie uczą się, jak to jest mieć władzę i jak o nią prosić w razie potrzeby.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Analiza potrzeb jest kluczowa:* każdy proces planowania musi być wsparty analizą potrzeb, dlatego pierwszym krokiem jest zebranie potrzeb od młodych ludzi i osób pracujących w organizacji. Aby zebrać takie potrzeby, należy organizować spotkania, rozmowy indywidualne, wykorzystać kwestionariusze internetowe. Upewnijcie się, że nie używacie zbyt ekskluzywnego lub skomplikowanego języka.
- *Różne sposoby uczestnictwa:* ludzie mogą uczestniczyć w podejmowaniu decyzji na różne sposoby. Planując zajęcia, można zorganizować spotkania konsultacyjne z młodzieżą, aby przeprowadzić burzę mózgów na temat propozycji nowych zajęć; można też przedstawić plan zajęć i zebrać opinie młodych ludzi oraz propozycje zmian; można też przeprowadzić ankietę internetową i poprosić o propozycje i opinie. Upewnijcie się, że głos wszystkich jest słyszalny, np. niektórym młodym ludziom trudno jest wyrazić swoje zdanie w formie pisemnej; wtedy lepiej jest z nimi porozmawiać.
- *Prawdziwe uczestnictwo:* bardzo ważne jest, aby naprawdę zaangażować młodych ludzi w proces podejmowania decyzji, słuchać tego, co mają do powiedzenia. Prawdziwe uczestnictwo oznacza, że wspólnie z młodymi ludźmi zastanawiamy się nad ich pomysłami i opiniami oraz wykorzystujemy ich propozycje: pytamy ich, jak wyobrażają sobie realizację pewnych działań, co jest dla nich najlepsze, a nawet delegujemy pewne zadania młodym ludziom (organizowanie działań, promocja itp.).
- *Informowanie na zewnątrz:* warto poinformować inne organizacje o tym, w jaki sposób wykorzystujecie podejście partycypacyjne w planowaniu działań z młodzieżą. Może to przyczynić się do budowania kultury uczestnictwa w waszej społeczności.

Zalecana praktyka:

Cazalla Intercultural zazwyczaj planuje swoje projekty w taki sposób, aby zapewnić młodym ludziom pewien budżet na opracowanie i realizację własnych działań. W ten sposób młodzi ludzie zyskują możliwość decydowania o tym, co i jak chcą zrobić, planują swoje działania krok po kroku i wykorzystują zasoby w sposób, o którym sami decydują.



Wskaźnik:

Oferowanie różnorodnych zajęć (offline i online), które uwzględniają różne potrzeby i umiejętności różnych grup (tzn. niezakładanie, że dane zajęcia są odpowiednie dla wszystkich).

Co to znaczy?

W przypadku zajęć prowadzonych dla młodych ludzi i z ich udziałem nigdy nie ma "jednego działania, które pasuje wszystkim". Należy zapewnić im zajęcia odpowiadające ich zainteresowaniom, problemom i potrzebom. W przeciwnym razie istnieje ryzyko, że młodzi ludzie zrezygnują z uczestnictwa lub będą robić coś, co przyniesie ograniczone efekty lub nie przyniesie ich wcale. Zasufladkowanie młodych ludzi zwykle kończy się katastrofą. Dlatego planując zajęcia, warto zastanowić się, jak je zorganizować, aby jak najlepiej odpowiadały potrzebom, problemom i zainteresowaniom młodych ludzi. Najlepszym sposobem, aby się tego dowiedzieć, jest zapytanie młodych ludzi. Temat zajęć jest ważny, podobnie jak zastosowane metody. Dlatego, gdy już wiecie, co chcecie zrobić, zastanówcie się, jak to zrobić.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zajęcia, które się sprawdzają*: zaplanowane zajęcia sprawdzają się najlepiej, gdy odpowiadają potrzebom, problemom i zainteresowaniom młodych ludzi. Należy regularnie zbierać informacje zwrotne od młodych ludzi na temat realizowanych zajęć. Po zapoznaniu się z nimi być może trzeba będzie urozmaicić ofertę zajęć lub zmienić sposób ich prowadzenia. Nie należy obawiać się, że młodzi ludzie będą chcieli wykonywać różne czynności jednocześnie: niektórzy mogą chcieć się bawić, inni oglądać film, a jeszcze inni wolą rozmawiać. Bądźcie otwarci na ich propozycje, ale zadbajcie o moment wspólnego spotkania z grupą, aby zebrać ich opinie lub po prostu wspólnie porozmawiać.
- *"Chcę" nie zawsze oznacza "mogę"*: Przed zorganizowaniem działania należy się upewnić, że wszystkie osoby mają umiejętności niezbędne do wzięcia w nim udziału. Jeśli chcemy skorzystać z oprogramowania lub platformy internetowej, czy wszyscy naprawdę wiemy, jak z nich korzystać? Być może przed rozpoczęciem ćwiczenia potrzebne będzie szybkie szkolenie z obsługi sprzętu, oprogramowania lub konkretnych platform. Umiejętności cyfrowych nie należy traktować jako oczywistości, zakładając, że wszyscy młodzi ludzie potrafią umiejętnie korzystać z technologii cyfrowych.
- *To, co naprawdę ważne*: praca z młodzieżą polega na budowaniu i podtrzymywaniu relacji. Bardziej liczy się w niej proces niż rezultaty. Prowadząc zajęcia dla młodych ludzi, należy być osobą elastyczną - czasem trzeba będzie zmienić sposób pracy lub godziny zajęć. Zawsze warto pytać młodych ludzi, co chcieliby robić i jak ich zdaniem powinno się to odbywać.
- *Refleksja nad własną praktyką*: porozmawiaj z innymi osobami pracującymi z młodzieżą o swojej praktyce i dowiedz się, jak one ją widzą i czy / jak zrobiłyby to inaczej. Jest to okazja do nauki i doskonalenia swojej pracy z młodzieżą.
- *Zaproszenie osób, które mogą to zrobić*: czasami konieczne jest skontaktowanie się z osobami spoza organizacji w celu przeprowadzenia warsztatów lub innych zajęć dla młodzieży. Należy o tym pomyśleć, planując budżet na działania.

Zalecana praktyka:

W ramach podejścia "uczenie się-działanie", które Global Citizens' Academy stosuje w swojej pracy, młodzi ludzie mają swobodę samodzielnego wyboru kwestii, które są dla nich istotne i którymi chcą się zająć. Następnie mają możliwość dogłębnie je zbadać, zaproponować własne rozwiązania i podjąć działania. W ten sposób młodzi ludzie stają się współtwórcami całego procesu uczenia się i działania.

Wskaźnik:

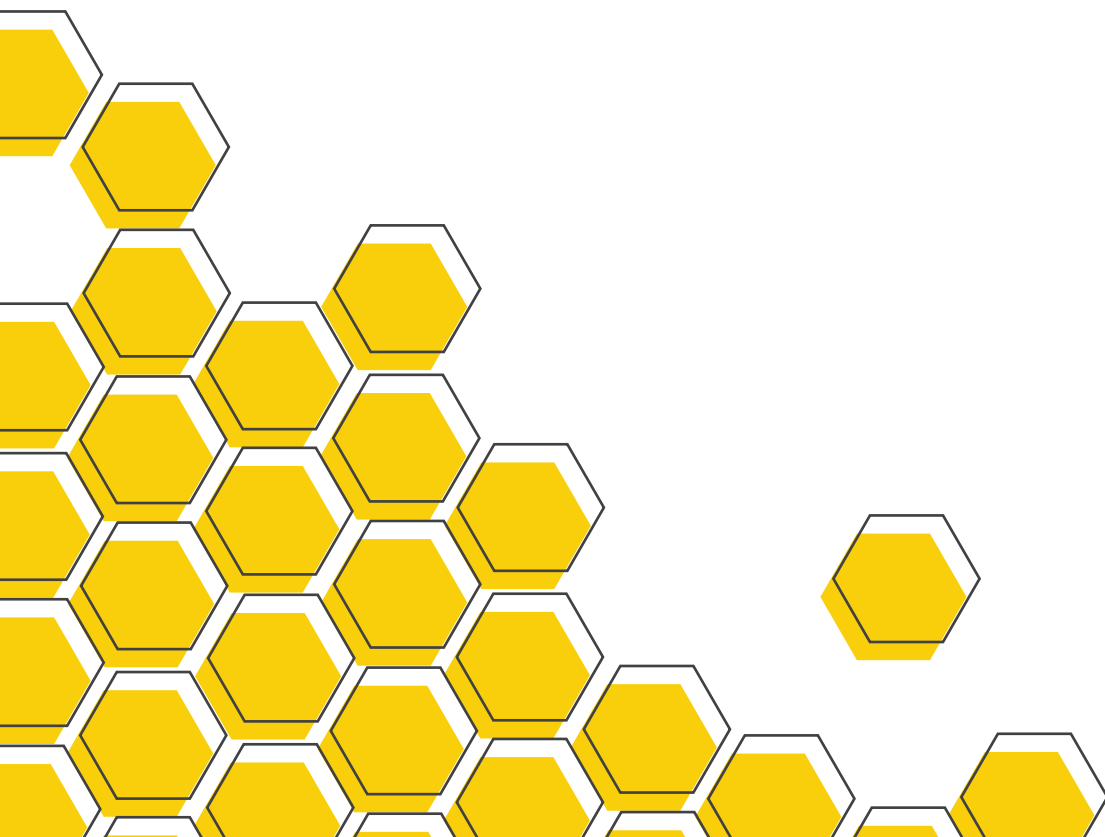
Dostosowanie zajęć do wrażliwości i możliwości grupy (np. branie pod uwagę różnych umiejętności osób w grupie oraz wrażliwość na różnorodność kulturową, itp.).

Co to znaczy?

Zróżnicowanie oferty zajęć to pierwszy krok do zaspokojenia potrzeb i zainteresowań młodych ludzi. Kolejnym krokiem włączającej organizacji młodzieżowej jest zadbanie o to, by wszystkie zajęcia były dostępne dla wszystkich młodych ludzi. Może się zdarzyć, że zaplanujecie zajęcia, a ostatecznie ich nie zrealizujecie, ponieważ w grupie znajdują się osoby, dla których uczestnictwo w nich będzie trudne lub niemożliwe. Należy pamiętać, że niektóre zajęcia, zwłaszcza energetyzujące lub budujące grupę, mogą być niedostępne dla młodzieży z niepełnosprawnościami, która nie może się swobodnie poruszać. Pozostawienie ich na uboczu nigdy nie jest dobrym pomysłem. W niektórych kulturach dotykanie osoby odmiennej płci może być uważane za niestosowne - zadbaj o to, by młodzi ludzie mieli możliwość wyboru, czy i jak chcą uczestniczyć w zajęciach.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Znajomość grupy*: jeśli znacie młodych ludzi, z którymi pracujecie, będziecie lepiej przygotowani / przygotowani do zajęcia się wrażliwymi kwestiami lub potrzebami grupy. Dlatego należy zaplanować wystarczająco dużo czasu na wzajemne poznanie się. Kiedy do grupy dołącza nowa osoba, należy przedstawić ją grupie, a grupę tej osobie.
- *Badania*: wrażliwość może być poparta wiedzą i zrozumieniem. Zróbcie rozeznanie w kwestiach kulturowych lub innych, które są istotne dla waszej grupy. Można o tym poczytać lub zwrócić się bezpośrednio do innych osób, np. z organizacji pracujących z określonymi grupami młodzieży.
- *Po prostu pytaj*: nie musisz wiedzieć wszystkiego o młodych ludziach, z którymi pracujesz, i w większości przypadków nie jest to konieczne. Jeśli jednak pojawią się problemy związane z nieporozumieniami kulturowymi, poproś młodych ludzi bezpośrednio o wyjaśnienie tych kwestii tobie lub grupie, jeśli mają na to ochotę. Jest to doskonałe źródło nauki!
- *Bądź elastyczny / elastyczna*: praca z młodymi ludźmi wymaga dużo elastyczności. Jeśli chcesz promować włączanie społeczne i być wrażliwym / wrażliwą na różne kwestie kulturowe lub inne, bądź gotowy / gotowa na zmianę programu i/lub metod stosowanych podczas zajęć.



Wskaźnik:

Uwzględnianie równowagi i różnorodności podczas rekrutacji do grup i zespołów

Co to znaczy?

Ludzie nie dowiedzą się, że promujemy włączenie społeczne, jeśli im o tym nie powiemy. Co więcej, mogą niechętnie przyłączyć się do waszych działań, jeśli nie będą wiedzieli, że oni też się w nie wpisują i że są one dla nich przeznaczone. Kiedy wysyłamy zaproszenie do udziału w organizowanych przez nas działaniach (szkoleniach, warsztatach, wymianach młodzieży), zapominamy, że są młodzi ludzie, którzy czują się bezsilni i pozbawieni możliwości działania, ponieważ pochodzą z mniejszości lub grup marginalizowanych/wykluczonych. Ponieważ zawsze byli odrzucani... Ponieważ myślą, że te zajęcia są tylko dla ludzi, którzy mają pieniądze. Wasze zaproszenia mają moc - są pierwszym krokiem do zmotywowania i wzmocnienia młodych ludzi.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Promowanie antydyskryminacji:* wysyłając zaproszenie dotyczące udziału w zajęciach, należy wyraźnie zaznaczyć, że zajęcia są przeznaczone dla wszystkich młodych ludzi (jeśli tak jest). Warto napisać: "nasze działania są otwarte dla wszystkich młodych ludzi; nie stosujemy dyskryminacji podczas rekrutacji i w czasie prowadzenia działań ze względu na jakakolwiek cechę".
- *Dotarcie do osób uczestniczących:* wysyłając zaproszenia do udziału w projekcie, należy korzystać z różnych kanałów komunikacji - Facebook nie wystarczy. Staraj się dotrzeć do młodych ludzi tam, gdzie się znajdują, zwłaszcza tych z mniejszości lub grup marginalizowanych i defaworyzowanych. Można wykorzystać plakaty w szkołach lub zaangażować kilku wolontariuszy / wolontariuszek z organizacji do odwiedzenia szkół i bezpośredniej rozmowy z młodymi ludźmi, np. wejścia do każdej klasy na 10 minut i przedstawienia oferty zajęć.
- *Gotowość do uwzględniania specjalnych potrzeb:* osoby należące do grupy o mniejszych możliwościach mogą mieć poczucie, że nie mogą uczestniczyć w zajęciach, ponieważ wcześniej przekonały się, że ich specjalne potrzeby zazwyczaj nie są w pełni respektowane. Nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z młodymi ludźmi, lepsze rozumienie ich specyficznych potrzeb oraz prezentowanie wszystkich działań, które są podejmowane, aby umożliwić im udział w niektórych zajęciach, może pomóc w ich włączeniu.

Zalecana praktyka:

organizując wymianę młodzieżową, Global Citizens' Academy zawsze kupuje bilety na podróż dla tych młodych ludzi, którzy borykają się z problemami finansowymi i nie mogą sobie pozwolić na ich samodzielny zakup. Młodzi ludzie muszą tylko zwrócić się do pracowników GCA i powiedzieć im o swoich potrzebach!

Zalecana praktyka:

Cazalla Intercultural wysłała uczestnika z Hiszpanii na wolontariat do innego kraju w ramach Wolontariatu Europejskiego. Ponieważ wolontariusz nie mógł sobie pozwolić na zakup kurtki zimowej i ciepłych butów, Cazalla Intercultural zapewniła mu potrzebne rzeczy.

Wskaźnik:

Uwzględnianie potrzeb językowych w planowaniu i prowadzeniu zajęć, a także przy rekrutacji grup i zespołów

Co to znaczy?

Wielokulturowe grupy młodych ludzi niekiedy nie posługują się tym samym językiem. Dotarcie do młodych ludzi z różnych środowisk może być bardziej skuteczne, jeśli będziemy zwracać się do nich w języku, który najlepiej rozumieją. Jest to element wzmacniający dla wielu młodych ludzi, którzy nie czują się pewnie, posługując się językiem kraju, w którym mieszkają: po prostu nie znają go wystarczająco dobrze lub są świadomi popełnianych przez siebie błędów i dlatego wstydzą się używać go publicznie. Włączające organizacje młodzieżowe biorą ten czynnik pod uwagę, planując i prowadząc działania w ramach pracy z młodzieżą. Jeśli przygotowujecie materiały edukacyjne lub inne w formie audio lub wideo, konieczne może być zadbanie o dodanie napisów w różnych językach, aby mogły być łatwo dostępne dla młodych ludzi, których język ojczysty różni się od języka kraju, w którym obecnie przebywają.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Wiedza o tym, z kim się kontaktować:* aby zapewnić udział młodzieży z różnych środowisk językowych, może zaistnieć potrzeba skorzystania z różnych zasobów ludzkich, takich jak tłumacze pisemni i ustni. Zawsze dobrze jest mieć pod ręką listę dostępnych usług, gdy są one potrzebne, np. podczas wymian młodzieży. Wiele serwisów internetowych umożliwia automatyczne tworzenie napisów rozmów online lub materiałów audiowizualnych - niektóre z nich są dostępne za darmo, a niektóre za opłatą.
- *Dbłość o informacje:* publikując zaproszenia dla osób uczestniczących lub inne informacje, zadбай o to, by były one dostępne w różnych językach, zwłaszcza jeśli chcesz dotrzeć do młodych ludzi z różnych środowisk mniejszościowych. To samo dotyczy waszej strony internetowej - udostępnijcie ją w różnych językach.
- *Zaplanujcie swój budżet:* tłumaczenie pisemne lub ustne może być kosztowne. Zaplanuj to w swoim budżecie przeznaczonym na realizację działań.
- *Korzystanie z różnorodności językowej:* pracując z młodzieżą posługującą się różnymi językami, korzystaj z jej zasobów i ciesz się różnorodnością językową. Można poprosić młodych ludzi, którzy mówią w językach innych niż oficjalny język danego kraju, o poprowadzenie warsztatów językowych dla innych młodych ludzi. Jest to doskonałe źródło nauki!

Wskaźnik:

Uwzględnienie obchodów świąt oraz innych ważnych dat i wydarzeń dla młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych

Co to znaczy?

Różne uroczystości lub święta są istotną częścią każdej kultury i mogą być ważne dla wielu młodych ludzi. Włączające organizacje młodzieżowe powinny zawsze brać pod uwagę, że zapominanie o nich może wpłynąć na uczestnictwo młodych ludzi w ich działaniach. W niektórych religiach ludzie obchodzą ważne święta w różne dni tygodnia (nie zawsze jest to niedziela!) - jeśli zaplanujecie ważne zajęcia w dniu, w którym niektórzy młodzi ludzie mogą uczestniczyć w uroczystościach religijnych, ryzykujecie, że ich stracie. Co więcej, może to zostać uznane za brak szacunku. Upewnijcie się, że jesteście dobrze poinformowani o dniach ważnych dla różnych grup ludzi z którymi pracujecie.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zdobywanie informacji:* pierwszym krokiem jest dowiedzenie się, kiedy różne grupy ludzi obchodzą swoje ważne święta. Zawsze możecie zapytać o to młodych ludzi i wspólnie z nimi przygotować kalendarz świąt. Kiedy będzie już gotowy, powieście go w widocznym miejscu w pomieszczeniach waszej organizacji.
- *Planowanie kalendarza:* planując zajęcia, zwłaszcza te, które mają kluczowe znaczenie dla planu działań organizacji, należy uwzględnić różne święta religijne i kulturowe, które mogą obchodzić niektórzy młodzi ludzie. Nie należy planować ich w takich terminach, ponieważ może to wpłynąć na uczestnictwo młodych ludzi. Należy także wziąć pod uwagę, że niektóre ważne dni mogą być obchodzone w różnych krajach w różnych terminach.
- *Wspólna zabawa:* większość świąt jest po to, by je wspólnie obchodzić! Razem z grupą młodych ludzi dowiedzcie się, jak obchodzi się święta i ważne dni w ich kulturze lub religii. Zorganizujcie spotkanie i celebrujcie je wspólnie!

Wskaźnik:

Uwzględnianie czynników zewnętrznych, które mogą ograniczać uczestnictwo młodzieży z terenów wiejskich i odległych dzielnic (np. rozkłady jazdy środków transportu publicznego)

Co to znaczy?

Wiele czynników może stanowić przeszkodę w procesie włączania społecznego. Jednym z nich jest miejsce zamieszkania. Młodzi ludzie pochodzący z terenów wiejskich lub odległych dzielnic bardzo często są wykluczeni z udziału w zajęciach, ponieważ nie mają możliwości dotarcia do miejsca, w którym takie zajęcia się odbywają. Nie każdy ma samochód! Młodym ludziom, którzy mają ograniczony budżet, może także brakować pieniędzy na pokrycie kosztów transportu. Włączające organizacje młodzieżowe biorą pod uwagę wszystkie te czynniki.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zaplanuj budżet:* zaplanuj budżet swoich działań w taki sposób, aby uwzględnić w nim zwrot kosztów transportu dla młodzieży pochodzącej z terenów wiejskich lub odległych dzielnic.
- *Planowanie zajęć we właściwym czasie:* zajęcia należy zaplanować w taki sposób, aby młodzież mogła dotrzeć na miejsce i wrócić do domu. Dlatego warto mieć pod ręką rozkład jazdy lokalnych środków transportu.

ZASIĘG

Wskaźnik:

Działania promocyjne i rekrutacyjne uwzględniają specyficzne potrzeby młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych pod względem formy, języka, kanałów informacyjnych i dostępności

Co to znaczy?

Wśród wyzwań, z jakimi mogą się spotkać młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych / wykluczonych, podejmując decyzję o tym, czy chcą uczestniczyć w określonych zajęciach młodzieżowych, należy wymienić to, że mogą czuć się niepewnie lub obawiać się, że różne czynniki nie pozwolą im na uczestnictwo w zajęciach. W związku z tym należy zadbać o to, by wszystkie osoby czuły się mile widziane. Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich mogą obawiać się, że przestrzeń nie będzie dostosowana do ich potrzeb, a niedawno przybyli migranci / migrantki i osoby uchodźcze mogą obawiać się, że nie będą jeszcze potrafiły się porozumiewać. Osoby, które nie mają środków finansowych, mogą obawiać się, że zostaną poproszone o zapłacenie z góry kwoty, której nie mają. Różne aspekty sprawiają, że aspekty zewnętrzne mają zasadnicze znaczenie dla włączania społecznego, a główne przesłanie, jakie należy promować, brzmi: "Wyrażamy gotowość na różne sytuacje i bez względu na to, w jakiej jesteś sytuacji, możesz wziąć udział w zajęciach i zostaniesz tobie okazany szacunek".

Jak to wygląda w praktyce?

- *Postaraj się przekazać jak najwięcej informacji z wyprzedzeniem:* na przykład, jeśli wiesz, gdzie będziesz prowadzić zajęcia i masz świadomość, że miejsce to jest dostępne dla osób z niepełnosprawnością fizyczną, podaj tę informację do publicznej wiadomości. Jeśli w zespole jest osoba posługująca się językiem zrozumiałym dla społeczności migrantów / migrantek, z którymi chcecie pracować, poinformujcie ich / je o tym. Przygotowanie i przekazanie wszystkich szczegółów z wyprzedzeniem jest mało prawdopodobne, ale im więcej informacji zbierzecie i przekażecie, tym lepiej.
- *Ustalcie procedury, które będą w stanie spełnić prawie wszystkie osoby:* na przykład, jeśli wymagacie podpisania i przekazania konkretnego dokumentu, zapewnijcie młodym ludziom, którzy nie mają dostępu do drukarki, możliwość pobrania formularza z waszego biura. Jeśli macie do dyspozycji formularz online, zawsze możecie go wypełnić wspólnie z rodziną na swoim laptopie. Jeśli potrzebujecie kopii dokumentów tożsamości, możecie je wykonać w swoim biurze.
- *Pamiętaj, że informacja to także władza:* niektórzy ludzie mają bardzo dobry dostęp do informacji, a inni go nie mają. Dlatego twoim celem jest zapewnienie jak najszerszego dostępu do informacji. Komunikuj się w sieci i poza nią, zachęcaj rodziny do rozpowszechniania informacji wśród przyjaciół i innych rodzin, które mogą być zainteresowane, a w razie potrzeby pełnij dyżury w określonych godzinach w celu udzielenia wyjaśnień.
- *Wykorzystaj istniejące sieci kontaktów, aby dotrzeć do tych osób, które tego potrzebują:* skontaktuj się ze służbami socjalnymi lub innymi grupami czy organizacjami zajmującymi się konkretnymi problemami, które mogą dotyczyć części grupy docelowej, z którą będziesz pracować. Mogą one także pomóc w dotarciu do młodych ludzi, którzy mogą obawiać się zgłoszenia się do was, a fakt, że inna osoba, której już ufają, przekazuje informacje, może pomóc im się zaangażować.

Zalecana praktyka:

Organizacja stosuje klauzulę o niedyskryminacji w zaproszeniu dla osób uczestniczących, aby dać wszystkim osobom do zrozumienia, że są mile widziane. Klauzula ta wygląda następująco:

Zapraszamy do składania wniosków wszystkie osoby, które spełniają kryteria określone w ogłoszeniu. Nie dyskryminujemy i nie będziemy dyskryminować ze względu na „rasę”, kolor skóry, religię (wyznanie), tożsamość płciową, wiek, pochodzenie narodowe (rodowód), niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną czy jakąkolwiek inną cechę.

Wskaźnik:

Wdrożono proaktywne środki mające na celu dotarcie do młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.

Co to znaczy?

Bycie organizacją inkluzywną w odniesieniu do zwiększania zasięgu oddziaływania oznacza nie tylko akceptację wszystkich osób zgłaszających się do udziału w projekcie, ale także wprowadzenie pewnych szczególnych środków, które pomogą poinformować i zachęcić do udziału w projekcie młodych ludzi z grup marginalizowanych/wykluczonych.

Często korzystamy z naszych standardowych kanałów upowszechniania informacji, aby informować młodzież o naszych działaniach, ale niekoniecznie mogą być one pomocne w praktyce włączania społecznego. Czasami dodajemy informację w formularzu zgłoszeniowym, zaznaczając, że osoby z grup marginalizowanych i mniejszości będą miały pierwszeństwo w procesie rekrutacji, ale co się stanie, jeśli żadna osoba z tych grup nie zgłosi się do nas?

W tym sensie bycie proaktywnym oznacza także poświęcanie wystarczającej ilości czasu na działania zewnętrzne już na etapie planowania działań informacyjnych i promocyjnych, tworzenie przestrzeni dla bezpośredniego kontaktu z młodymi ludźmi, poszukiwanie i znajdowanie nowych sposobów docierania do nich, komunikowanie się w różny sposób i za pomocą różnych kanałów.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Wykorzystajcie odpowiednie kanały komunikacji z młodymi ludźmi, zarówno wirtualnie, jak i fizycznie:* znajomość realiów lokalnych jest jednym z najważniejszych kroków na drodze do skutecznego dotarcia do młodzieży. Czy używać obrazów czy teksty? Z którego portalu społecznościowego lepiej korzystać? Gdzie powiesić plakaty? Przestrzenie i kanały zmieniają się z czasem, dlatego zawsze warto przeprowadzić małe badania przed rozpoczęciem działań informacyjnych i promocyjnych.
- *Bezpośredni kontakt pomaga przełamać lody i rozpowszechnić informacje:* możecie wykorzystać wydarzenia organizowane w mieście do nawiązania relacji z młodymi ludźmi z różnych społeczności i zaoferować im możliwość udziału w waszych działaniach. Jeśli grupa osób uchodźczych organizuje koncert, wybierzcie się na niego; jeśli w jednej z dzielnic w waszym mieście organizowany jest wspólny posiłek organizowany przez osoby z różnych środowisk, dołączcie do niego; jeśli odbywa się dyskusja na temat wyzwań stojących przed kobietami romskimi, weźcie w niej udział. W ten sposób można nawiązać kontakty i znajomości (a przy okazji wiele się nauczyć!).
- *Tworzenie sieci kontaktów:* przekazujcie informacje o waszych działaniach i stosowanej metodologii osobom pracującym z młodzieżą marginalizowaną. Pamiętajcie, że najważniejsze jest, aby zrozumiały, na czym będą polegać te działania i, oczywiście, aby wam zaufali.
- *Poznajcie różne rejestry językowe i zastosujcie je:* te same informacje mogą być przekazywane i postrzegane przez różne soczewki i filtry. Poznajcie je i wybierzcie takie sposoby komunikacji, które ułatwiają komunikację z ludźmi, z którymi wchodzicie w interakcje.

Niezalecana praktyka:

Organizacja pozarządowa używa tylko Facebooka do komunikacji z młodymi ludźmi, ale po pewnym czasie zdaje sobie sprawę, że większość treści w tym serwisie społecznościowym jest wykorzystywana głównie przez osoby w wieku 30 lat i więcej.

Zalecana praktyka:

Organizujecie wymianę młodzieży i angażujecie w nią młodych ludzi z grupy mniejszościowej. W takim przypadku postanawiacie skontaktować się z miejscową szkołą średnią i poprosić osoby tam pracujące o możliwość wejścia do klasy i zaprezentowanie waszych działań.

Wskaźnik:

Podjęto dodatkowe wysiłki, aby zmotywować młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/ wykluczonych do zaangażowania się w działalność organizacji

Co to znaczy?

Są młodzi ludzie, którym bardzo łatwo jest zaangażować się w działalność organizacji i uczestniczyć w zajęciach, są też tacy, dla których może to być bardzo trudne. Może się tak zdarzyć z wielu powodów, takich jak niska samoocena, poczucie braku przynależności, przekonanie, że takie zajęcia nie są dla nich itp. Dlatego organizacje muszą aktywnie działać, nie tylko informując młodych ludzi o tym, że mogą uczestniczyć w zajęciach, ale także motywując ich do tego.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zwróćcie uwagę na wasze podejście:* bardzo ważny jest sposób komunikowania się z młodymi ludźmi, wspólnie spędzany czas oraz relacje, jakie nawiązuje się z nimi lub ich rodzinami/bliskimi osobami.
- *Ważne jest, aby być otwartym na różne kanały komunikacji, w tym media społecznościowe:* w ten sposób można nawiązać pierwszy kontakt z młodą osobą i zmotywować ją do udziału w działaniach. Odpowiadajcie na pytania w Internecie, udzielajcie wyjaśnień, udostępniajcie kontakty, udzielajcie wskazówek, jeśli potrzebują pomocy w dotarciu na miejsce itp.
- *Poczucie własności przestrzeni:* im bardziej młodzi ludzie czują się dobrze w danej przestrzeni fizycznej, tym bardziej są zmotywowani do zaangażowania się w działalność organizacji. Jeśli czują, że przestrzeń jest bezpieczna, mogą do niej wrócić, a nawet przyprowadzić ze sobą przyjaciół.
- *Zadbajcie o przyjacielskość i włączanie społeczne:* pamiętajcie o treści zajęć. Sprawcie, aby były tak dobre, jak to tylko możliwe, aby ludzie czuli, że naprawdę chcą zostać i dowiedzieć się więcej, ponieważ świetnie się bawią, budując jednocześnie lepsze społeczeństwo.

Zalecana praktyka:

Chcecie wysłać osobę na zagraniczny wolontariat młodzieżowy. Osoba ta zadzwoniła do ciebie dzień przed rozmową kwalifikacyjną, aby powiedzieć, że nie może wziąć udziału w wolontariacie. W związku z tym, nie weźmie udziału w rozmowie. Pytacie, dlaczego, bez nacisku, i oferujecie, że wspólnie z nią weźmiecie udział w rozmowie i wesprzecie ją językowo oraz w innych aspektach, w zależności od potrzeb tej osoby. W końcu, razem bierzecie udział w rozmowie i dzięki temu, osoba wyjeżdża na zagraniczny wolontariat młodzieżowy.

Wskaźnik:

Organizacje partnerskie pracujące z młodzieżą należącą do mniejszości i marginalizowaną/wykluczoną są zaangażowane w działania informacyjne

Co to znaczy?

Wspominaliśmy / wspominałyśmy już o tym, ale chcemy podkreślić ten ważny aspekt rzetelnej współpracy i tworzenia sieci kontaktów z różnymi organizacjami, zwłaszcza jeśli pracują one z mniejszościami i grupami marginalizowanymi/wykluczonymi lub reprezentują je w społeczeństwie obywatelskim.

Na przykład, założmy, że w twoim mieście działa stowarzyszenie "Młodzieży z Madagaskaru". Robią oni wiele wspaniałych rzeczy, ale nie wiedzą nic o możliwościach programu Erasmus+ i mają trudności z finansowaniem swojej działalności. A Twoja organizacja jest ekspertem w dziedzinie pracy z młodzieżą i programów europejskich. Dlaczego więc nie rozpocząć współpracy?

Jak to wygląda w praktyce?

- *Poznanie i rozwijanie profesjonalnych relacji z różnymi organizacjami i instytucjami, które pracują z młodzieżą z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych:* tworzenie planów współpracy, budowanie wspólnych kanałów komunikacji lub grup wsparcia itp.
- *Przed zaproponowaniem jakiegokolwiek działania należy zapytać osoby z organizacji partnerskiej, czy mają jakieś specjalne potrzeby lub problemy, o których należy wiedzieć:* nie chcemy przecież zaproponować młodej osobie projektu wolontariatu, a potem powiedzieć, że nie jest to możliwe z powodu X, o czym można było wiedzieć wcześniej, nie wzbudzając niepotrzebnie oczekiwań.
- *Poproś organizację partnerską o rozpowszechnienie informacji o waszym projekcie:* ma ona własne kanały i prawdopodobnie lepiej zna osoby w organizacji oraz te, z którymi pracuje. Będą więc lepiej wiedziały, jak przekazać informację i zmotywować ludzi do przyłączenia się do waszych działań.
- *Zawrzyjcie porozumienie o wzajemnej współpracy:* ważne jest, aby wiedzieć, co każda organizacja może zaoferować, i ustalić konkretne potrzeby. Na przykład organizacja, która pracuje ze społecznością romską, informuje młodych ludzi, z którymi współpracuje, o możliwości odbycia wolontariatu. A kiedy znajdzie osobę zainteresowaną, kontaktuje ją z organizacją. Może nawet zdecydować się na umieszczenie tego tematu w swoim programie wsparcia edukacyjnego, jeśli taki posiada lub znaleźć różne strategie łączenia i zwiększania możliwości w zależności od możliwości organizacji.

Zalecana praktyka:

jeden z waszych lokalnych wolontariuszy zgadza się przygotować za darmo kurs językowy dla migrantów / migrantek. Kontaktujesz się z grupą migrantów / migrantek, z którą współpracujesz od czasu do czasu, i pytasz, czy ktoś chce/ma potrzebę się zapisać. Osoba odpowiedzialna mówi, że na pewno są tacy ludzie, ale uważają, że lepiej będzie rozpocząć kurs w ich siedzibie, ponieważ łatwiej będzie im uczestniczyć w zajęciach. Omawiasz tę kwestię z wolontariuszami / wolontariuszkami. Wspólnie z osobami odpowiedzialnymi za to działanie opracowujesz program, biorąc pod uwagę potrzeby uczestników oraz kompetencje i dostępność wolontariuszy / wolontariuszek.

KOMUNIKACJA

PODKATEGORIA: KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

Wskaźnik:

Wszystkie osoby pracujące (w tym wolontariusze/wolontariuszki) w organizacji mają wspólną wiedzę na temat działań włączających prowadzonych przez organizację oraz powodów, dla których są one realizowane.

Co to znaczy?

Należy dopilnować, aby wszystkie osoby pracujące, wolontariusze / wolontariuszki, stażyści / stażystki i inne osoby w organizacji miały podobne rozumienie działań i celów na rzecz włączania społecznego. Pierwszą rzeczą, jaką można zrobić w tym zakresie, jest przekazywanie informacji innym osobom. Mówimy tu o strategiach organizacji, które obejmują działania włączające, działania skierowane do konkretnych grup młodzieży itp.

Tego typu informacje powinny być znane wszystkim osobom w organizacji, a jest to konieczne z dwóch powodów:

- Przekazywanie informacji członkom / członkiniom zespołu przyczynia się do tworzenia kultury włączającej w organizacji;
- Nie można oczekiwać od osób w zespole doskonałej pracy w zakresie włączania społecznego, jeśli nie wiedzą, że powinny się na tym skupić.

Włączanie to trochę płynna rzecz, która zawsze zmienia kształt i nie jest statyczna. Ważne jest, aby stale zwiększać motywację wszystkich osób w organizacji i uzupełniać wiedzę na ten temat. Oznacza to, że włączanie powinno być od czasu do czasu tematem dyskusji w waszej organizacji.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zapewnijcie dostęp do wszystkich niezbędnych dokumentów wszystkim osobom w zespole:* wszystkie osoby w twojej organizacji muszą mieć dostęp do najważniejszych dokumentów (strategii, kodeksów postępowania itp.) związanych ze środkami i działaniami włączającymi, które realizujesz. Upewnij się, że przechowujesz je online lub w fizycznych folderach, które są łatwo dostępne dla wszystkich osób w zespole.
- *Protokoły ze spotkań:* wszystkie osoby w zespole muszą otrzymywać aktualne informacje o tym, co dzieje się w organizacji. Jeśli nie brały udziału w procesie decyzyjnym, powinny zostać zapoznane z podjętymi decyzjami. Protokoły to jeden ze sposobów na to, by najważniejsze informacje były przekazywane i łatwo udostępniane, by wszystkie osoby były na bieżąco.
- *Raporty ze szkoleń wewnętrznych dla osób pracujących oraz wolontariuszy / wolontariuszek:* jeśli osoby z organizacji brały udział w szkoleniu, warto, aby pewne informacje zostały spisane i przekazane innym. Na przykład, jeśli co najmniej jedna osoba nie mogła wziąć udziału w szkoleniu, można ją poinformować o najważniejszych sprawach. Takie raporty (niekoniecznie formalne) mogą także pomóc w śledzeniu realizacji strategii w organizacji. Załóżmy, że opracowano strategię włączania pracowników i/lub członków / członkiń organizacji. Raporty ustne lub pisemne informacje zwrotne mogą pomóc sprawdzić, czy strategia ta jest realizowana i czy sprawdza się w dłuższej perspektywie.
- *Biuletyny wewnętrzne:* jeśli jesteś częścią organizacji, w której jest wiele osób pracujących, członków / członkiń lub osób współpracujących, przydatne może być regularne rozsyłanie biuletynów wewnętrznych zawierających najważniejsze informacje o działaniach, projektach, zmianach w organizacji itp.

Zalecana praktyka: Organizacja posiada wirtualny dysk na dokumenty i wszystkie istotne dane dostępne dla wszystkich jej członków / członkiń. Do dedykowanych folderów można przysyłać protokoły z każdego spotkania, raporty lub informacje zwrotne po szkoleniach oraz dokumenty dotyczące strategii. Wszystkie osoby w zespole otrzymują przypomnienia i powiadomienia o wszelkich zmianach na dysku, aby mogły zapoznać się z wszystkimi aktualnościami.

Zalecana praktyka: Global Citizens' Academy jest częścią ogólnoeuropejskiej kampanii "Nasza żywność, nasza przyszłość", która zrzesza 23 organizacje. Członkowie / członkinie konsorcjum otrzymują comiesięczne biuletyny zawierające aktualne informacje o postępach w kampanii, o tym, co każdy z członków konsorcjum robi w swoim kraju oraz inne istotne informacje, które pomagają im właściwie realizować działania w swoich krajach. Takie działanie tworzy w konsorcjum kulturę otwartości.

Wskaźnik:

Istnieje powszechne zrozumienie potrzeby inkluzji we wszystkich aspektach pracy organizacji.

Co to znaczy?

Włączenie powinno być zasadą, którą głęboko rozumiemy i w którą wierzymy, bez wyjątków dotyczących miejsca i czasu. Na przykład, jeśli wierzymy, że uczciwość jest naszą wartością, jesteśmy uczciwi / uczciwe w domu i w pracy; żadne warunki nie mają znaczenia. Wierzymy w to i jest to uniwersalne. W idealnym przypadku również inkluzywność powinna być traktowana jako wartość. Nie ma znaczenia, czy jest to spotkanie osób pracujących lub wolontariuszy / wolontariuszek, czy też spotkanie dla młodzieży; każda osoba powinna być traktowana jednakowo i mieć takie same możliwości.

Czasami trudno jest zauważyć, że wykluczamy kogoś z rozmowy lub dyskusji. W tym celu musimy jak najlepiej zrozumieć, jacy ludzie są wokół nas i w jaki sposób się komunikują. Z kilku powodów zawsze warto inwestować w uczenie się, jak realizować włączanie społeczne we wszystkich procesach organizacyjnych:

- Z powodu niewystarczającej komunikacji członkowie / członkinie zespołu mogą nie czuć się dobrze pracując w organizacji, co obniża produktywność całej grupy;
- Jeśli wasza organizacja (być może nieświadomie) stosuje praktyki wykluczające, szkodzi to jej wizerunkowi. W takiej sytuacji może się okazać, że organizacja jest nieatrakcyjna dla miejscowej młodzieży, ma małą liczbę członków / członkiń czy osób uczestniczących w zajęciach. Ponadto, jeśli wykluczy się kogoś z zespołu, może być trudniej znaleźć za niego / nią zastępstwo, gdy będzie taka potrzeba.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Aktualizowanie informacji:* ponownie można tu wspomnieć o protokołach ze spotkań i informacjach zwrotnych ze szkoleń. Wszystkie osoby powinny mieć dostęp do tych samych informacji i podobnie rozumieć zagadnienia związane z włączaniem społecznym; członkowie / członkinie zespołu nie mogą w pełni uczestniczyć w dyskusjach, jeśli nie mają tych samych informacji i wiedzy.
- *Skup się na swoim zespole podczas spotkań:* czasami nie zauważamy, że kogoś brakuje lub nie uczestniczy w spotkaniu. Powodem braku uczestnictwa może być wykluczenie, które nie zawsze jest oczywiste. Zwróćcie na to uwagę. Nie zapominajcie, że język ciała odgrywa tu ogromną rolę, więc utrzymujcie kontakt wzrokowy, trzymajcie otwarte ręce i aktywnie słuchajcie. Nigdy nie zapominajcie o osobach nieśmiałych lub pozbawionych pewności siebie - mogą one potrzebować dodatkowej uwagi. Zwracanie uwagi na drobne szczegóły pomoże wam stworzyć bezpieczną i sprzyjającą włączaniu przestrzeń, w której osoby stopniowo będą się rozwijać, stając się solidnymi i kreatywnymi członkami / członkiniami zespołu.
- *Tradycje mają znaczenie!* Stwórzcie w swoim zespole praktyki, które sprawiają, że wszystkie osoby pracujące, członkowie / członkinie i wolontariusze / wolontariuszki staną się jego częścią. Tradycyjne obchodzenie urodzin czy wspólne imprezy w każdy piątek mogą pomóc w tworzeniu kultury włączania w waszej organizacji.
- *Refleksja nad włączaniem społecznym:* znajdź czas na dyskusję z osobami w organizacji, indywidualnie lub w całym zespole, spytaj, jak czują się w organizacji. Zawsze należy dać wszystkim osobom możliwość zastanowienia się nad tym, czy uważają, że są w pełni włączeni / włączone we wszystkie procesy organizacyjne lub jakie przeszkody napotykają. Może to pomóc w poprawieniu wewnętrznej kultury organizacji promującej włączanie społeczne.

Niezalecana praktyka: "Mieliśmy do omówienia na spotkaniu krytyczną kwestię, ale połowa zespołu nic nie mówiła. Decyzję podjęła więc mniejszość. Z jakiegoś powodu na koniec wszyscy nadal byli niezadowoleni. Dlaczego nic nie powiedzieli?"

Zalecana praktyka: "Zauważyłem, że niektórzy członkowie / członkinie byli cicho podczas ważnego spotkania, więc poprosiłem ich o opinię i wysłuchałem ich. Gdy odczytałem protokół z ostatniego spotkania, na którym omawialiśmy tę samą kwestię, wszyscy wiedzieli, o czym mówimy i mogli w pełni zaangażować się w dyskusję."

Wskaźnik:

Język inkluzywny (język równościowy) jest używany w komunikacji wewnątrz organizacji

Co to znaczy?

Komunikacja jest kluczowym i podstawowym elementem sprawnej pracy w zespole. Jeśli waszym celem jest włączanie wszystkich, ludzie w organizacji muszą działać w taki właśnie sposób. Innymi słowy - praktykujcie to, co głosicie. Jeśli chodzi o organizacje młodzieżowe lub pozarządowe, ludzie w nich pracujący zmieniają się bardzo szybko, zwłaszcza jeśli nie są zatrudnieni na umowy o pracę. Aby mieć przyjazny, zróżnicowany i dobrze pracujący zespół, można być wzorem tego, jak należy się komunikować i współpracować ze sobą pomimo wszystkich różnic.

Wiemy, że łatwiej jest mówić niż robić. Wiele stereotypów i uprzedzeń jest zakorzenionych bardzo głęboko w naszych głowach (co wyraża się w języku, którym się posługujemy) i może minąć dużo czasu, zanim nauczymy się używać innych zwrotów lub podążać za wszystkimi swoimi myślami. Ale jeśli chcemy zrobić to dobrze, to właśnie tędy prowadzi droga.

Jak to wygląda w praktyce?

Nie zawsze zastanawiamy się nad tym, jakich słów używamy, zwłaszcza w rozmowach z przyjaciółmi, rodziną czy osobami w organizacji, czyli osobami, z którymi jesteście przyzwyczajeni przebywać. Ponadto nasz język zwykle odzwierciedla to, w jakim otoczeniu funkcjonujemy. Prawdopodobnie pamiętasz przynajmniej jeden przypadek, kiedy po prostu „złapałeś / złapałaś” jakiś zwrot lub słowo od innych i zacząłeś / zaczęłaś go używać. Podobnie może być z językiem ekskluzywnym. Na przykład, zwykle nawet nie zauważamy, że powiedzieliśmy / powiedziałyśmy coś seksistowskiego, ponieważ wydaje nam się to naturalne. Aby pomóc Ci pozbyć się tego rodzaju języka i zastanowić się nad tym, co mówisz, podajemy kilka przykładów:

<i>Unikaj mówienia:</i>	<i>Alternatywa:</i>	<i>Dlaczego?</i>
Hej, chłopaki!	Cześć	Mówiąc "chłopaki", wyklucasz kobiety z powitania.
Niepełnosprawny	Osoba z niepełnosprawnością	Bez względu na kategorię, słowa takie jak "ludzie" lub "osoba" powinny być na początku zwrotu.
Osoba starsza/młoda	Osoba	Ageizm jest problemem i w wielu sytuacjach nie ma potrzeby podawania wieku danej osoby.
On/ona	Osoba	W sytuacjach hipotetycznych należy używać słów neutralnych płciowo. Nie ma potrzeby zakładać, że dana osoba będzie mężczyzną lub kobietą. Ponadto identyfikacja płciowa innych osób zazwyczaj nie jest twoją sprawą. Poza tym, zawsze można używać imion!
Normalna osoba	Nic nie mów	Nie ma takiej sytuacji, w której to powiedzenie byłoby właściwe. Nie używamy zatem takiego stwierdzenia.
"Ci ludzie", obcokrajowcy	Imigranci / Imigrantki	Niezależnie od tego, jak długo takie osoby przebywają na waszym terenie i tak osoby te są częścią waszej społeczności; zacznijcie więc proces włączania społecznego od zmiany sposobu mówienia o tych osobach.
Biedny/nieszczęśliwy	Osoba w trudnej sytuacji ekonomicznej/osoba doświadczająca ubóstwa	Czasami słowa zaczynają być używane w sposób obraźliwy przez tak długi czas, że nabierają negatywnego znaczenia. To stało się ze słowem "biedny" - używanie go jest nietaktowne.

Poza płcią, wiekiem i innymi cechami osoby, nie zapominaj o używaniu podczas spotkań terminów, które będą zrozumiałe dla wszystkich osób w zespole. Na przykład, nie używaj akronimów lub terminów, których nowe osoby nie znają.

Wskaźnik:

Organizacja wykorzystuje różne kanały komunikacji, aby dotrzeć do różnych odbiorców

Co to znaczy?

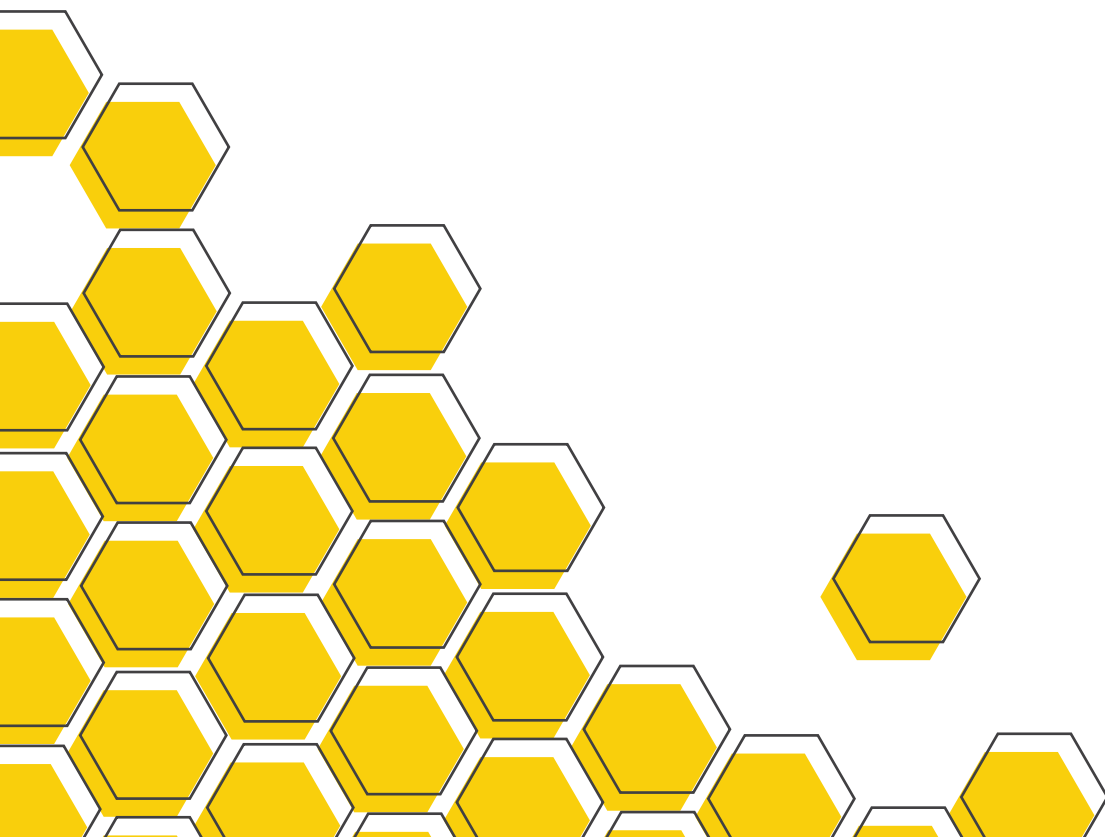
Przekazując innym wiadomość, zastanawiamy się, jaki kanał komunikacji będzie najlepszy, by dotrzeć do grupy docelowej. Najprawdopodobniej, jeśli jest to zaproszenie na wydarzenie, umieścimy je w mediach społecznościowych, np. na Facebooku; jeśli jest to informacja o badaniach przeprowadzonych przez organizację, może to być artykuł na jej stronie internetowej itd. Używamy kanału, z którego korzysta większość, więc wydaje się, że wszystkie osoby go używają.

Czy kiedykolwiek zastanawialiście / zastanawiałyście się nad tym, że takie kanały jak Facebook czy Instagram są częściej używane przez ludzi z Zachodu? A co z osobami z innych kultur w twojej społeczności? Być może mają one swój własny "Facebook", a ciebie na nim nie ma, przez co tracisz okazję, by do nich dotrzeć. A co z młodymi ludźmi, którzy nie mają w domu Internetu? Albo smartfону czy komputera? Mogą nie mieć możliwości na stały dostęp do waszych informacji.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zróznicujcie kanały komunikacji, stale je aktualizujcie:* wybierzcie najlepszy kanał w zależności od tego, co chcecie przekazać. Zawsze jednak trzeba się zastanowić, co by było, gdyby... Jeśli publikujecie coś w Internecie, co jeśli ktoś nie będzie miał szansy być online i tego nie zobaczy? Wrzucacie coś na Instagram, ale co, jeśli ktoś nie korzysta z tej aplikacji? Wrzucacie coś na stronę internetową swojej organizacji, ale co, jeśli nikt już nie odwiedza tych stron?

Korzystne jest także zbadanie, z jakich kanałów i mediów społecznościowych korzysta obecnie młodzież. Wyniki mogą was zaskoczyć, dowiedcie się nowych informacji o ludziach, z którymi pracujecie, a może zainspirują was do nowych, kreatywnych sposobów kontaktu z waszą społecznością (np. poprzez Snapchat, TikTok i inne). Zawsze starajcie się też myśleć o możliwościach komunikacji offline - może to być plakat, flashmob lub odwiedziny w miejscach, w których spotykają się osoby w waszej społeczności. Pomyślcie o wszystkich możliwych sposobach przekazania swojego przesłania różnym osobom.



Wskaźnik:

Organizacja w swoim przekazie uwzględnia potrzeby różnych grup i społeczności (przejrzystość, kwestie językowe itp.).

Co to znaczy?

Czasami informacje, które chcemy przekazać społeczności za pomocą plakatów, imprez, artykułów i innych sposobów komunikacji, mają wady. Tymi wadami mogą być stereotypy, przejawy dyskryminacji lub ignorowanie czyichś potrzeb. Jest to naturalny proces; zazwyczaj decydujemy się zrobić coś, co uważamy, że zadziała w naszym przypadku, gdy chodzi o przekazywanie informacji. W komunikacji włączającej musimy wykazać się większą empatią, dlatego też musimy jak najlepiej poznać społeczność, w której pracujemy. Jeśli jesteśmy przyzwyczajeni / przyzwyczajone do pracy i komunikowania się wyłącznie z własnego punktu widzenia, może to nie być łatwe zadanie. Ale kiedy w końcu zrobimy krok naprzód, lepiej poznamy ludzi wokół nas i ich potrzeby i wszyscy na tym skorzystają!

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zastanówcie się nad przekazem:* spróbujcie zastanowić się nie tylko nad tym, jakich kanałów używasz do przekazania komunikatu, ale także nad tym, jak kształtujesz przekaz. Na przykład wasza organizacja przygotowała plakat zapraszający na dyskotekę dla lokalnej społeczności i zamieściła go w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram itp.).

Niezalecana praktyka:

Plakat zawiera zdjęcie, a informacje w nim zawarte są napisane w lokalnym języku; tekst zawiera zwroty takie jak "chłopcy i dziewczęta", "młodzież" itp.

Taki plakat dyskryminowałby osoby starsze, które nadal chciałyby uczestniczyć w dyskotekce. Dyskryminowałby także osoby, które nie identyfikują się jako chłopcy lub dziewczęta. Plakat nie byłby też zrozumiały dla migrantów / migrantek z waszej społeczności ze względu na język. Ponadto osoby z niepełnosprawnością wzrokową musiałyby poprosić kogoś, aby im go przeczytał, ponieważ nie jest to możliwe ani dla nich samych, ani z pomocą istniejących aplikacji mobilnych, które potrafią odczytywać tekst.

Zalecana praktyka:

Zaproszenie to film promocyjny lub post z dodatkowym tekstem i osobno zdjęciem. Facebook posiada funkcję tłumaczenia, więc użytkownik / użytkowniczka zobaczy post w języku, który jest ustawiony w jego / jej aplikacji. Może się zdarzyć, że nie wszyscy członkowie / członkinie twojej społeczności korzystają z mediów społecznościowych, a nawet nie mają Internetu czy komputera. Spróbuj wydrukować plakat i powiesić go w takim miejscu, aby więcej osób mogło go zobaczyć. W tym celu można wykorzystać stare gazety lub plakaty, które można poddać recyklingowi.

Wskaźnik:

W kontaktach zewnętrznych ze społecznością używa się języka inkluzywnego

Co to znaczy?

Język, którego używacie, jest doskonałym odzwierciedleniem waszych wartości. Jeśli chcecie pokazać, że inkluzywność jest waszą wartością dla społeczności, w której pracujecie, używajcie języka inkluzywnego (równościowego). Studia i badania pokazują, że język inkluzywny może zmniejszyć liczbę przypadków dyskryminacji, a także sprawdza się w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć. Używanie języka inkluzywnego w komunikacji zewnętrznej oznacza, że tak samo jak w komunikacji wewnętrznej, należy używać słów, które będą pełne szacunku dla wszystkich i - nawet jeśli nie zawsze jest to łatwe - będą inkluzywne dla wszystkich grup. Tak więc, organizując wydarzenie, pisząc artykuł czy post w mediach społecznościowych, należy zastanowić się nad użyciem języka, który będzie najbardziej odpowiedni dla wszystkich możliwych grup społecznych.

Jak to wygląda w praktyce?

Podobnie jak w przypadku komunikacji wewnętrznej, przed wypowiedzeniem czegokolwiek publicznie starajcie się wyeliminować swoje uprzedzenia, stereotypy i założenia. Najczęściej popełniamy błędy, mówiąc o płci ludzi, zakładamy ich orientację seksualną, przypisujemy ludzi do określonej klasy społecznej ze względu na ich wygląd i pochodzenie lub kolor skóry. To są działania, w których możemy zacząć wprowadzać zmiany i nad tym pracować.

Podobnie jak w komunikacji wewnętrznej, starajcie się używać języka możliwie najbardziej neutralnego we wszystkich wykorzystywanych przez siebie źródłach komunikacji. Dwie najważniejsze zasady, od których należy zacząć:

1. **Najpierw osoba:** cokolwiek chcecie powiedzieć o kimś, zawsze zaczynacie od słowa "osoba" (jeśli to możliwe). Jest to więc osoba z niepełnosprawnością, osoba pochodzenia afrykańskiego itd. W rozmowie zawsze warto zapytać, jak dana osoba chciałaby być nazywana i używać podanego przez nią określenia.
2. **Język neutralny płciowo:** nigdy nie zakładajcie płci osoby na podstawie jej wyglądu lub imienia. Używajcie neutralnych słów, dopóki nie dowiecie się, jak dana osoba chce być nazywana. W ogólnej komunikacji, nie bezpośrednio z ludźmi, używajcie "oni/one" zamiast jej/jego, lub "państwo" zamiast panie i panowie. Pamiętajcie, że zawsze możecie zapytać osobę, jak chce być nazywana i jakie zaimki osobowe preferuje w bezpośredniej komunikacji.

Niezalecana praktyka:

Stworzyliśmy wizerunek postaci, który chcemy wykorzystać w naszych działaniach promocyjnych, na naszych plakatach, w filmach wideo i innych materiałach. Postać ta to biała dziewczyna w sukience, z blond włosami i różowymi butami.

Zalecana praktyka:

Stworzyliśmy wizerunek „postaci”, który chcemy wykorzystać w naszych działaniach promocyjnych. Jest to słoń, ponieważ reprezentuje on wartości naszej organizacji. Narysowaliśmy dla niego neutralne pod względem płci ubranie i będzie on mówił we wszystkich językach używanych w naszej społeczności.



Wskaźnik:

Przekaz zewnętrzny zachęca WSZYSTKICH młodych ludzi (szczególnie młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych) do zainteresowania się i zaangażowania w działania.

Co to znaczy?

Jak już wspomniano w opisie innych wskaźników organizacji włączającej, młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych mogą napotykać wyzwania przy podejmowaniu decyzji o tym, czy chcą uczestniczyć w waszych działaniach. Dlatego komunikacja i kształt przekazywanego przez nas komunikatu również odgrywa kluczową rolę w zachęcaniu wszystkich młodych ludzi do udziału w działaniach. Dlatego należy starannie przemyśleć środki komunikacji i zadbać o to, by kluczowe przesłania miały taki kształt, by motywowały każdą młodą osobę i pokazywały, że zajęcia są otwarte dla wszystkich.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zrozumienie barier:* po pierwsze, należy poznać marginalizowane/wykluczone grupy w danej społeczności oraz przeszkody, które uniemożliwiają im przyłączenie się do działań. Może się okazać, że niektóre z nich są po prostu nieśmiałe i introwertyczne; inne być może nie czują, że organizacja jest zainteresowana ich uczestnictwem w zajęciach. Mając świadomość tych przeszkód, należy odpowiednio uwzględnić je w swoich przekazach komunikacyjnych.
- *Język ma znaczenie:* należy upewnić się, że komunikaty są przekazywane w językach, którymi posługują się członkowie / członkinie danej społeczności. Należy też uważać na terminy używane w przekazach - być może są one zbyt skomplikowane lub nieznanne niektórym grupom.
- *Okazywanie wsparcia:* organizowanie działań dotyczących problemów określonych grup społecznych może nie wystarczyć do zachęcenia młodych ludzi z tych grup do udziału w naszych działaniach.

Niezalecana praktyka:

Chcemy przyciągnąć do naszych działań więcej osób ze społeczności LGBT+, ponieważ rzadko biorą one udział w naszych działaniach. Zorganizowaliśmy / zorganizowałyśmy imprezę poświęconą prawom osób LGBT+ i spodziewaliśmy / spodziewałyśmy się, że to zmieni sytuację. W zaproszeniu na spotkanie podano jedynie informacje o tym, czego będzie ono dotyczyło.

W tym przykładzie problem polega na tym, że organizacja nie podejmuje wystarczających wysiłków, aby zachęcić grupę, którą chciałyby bardziej zaangażować. Ponadto, jeśli chcesz sprawić wrażenie osoby przyjaznej, wydarzenie nie powinno dotyczyć wyłącznie praw tych osób. Trzeba głośno i wyraźnie zadeklarować swoje poparcie, w przeciwnym razie to nie zadziała. W niektórych społecznościach deklarowanie takich rzeczy może wydawać się ryzykowne, ale jeśli chcecie coś zmienić, to jest to krok, który musicie wykonać.

Zalecana praktyka:

Zorganizowaliśmy / zorganizowałyśmy imprezę, aby wyrazić nasze poparcie dla społeczności LGBT+. Wyraźnie zazaczyliśmy / zazaczyłyśmy to w informacji o wydarzeniu, podkreślając, że każda osoba może wziąć w nim udział. Zapewniliśmy / zapewniłyśmy bezpieczeństwo i przyjazne środowisko dla uczestników. Po imprezie upewniliśmy / upewniłyśmy się, że w naszej organizacji są miejsca, które wyrażają nasze stanowisko wobec społeczności LGBT+; mamy wokół siebie symbole (tęczę, ulotki, plakaty), które wyrażają nasze przekonania.

Wskaźnik:

Młodzi ludzie z grup marginalizowanych/wykluczonych są aktywnie zaangażowani w tworzenie i przekazywanie przesłania w komunikacji zewnętrznej

Co to znaczy?

W tym przewodniku dużo mówimy o znaczeniu empatii i zrozumienia, a w większości przypadków jest to bardzo trudne zadanie. Jak możemy się nauczyć, jak naprawdę zaangażować młodych ludzi z różnych grup w nasze działania lub spotkania? W Internecie może nie być żadnego konkretnego źródła informacji; może być też tak, że już próbowaliście / próbowaliście i nie udało wam się. Po prostu nie wiadomo, co robić dalej, bo za każdym razem ma się wrażenie, że trafia się na mur. Dlatego zaangażowanie młodych ludzi z grup marginalizowanych/wykluczonych w projektowanie i przekazywanie informacji może pomóc w zrozumieniu, co i jak można zrobić, aby młodzież zaangażowała się w działania.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Zapytajcie młodych ludzi z waszego otoczenia:* możecie zwrócić się do osób w waszej organizacji, które należą do grupy, do której chcecie dotrzeć i włączyć je w proces komunikacji, poprosić o opinie i wkład. Najprawdopodobniej będą one w stanie nie tylko pomóc w tworzeniu bardziej inkluzywnych tekstów komunikacyjnych, zdjęć itp., ale także dowiedzą się czegoś o swojej tożsamości lub pochodzeniu kulturowym. Dzięki temu, następnym razem sami / same będziecie mogli / mogły stworzyć przekaz komunikacyjny bardziej sprzyjający włączaniu społecznemu.
- *Inicjowanie dialogu:* jeśli w Waszej organizacji nie ma przedstawiciela / przedstawicielki konkretnej grupy młodzieży, zawsze można zorganizować spotkanie grupy fokusowej. Skontaktujcie się z miejscową młodzieżą z grupy, do której kierujecie swoje działania, i zaproście ją do swojej organizacji. Przygotujcie przekąski i napoje, przygotujcie jakieś zabawy, aby lepiej się poznać. Następnie, najlepiej za pomocą metod edukacji pozaformalnej, poproście te osoby o rady związane z komunikacją i włączeniem ich grupy w wasze działania. Pamiętajcie, że jedynym sposobem, aby to zrobić, jest zainicjowanie takiego spotkania; grupy zagrożone dyskryminacją same nie przyjdą do was i nie zażądadają zmian.

Zalecana praktyka:

Nie udało nam się zachęcić młodzieży z jednej mniejszości religijnej z naszej społeczności do udziału w naszych działaniach. Zorganizowaliśmy / zorganizowałyśmy grupę fokusową w dogodnym dla nich miejscu i spędziliśmy kilka godzin na zabawie, wymieniając się pomysłami na przyszłe wydarzenia, które można wspólnie przygotować. Dowiedzieliśmy / dowiedziałyśmy się o ich stylu życia i teraz będziemy w stanie komunikować się z nimi w sposób bardziej akceptowalny.

Wskaźnik:

Proces tworzenia przekazu i jego treść nie wzmacniają stereotypów

Co to znaczy?

Czy wiecie, że stereotypy są jak podstępne węże w naszych głowach? Ukrywają się gdzieś głęboko w naszych umysłach i wydaje się, że mogłyby tam pozostać na zawsze, gdybyśmy ciągle nie próbowali / próbowały ich wyciągnąć. Skąd wiemy, że mamy stereotypy? Zastanawiamy się nad wszystkim, co mówimy i robimy, starannie oceniając, czy może to być obraźliwe dla jakiegokolwiek grupy ludzi? Brzmi to jak „misja nie do spełnienia”, ale im bardziej się staramy, tym lepszy świat tworzymy wokół siebie. Ponieważ niewątpliwie mamy w głowach stereotypy i mogą one przedostawać się na zewnątrz poprzez naszą komunikację.

Pozwalając na to, możemy obrażać lub ignorować potrzeby niektórych grup wokół nas. Jednym z waszych celów powinno być upewnienie się, że wszyscy ludzie czują, że informacje, które przekazujecie, są odpowiednie i włączające. Wkładając wysiłek w obalanie stereotypów dotyczących grup społecznych w waszej społeczności, przyczynicie się do budowania bardziej włączającego środowiska w waszej okolicy i poza nią.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Szerszy kontekst ma znaczenie:* pisząc artykuł lub wpis na blogu dotyczący kwestii włączenia społecznego, przedstawcie szerszy kontekst związany z poszczególnymi grupami osób, które chcecie zaprezentować. W ten sposób przyczynicie się do lepszego zrozumienia przez społeczeństwo ich rzeczywistości.
- *Unikajcie uogólnień:* na przykład, że planujecie wspierać osoby z grup marginalizowanych/wykluczonych. Unikajcie sloganów, które w swojej komunikacji zawierają fałszywe uogólnienia, wzmacniając stereotypy mające na celu wzbudzenie litości. Unikajcie komunikatów, które wyolbrzymiają desperację lub pokazują bezradność grup marginalizowanych/wykluczonych.
- *Ostrożnie z obrazami:* w komunikacji należy unikać obrazów, które pokazują słabe punkty grup marginalizowanych/wykluczonych, np. osoba ze łzami w oczach itp.
- *Oddajcie głos młodzieży z grup marginalizowanych/wykluczonych,* pozwólcie im opowiedzieć swoje historie, pomóżcie im komunikować się z opinią publiczną.
- *Włączcie empatię:* zawsze zadawajcie sobie pytanie - czy byłbyś / byłabyś zadowolony / zadowolona, gdyby przedstawiono cię w podobny sposób? Pomoże Ci to zrozumieć odczucia grup wykluczonych/marginalizowanych, o których chcecie informować.

Niezalecana praktyka:

Grupa młodzieżowa organizuje lokalną imprezę mającą na celu wspieranie integracji młodych migrantów / migrantek mieszkających w danej społeczności. W swoich materiałach informacyjnych używa sloganu: "Dołącz do naszego wydarzenia i poznaj młodzież migrancką z naszej społeczności! "

Zalecana praktyka:

Grupa młodzieżowa organizuje lokalną imprezę mającą na celu wspieranie integracji młodych migrantów / migrantek mieszkających w danej społeczności. W swoich materiałach informacyjnych używa sloganu "Dołącz do naszego wydarzenia i poznaj różnorodność kulturową w naszej społeczności! "

POLITYKI WEWNĘTRZNE

PODKATEGORIA: PODSTAWOWE ZASADY I WARTOŚCI

Wskaźnik:

Podstawowe wartości praw człowieka, antydyskryminacji, włączania i różnorodności są podstawą działania organizacji (np. misja, cele organizacji itp.).

Co to znaczy?

Z reguły wszystkie organizacje i inne instytucje pracujące z młodzieżą mają deklarację misji, cele i / lub podstawowe zasady, które stanowią podstawę wszelkich działań podejmowanych przez daną organizację młodzieżową. Kiedy są zarejestrowane jako osoby prawne, często prawo wymaga, by miały odpowiednie dokumenty (np. statut, regulamin, akty założycielskie), co czasem prowadzi do tego, że organizacje przygotowują te dokumenty bez dyskusji z wszystkimi założycielami / założycielkami, personelem, członkami / członkiniami i wolontariuszami / wolontariuszkami. Te podstawowe zapisy są jednak niezwykle ważne i pełnią dwojaką funkcję. Z jednej strony przedstawiają organizację młodzieżową światu, stanowiąc jej "wizytówkę" przed grupami docelowymi, społecznością lokalną, organizacjami i instytucjami partnerskimi, darczyńcami. Z drugiej strony mają też służyć jako punkt odniesienia, który utrzymuje działania organizacji młodzieżowej w ciągłej zgodności z tym, co zostało określone jako jej główny cel i zasady (zob. też następny wskaźnik).

Sformułowanie deklaracji misji, celów i podstawowych zasad jest ważniejsze - i może być większym wyzwaniem, niż nam się początkowo wydawało. Wyzwania te mają dwa wymiary:

1. Brak udziału młodzieży w formułowaniu deklaracji misji, celów i podstawowych zasad: pracując z organizacjami młodzieżowymi i przeglądając niektóre z ich podstawowych dokumentów, zauważyliśmy, że wiele z nich jest sformułowanych w profesjonalnym slangu i zawiera wiele modnych słów. Mają one wiele sensu dla profesjonalistów, ale mogą być trudne do zrozumienia dla młodych ludzi, zwłaszcza tych, którzy nie byli wcześniej związani z organizacjami. Jak się okazało, jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest fakt, że młodzi ludzie w ogóle nie brali udziału w formułowaniu dokumentów, lecz były one raczej opracowywane przez profesjonalistów, a czasem nawet prawników / prawniczki lub konsultantów / konsultantki spoza organizacji. W rezultacie młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych również nie byli zaangażowani w proces partycypacyjny, który pozwoliłby im wyrazić potrzeby, obawy i pomysły, które mogłyby wpłynąć na włączenie zasad antydyskryminacyjnych, różnorodności i praw człowieka do zasad organizacji.
2. Określanie celu bez wartości: kolejnym wyzwaniem jest to, że organizacje młodzieżowe mogą określać swoją misję i cele, nie łącząc ich z konkretnymi wartościami. Bardzo często zdarza się to w przypadku celów związanych z "zaangażowaniem młodzieży", "upodmiotowieniem młodzieży", "uczestnictwem młodzieży", "liderstwem młodzieżowym", "budowaniem umiejętności i wartości wśród młodych ludzi". Są to oczywiście wszystko ważne i szlachetne cele, ale przyjrzyjmy się im uważnie. Organizacja neonazistowska, która ma silny program angażowania młodzieży, z powodzeniem realizuje "zaangażowanie młodzieży". Gdyby udało im się wybrać jednego ze swoich członków do rady miasta, oznaczałoby to, że doskonale radzą sobie z upodmiotowieniem młodzieży. Aby popaść w skrajność, pomyślmy o Hitler-Jugend, która skutecznie budowała umiejętności i wartości wśród młodych ludzi. Widać więc, dlaczego wyznaczanie celów bez wyraźnego powiązania ich z konkretnymi ramami wartości może być problematyczne i sprawić, że nasze podstawowe dokumenty będą pozbawione rzetelnej treści. Dlatego tak ważne jest wyraźne uwzględnienie w naszych dokumentach podstawowych wartości takich jak prawa człowieka, różnorodność i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Jak to wygląda w praktyce?

- W podstawowych dokumentach organizacyjnych wyraźnie wspomina się o prawach człowieka, przeciwdziałaniu dyskryminacji i promowaniu różnorodności: mamy świadomość, że większość osób, które czytają niniejszy przewodnik, posiada już deklarację misji oraz cele i/lub zasady w swojej organizacji. Teraz nadszedł czas, by ponownie je przeanalizować i upewnić się, że są one wyraźnie powiązane z ramami wartości ochrony praw człowieka, promują różnorodność i zobowiązują do przeciwdziałania dyskryminacji. Jeśli tak nie jest, nie ma powodu do paniki: podstawowe dokumenty można zmienić, co sprzyja ogólnemu rozwojowi organizacji. Będzie to także okazja do nadania temu procesowi charakteru partycypacyjnego i zaangażowania obecnych grup docelowych organizacji.
- *Proces partycypacyjny w kształtowaniu misji, celów i zasad*: jeśli obecnie tworzycie organizację lub postanowiliście / postanowiliście zweryfikować jej podstawowe dokumenty, jak radziliśmy w poprzednim punkcie, będzie to dla was okazją, by nadać temu procesowi charakter w pełni partycypacyjny. W zależności od wielkości organizacji może to być jedno lub kilka spotkań z udziałem osób pracujących, członków / członkiń, wolontariuszy / wolontariuszek, osób z grup docelowych, partnerów lokalnych i innych osób (np. rodziców młodzieży, nauczycieli ze szkół, z którymi współpracujemy itp.) Ważne jest zapewnienie udziału młodzieży z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych, nawet jeśli obecnie nie są one aktywnie zaangażowane w działalność organizacji. Dzięki temu będziecie mieli szansę wykryć potrzeby i bariery, które mogą znaleźć odzwierciedlenie w głównych założeniach organizacji.
- *Misja, cele i zasady są dostępne, widoczne i zrozumiałe*: angażowanie młodych ludzi, w tym osób z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych, w kształtowanie podstawowych dokumentów organizacji może służyć także sprawdzeniu, czy misja i cele są zrozumiałe. Należy zawsze przedkładać to nad profesjonalne i wyrafinowane brzmienie. Po drugie, po ostatecznym opracowaniu deklaracji misji i celów należy je zawsze udostępnić młodzieży i innym osobom: przynajmniej na stronie internetowej organizacji i/lub w jej siedzibie. W komunikacji pisemnej i ustnej należy się do nich odwoływać, aby podkreślić ich związek z prawami człowieka, różnorodnością i przeciwdziałaniem dyskryminacji.

Dobry przykład: SIEĆ STUDENTÓW ERASMUS (ESN)

Wizja i misja ESN zostały omówione i zatwierdzone podczas dorocznego spotkania ogólnego w Salonikach w 2019 roku.

WIZJA Do 2025 r. ESN będzie globalną siecią "Pokolenia Erasmusa", zaangażowaną w poprawę edukacji międzynarodowej i zapewnianie możliwości samorozwoju dwóm milionom młodych ludzi, promując dialog międzykulturowy i tworząc pozytywne zmiany w społeczeństwie.

MISJA Wzbogacenie społeczeństwa dzięki studentom zagranicznym.

WARTOŚCI Wartości Erasmus Student Network, które wyznają i którymi kierują się wszyscy członkowie / członkinie, to: jedność w różnorodności, różnorodność w jedności (wszyscy pochodzimy z różnych środowisk, ale łączy nas jeden wspólny cel i dążenie), studenci pomagający studentom (z pasją angażujemy się w wolontariat na rzecz innych), zabawa w przyjaźni i szacunku (cieszymy się relacjami opartymi na szacunku), międzynarodowy wymiar życia (jesteśmy otwarci, mobilni, lubimy odkrywać i poznawać, współpracować i współdziałać, aby przełamywać granice), miłość do Europy jako obszaru pokoju i wymiany kulturowej (żywimy bogactwem kulturowym Europy i w pełni z niego korzystamy), otwartość i tolerancja (rozumiemy i akceptujemy innych oraz uczymy się od nich), współpraca w integracji (mamy całościowe spojrzenie na międzynarodowość).⁵

Wybrana dobra praktyka wykazuje trzy pozytywne aspekty. Pierwszy z nich łączy rdzeń organizacji z konkretnymi wartościami w jej misji ("wspieranie dialogu międzykulturowego"), w której mówi się o różnorodności, wymianie kulturowej, otwartości i tolerancji. Drugą kwestią jest prosty i zrozumiały sposób sformułowania podstawowych zasad organizacji, dzięki czemu są one łatwe do przekazania i zrozumienia dla członków / członkiń i młodzieży w ogóle; szczególnie dobrze ilustrują to krótkie wyjaśnienia w nawiasach w części poświęconej wartościom. Trzeci punkt znajduje się już w pierwszym zdaniu: "Wizja i misja Erasmus Student Network zostały omówione i zatwierdzone na dorocznym spotkaniu ogólnym w Salonikach w 2019 r.". Daje nam to informację, że przeprowadzono konsultacje z organem członkowskim organizacji i dano mu szansę na wypracowanie podstawowych zasad. Biorąc pod uwagę doświadczenia, jakie studenci Erasmusa mają zazwyczaj podczas studiów za granicą, nie jest zaskoczeniem, że zrozumienie i wymiana międzykulturowa odgrywają główną rolę w formułowaniu podstawowych zasad. Jest to jeszcze jeden dowód na to, dlaczego tak ważne jest tworzenie naszych podstawowych dokumentów w sposób partycypacyjny i praktykowanie demokracji w procesie tworzenia.

⁵ Ze strony internetowej Erasmus Student Network, <https://esn.org/mission-vision-values/>.

Wskaźnik:

Zgodność działań organizacji z podstawowymi wartościami i zasadami jest regularnie monitorowana

Co to znaczy?

Jak wspomniano w poprzednim wskaźniku, celem deklaracji misji i celów organizacji młodzieżowej jest połączenie wszystkich jej działań w jedną całość pod względem podejścia i filozofii. Niemniej jednak, nawet jeśli mamy misję opartą na prawach człowieka, to samo w sobie nie gwarantuje, że wszystkie nasze programy, projekty i działania będą do niej automatycznie dopasowane. Konieczny jest skoncentrowany wysiłek na rzecz dostosowania działań do celów i wartości, zwłaszcza w większych organizacjach, w których istnieje wiele zespołów, działów lub oddziałów.

Wszystko to może wydawać się oczywiste, ale praktyka pokazuje, że tak nie jest. W swoim dążeniu do zdobycia funduszy i rozwoju - jeśli nie przetrwania - niektóre organizacje młodzieżowe mają tendencję do poświęcania swoich ram wartości, zakresu pracy lub podejścia, aby sprostać wymaganiom konkretnych darczyńców. Mogą na przykład zaniedbywać różnorodność w swoich grupach docelowych, jeśli nie jest to priorytetem dla darczyńcy, który może być bardziej zainteresowany zaangażowaniem większej liczby młodych ludzi, a nie tym, jakie jest ich pochodzenie. Mogą też obiecywać zaangażowanie młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych, aby spełnić wymagania darczyńców, nie dysponując przy tym konkretnymi planami, praktykami i infrastrukturą, które pozwoliłyby na realizację tego zadania w taki sposób, który zapewniałby wysoką jakość.

Zwykle prowadzi to do tokenizmu, np. angażowania młodych ludzi takich grup dla celów sprawozdawczych lub stworzenia pozorów, co z etycznego punktu widzenia jest sprzeczne z prawdziwym podejściem inkluzywnym i wartościami praw człowieka.

Jak to wygląda w praktyce?

Istnieją trzy główne kierunki weryfikacji zgodności między tym, co chcemy osiągnąć w naszych podstawowych dokumentach, a tym, co dzieje się w praktyce. Za każdym razem, gdy podejmujemy się realizacji projektu, programu, usługi lub innej inicjatywy, musimy sprawdzić, w jaki sposób przyczynia się ona do realizacji naszej misji i/lub deklaracji wartości opartych na prawach człowieka:

- *Na etapie planowania:* aby przedstawić to w sposób praktyczny, wyobraźmy sobie, że nasza organizacja otrzymuje od zagranicznej organizacji partnerskiej zaproszenie do udziału w przygotowywanym przez nią projekcie. Temat i działania wydają się nowe i ekscytujące, a ponadto nasza organizacja ma możliwość uzyskania dodatkowych funduszy. Ze względu na te zalety możemy się zgodzić na udział w projekcie bez dokładnego zastanowienia się, czy i w jaki sposób ten projekt przyczyni się do realizacji naszej misji, a zwłaszcza wartości włączania społecznego i przeciwdziałania dyskryminacji, które wpisaliśmy w rdzeń organizacji. W takich przypadkach zawsze warto wrócić do naszych podstawowych dokumentów i przedyskutować - przynajmniej na poziomie kadry zarządzającej - kwestię zgodności. W większości przypadków uda nam się znaleźć spójność, ale może się też okazać, że można ją wzmocnić dzięki dodatkowym działaniom lub zasobom, które można łatwo włączyć do pomysłu na projekt, jeśli tylko o to poprosimy. Jeśli nowy pomysł na projekt nie jest zgodny z naszą misją i podstawowymi wartościami, musimy albo znaleźć sposób, aby go dostosować, tak aby lepiej pasował, albo zrezygnować z zaproszenia, jeśli okaże się to niemożliwe. Mówienie "nie" niektórym projektom jest ceną, którą czasami musimy zapłacić, aby zachować twarz i integralność naszej organizacji.
- *Na etapie realizacji:* może być wiele sposobów włączających działań w naszej organizacji i zostały one omówione w całym niniejszym przewodniku w zakresie zasięgu, komunikacji, metodologii itp. W wielu przypadkach projekty i programy dają nam możliwość elastycznego dodawania elementów, podejść czy nawet działań, które na etapie realizacji jeszcze bardziej przybliżą je do głoszonych przez nas wartości związanych z antydyskryminacją i włączaniem społecznym. Możemy wykorzystać te okazje do wprowadzenia rutyny, polegającej na powracaniu do naszej misji/wartości podczas spotkań operacyjnych/planujących i sprawdzaniu, czy jest coś, co możemy zrobić, aby lepiej dopasować je do działań, które realizujemy. Czasami wystarczy wysłać zaproszenie na wydarzenie do konkretnej organizacji mniejszościowej, co może mieć znaczący wpływ na zaangażowanie młodych ludzi ze społeczności mniejszościowej w nasz program.

- *Na etapie zakończenia:* większe i doświadczone organizacje prawdopodobnie dysponują mechanizmami monitorowania i ewaluacji, które pozwalają śledzić postępy i wpływ projektu, programu lub działania. W tym przypadku pomocne byłoby uwzględnienie przeglądu tego, czy i w jaki sposób inicjatywa przyczyniła się do realizacji misji i wartości organizacji, w tym praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji i promowania włączenia społecznego. Może to pomóc nam w zidentyfikowaniu luk, wyciągnięciu wniosków i zidentyfikowaniu praktyk, które należy wprowadzać do naszej pracy w przyszłości lub których należy unikać, a także w jeszcze lepszym dopasowaniu naszych projektów do tego, co znajduje się w naszej misji i deklaracji wartości.

Zalecana praktyka:

Praktyczne narzędzie do sprawdzania spójności nowych inicjatyw z misją i deklaracją wartości naszej organizacji

Czy temat pomysłu na projekt jest związany z promowaniem praw człowieka, przeciwdziałaniem dyskryminacji i włączeniem społecznym?	
W pełni	6 punktów
W dużym stopniu	4 punkty
W pewnym stopniu	2 punkty
Nie bardzo	0 punktów
Czy pomysł na projekt pozwala waszej organizacji odpowiedzieć na potrzeby mniejszości i społeczności marginalizowanych/wykluczonych w zakresie podejścia, działań, zasięgu, procedur?	
W pełni	6 punktów
W dużym stopniu	4 punkty
W pewnym stopniu	2 punkty
Nie bardzo	0 punktów
Czy ogólnie rzecz biorąc, pomysł na projekt w obecnej wersji jest zgodny z misją organizacji?	
W pełni	6 punktów
W dużym stopniu	4 punkty
W pewnym stopniu	2 punkty
Nie bardzo	0 punktów
Czy można wprowadzić zmiany do pomysłu projektu, aby zbliżyć go do misji waszej organizacji?	
Tak, w pełnym zakresie	6 punktów
Tak, ale w ograniczonym zakresie	3 punkty
Nie bardzo	0 punktów

W przypadku ogólnej oceny 9 lub niższej należy rozważyć rezygnację z realizacji projektu w jego obecnej wersji.

Wskaźnik:

Organizacja posiada kodeks postępowania lub politykę dot. włączania społecznego; dokumenty te są znane i respektowane przez wszystkie osoby w organizacji

Co to znaczy?

Kodeks postępowania w organizacji (kodeks etyczny) stanowi zbiór zasad, których powinny przestrzegać osoby związane z organizacją – osoby pracujące i współpracujące, wolontariusze i wolontariuszki. Wynika to z faktu, że ich zachowanie ma wpływ na organizację i nawet jeśli nie są oni / one w zarządzie organizacji, inne osoby będą często łączyć to co robią i mówią z samą organizacją. Z naszego doświadczenia wynika, że wiele organizacji młodzieżowych nie ma spisanych kodeksów postępowania, ale zazwyczaj mają zbiór zasad, których przestrzegają i które egzekwują. Wynika to zazwyczaj z potrzeby zarządzania odpowiednim zachowaniem, które jest zgodne z wartościami organizacji.

Niemniej jednak pisemny kodeks postępowania lub dokument polityki wewnętrznej, w których poruszane są kwestie antydyskryminacji i włączenia społecznego, jest wysoce zalecany z kilku powodów:

- Zmniejsza to ryzyko, że osoby w organizacji będą twierdzić, że nie wiedziały o istnieniu kodeksu postępowania;
- Zmniejsza to ryzyko błędnej interpretacji niektórych aspektów i zasad;
- Daje to szansę na jasne zakomunikowanie kodeksu postępowania osobom współpracującym, grupom docelowym i innym osobom. Jak zobaczymy, ma to kluczowe znaczenie dla procedur zgłaszania niewłaściwych zachowań.

Jak to wygląda w praktyce?

Włączanie społeczne i przeciwdziałanie dyskryminacji w polityce i praktyce organizacji młodzieżowej można realizować na wiele sposobów, które się wzajemnie nie wykluczają:

- Wpisanie zasad dotyczących włączania społecznego i antydyskryminacji do ogólnego kodeksu postępowania: jednym ze sposobów wprowadzenia zasad i procedur dotyczących antydyskryminacji i włączania społecznego jest wpisanie ich do ogólnych kodeksów postępowania, tj. polityk wewnętrznych, które regulują szerszy zakres praktyk i zachowań w organizacji. Może to być kodeks postępowania pracowników, protokół rekrutacyjny, kodeks praw klienta/pacjenta, polityka przeciwdziałania przemocy lub mobbingowi lub inna szczegółowa polityka, która również odnosi się do kwestii antydyskryminacyjnych.

Dobry przykład: Polityka ochrony dzieci

W wyniku zobowiązań prawnych lub wymogów donatorów (np. programu Unii Europejskiej "Prawa, równość i obywatelstwo") wiele organizacji w Europie opracowało politykę ochrony dzieci, która określa zasady, praktyki i procedury dotyczące kontaktów z młodymi ludźmi poniżej 18 roku życia. Wiele organizacji wykorzystało tę okazję, by włączyć do tych polityk zasady antydyskryminacyjne i integracyjne.

Na przykład w Polityce Ochrony Dzieci Stowarzyszenia dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, organizacji partnerskiej w projekcie Be INclusive, napisano:

"Wszyscy pracownicy i współpracownicy Stowarzyszenia SZANSA [...] traktują każde dziecko jednakowo, niezależnie od jego pochodzenia, wyglądu, przekonań [...]."⁶

- *Stworzenie specjalnego kodeksu postępowania lub polityki antydyskryminacyjnej i włączającej:* innym sposobem jest wprowadzenie specjalnego kodeksu postępowania antydyskryminacyjnego, który reguluje wyłącznie tę dziedzinę życia organizacji. Zaletą tego podejścia jest to, że może ono być znacznie bardziej szczegółowe pod względem zasad i procedur oraz obejmować różne aspekty pracy organizacji: działania i projekty, personel, kontakty zewnętrzne, świadczenie usług, relacje interpersonalne, komunikację itp. Ponadto, gdy organizacja poświęca konkretnemu tematowi specjalny dokument/politykę, pokazuje to, że uważa go za priorytet, co stanowi sygnał zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Wadą takiego podejścia jest to, że organizacja może mieć zbyt wiele polityk i kodeksów postępowania, co - zwłaszcza w małych organizacjach - może prowadzić do mniejszego zrozumienia ze strony osób pracujących i wolontariuszy / wolontariuszek i / lub mniejszego stopnia ich egzekwowania.

⁶ Ze strony internetowej SZANSA (w języku polskim), <https://szansa.glogow.pl/polityka-ochrony-dzieci/>, ostatnia wizyta: 11 stycznia 2021.

Dobry przykład: Polityka ochrony dzieci

W wyniku zobowiązań prawnych lub wymogów donatorów (np. programu Unii Europejskiej "Prawa, równość i obywatelstwo") wiele organizacji w Europie opracowało politykę ochrony dzieci, która określa zasady, praktyki i procedury dotyczące kontaktów z młodymi ludźmi poniżej 18 roku życia. Wiele organizacji wykorzystało tę okazję, by włączyć do tych polityk zasady antydyskryminacyjne i integracyjne. Na przykład w Polityce Ochrony Dzieci Stowarzyszenia dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, organizacji partnerskiej w projekcie Be INclusive, napisano: "Wszyscy pracownicy i współpracownicy Stowarzyszenia SZANSA [...] traktują każde dziecko jednakowo, niezależnie od jego pochodzenia, wyglądu, przekonań [...]".⁶

- *Podkreślanie konkretnych zasad dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i włączania społecznego na zasadzie ad hoc:* niezależnie od tego, czy istnieje konkretna polityka lub konkretne zasady w polityce ogólnej, czy też nie, organizacja może i powinna inwestować w komunikowanie wartości i zasad dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy osoby pracujące lub wolontariusze / wolontariuszki są zaangażowani / zaangażowane w konkretne działania. Innymi słowy, należy wykorzystać każdą okazję do komunikowania i egzekwowania praktyk i zasad dotyczących włączania i antydyskryminacji.

Dobry przykład: Wskazówki dla osób prowadzących zajęcia edukacyjne w szkołach

Partner projektu BE INclusive, Pro European Network, pracował nad antyrasistowską inicjatywą edukacyjną o nazwie STAR, która obejmowała etap lokalny z setkami warsztatów szkolnych. Ponieważ organizacja polegała na nowo przeszkolonej grupie ponad 10 osób, które miały prowadzić warsztaty, przygotowała przewodnik z materiałami szkoleniowymi oraz instrukcjami logistycznymi i sprawozdawczymi. Część przewodnika nosiła tytuł "Wartości i zasady etyczne dla osób prowadzących zajęcia" i zawierała m.in. następujące zasady:

"Osoby prowadzące zajęcia [...]"

- Obserwują stan emocjonalny wszystkich uczniów i oceniają, czy proces może być dla nich traumatyczny;
- Okazują równy szacunek wszystkim osobom biorącym udział w warsztatach;
- Nie wyrażają poglądów rasistowskich, ksenofobicznych, homofobicznych i seksistowskich oraz z zasady nie pozostawiają bez reakcji takich poglądów wyrażanych przez inne osoby;
- Zawsze pamiętają, że ich słowa i działania rzutują na inne osoby prowadzącej zajęcia i całą sieć Pro European Network.

Niezależnie od tego, jaką drogę wybierze organizacja, by wprowadzić zasady i procedury przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności, muszą być spełnione następujące minimalne standardy:

- *Zakaz dyskryminacji:* dyskryminacja jest zakazana w całej Unii Europejskiej i wielu innych krajach, a wszelkie wyobrażenia, że w ramach polityki organizacyjnej można ustalić coś innego, są nieprawdziwe i stanowiłyby naruszenie prawa. Dlatego organizacje powinny jednoznacznie zakazać nierównego traktowania osób w organizacji i tych, które korzystają z jej usług.
- *Pochwała różnorodności:* zakaz dyskryminacji jest zasadą negatywną, która z reguły wynika z ustawodawstwa krajowego. Polityka włączania społecznego powinna wykraczać poza ten zakres i wprowadzać w życie wartości i zasady zachęcające do korzystania z różnorodności i chwaliące ją. Stanowi to jasny sygnał, jakie jest stanowisko organizacji w kwestii wartości, wykraczające poza spełnianie wymogów formalnych.
- *Procedury zgłaszania:* należy wprowadzić mechanizm zgłaszania, aby ludzie, zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz, mogli sygnalizować przypadki łamania postanowień naszej polityki różnorodności, zwłaszcza w zakresie dyskryminacji. W zależności od wielkości organizacji, mechanizm ten może być skomplikowany lub bardzo prosty. Jako minimum, należy wyznaczyć osobę odpowiedzialną i podać do niej kontakt (patrz poniżej).
- *Przepisy wykonawcze:* dobra polityka to taka, która może być egzekwowana. Z tego powodu polityka organizacyjna powinna z reguły zawierać zapisy dotyczące sposobu jej wprowadzania i egzekwowania. Z reguły w ramach personelu organizacji wyznacza się osobę odpowiedzialną za monitorowanie wdrażania polityki i okresów jej monitorowania, ewaluacji i ewentualnej rewizji.

Podobnie jak w przypadku ogólnych deklaracji misji i wartości, każda polityka dotycząca włączania i przeciwdziałania dyskryminacji powinna być kształtowana i weryfikowana w sposób partycypacyjny, z udziałem młodych ludzi z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.

Wskaźnik:

Procedury finansowe i logistyczne uwzględniają potencjalne specyficzne potrzeby młodzieży ze środowisk defaworyzowanych (np. płatności z góry, dodatkowe koszty uczestnictwa itp.)

Co to znaczy?

Organizacje młodzieżowe mają tendencję do myślenia o młodych ludziach jako o jednorodnej grupie o ustalonym profilu i wokół tej idei budują swoje działania. Profil ten opiera się na naszym doświadczeniu, ale także na projekcji i - najczęściej - na stereotypach. Na przykład, jeśli my lub grupa młodych ludzi, z którymi obecnie pracujemy, nie ma problemu z opłaceniem z góry transportu na imprezę i otrzymaniem zwrotu pieniędzy miesiąc później (lub z tym, że nie otrzyma go w ogóle), zakładamy, że tak samo będzie w przypadku wszystkich młodych ludzi, z którymi będziemy pracować. Oczywiście, często tak nie jest.

Praca młodzieżą została uznana za jeden z głównych instrumentów służących rozwiązywaniu problemów grupy młodych ludzi NEET (ang. not in education, employment or training – osoby pozostające poza systemem zatrudnienia i edukacji). W większości przypadków młodzi ludzie z tej grupy znajdują się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, która determinuje ich status NEET i często jeszcze bardziej utrudnia im wyjście z niej. Jeśli nasza polityka i praktyka logistyczna oraz finansowa stawiają przed nimi bariery ekonomiczne lub inne, to w ostatecznym rozrachunku nie uda nam się zaangażować młodych ludzi NEET. W ten sposób odmawiamy dostępu do możliwości rozwoju osobistego tym osobom, które najbardziej go potrzebują.

Zalecana praktyka: Pytanie o opłaty za uczestnictwo w zajęciach

Wiele organizacji młodzieżowych w całej Europie, które współpracują w programie Erasmus+ i pracowały w poprzednich programach mobilności, wprowadziło praktykę pobierania opłat od uczestniczących w nich młodych ludzi, zarówno podczas przyjmowania ich, jak i wysyłania na działania związane z mobilnością. Przez wielu było to kwestionowane, ponieważ programy europejskie teoretycznie zapewniają budżet na pokrycie wszystkich kosztów związanych z mobilnością. Jednocześnie organizacje młodzieżowe mają potrzeby finansowe, które często nie są pokrywane (np. przygotowanie, mentoring i wsparcie, ryzyko finansowe) lub próbują zbierać fundusze tylko po to, aby móc istnieć, rozwijać się i wzrastać. Niektóre twierdzą też, że wkład finansowy od uczestników zwiększa ich motywację i poczucie odpowiedzialności za proces. Choć wszystkie te argumenty są zrozumiałe, nadal stanowią barierę dla młodych ludzi w trudnej sytuacji finansowej, którzy nie mogliby sobie pozwolić na udział na takich warunkach.

Ten dylemat można jednak rozwiązać, stosując bardziej zniuansowane podejście. Sieć Pro European Network w Bułgarii pobiera czasem opłaty za uczestnictwo w swoich działaniach, ale zawsze wprowadza wyjątek i daje młodym ludziom szansę wyjaśnienia, czy nie stać ich obecnie na taką opłatę. Jest to opcjonalne pytanie w internetowym formularzu zgłoszeniowym, co sprawia, że łatwiej na nie odpowiedzieć, gdyż niektóre osoby mogą wstydzić się mówić o swojej sytuacji finansowej osobiście. Ponadto nie ma żadnych dodatkowych utrudnień w procedurze (np. przedstawiania dowodu sytuacji finansowej) - jedynym wymogiem jest wyjaśnienie danej osoby. Z doświadczenia organizacji wynika, że ludzie niezwykle rzadko korzystają z tej możliwości, niemniej jednak organizacja jest pewna, że nie pozbawiła młodej osoby, która znajduje się w trudnej sytuacji, możliwości uczestniczenia w zajęciach.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Partycypacyjna ocena i kontrola potrzeb*: podobnie jak w przypadku wszystkich innych wskaźników związanych z polityką wewnętrzną, należy angażować młodych ludzi z różnych środowisk w kształtowanie i/lub modyfikowanie polityki i praktyk stosowanych w naszej organizacji. Jeśli chodzi o bariery dla młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji, powinniśmy pamiętać, że wielu młodych ludzi może wstydzić się swoich specyficznych potrzeb, dlatego nie powinniśmy zakładać, że jeśli ktoś ma jakieś szczególne potrzeby, to na pewno je zgłosi. Wręcz przeciwnie, powinniśmy wyraźnie pytać o opinie i poglądy na ten temat w sposób pełen szacunku, dając ludziom szansę na prywatne (potencjalnie anonimowe) podzielenie się swoimi doświadczeniami i/lub potrzebami.
- *Uwzględnienie w zasadach elastyczności i wyjątków*: to bardzo dobrze, jeśli organizacja wprowadza zasady, których celem jest ochrona swoich zasobów oraz minimalizowanie niepotrzebnych wydatków i ryzyka finansowego. Jednak znuansowane podejście, wyjątki i obejścia ogólnych zasad mogą wprowadzić równowagę między zarządzaniem operacyjnym a dostępnością działań dla młodzieży z różnych środowisk. Oto kilka pomysłów:

Bariera	Zasada ogólna	Wyjątek
Wkład finansowy	Organizacja młodzieżowa zbiera składki członkowskie	Wprowadzić alternatywę i/lub dać możliwość zastąpienia jej pracą wolontariacką.
Wkład finansowy	Od młodych ludzi oczekuje się pokrycia z góry kosztów podróży i innych wydatków	Należy wprowadzić wyjątek, w którym organizacja może dokonać płatności w przypadku trudnej sytuacji finansowej z góry. Można też wprowadzić prostą umowę z uczestnikiem, aby zminimalizować ryzyko finansowe.
Skomplikowana procedura przyjęcia/ złożenia wniosku, skomplikowany język	Oczekuje się, że młodzi ludzie sami poradzą sobie ze skomplikowaną procedurą (np. wprowadzoną przez grantodawcę lub organizację partnerską)	Wprowadzenie dwuetapowego procesu, w którym pierwszy etap jest bardzo prosty (niskoprogowy), a w drugim etapie osoba może otrzymać wsparcie ze strony personelu lub rówieśników.
Wykluczenie cyfrowe	Komunikacja, dokumentacja, raportowanie odbywają się w środowisku internetowym.	Wprowadzić wyjątki dla osób z ograniczonym dostępem do Internetu i/lub urządzeń cyfrowych; w razie potrzeby wprowadzić dostęp do urządzeń w organizacji oraz wsparcie osób pracujących lub rówieśników / rówieśnic.
Język obcy	Język obcy (np. angielski) jest wymagany do wzięcia udziału w działalności międzynarodowej	Wprowadzenie wyjątków i (dobrowolnego) wzajemnego wsparcia językowego.

- *Większy budżet*: doświadczenie pokazuje, że organizacje zazwyczaj uwzględniają w budżecie konkretne koszty włączenia społecznego (na przykład dostępności) tylko wtedy, gdy realizują projekty skierowane do młodzieży z grup defaworyzowanych (na przykład osób z niepełnosprawnością). W miarę możliwości, w zależności od darczyńców i innych źródeł finansowania, organizacje powinny uwzględniać w budżecie dodatkowe koszty (np. pomoc w poruszaniu się, tłumaczenie na język migowy, ryzyko finansowe). W ten sposób skutecznie obniży się próg, po przekroczeniu którego młodzi ludzie z różnych środowisk będą chcieli się przyłączyć, a jeśli tego nie zrobią, niewykorzystane środki będzie można zwrócić lub ponownie rozdysonować.
- *Informowanie o polityce*: zawsze, gdy wprowadzamy politykę (lub zmiany w polityce) sprzyjającą włączeniu społecznemu, musimy zadbać o to, by została ona odpowiednio zakomunikowana naszym grupom docelowym i interesariuszom. Jednym z powodów, dla których młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/ wykluczonych mogą unikać organizacji, jest to, że nie wiedzą, czy jest ona dla nich odpowiednia i czy jest gotowa zaspokoić ich specyficzne potrzeby. Dlatego tak ważne jest informowanie o naszej polityce włączania (zob. rozdziały poświęcone komunikacji i zasięgowi).
- *Rób to, co potrafisz najlepiej z tym, co masz*: jasne jest, że prowadzenie organizacji włączającej wymaga specyficznego sposobu myślenia, wysiłku, a czasem także środków finansowych. Jak już wspomniano, jest to specyficzny test dotyczący tego, w jakim stopniu mamy gotowość zachować równowagę między efektywnością a działalnością włączającą. Osiągnięcie tej równowagi będzie inne dla każdej organizacji. Dla małych organizacji, które mają ograniczone zasoby i możliwości działania, może się to wydawać przytłaczające. Z drugiej strony, mniejsze organizacje mają tę przewagę, której może brakować większym - elastyczność, zróżnicowane podejście i bliski kontakt z grupami docelowymi młodych ludzi. Te czynniki stawiają je na czele procesu pracy na rzecz włączania społecznego.

Wskaźnik:

Potrzeby młodych ludzi z mniejszości oraz grup marginalizowanych/wykluczonych są konsultowane i uwzględniane w procesach planowania strategicznego i operacyjnego organizacji

Co to znaczy?

Planowanie strategiczne dla organizacji zazwyczaj określa priorytety jej pracy w zakresie tematów i rozwoju organizacyjnego na pewien okres (np. 3, 5 lub 10 lat). Jest to ważny proces, który opiera się na dotychczasowych osiągnięciach, bezpośrednich potrzebach społeczności, z którymi pracujemy, oraz zainteresowaniach naszych grup docelowych i interesariuszy. Pozwala nam wyobrazić sobie, gdzie chcemy się znaleźć oraz co chcemy i możemy osiągnąć w przyszłości. Planowanie operacyjne obejmuje znacznie krótsze okresy (rok, miesiąc lub tydzień) i dotyczy bardziej konkretnych zadań, przydziału zadań i potrzebnych zasobów, przy założeniu, że służą one realizacji ogólnych celów, wizji i priorytetów uzgodnionych w procesie planowania strategicznego.

W tym rozdziale wielokrotnie wspomniano o tym, jak ważne jest angażowanie młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych we wszystkie procesy kształtowania i rewizji deklaracji misji, artykułów konkretnych polityk dotyczących różnorodności lub ogólnych polityk i praktyk organizacyjnych, przedstawiając specyfikę każdego przypadku. Nie trzeba wiele mówić na ten temat; poniżej przedstawiamy jednak podsumowanie korzyści płynących z zapewnienia różnorodności w procesach planowania strategicznego i operacyjnego:

- Pozwala to na wykrycie najpilniejszych potrzeb w konkretnych społecznościach młodzieży;
- Dekonstruuje stereotypowy profil młodych ludzi, jaki mogliśmy / mogłyśmy stworzyć;
- Pozwala nam to lepiej ocenić naszą pracę, osiągnięcia i politykę z różnych perspektyw;
- Wnosi różne doświadczenia i punkty widzenia;
- Zwiększa poczucie odpowiedzialności za organizację wśród młodych ludzi z mniejszości oraz grup marginalizowanych i wykluczonych.

Jak to wygląda w praktyce?

Planowanie strategiczne jest złożonym procesem, który może przybierać wiele różnych form i podejść metodologicznych⁷, w zależności od wielkości organizacji, jej zasobów i specyficznego kontekstu. Niemniej jednak, jako minimum, wymaga ono:

- Wykorzystanie danych istotnych dla młodych ludzi w społeczności: mogą to być miejskie lub regionalne raporty o młodzieży, raporty i analizy edukacyjne, istniejące ramy strategiczne. Organizacje powinny starać się konsultować raporty na temat sytuacji mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych, jeśli tylko są one dostępne, niezależnie od tego, czy dotyczą sytuacji młodzieży.
- Wykorzystanie danych dotyczących samej organizacji: obejmuje to sprawozdania finansowe i merytoryczne, raporty z monitoringu i ewaluacji, osiągnięcia i wyzwania. Jeśli takie dane są dostępne, organizacje powinny sprawdzić, w jaki sposób pracują z grupami mniejszościowymi i marginalizowanymi/wykluczonymi, np. podział uczestników / uczestniczek programów według pochodzenia etnicznego, grup kulturowych, niepełnosprawności, płci itp.

Zalecana praktyka: Gromadzenie danych wrażliwych

Dane dotyczące pochodzenia etnicznego, pochodzenia społecznego i kulturowego, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, niepełnosprawności i stanu zdrowia są danymi wrażliwymi nie tylko w oczach młodzieży, ale także zgodnie z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych (GDPR, rozporządzenie 2016/679), które obowiązuje we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Ponadto przepisy krajowe mogą jeszcze bardziej ograniczać gromadzenie i przetwarzanie takich danych. W każdym przypadku przekazywanie takich danych powinno być opcjonalne dla uczestników / uczestniczek i muszą oni / one wiedzieć, dlaczego dane są gromadzone, kto, w jaki sposób i w jakim celu będzie miał do nich dostęp i będzie je przetwarzał. Ponieważ wiele z cech (pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, niepełnosprawność) wiąże się z pewnym poziomem stygmatyzacji i wstydu, zaleca się, aby dane były zbierane anonimowo i bez możliwości powiązania przynależności do takiej grupy z konkretną osobą.

⁷ Konkretnie narzędzia metodologiczne do planowania strategicznego w organizacjach młodzieżowych można znaleźć w publikacji "Europejski zestaw narzędzi do rozwoju organizacyjnego organizacji młodzieżowych", dostępnej na stronie https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1680/ODYOtoolkit.pdf (po angielsku)

- *Zaangażowanie personelu, członków / członkinie, wolontariuszy / wolontariuszek:* w zależności od wielkości organizacji i metodologii procesu planowania strategicznego, zaangażowanie to może mieć formę wywiadów, grup fokusowych, warsztatów lub polegać na wypełnieniu kwestionariusza. We wszystkich przypadkach, gdy personel, członkowie / członkinie, wolontariusze / wolontariuszki lub osoby uczestniczące w działaniach należą do mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych, należy dołożyć dodatkowych starań, aby zapewnić ich pełen udział w procesie.
- *Zaangażowanie przedstawicieli / przedstawicielek grup docelowych:* grupami docelowymi organizacji młodzieżowych są z reguły głównie młodzi ludzie. Niezależnie od tego, czy są oni członkami / członkiniami organizacji, korzystają z usług, lokalnymi liderami / liderkami i aktywistami / aktywistkami, czy przypadkowymi uczestnikami / uczestniczkami działań, ich zaangażowanie w ten proces ma zasadnicze znaczenie. Podobnie jak w poprzednim punkcie, należy dołożyć dodatkowych starań, aby zaangażować młodych ludzi z mniejszości i grup marginalizowanych/wykluczonych, nawet jeśli nie byli oni wcześniej zaangażowani w działania organizacji lub w inny sposób z nią związani.
- *Zaangażowanie interesariuszy:* w planowaniu strategicznym zasadnicze znaczenie mają zazwyczaj poglądy, stanowisko i potencjalna współpraca z innymi uczestnikami działań w terenie. Należą do nich instytucje z sektora edukacji formalnej, rady młodzieżowe lub osoby pracujące w urzędach ds. młodzieży, organizacje sportowe i rekreacyjne itp. Do procesu konsultacji warto zaprosić osoby z organizacji mniejszościowych, co przyczyni się do rozpoznania bezpośrednich potrzeb mniejszości oraz społeczności marginalizowanych/wykluczonych.

Jeśli chodzi o planowanie operacyjne, to to, co zostało powiedziane w punktach dotyczących wykorzystania danych zebranych przez samą organizację, a także angażowania osób pracujących, wolontariuszy / wolontariuszek i osób z grup docelowych, może mieć odpowiednie zastosowanie, także w zależności od kultury organizacyjnej i praktyk stosowanych w danej organizacji. Im bardziej partycypacyjny jest proces planowania, tym lepiej można w nim rozpoznać specyficzne potrzeby i uwarunkowania. Podejście partycypacyjne wymaga jednak czasu i środków.

Wskaźnik:

Różnorodność jest odzwierciedlona w składzie personelu organizacji (jeśli to możliwe)

Co to znaczy?

Jeśli organizacja młodzieżowa ma wysłać sygnał do mniejszości i społeczności marginalizowanych/wykluczonych, że jest przestrzenią inkluzywną i akceptuje różnorodność, oczekuje się, że będzie stanowić wzór do naśladowania, zatrudniając zróżnicowany personel i/lub podstawowy zespół wolontariuszy. Różnorodność wśród personelu nie jest jednak tylko kwestią widoczności czy wysyłania jasnego komunikatu. Osoby pracujące, członkowie / członkinie zespołów ze społeczności mniejszościowych mogą przyczynić się do rozwoju procesów włączających w organizacji, zgłaszając konkretne potrzeby lub wskazując na praktyki wykluczające. Co więcej, mogą one wspierać tworzenie bardziej włączającej organizacji poprzez swoje osobiste i zawodowe sieci kontaktów oraz w ogólnym procesie budowania zaufania w społecznościach mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.

Nie ma stałych "parytetów", które zapewniałyby różnorodność w zespole, a to znów zależy od wielkości organizacji i zespołu, specyfiki lokalnego kontekstu i grup docelowych. W bardzo małych zespołach pracujących w stosunkowo jednorodnych regionach może być zrozumiałe, że nie ma w nich osób z mniejszości i społeczności marginalizowanych/wykluczonych. Jeśli jednak organizacja traktuje priorytetowo współpracę z konkretną społecznością mniejszościową (na przykład Romami), można oczekiwać, że zatrudni osoby z tej grupy w swoim zespole. We wszystkich przypadkach należy obserwować dynamikę władzy i unikać pewnych sytuacji, m.in:

- Tworzenie zespołu złożonego z samych mniejszości w organizacji, która angażuje głównie młodych ludzi ze społeczności mniejszościowych;
 - Przywódcy większości wypowiadają się w imieniu społeczności mniejszościowych lub zamiast nich;
- Posiadanie opłacanego personelu większościowego i nieopłacanych osób zespołu mniejszościowego.

Na koniec należy zauważyć, że organizacje młodzieżowe powinny zawsze starać się zapewniać równe szanse pod względem zatrudnienia (lub rekrutacji i zaangażowania). W tym zakresie organizacje młodzieżowe są związane przepisami o niedyskryminacji w całej Unii Europejskiej i w innych krajach.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Oświadczenia antydyskryminacyjne i/lub o równych szansach*: minimalnym wysiłkiem, jaki organizacja może podjąć w celu zapewnienia różnorodności w swoim zespole, jest umieszczenie w ogłoszeniu o pracę lub w innych ogłoszeniach rekrutacyjnych tekstu, który informuje potencjalnych kandydatów / kandydatki z mniejszości i społeczności marginalizowanych/wykluczonych, że są mile widziani / widziane.

Zalecana praktyka: Teksty do umieszczenia w ogłoszeniach o pracę

- "Jesteśmy pracodawcą oferującym równe szanse i wszyscy wykwalifikowane osoby będą brane pod uwagę przy zatrudnieniu bez względu na „rasę”, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, ciążę, wiek, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność, informacje genetyczne, status weterana lub jakąkolwiek inną cechę chronioną prawem." (Modelowa polityka równych szans, SHRM)⁸
- "Oczekujemy na zgłoszenia od osób wszystkich narodowości, wyznań, płci, tożsamości seksualnych, w różnym wieku i osób z niepełnosprawnościami". (Fragment ogłoszenia o pracę w Europejskim Parlamencie Młodzieży, 2021 r.)
- "Gorąco zachęcamy do udziału młodych liderów romskich" (ogłoszenie o seminarium szkoleniowym, Pro European Network, 2020).

⁸ https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/policies/Pages/cms_007618.aspx

Te trzy przykłady pokazują, jak ważne jest sformułowanie, gdy chodzi o przekazywanie idei różnorodności. Pierwszy tekst jest dość formalny i stwierdza, że wszystkie aplikacje będą rozpatrywane. W tym przypadku pracodawca po prostu stwierdza, że będzie przestrzegał swoich zobowiązań wynikających z przepisów antydyskryminacyjnych. Mimo to, może ono nadal działać zachęcająco na osoby należące do mniejszości, które w przeszłości spotkały się z dyskryminującymi praktykami w zatrudnieniu. Drugi przykład jest bardziej zachęcający, ponieważ słowa "oczekujemy na..." sugerują, że firma jest otwarta na różnorodność. Trzeci przykład jest jeszcze bardziej asertywny, ponieważ "gorąco zachęca" do składania aplikacji, wymieniając konkretną grupę.

- *Informowanie o możliwościach rekrutacji:* kiedy pojawia się ogłoszenie o pracy lub inne ogłoszenie rekrutacyjne, ma znaczenie, gdzie i w jaki sposób zostanie ono rozpowszechnione. W praktyce mało jest usłyszeć informacje od organizacji, że chętnie zatrudniłyby osoby z grup defaworyzowanych, ale te ostatnie nie wykazują zainteresowania. Należy krytycznie przeanalizować, skąd bierze się "brak zainteresowania", ponieważ w wielu przypadkach nie docieramy z naszą komunikacją do tych grup. Jeśli poszukujemy zgłoszeń od konkretnych mniejszości i społeczności zmarginalizowanych/wykluczonych, należy wykorzystać odpowiednie kanały komunikacji, aby do nich dotrzeć. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w rozdziałach poświęconych zasięgowi i komunikacji.
- *Budowanie zdolności przywódczych:* wiele organizacji młodzieżowych inwestuje w budowanie potencjału młodych ludzi, z którymi pracuje, a którzy później stają się członkami / członkiniami zespołu lub osobami pracującymi na umowę o pracę lub zlecenie. Korzystne jest rekrutowanie osób, które znają już specyfikę organizacji i jej pracy. Jeśli zatem organizacja młodzieżowa z powodzeniem angażuje młodych ludzi ze społeczności mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych, może zainwestować w budowanie zdolności przywódczych i wzmocnienie własnego zespołu w przyszłości, dbając jednocześnie o różnorodność.

BUDOWANIE POTENCJAŁU

Wskaźnik:

Organizowane są okresowe szkolenia dla wszystkich osób pracujących dotyczące kwestii włączenia społecznego.

Co to znaczy?

Ludzie w organizacji mogą uczyć się o włączaniu społecznym na wiele sposobów: mogą czytać sugerowaną literaturę na temat zagadnień związanych z inkluzją, rozmawiać z ludźmi w organizacji i zadawać pytania, gdy mają wątpliwości lub chcą wyjaśnić pewne kwestie; mogą obserwować i wyciągać wnioski. Wszystko to są ważne doświadczenia edukacyjne, ale w wielu sytuacjach mogą one być przypadkowe, częściowe lub nawet mylące. Jeśli organizacja poważnie podchodzi do kwestii włączania, powinna zapewnić wszystkim osobom pracującym szkolenia na ten temat. Takie szkolenie ma bardzo konkretne cele i powinno odpowiadać potrzebom i oczekiwaniom personelu w zakresie uczenia się/szkolenia. Można wtedy w konstruktywny sposób zastanowić się i przedyskutować kwestie, które niepokoją personel, a także znaleźć rozwiązania problemów, które wymagają rozwiązania. Takie szkolenie jest okazją do omówienia kwestii praktycznych i krytycznej refleksji nad własną praktyką oraz podniesienia świadomości w zakresie zagadnień związanych z włączeniem społecznym. Działania szkoleniowe, zwłaszcza gdy wykorzystuje się metody uczenia się pozaformalnego, mogą być dobrą okazją do lepszego poznania się osób pracujących w organizacji i budowania grupy.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Założenia mogą być mylące:* kiedy pracuje się w organizacji, która promuje włączanie społeczne lub pracuje z grupami marginalizowanymi lub młodzieżą z grup mniejszościowych, może pojawić się tendencja do zakładania, że wszyscy ludzie szczerze wierzą w wartości, które organizacja publicznie promuje. Innym założeniem jest to, że wszystkie osoby pracujące mają niezbędną wiedzę na temat inkluzji i są świadome kwestii związanych z tym zagadnieniem. Wszystko to może być bardzo mylące. Działania szkoleniowe dotyczące kwestii inkluzji mogą przyczynić się do wspólnego zrozumienia tego zagadnienia i konieczności jego stosowania w organizacji.
- *Potrzeby i oczekiwania są kluczowe:* działanie szkoleniowe musi być oparte na konkretnych potrzebach edukacyjnych i oczekiwaniach osób w nim uczestniczących w zakresie. Tylko wtedy istnieje duża szansa, że wszystkie tematy omawiane w ramach zajęć będą miały praktyczne zastosowanie. Dlatego przed szkoleniem warto przeprowadzić analizę potrzeb i zebrać wszystkie oczekiwania od osób uczestniczących.
- *Podejście partycypacyjne:* szkolenie powinno opierać się na zasadach uczenia się pozaformalnego. Podejście partycypacyjne uwzględnia różne sposoby uczenia się ludzi i ich predyspozycje. Niektóre osoby mogą nieśmiało wyrażać się publicznie, inne mogą być bardzo otwarte i przez to zabierać dużo przestrzeni innym osobom, które uczestniczą w szkoleniu. Podejście uczestniczące bierze to wszystko pod uwagę i zapewnia każdej osobie przestrzeń do wyrażenia siebie. Dlatego w trakcie szkolenia warto stosować różne metody, takie jak praca w grupach, refleksja indywidualna, ćwiczenia symulacyjne itp.
- *Skoncentrowanie na wartościach i etyce:* szkolenie powinno koncentrować się na wartościach i etyce. Dobrze jest upewnić się, że ludzie w placówce rozumieją wartości, które promuje placówka, oraz wymagane zachowania etyczne. Szkolenie jest dobrą okazją do omówienia wszystkich tych kwestii i wyjaśnienia zagadnień, które mogą być trudne lub niejasne.
- *Działania szkoleniowe oparte na konkretnych zagadnieniach:* kurs nie musi dotyczyć ogólnie kwestii włączenia społecznego, ponieważ jest to dość szeroki temat i poruszanie go bez zagłębiania się w szczegóły może być nawet szkodliwe, powodując więcej nieporozumień i frustracji. Dlatego warto organizować szkolenia, które koncentrują się na konkretnym temacie, np. dyskryminacji i przeciwdziałaniu dyskryminacji, etycznym postępowaniu w organizacji itp.
- *Równowaga między teorią a praktyką:* ważne jest, aby w szkoleniu dobrze wyważyć teorię i praktykę. Choć osoby uczestniczące mogą oczekiwać gotowych rozwiązań swoich problemów, zajęcia powinny zawierać także sporą dawkę wiedzy, którą trzeba zrozumieć. Pomaga to osobom uświadomić sobie, skąd pochodzą

pewne praktyki i jak odnoszą się one do ogólnych teorii i praktyk włączania społecznego.

- *Szkolenia w odpowiednim czasie:* jedno szkolenie nie wystarczy, ludzie bardzo szybko zapominają pewne rzeczy. Najlepszym sposobem prowadzenia szkoleń na temat włączania społecznego jest organizowanie ich regularnie, np. serii szkoleń poświęconych konkretnemu tematowi.
- *Osoby eksperckie z i spoza organizacji:* ludzie czują się komfortowo, gdy muszą pracować z osobami, które są im znane. Włączanie polega jednak często na wychodzeniu poza strefę komfortu. Dlatego warto od czasu do czasu zaprosić osoby z zewnątrz, aby wniosły do procesu uczenia się inną perspektywę.
- *Obowiązkowe działania szkoleniowe:* zawsze pojawia się pytanie, czy takie działania szkoleniowe powinny być obowiązkowe dla wszystkich osób pracujących. Naszym zdaniem powinny. Tylko wtedy możemy mieć pewność, że wszyscy ludzie są jednomyślni w kwestiach związanych z włączeniem społecznym i że cały personel jest odpowiednio przeszkolony do wykonywania swoich zadań w organizacji.

Niezalecana praktyka:

Organizacja przeprowadza jedno szkolenie na temat przeciwdziałania dyskryminacji, ponieważ zarząd podjął decyzję o wdrożeniu w organizacji przepisów antidyskryminacyjnych. Po zakończeniu szkolenia oczekuje się, że wszystkie osoby uczestniczące będą przestrzegać tych postanowień. Nie organizuje się dalszych szkoleń. Włączanie społeczne nie jest tematem statycznym; ewoluuje wraz z pojawiającymi się nowymi wyzwaniami. Zakładanie, że wszyscy ludzie rozumieją dyskryminację i wiedzą, jak przestrzegać przepisów antidyskryminacyjnych, jest bardzo złudne. Potrzebne są dalsze szkolenia lub mentoring.

Zalecana praktyka:

Organizacja proponuje serię jednodniowych szkoleń i umieszcza je w planie działania organizacji. Wszystkie osoby pracujące są o tym informowane. Przed rozpoczęciem działań szkoleniowych wszystkie osoby są proszone o wypełnienie formularza online dotyczącego oceny potrzeb, zawierającego kilka prostych pytań: jaki temat jest dla nich interesujący, czego chcą się nauczyć, czego oczekują. Lista potrzeb edukacyjnych i oczekiwań osób uczestniczących jest przekazywana osobom odpowiedzialnym za działania szkoleniowe.

Wskaźnik:

W organizacji wprowadzono system oceny kompetencji (np. samoocena).

Co to znaczy?

Jak już wspomnieliśmy, zakładanie czegoś na wyrost zwykle się nie sprawdza. Tak jest także z włączaniem społecznym w organizacji. Jedno szkolenie lub ładna strona internetowa z wyszczególnionymi wszystkimi wartościami promowanymi przez organizację nie rozwiąże wszystkich problemów, które mogą się pojawić. Organizacja powinna regularnie sprawdzać, czy praktyki włączające są zrozumiałe dla wszystkich osób pracujących, wolontariuszy / wolontariuszek i młodych ludzi uczestniczących w jej działaniach. Raz ustalone procedury lub postanowienia nigdy nie są na zawsze, dlatego należy je sprawdzać, oceniać i aktualizować. Proces ten pomaga wszystkim osobom w organizacji mieć wspólne zdanie na temat włączania społecznego i stymuluje uczestnictwo - wszystkie osoby są zaangażowane w ocenę praktyk i przepisów dotyczących inkluzji. Pomaga to także organizacji dostosować się do nowych wyzwań i sytuacji.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Samoocena na różnych poziomach:* ocena praktyk włączających powinna odbywać się na różnych poziomach. Po pierwsze, warto zapewnić osobom pracującym możliwość samooceny ich indywidualnych podejść i praktyk włączających. Można to zrobić za pomocą indywidualnego narzędzia samooceny i po jego wypełnieniu otrzymać informacje zwrotne od innych osób w organizacji. Można je także wykorzystać do indywidualnej refleksji, aby określić własne potrzeby w zakresie uczenia się, a następnie poszukać możliwości szkolenia. Kolejnym poziomem jest poziom organizacyjny. Taką ocenę można przeprowadzić za pomocą różnych narzędzi (np. formularzy samooceny) lub omówić ją otwarcie podczas specjalnie zorganizowanych spotkań. Każda ocena powinna być jednak dokonywana na podstawie jasno określonych kryteriów lub wskaźników.
- *Potrzebne jest pełne uczestnictwo:* warto zaangażować w proces oceny różne osoby, aby uczynić go jak najbardziej otwartym i przejrzystym. Pomoże to zebrać bardzo różne opinie i uwagi, które czasami mogą zostać pominięte, gdy proces jest organizowany w zamkniętej grupie, np. w zarządzie organizacji. W skład takiej grupy mogą wchodzić na przykład członkowie / członkinie zarządu, osoby z organizacji, wolontariusze / wolontariuszki i młodzież uczestnicząca w zajęciach. Ocena może być także przeprowadzona w oddzielnych grupach, a następnie omówiona na wspólnym spotkaniu.
- *Dobre narzędzia:* istnieje wiele narzędzi, które można wykorzystać do przeprowadzenia takiej oceny. Organizacja może sama opracować takie narzędzie i określić jasne kryteria i wskaźniki związane z włączeniem społecznym. Można też skorzystać z opracowanego przez nas narzędzia samooceny (które można znaleźć w niniejszym podręczniku) i dostosować je do swoich potrzeb.
- *Regularność:* ocenę należy przeprowadzać regularnie, aby reagować na pojawiające się potrzeby i mieć pewność, że wszystkie osoby pracujące, wolontariusze / wolontariuszki i młodzi ludzie rozumieją wartości promowane w organizacji oraz praktyczne aspekty pracy na rzecz włączenia społecznego.
- *Właściwe i skuteczne działania następcze:* każde spotkanie oceniające lub procedura powinny być monitorowane przez wyznaczoną grupę osób, która będzie odpowiedzialna np. za wprowadzanie zmian w przepisach i procedurach.

Wskaźnik:

Wszystkie osoby pracujące mają możliwość refleksyjnego uczenia się, w ramach którego można poruszać kwestie dotyczące włączania społecznego (np. superwizja, grupy refleksji, interwizja).

Co to znaczy?

Refleksyjność ma kluczowe znaczenie w pracy na rzecz włączania społecznego. W najprostszej formie praktyka refleksyjna to myślenie lub zastanawianie się nad tym, co się robi i na ile jest to efektywne. Jest ona ściśle związana z koncepcją uczenia się na podstawie doświadczeń, w której myślimy o tym, co zrobiliśmy / zrobiliśmy i co się wydarzyło, i na tej podstawie decydujemy, co zrobilibyśmy / zrobiłybyśmy inaczey następnym razem. Taka refleksja jest bardzo przydatna, gdy jest wspomagana, ponieważ daje możliwość uzyskania informacji zwrotnej. Kwestie związane z włączeniem społecznym mogą być czasem skomplikowane i nigdy nie są jednostronne czy neutralne, ponieważ w dużej mierze opierają się na wartościach. Dlatego zapewnienie personelowi możliwości refleksji jest pomocne, jeśli nie kluczowe, w doskonaleniu pracy i skutecznym stosowaniu praktyk włączania. Może się to odbywać w różnych formach: zorganizowanych grup (lub par) refleksyjnych, np. co tydzień, superwizji z osobą z zewnątrz lub pisania indywidualnego dziennika. Refleksja przynosi ogromne korzyści w postaci zwiększenia samoświadomości i lepszego zrozumienia innych. Może także pomóc w rozwijaniu umiejętności twórczego myślenia i zachęcić do aktywnego zaangażowania się w procesy pracy.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Określony czas na refleksję:* warto wyznaczyć konkretny czas na refleksję, aby ludzie czuli, że mają go dla siebie i nie musieli zawsze o niego prosić, co może być niekomfortowe.
- *Kultura refleksji:* refleksja powinna być prowadzona regularnie; powinna być "we krwi" organizacji. Codzienna praca może być bardzo wymagająca i męcząca, co nie pozwala na właściwą refleksję. Jeśli ludzie w organizacji wiedzą, że jest czas na refleksję i rozumieją jej wartość, będą chętniej ją podejmować, a z czasem uświadomią sobie płynące z niej korzyści.
- *Spojrzenie z zewnątrz:* w procesie refleksji pomocne jest przyjęcie perspektywy zewnętrznej i zorganizowanie superwizji, zwłaszcza w przypadku osób pracujących z bardzo trudnymi sytuacjami lub bardzo trudnymi ludźmi. Taki proces pozwoli im sprawdzić swoje praktyki i przemyślenia dotyczące konkretnych przypadków.

Wskaźnik:

Personel uczestniczy w działaniach związanych z budowaniem potencjału (np. w szkoleniach), organizowanych przez inne organizacje/institucje

Co to znaczy?

Personel pracujący w organizacji może potrzebować bardzo specjalistycznego szkolenia na temat zagadnień związanych z włączeniem społecznym, np. jak pracować z określonymi grupami młodzieży. Organizacja może nie być w stanie zapewnić takiego programu szkoleniowego ze względu na brak zasobów ludzkich kompetentnych do prowadzenia tego typu działań szkoleniowych. Dlatego należy zapewnić osobom pracującym możliwość rozwijania swoich kompetencji w innych miejscach, np. uczestnicząc w kursie internetowym lub szkoleniu stacjonarnym organizowanym przez inną organizację lub instytucję.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Dobry przepływ informacji:* osoby pracujące powinny otwarcie informować o swoich potrzebach w zakresie uczenia się, gdy się one pojawią. Z drugiej strony, powinny być także informowane o różnych możliwościach uczenia się/szkolenia, które istnieją poza organizacją. Warto zapisać się na różne listy mailingowe organizacji/institucji, które oferują szkolenia, i rozpowszechniać je wśród osób pracujących w wewnętrznej poczcie elektronicznej lub biuletynie albo umieszczać na stronie intranetowej, jeśli organizacja taką posiada.
- *Kultura uczenia się:* ważne jest stworzenie w placówce kultury uczenia się, w której wszystkie osoby pracujące są zachęcane do rozwijania swoich kompetencji i uczestniczenia w szkoleniach.
- *Budżet na kształcenie:* organizacja powinna dysponować osobnym budżetem dla osób pracujących, które chcą uczestniczyć w szkoleniach poza placówką. Wiele szkoleń jest organizowanych bezpłatnie, ale czasami, zwłaszcza bardzo specjalistyczne kursy, mogą być bardzo kosztowne. Zdajemy sobie sprawę, że pokrycie wszystkich kosztów może być trudne, ponieważ budżet organizacji może być bardzo ograniczony, dlatego warto pomyśleć o pokryciu w takich sytuacjach przynajmniej kosztów podróży i/lub zakwaterowania.

PARTNERSTWA I TWORZENIE SIECI

Wskaźnik:

W organizacji wprowadzono strategię i praktykę współpracy międzysektorowej w zakresie kwestii i/lub polityki włączenia społecznego.

Co to znaczy?

Każda organizacja młodzieżowa, która chce działać na rzecz włączenia społecznego, aby zaangażować najbardziej wykluczoną młodzież w swoje działania, a w konsekwencji w życie społeczności, powinna opracować szczegółowy plan działania, aby osiągnąć swój cel, określając szczegółową strategię, wspólną i uzgodnioną przez jak największą liczbę podmiotów mających ten sam cel.

Współpraca międzysektorowa jest kluczowym elementem gwarantującym skuteczność działań podejmowanych w odpowiedzi na to złożone wyzwanie: różni interesariusze z sektora prywatnego, instytucji publicznych, szkół, grup młodzieży i innych organizacji trzeciego sektora mogą mieć różne punkty widzenia, które należy uwzględnić, mówiąc o włączeniu zmarginalizowanej młodzieży.

Działania prowadzone wspólnie i koordynowane przez różne podmioty będą miały większy wpływ na poprawę polityki na rzecz młodzieży sprzyjającej włączeniu społecznemu, z uwzględnieniem potrzeb i ambicji różnych zaangażowanych stron.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Lista organizacji partnerskich i współpracujących:* aby wzmocnić partnerstwo i współpracę w sieci, pierwszą rzeczą, którą należy zrobić, może być sporządzenie listy podmiotów (organizacji pozarządowych, stowarzyszeń, szkół, uniwersytetów, instytucji publicznych, firm prywatnych itp.). Oficjalny status sieci może być uznany za wartość dodaną, jeśli chodzi o znaczenie i wpływ opracowanych i realizowanych działań.
- *Listy obecności ze spotkań partnerskich:* z każdego spotkania, w którym uczestniczą członkowie / członkinie partnerstwa, powinien być sporządzony protokół zawierający omawiane tematy i podejmowane decyzje; podczas każdego spotkania należy wypełnić listę obecności, aby poświadczyć uczestnictwo różnych podmiotów i śledzić przebieg działań.
- *Dokument przedstawiający zarys strategii współpracy międzysektorowej:* debaty i dyskusje podczas realizowanych spotkań powinny prowadzić do opracowania wspólnego, szczegółowo opisanego planu; powinien on zawierać wspólne potrzeby, ostateczny cel sieci, konkretne cele i działania służące ich realizacji.

Niezalecana praktyka:

"Nasza organizacja pozarządowa jest jednym z członków lokalnej sieci mającej na celu włączenie zmarginalizowanej młodzieży. Nie wnosimy zbyt wiele wkładu w działania naszych partnerów, sporadycznie bierzemy udział w planowanych spotkaniach i nie dzielimy się pomysłami na nowe działania, ponieważ obawiamy się, że inne podmioty mogłyby je wykorzystać do realizacji swoich projektów, i czerpać z tego korzyści zamiast nas."

Zalecana praktyka:

"Nasza organizacja pozarządowa jest głęboko przekonana, że włączenie zmarginalizowanej młodzieży jest priorytetem w naszej społeczności. Mamy świadomość, że wspólna strategia i współpraca między różnymi podmiotami może mieć większy wpływ: znalezienie wspólnej płaszczyzny i stworzenie solidnego pomostu między decydentami i innymi interesariuszami może być kluczowym czynnikiem w tworzeniu bardziej skutecznej polityki włączania młodzieży. Promujemy organizacje na spotkaniach z udziałem jak największej liczby zainteresowanych podmiotów; aktywnie dzielimy się naszą wiedzą z innymi osobami w organizacji, stymulujemy dialog, mamy gotowość do kompromisu, aby wypracować wspólną strategię. Dysponujemy wirtualnym dyskiem z dokumentami i ważnymi danymi, który jest dostępny dla wszystkich członków / członkiń. Po każdym spotkaniu sporządzamy i udostępniamy protokoły i sprawozdania; upowszechniamy i promujemy widoczność sieci i jej działań."

Wskaźnik:

Wyzwania, praktyki i strategie związane z włączającą pracą z młodzieżą są wspólnie omawiane z innymi organizacjami zajmującymi się problematyką włączania społecznego

Co to znaczy?

Aby stworzyć wspólną strategię międzysektorową, wszystkie organizacje, których celem jest włączenie zmarginalizowanej młodzieży, powinny okresowo organizować wydarzenia, podczas których przedstawiciele i przedstawicielki różnych sektorów mogliby / mogłyby dyskutować i debatować o wyzwaniach, potrzebach, celach i ambicjach, aby stworzyć wspólną płaszczyznę, która posłuży za podstawę do planowania strategii i działań, które należy podjąć. Ustrukturyzowana i uznana sieć różnych podmiotów pomogłaby zebrać głosy, pomysły i wiedzę oraz dzielić się / zwiększać zakres istniejących dobrych praktyk. Zalecenia wynikające z omawianych zagadnień i wspólnych strategii będą dostrzegane i uznawane za bardziej istotne przez decydentów i instytucje publiczne, które mogą wpływać na politykę młodzieżową na poziomie lokalnym.

Utworzenie scentralizowanego biura prasowego może stanowić element strukturalnej i politycznej siły grupy stowarzyszeń w ramach sieci oraz siłę wzmacniającą głos stowarzyszeń w życiu społeczności. Obecność w tradycyjnych środkach masowego przekazu jest równoznaczna z obecnością w głównym nurcie debaty politycznej i kulturalnej. Z tego powodu biuro prasowe pełni istotną funkcję strategiczną.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Protokoły ze spotkań partnerskich i spotkań z decydentami:* treść każdego zrealizowanego spotkania powinna zostać przedstawiona w dokumencie, który posłuży do konsultacji podjętych decyzji i kwestii omawianych zarówno przez osoby zaangażowane w sieć, jak i przez innych interesariuszy. Następnie można sporządzić protokół w celu opracowania zaleceń, które zostaną przesłane do lokalnych władz publicznych.
- *Rekomendacje lub inne dokumenty opracowane przez sieć/partnerstwo:* Jednym z głównych celów sieci powinno być opracowanie rekomendacji, które zostaną skierowane do lokalnych/krajowych instytucji i decydentów. Praca wykonana przez sieć w zakresie rzecznictwa powinna przyczynić się do stworzenia nowych lokalnych polityk młodzieżowych lub udoskonalenia tych, które już funkcjonują, co pozwoli osiągnąć ostateczny cel, jakim jest wspieranie włączania młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji.
- *Publikacje/posty w mediach społecznościowych:* media społecznościowe są bardzo skutecznym narzędziem podnoszenia świadomości społeczności lokalnej zarówno w zakresie potrzeb/problemów młodzieży, jak i działań/programów realizowanych przez sieć.
- *Biuro prasowe:* w skład biura prasowego sieci powinna wchodzić jedna lub dwie osoby. Powinno ono działać w sposób "oddolny": każde stowarzyszenie przekazuje informację do biura prasowego w momencie realizacji jakiegoś działania (niezależnie od tego, jakie ono jest). Biuro prasowe opracuje komunikat prasowy, który zostanie rozpowszechniony za pomocą różnych kanałów komunikacyjnych.

W ten sposób organizacje mogą skorzystać z widoczności uzyskanej dzięki przynależności do podmiotu o silnej pozycji politycznej, jakim jest sieć. Z kolei sieć będzie się prezentować jako podmiot, którego siła oddziaływania zostanie automatycznie przeniesiona na organizacje członkowskie.

Widoczność sieci:

- Ułatwia uznanie zarówno dla wykonanej pracy, jak i dla sieci jako punktu odniesienia dla lokalnych instytucji publicznych;
- Zwiększa szanse na dotarcie do nowych potencjalnych członków sieci;
- Uświadamia młodzieży istnienie organizacji, które zapewniają możliwości rozwoju zawodowego i osobistego.

Zalecana praktyka:

"CASMI to włoski komitet regionalny składający się z 16 organizacji pozarządowych skoncentrowanych na promowaniu międzynarodowej mobilności edukacyjnej młodzieży i aktywnego uczestnictwa. Powstał w 2017 r. z inicjatywy TDM 2000 i współpracuje z rządem regionalnym, innymi instytucjami publicznymi (gminami, 2 sardyńskimi uniwersytetami, szkołami podstawowymi i średnimi) oraz z przedstawicielami sektora biznesu.

CASMI cyklicznie organizuje okrągłe stoły i spotkania w celu wspierania współpracy między trzema sektorami społeczeństwa, wzmacniając powiązania między potrzebami młodzieży, edukacją, szkoleniem, polityką młodzieżową oraz promując zaangażowanie młodych ludzi w proces podejmowania decyzji.

Zaangażowanie w tworzenie zorganizowanych mechanizmów współpracy z młodzieżą i decydentami jest elementem charakteryzującym pracę sieci na poziomie lokalnym. Dzięki działaniom rzeczniczym prowadzonym przez CASMI, Sardynia jest jednym z niewielu włoskich regionów, które wspierają międzynarodową mobilność edukacyjną młodzieży poprzez Ustawę Regionalną z 7 sierpnia 2009, n.3, - Art. 9: "Postanowienia dotyczące edukacji, kultury, rozrywki i sportu" przewiduje określony przydział środków finansowych na rok, które zostaną przyznane organizacjom młodzieżowym z udokumentowanym doświadczeniem w dziedzinie mobilności międzynarodowej, które mają następujące cele:

- 1) Prowadzenie międzynarodowych projektów mobilności młodzieży, promujących międzykulturowość i obywatelstwo europejskie;
- 2) Wspieranie wymiany młodzieży [...]. "

Wskaźnik:

Projekty/działania młodzieżowe na rzecz włączania społecznego są opracowywane i realizowane we współpracy z innymi organizacjami i/lub interesariuszami (np. rodzicami).

Co to znaczy?

W oparciu o strategię zaplanowane w ramach współpracy międzysektorowej wszystkie zaangażowane podmioty uczestniczą i przyczyniają się do realizacji projektów i działań mających na celu poprawę włączającego charakteru pracy z młodzieżą i stymulowanie społecznego zaangażowania młodych ludzi. Projekty i działania opracowane i rozwijane przez zorganizowaną sieć złożoną z podmiotów reprezentujących więcej sektorów uwzględniają różne potrzeby i punkty widzenia różnych interesariuszy, podnosząc wspólne kwestie i maksymalizując wpływ działań realizowanych w danej społeczności. Istotne jest, aby dotrzeć do zewnętrznych interesariuszy i zaangażować ich, nawet jeśli nie są częścią sieci; celem jest poszerzenie wpływu realizowanych działań i zebranie wkładu różnych podmiotów zainteresowanych osiągnięciem tych samych celów. Partnerstwa ad hoc mogą być tworzone w celu realizacji konkretnych działań z udziałem organizacji należących do sieci i innych interesariuszy (np. szkół, rodziców, instytucji publicznych i prywatnych).

Jak to wygląda w praktyce?

- *Wnioski projektowe, sprawozdania projektowe, umowy projektowe:* pomysły i strategię opracowane przez sieć i zaangażowane strony powinny zaowocować przedstawieniem, zatwierdzeniem i współfinansowaniem wniosku przez prywatne i publiczne instytucje przyznające dotacje (na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym). Sprawozdania z realizowanych projektów posłużą także do upowszechniania wykonanych działań i śledzenia kroków podjętych w celu zwiększenia integracji sektora młodzieżowego.
- *Dokumentacja fotograficzna i wideo wspólnych projektów i inicjatyw:* wszystkie działania podejmowane w ramach projektów sieci powinny być dokumentowane, oprócz pisemnych sprawozdań, za pomocą narzędzi, które mogą zwiększyć widoczność zarówno pojedynczego projektu, jak i podmiotów je realizujących. Zdjęcia i filmy powinny być rozpowszechniane za pośrednictwem różnych mediów (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, biuletyny, gazety, strony internetowe itp.)

Zalecana praktyka:

"Wspólna analiza potrzeb będzie podstawą wniosków projektowych sieci; zagwarantuje to działania ukierunkowane na rozwiązywanie najistotniejszych problemów dotyczących włączania młodzieży znajdującej się w niekorzystnej sytuacji. Wszystkie organizacje członkowskie sieci powinny angażować się w dzielenie się swoim doświadczeniem i wiedzą z innymi, pracując nad uzupełnianiem braków wśród partnerów i dążąc zarówno do rozwoju mniej doświadczonych organizacji członkowskich, jak i całej sieci".

Tworzenie sieci kontaktów jest niezbędne do osiągnięcia tego celu. Najlepsza praktyka, którą się podzielono, dotyczy sprawdzonego już mechanizmu, który zdołał zagwarantować stowarzyszeniu TDM 2000 owocną współpracę z różnymi podmiotami na szczeblu lokalnym.

Lokalna impreza na dużą skalę pod nazwą "Połączenia", organizowana co roku na Sardynii we Włoszech, gromadzi członków / członkinie młodzieżowych organizacji pozarządowych, inne stowarzyszenia, władze publiczne, decydentów, przedsiębiorców i inne zainteresowane strony.

Impreza ma na celu:

- Ułatwianie współpracy i tworzenie lokalnych sieci współpracy między różnymi podmiotami promującymi aktywne uczestnictwo młodzieży (szkołami, uniwersytetami, radami młodzieżowymi, stowarzyszeniami sportowymi, organizacjami pozarządowymi, decydentami, władzami publicznymi i przedstawicielami sektora biznesu)
- Promowanie uznania dla pracy z młodzieżą;
- Promowanie współpracy między różnymi podmiotami w celu stworzenia planu strategicznego, opracowania zaleceń, wpłynięcia na lokalną politykę młodzieżową, a w efekcie - zwiększenia stopnia włączenia najbardziej zmarginalizowanej młodzieży do społeczności lokalnej.

Impreza składa się z różnych działań realizowanych w ciągu dwóch dni:

- Oficjalna prezentacja programu ERASMUS+, pracy z młodzieżą, aktywnego uczestnictwa i wartości europejskich;
- Targi organizacji;
- Warsztaty poświęcone różnym modelom aktywnej partycypacji (od solidarności, przez głosowanie, po cyfrowe zaangażowanie obywatelskie);
- Okrągłe stoły z udziałem osób pracujących z młodzieżą, organizacji pozarządowych, decydentów politycznych i przedstawicieli instytucji publicznych.

Przykłady działań przeprowadzonych podczas imprezy:

- Otwarte debaty prowadzone przez ekspertów na różne tematy związane z uczestnictwem młodzieży oraz z opracowywaniem nowych strategii i zaleceń dla młodzieży;
- Międzynarodowe Targi Organizacji Pozarządowych z udziałem organizacji lokalnych, regionalnych, krajowych i międzynarodowych z całej Europy i krajów sąsiednich;
- "Ted Talks" - ambasadorzy zaangażowania młodzieży przedstawiają nowe przykłady i modele oraz omawiają je z ekspertami;
- Okrągłe stoły służące wymianie doświadczeń między decydentami z różnych obszarów;
- Ankiety na żywo z wykorzystaniem platform internetowych (Mentimeter lub Kahoot) i stymulowanie dialogu;
- Opracowywanie rekomendacji z udziałem młodzieży, organizacji młodzieżowych i decydentów w celu ich przedyskutowania i spisania;
- Nieformalne działania z ankietami na żywo, służące do zbierania danych i statystyk do sprawozdania końcowego z imprezy;
- Symulacja procesu podejmowania decyzji w Parlamencie Europejskim z udziałem młodzieży głosującej nad poprawką;
- Interaktywne wywiady i gry z młodymi ludźmi poświęcone tematyce uczestnictwa młodzieży;
- Sesja zamykająca, podczas której przedstawiane są rezultaty działania.

WSPARCIE I ZASOBY

Wskaźnik:

Organizacja dysponuje strukturą wsparcia ułatwiającą pracę na rzecz włączenia społecznego (np. tłumacze/tłumaczki, osoby prowadzące mediacje, superwizję, terapeuci/terapeutki, itp.)

Co to znaczy?

Jak wynika z niektórych innych kategorii i wskaźników, praca nad włączeniem społecznym w ramach organizacji młodzieżowej nie jest sporadycznym wysiłkiem, ale wymaga systematycznego podejścia, odpowiedniej polityki i praktyk, sieci osób współpracujących i zasobów. Nie powinno to nikogo odstraszać, ponieważ może się to odbywać stopniowo, o ile tylko istnieje chęć ze strony zarządu organizacji.

Dobłą analogia jest tu księgowość. Każda organizacja musi prowadzić swoją dokumentację księgową, która podlega określonym zasadom i procedurom, monitorowaniu, specjalistycznej wiedzy, oprogramowaniu księgowemu oraz osobie zatrudnionej do prowadzenia księgowości, która przetwarza dokumenty, płatności itp. Nawet jeśli księgowość nie jest głównym celem organizacji, to jest ona koniecznością, która wymaga stworzenia struktury wsparcia. Podobnie jest z działaniami włączającymi, które - nawet jeśli są raczej celem horyzontalnym niż podstawowym organizacji - wymagają struktury, która będzie je prowadzić.

Stało się jasne, że w niektórych przypadkach praca włączająca wymaga specjalistycznej wiedzy - tak jest w przypadku pracy z młodymi ludźmi, którzy doświadczyli przemocy, co może wymagać wsparcia terapeuty; z młodymi ludźmi ze środowisk migracyjnych (a nawet mniejszości lokalnych), którzy mają problemy z językiem lokalnym; lub z młodymi ludźmi niesłyszącymi, którzy mogą potrzebować tłumacza języka migowego. Wiele organizacji nie byłoby w stanie zapewnić takiej fachowej wiedzy swoim osobom pracującym. Jednak podobnie jak w przypadku zewnętrznego księgowego / księgowej, istnieją sposoby budowania relacji z ekspertami, interesariuszami i partnerami, którzy dysponują specjalistyczną wiedzą lub innymi zasobami (sieci, kanały upowszechniania itp.) i mogą zapewnić wsparcie w razie potrzeby.

Jak to wygląda w praktyce?

- *Wyznaczenie osoby koordynującej ds. włączania:* aby system wsparcia mógł być tworzony, utrzymywany i rozwijany, musi być za niego odpowiedzialna osoba z personelu / zarządu organizacji. W większości organizacji stanowisko to zostanie włączone do opisu pracy / zadań osoby zajmującej inne stanowisko (jednak duże i stabilne finansowo organizacje mogą mieć potrzebę i zasoby, by stworzyć stanowisko poświęcone wyłącznie pracy na rzecz włączenia społecznego). Choć jedna osoba jest potrzebna do utrzymania systemu, nie należy jej pozostawiać samej sobie ani oczekiwać, że indywidualnie zapewni politykę i praktyki włączania w organizacji, ponieważ zawsze będzie to wymagało wspólnego wysiłku.

Przykład: Opis zadań osoby koordynującej ds. włączenia społecznego

- Inicjuje i ułatwia proces zmiany polityki wewnętrznej i praktyki z perspektywy włączenia społecznego;
- Inicjuje i ułatwia dyskusję na temat projektów i programów pod kątem włączenia społecznego;
- Identyfikuje i przekazuje dobre praktyki oraz udziela wskazówek dotyczących kontaktów zewnętrznych, komunikacji i pracy związanej z docieraniem do grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych;
- Identyfikuje zasoby edukacyjne i wiedzę specjalistyczną oraz prowadzi aktualizowaną bibliotekę dla osób z organizacji, a także przedstawia rekomendacje dotyczące lektur i materiałów;
- Inicjuje i/lub nadzoruje szkolenia dla osób w organizacji, członków / członkiń i wolontariuszy / wolontariuszek w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wspieranie włączenia społecznego;
- Przyjmuje, bada i rozwiązuje sygnały dotyczące zachowań dyskryminacyjnych, mowy nienawiści i/lub innych naruszeń kodeksu postępowania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji lub innych zasad;
- Tworzy i aktualizuje listę kontaktów z ekspertami wewnętrznymi i zewnętrznymi, którzy wspierają praktyki włączające w organizacji;
- Dostarcza informacji na temat potrzeb budżetowych w zakresie wspierania polityki i praktyk włączających oraz koordynuje wysiłki zmierzające do zabezpieczenia środków na poprawę dostępności;
- Aktywne nawiązuje kontakty i pomaga w budowaniu partnerstwa z organizacjami mniejszości i społeczności marginalizowanych.

- *Budowanie relacji i lista kontaktów:* jak już wspomniano, nie wszystkie organizacje młodzieżowe powinny dysponować wewnętrzną wiedzą specjalistyczną, która może być potrzebna do zaspokojenia potrzeb młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych. Aby jednak wykazać gotowość do szybkiego zaspokojenia takich potrzeb, oczekuje się zbudowania relacji z wiarygodnymi ekspertami dysponującymi potrzebną wiedzą, know-how lub innymi zasobami. Relacje te mogą być nieformalne (lista kontaktów i warunkowa umowa o współpracy) lub formalne (umowy partnerskie, umowy ramowe, itp.). Co ważniejsze, sprawdzeni lub rekomendowani eksperci są wstępnie identyfikowani i ich dane przechowywane na liście kontaktów dostępnej dla osób w organizacji. Oto niepełna lista takich usług, które mogą zostać uznane za potrzebne: terapeuci / terapeutki, tłumacze / tłumaczki języków obcych i lokalnych mniejszości, tłumacze / tłumaczki języka migowego, usługi napisów w materiałach audiowizualnych, asystenci / asystentki osób z niepełnosprawnościami, mediatorzy / mediatorki, liderzy / liderki mniejszości, aktywiści / aktywistki, eksperci ds. dostępności, dostępne miejsca, dostępne usługi transportowe.
- *Informowanie o strukturze wsparcia:* podobnie jak w przypadku innych aspektów ujętych w różnych wskaźnikach, istotne jest nie tylko zbudowanie infrastruktury umożliwiającej pracę włączającą, ale także informowanie (potencjalnych) grup docelowych o istnieniu tej infrastruktury. Dzięki temu młodzi ludzie z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych będą mieli szansę zwrócić się o wsparcie, o którym być może nie myśleli, że może być udzielone, a które w przeszłości mogło być powodem braku uczestnictwa.

Wskaźnik:

W każdym budżecie działania realizowanego w organizacji uwzględnia się potrzeby młodzieży z grup mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych.

Co to znaczy?

Zwykle organizacje młodzieżowe są przyzwyczajone do robienia wiele przy minimalnym budżecie ze względu na limity finansowania i/lub rywalizację o środki. Taka praktyka może jednak skutkować niedostatecznym wynagradzaniem personelu, kompromisem w kwestii jakości i - co dla nas jest obecnie najważniejsze - kompromisem w kwestii włączania społecznego. Wspomniano już, że włączająca praca z młodzieżą wymaga zasobów - czasu, wysiłku i know-how, ale także środków finansowych. Darczyńcy powinni być świadomi, że praca włączająca będzie prawdopodobnie kosztować więcej, ale jej efekty społeczne będą bardziej znaczące.

W ostatecznym rozrachunku, w budżetowaniu wydatków na działania włączające chodzi o równowagę: równowagę między kosztami, które pozwalają elastycznie reagować na konkretne potrzeby młodzieży ze społeczności mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych, bez zawyżania środków w budżecie, co sprawia, że nasze projekty i programy stają się mniej konkurencyjne/mniej opłacalne w oczach darczyńców. Dlatego przy opracowywaniu budżetu należy podać wyraźną informację o tym, dlaczego chcemy zaangażować młodzież ze społeczności mniejszościowych i marginalizowanych/wykluczonych oraz w jaki sposób wnosi to wartość do projektu, organizacji i kontekstu lokalnego.

Jak to wygląda w praktyce?

Wskaźnik ten odnosi się do planowania i budżetowania. Ważne jest, aby z wyprzedzeniem rozważyć koszty zaspokojenia konkretnych potrzeb, aby uniknąć sytuacji, w której nie będzie nas stać na ich zaspokojenie w fazie realizacji. Na podstawie rozpoznanych potrzeb, wynikających z doświadczenia lub konsultacji, organizacja będzie stopniowo przyzwyczajając się do budżetowania na cele związane z włączaniem społecznym. Rolą osoby koordynującej ds. włączania (zob. poprzedni wskaźnik) będzie korygowanie budżetów, aby upewnić się, że potrzeby związane z włączaniem są uwzględniane.

Przykład: Przykładowy budżet szkolenia	
Pierwotny budżet	Budżet uwzględniający specjalne potrzeby
Zasięg: kanały internetowe: 0 zł	Zasięg: kanały internetowe z ograniczonymi kosztami druku dla młodzieży, która nie ma dostępu do sieci: 150 zł
-	Tłumaczenie oferty szkoleniowej na język ukraiński w celu dotarcia do społeczności osób uchodźczych: 200 zł.
Transport osób uczestniczących do miejsca szkolenia w górach – wkład własny: 0 zł	Transport osób uczestniczących do miejsca szkolenia w górach - wkład własny, o ile osoby nie są w trudnej sytuacji finansowej: 500 zł
Zakwaterowanie i wyżywienie dla 20 osób uczestniczących i 2 osób prowadzących na 2 noce: 5300 zł	Zakwaterowanie dla 20 osób uczestniczących, 2 osób prowadzących i 2 tłumaczy / tłumaczek na 2 noce: 5800 zł
Wynajem sali konferencyjnej na 3 dni: 900 zł	Wynajem sali konferencyjnej z dostępną windą na 3 dni: 900 zł
Wynagrodzenie dla 2 osób prowadzących za 3 dni: 3600 zł	Wynagrodzenie dla 2 osób prowadzących i personelu pomocniczego (tłumaczenie ustne) za 3 dni: 6000 zł
RAZEM: 9800 zł	RAZEM: 13550 zł

Wskaźnik:

Podjmuje się starania o uzyskanie wsparcia finansowego, aby przestrzenie i zajęcia były dostępne dla młodzieży o różnych potrzebach.

Co to znaczy?

Fizyczna dostępność biur i miejsc pracy pozostaje dużym wyzwaniem dla wielu organizacji młodzieżowych, które i tak mogą mieć trudności z utrzymaniem stałego biura lub miejsca do prowadzenia zajęć. Wiele z nich zadowoliliby się budynkami i przestrzeniami, które można by wynająć po niższych kosztach lub które władze lokalne udostępniłyby im za niewielką opłatą. Mówiąc wprost, organizacje młodzieżowe nie zawsze mają pełną kontrolę nad tym, z czego mogą korzystać, dlatego mogą mieć biura, lokale lub miejsca zajęć, które nie są w pełni lub w ogóle dostępne. Najbardziej znaczące bariery - i te, których pokonanie wymaga zazwyczaj najwięcej wysiłku, wiedzy i funduszy - dotyczą osób poruszających się na wózkach.

Dostępność pomieszczeń została omówiona w innym rozdziale, ale należy zauważyć, że nie jest ona określana wyłącznie przez piętro lub dostępność windy. Wynika to z faktu, że 1) nawet jeśli lokal znajduje się na parterze, często posiada schody przy wejściu lub w innych częściach lokalu (na przykład między pokojami lub na balkonach); 2) nie wystarczy mieć windę, ale windę, która jest wystarczająco przestronna, aby pomieścić osobę na wózku, windę, która otwiera się automatycznie i ma przyciski umieszczone na takim poziomie, aby osoba na wózku mogła je dosięgnąć; 3) drzwi w całym budynku powinny być wystarczająco szerokie; 4) toalety również powinny być zaprojektowane w sposób umożliwiający samodzielne korzystanie z nich przez osobę na wózku - szerokość drzwi, miejsce na wózek w toalecie, uchwyty umożliwiające samodzielne korzystanie itp.

Mając to wszystko na uwadze, nie da się uniknąć sytuacji, w której przekształcenie przestrzeni niedostępnej w dostępną wymaga czasu, wysiłku i z reguły solidnych nakładów finansowych. Wymaga zaangażowania architektów i innych specjalistów oraz, w niektórych przypadkach, przejścia przez procedury administracyjne z władzami lokalnymi, jeśli konieczne są poważne zmiany budowlane. Należy pamiętać, że w wielu krajach istnieją specjalne standardy dotyczące udostępniania przestrzeni, których należy przestrzegać. Ponadto zdecydowanie zaleca się spotkania konsultacyjne z organizacjami osób z niepełnosprawnościami i/lub młodzieży, aby upewnić się, że wszelkie zmiany będą odpowiadać ich potrzebom.

Zalecana praktyka: Spotkanie konsultacyjne

W 2012 roku w Departamencie Młodzieży Rady Europy odbyło się spotkanie konsultacyjne "Włączanie młodych osób z niepełnosprawnościami w działania młodzieżowe Rady Europy", w którym wzięły udział 24 osoby, z czego połowa to osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Oprócz innych celów, spotkanie służyło ocenie dostępności Europejskiego Centrum Młodzieży w Budapeszcie. Mimo że obiekt jest ogólnie dostępny, widać w nim pewne niedociągnięcia, takie jak wysokie progi (na balkonie i w piwnicy), które utrudniają dostęp do niektórych obszarów i pomieszczeń; telefony są umieszczone zbyt wysoko i nie można ich dosięgnąć; informacje na temat bezpieczeństwa nie są dostępne w alfabecie Braille'a itp.

Zobacz pełny raport tutaj: <https://rm.coe.int/168070236c>

Przykład ten przypomina nam również, że choć dostępność dla osób na wózkach jest zwykle największym problemem, istnieje wiele innych specyficznych potrzeb, które trzeba zaspokoić w naszych organizacjach: informacje w alfabecie Braille'a, ograniczenia natężenia hałasu, odpowiednie oświetlenie, sprzęt itp.

Zapewnienie całkowitej dostępności pomieszczeń organizacji nie nastąpi więc z dnia na dzień i zazwyczaj wymaga poważnych inwestycji. W trakcie realizacji tego procesu należy upewnić się, że jest on rzeczywiście kontynuowany, a w imieniu organizacji należy podjąć próby zabezpieczenia go pod względem finansowym.

Jak to wygląda w praktyce?

Zapewnienie finansowania na rzecz dostępności lokali i budynków wymaga długoterminowej strategii i wysiłków oraz zazwyczaj obejmuje jeden, dwa lub wszystkie cztery z poniższych kierunków pracy:

- *Poszukiwanie dotacji:* możliwości finansowania organizacji młodzieżowych rzadko pozwalają na inwestycje infrastrukturalne, zwłaszcza w dużym zakresie. Niemniej niektórzy darczyńcy dopuszczają takie koszty, zwykle wtedy, gdy są one potrzebne lub związane z konkretnymi działaniami. Organizacje mogą stopniowo inwestować w ulepszenia dzięki takim możliwościom finansowania w skoordynowany sposób, w ramach którego różne inwestycje są realizowane w ramach różnych projektów jako część większego planu dotyczącego dostępnych pomieszczeń.
- *Kampanie fundraisingowe:* kampanie fundraisingowe mogą być adresowane do społeczności lokalnej lub przedsiębiorstw (albo do obu tych grup). Z reguły kampanie fundraisingowe skutkują przepływem środków pieniężnych, które nie muszą być ściśle raportowane, jak w przypadku projektów finansowanych przez darczyńców, co daje organizacjom dużą elastyczność. Jeśli kampanie fundraisingowe odniosą sukces w przypadku dużych darczyńców korporacyjnych, mogą wygenerować znaczne środki. Podczas gdy w przypadku projektów finansowanych przez darczyńców organizacje muszą inwestować w często skomplikowane formularze wniosków, modele logiczne i wskaźniki, kampanie fundraisingowe koncentrują się raczej na opowiedzeniu przekonującej historii.

Dobra praktyka: Centrum Młodzieżowe Riverside

Londyńska organizacja Youth First przeprowadziła kampanię zbierania funduszy na renowację i modernizację lokalnego centrum młodzieżowego Riverside. Zebrane fundusze miały "zapoczątkować realizację planu marzeń o odnowieniu Riverside - projektu, który ucieleśnia pragnienia wielu mieszkańców, by uczynić to centrum bardziej dostępnym i bezpiecznym, a jednocześnie dać miejscowej młodzieży wiele nowych możliwości". "Dzięki tej zbiórce uzyskano ponad 270 000 funtów.⁹

- *Działalność dochodowa i biznesplany:* w niektórych przypadkach finansowanie można zapewnić (poprzez darczyńcę lub pożyczkę) dzięki biznesplanowi, który udowadnia, że inwestycja przyniesie zyski finansowe. Może to być szansa dla organizacji, która stara się udostępnić większe pomieszczenia (z salami konferencyjnymi/pracowniczymi), zwłaszcza w regionie, gdzie liczba naprawdę dostępnych miejsc jest ograniczona. W takim przypadku organizacja może oferować wynajem pomieszczeń podmiotom zewnętrznym, gdy nie są one wykorzystywane do jej własnej działalności. Takie inwestycje, zwłaszcza jeśli są finansowane z kredytów, powinny być starannie przemyślane i dobrze uzasadnione.
- *Rzecznictwo przed władzami lokalnymi:* organizacje mogą zabiegać u władz lokalnych o fundusze lub dostępne pomieszczenia. Takie starania są zwykle bardziej obiecujące, gdy organizacja ma już udokumentowane osiągnięcia w postaci udanych projektów i programów, które są widoczne dla władz lokalnych. Działania rzecznicze mogą przybierać różne formy: od spotkań i listów po petycje i inne działania mobilizacyjne, które mogą wywrzeć większy nacisk na decydentów. Wsparcie ze strony społeczności lokalnej i interesariuszy jest zazwyczaj kluczowe w takich działaniach.

⁹ Szczegółowe informacje na temat kampanii można znaleźć tutaj: <https://www.justgiving.com/campaign/riverside-lewisham/>

Wskaźnik:

Zasoby edukacyjne/rozwojowe są udostępniane wszystkim osobom zaangażowanym w pracę na rzecz włączenia społecznego w organizacji.

Co to znaczy?

Stało się już jasne, że praca nad włączaniem to skomplikowany proces, który dotyczy niemal wszystkich aspektów pracy organizacji młodzieżowej i wymaga określonych postaw, wiedzy i zasobów. Jest to proces ciągły, który w idealnej sytuacji prowadzi do ciągłego doskonalenia sposobu, w jaki organizacja staje się bardziej inkluzywna. Wymaga on od personelu i członków / członkiń zespołu zrozumienia różnych kwestii i potrzeb konkretnych grup, a także istniejących dobrych praktyk, narzędzi i know-how. Dlatego też organizacja powinna tworzyć i aktualizować bibliotekę zasobów i materiałów, które wspierają to uczenie się.

Jak to wygląda w praktyce?

W pierwszym wskaźniku w tej kategorii podaliśmy przykładowy opis pracy osoby koordynującej ds. włączania społecznego. Jedno z zadań brzmi: "Identyfikuje zasoby edukacyjne i know-how oraz prowadzi aktualizowaną bibliotekę dla personelu i członków / członkiń organizacji, przedstawia rekomendacje dotyczące lektur i materiałów". Wskaźnik ten można zrealizować w praktyce, tworząc listę zasobów i materiałów dostępnych dla personelu i członków organizacji - w wersji online lub w wersji papierowej - i wspierając w ten sposób ogólne uczenie się organizacji na drodze do stania się bardziej inkluzywną.

Na początek podajemy kilka materiałów o otwartym dostępie, które można umieścić w swojej bibliotece (w języku angielskim):

- 8 Steps to Inclusive Youth Work, Irlandzka Krajowa Rada Młodzieży, <https://www.youth.ie/documents/nyci-8-steps-inclusive/>.
- Konstelacje: Podręcznik do pracy z młodzieżą na temat rasizmu i niewidzialnego rasizmu, Cazalla Intercultural i partnerzy, <https://www.invisible-racism.eu/manual>.
- Equality, Inclusion and Intercultural Resources, National Youth Council of Ireland, <https://www.youth.ie/documents/equality-inclusion-and-intercultural-resources/>.
- Inclusion By Design, Salto-Youth Inclusion Resource Centre, <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/inclusionbydesign/>.
- Organizacje integracyjne, Centrum Młodzieży Wielokulturowej, <https://en.unesco.org/interculturaldialogue/resources/204>
- Bez Barrier, Bez Granic: Projekt mobilności mieszanej, Salto-Youth Inclusion Resource Centre: <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/nobarriers/>
- Ponowne rozważania nad włączeniem w pracę z młodzieżą: Proces CHARM, Fundacja C.E.G.A. i partnerzy https://issuu.com/emilmetodiev/docs/the_charm_process_english
- W stronę polityki i praktyki inkluzywnej w pracy z młodzieżą: Report on State of Art and Needs, Global Citizen's Academy i partnerzy, <https://www.inclusive-youth-work.eu/the-research>
- T-Kit 8 Włączenie społeczne, Partnerstwo na rzecz młodzieży między Komisją Europejską a Radą Europy, <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-8-social-inclusion>.

Oczywiście nie zapomnijcie włączyć tego przewodnika do swojej biblioteki!

Organizacje partnerskie w projekcie **BE Inclusive**

Global Citizens Academy (Litwa) - koordynator projektu



Strona internetowa: <http://www.globalcitizen.lt/>

Facebook: <https://www.facebook.com/pasaulio.pilietis/>

Osoba do kontaktu: Indre Augutiene, indre@globalcitizen.lt

Pro European Network (Bułgaria) - partner projektu



Strona internetowa: <http://proeuropean.net/>

Facebook: <https://www.facebook.com/penetwork/>

Osoba do kontaktu: Vladislav Petkov, v.petkov@proeuropean.net

Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA - partner projektu



Strona internetowa: <http://www.szansa.glogow.pl/>

Facebook: <https://www.facebook.com/SzansaGlogow/>

Osoba do kontaktu: Dariusz Grzemny, dariusz.grzemny@szansa.glogow.pl

Cazalla Intercultural (Hiszpania) - partner projektu



Strona internetowa: <http://cazalla-intercultural.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/cazalla.intercultural/>

Osoba kontaktowa: info@cazalla-intercultural.org

Associazione TDM 2000 (Włochy) - partner projektu



Strona internetowa: <http://www.tdm2000.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/associazionetdm2000/>

Osoba do kontaktu: Davide Cadeddu, davidecadeddu@live.it

**Materiały dostępne w różnych wersjach językowych na stronie:
<https://www.inclusive-youth-work.eu>**

ISBN: 978-83-964164-4-5