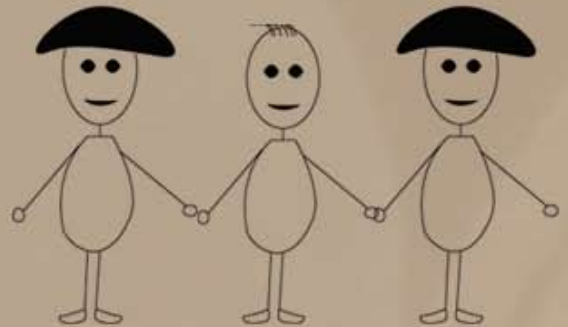


respect pentru diversitate

(compendiu de exerciții practice
la îndemâna facilitatorilor)



Consultanți: Maria Neagu, România

Gerald Dowden, Marea Britanie

Manager de proiect: Oana Macovei, British Council România

Dorim să **mulțumim** participanților la cursurile de formare și la dezbaterile organizate în cadrul proiectului „Respect pentru Diversitate” și în special echipei care a contribuit la scrierea și editarea acestui ghid:

Constantin Dedu, Asociația Inițiative și Proiecte pentru Tineri Imago Mundi

Aida Ivan, Asociația Studenților de la Facultatea de Limbi Străine

Maria Neagu, Fundația Noi Orizonturi

Florina Pavel, APPD - Agenda 21

Radu Răcăreanu, Policy Center for Roma and Minorities

Cristina Stan, Asociația Art Fusion

Roxana Turcu, Asociația Art Fusion

Design ghid: Blue Media Studio (www.bmstudio.ro)

Ilustrație ghid: Catarina Serrazina, voluntar Serviciul European de Voluntariat

Acest ghid este rezultatul proiectului “Respect pentru Diversitate” inițiat și derulat de British Council România în perioada aprilie 2008 - martie 2010 și a fost elaborat de către o echipă de tineri (Constantin Dedu, Aida Ivan, Maria Neagu, Florina Pavel, Radu Răcăreanu, Cristina Stan, Roxana Turcu), reprezentanți ai unor organizații neguvernamentale din România care au participat la cursurile de formare ale proiectului coordonați de consultanții și managerul proiectului (Gerald Dowden, Maria Neagu, Oana Macovei).

Acest ghid este un produs educațional și poate fi descărcat gratuit de pe site-ul British Council România, www.britishcouncil.ro. Reproducerea și folosirea materialelor în scopuri ne-comerciale este permisă cu condiția menționării sursei și anunțării British Council România la adresa contact@britishcouncil.ro

British Council este principala organizație internațională a Marii Britanii pentru parteneriat în domeniul culturii și educației.

CUPRINS

Introducere

Partea 1 Diversitatea și șansele egale.....6

Capitolul 1. Diversitatea și șansele egale.....7

Capitolul 2. Stereotipuri, Prejudecăți, Discriminare.....10

Capitolul 3. Mărturii.....21

Legislația din România și Marea Britanie în domeniul diversității.....26

Bibliografie.....28

Partea a 2-a Metode de facilitare în educația non-formală.....30

Capitolul 1. Educația non-formală.....31

Capitolul 2. Facilitatorul – Lucrătorul de tineret.....36

Capitolul 3. Modele de activități în educația non-formală.....44

Bibliografie.....82

Partea a 3-a Punerea în practică a ideilor de proiect.....83

Capitolul 1. Cum ne implicăm în viața comunității?.....84

Capitolul 2. Cum generăm idei de proiecte pe tema diversității?.....95

Capitolul 3. Cum punem ideile de proiecte în practică?.....97

Capitolul 4. Unde găsim resursele pentru realizarea proiectelor?.....104

Bibliografie.....106

Despre acest ghid

Acest ghid este rezultatul proiectului "Respect pentru Diversitate". Proiectul s-a desfășurat în perioada aprilie 2008 - martie 2010 și a avut ca scop îmbunătățirea cunoștințelor despre diversitate și șanse egale ale tinerilor din România prin:

1. dezvoltarea competențelor organizațiilor neguvernamentale de tineret care lucrează sau intenționează să lucreze în domeniul diversității și șanselor egale;
2. îmbunătățirea cunoștințelor despre accesarea fondurilor europene disponibile în acest domeniu, în principal prin programul Tineret în Acțiune, pentru a dezvolta proiecte internaționale sau locale pentru tineri.

În cadrul acestui proiect am organizat cursuri de formare și dezbateri despre ce înseamnă diversitatea și șansele egale, cum pot fi abordate valorile și principiile diversității, ce poate face o organizație pentru a promova înțelegerea și dialogul intercultural, care sunt politicile europene în domeniul diversității și cum pot fi accesate fondurile europene Tineret în Acțiune disponibile pentru acest domeniu. Cursurile de formare au avut la bază experiența din Marea Britanie în domeniul diversității adaptată la contextul specific din România.

Rezultatul principal pe care am dorit să-l obținem ca urmare a derulării acestui proiect a fost îmbunătățirea competențelor tinerilor și organizațiilor de tineret de a înțelege valorile și principiile diversității și de a contribui la dezvoltarea și consolidarea societății civile din România. Am considerat că trebuie să acordăm o importanță deosebită diversității și să acceptăm faptul că oamenii sunt unici în privința aspectului exterior și a personalității. Modul în care fiecare dintre noi înțelege și respectă aceste lucruri contribuie la dezvoltarea și consolidarea societății civile.

Ghidul conține o serie de aspecte teoretice dezbătute în cadrul derulării proiectului și adaptate contextului local, metode de lucru și activități care pot fi folosite în sesiuni de formare ale tinerilor, opinii și experiențe personale ale celor care au lucrat la ghid și câteva principii pentru accesarea de fonduri disponibile împreună cu o listă referințe pentru studiul aprofundat în acest domeniu.

Ghidul a fost elaborat de către o echipă de tineri reprezentanți ai unor organizații neguvernamentale din România care au participat la cursurile de formare în cadrul proiectului.

Cui se adresează acest ghid

Acest ghid se adresează oricui este interesat de implicarea activă în domeniul diversității și al șanselor egale. Noi l-am gândit în special pentru tinerii având vârsta între 14 și 30 de ani dar poate fi folosit de către oricine dorește să se implice activ în viața comunității locale sau să susțină o cauză.

Cum este organizat acest ghid

Partea 1: Diversitatea și șansele egale

În Partea 1 veți descoperi ce înseamnă diversitatea, șansele egale, identitatea, stereotipurile și prejudecățile, discriminarea, includerea și excluderea socială, plecând de la concept și terminologie până la interpretările și experiențele personale ale unora din tinerii participanți în proiectul „Respect pentru Diversitate”.

Partea a 2-a: Metode de facilitare în educația non-formală

În Partea a 2-a veți afla ce înseamnă educația non-formală, care este rolul lucrătorului de tineret în ipostaza de facilitator, cum puteți genera interesul participanților în funcție de caracteristicile vârstelor și veți găsi câteva modele de activități pe care le puteți folosi atunci când lucrați cu tinerii în domeniul diversității.

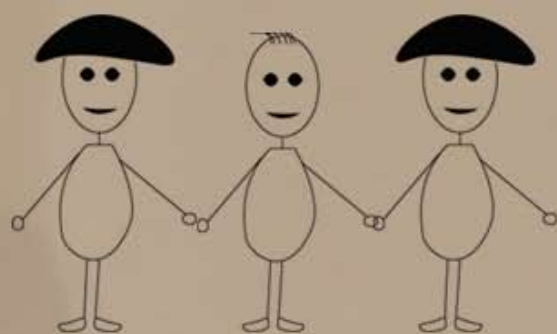
Partea a 3-a: Punerea în practică a ideilor de proiect

În Partea a 3-a veți afla care sunt pașii de urmat atunci când aveți o idee de proiect și vreți să o puneți în practică, plecând de la motivele pentru care ar trebui să ne implicăm, cum ar trebui să ne implicăm și unde putem găsi resurse pentru realizarea proiectului nostru.

respect pentru diversitate

(compendiu de exerciții practice
la îndemâna facilitatorilor)

partea 1



Partea 1 Diversitatea și șansele egale

➔ În Partea întâi a ghidului vom explora ce înseamnă diversitatea și șansele egale, ce este identitatea, cum putem valorifica diferențele dintre noi, ce sunt stereotipurile și prejudecățile și care sunt principale tipuri de discriminare. În încheiere avem câteva exemple de diversitate din viața de zi cu zi a celor care au participat la elaborarea acestui ghid.

Capitolul 1 Diversitatea și șansele egale



Diversitatea înseamnă să acceptăm faptul că oamenii sunt diferiți în privința aspectului exterior și personalității. Modul în care fiecare dintre noi înțelege și respectă aceste lucruri contribuie la dezvoltarea și consolidarea societății civile.

Șansele egale reprezintă tratarea oamenilor în mod egal, corect, prin înlăturarea barierelor și refacerea echilibrului.

Diversitatea **nu** înseamnă:

- ★ simplificarea standardelor
- ★ înlăturarea prejudecăților – diversitatea înseamnă să le recunoaștem și să ne gândim la ele înainte de a lua o decizie
- ★ o diversiune menită să abată atenția de la alte probleme importante (de ex calitatea activității)
- ★ discriminare pozitivă – înseamnă încurajarea acțiunilor pozitive
- ★ felul în care folosim limbajul și corectitudinea politică , ci cum discutăm deschis și sincer despre diferențele dintre noi pentru a le / ne înțelege mai bine

Șansele egale și diversitatea sunt interdependente. Diversitatea se bazează pe egalitatea de șanse și include principiile echității dar are un spectru mult mai larg. La modul general, șansele egale și diversitate se caracterizează prin:

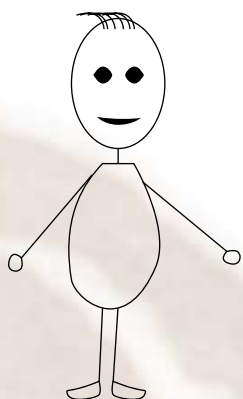
Diversitatea înseamnă a fi diferit și cu toții suntem diferiți din momentul în care ne

naștem. Nu avem o opțiune sau puterea de decizie în a fi sau a nu fi diferiți. Acolo unde avem două sau mai multe persoane, avem diversitate. Diferențele dintre noi pot fi în funcție de vârstă, etnie, gen, abilități fizice, naționalitate, orientare sexuală, educație, stare civilă, religie, experiențele de viață pe care le-am trăit și care ne-au influențat.

Diferențele dintre noi ne dau niște avantaje și caracteristici unice și o perspectivă distinctă asupra vieții. Organizațiile care vor să aibe succes trebuie să recunoască, să accepte și să vadă care sunt avantajele diversității angajaților. Punctul de plecare este recunoașterea atuului pe care îl au și apoi să urmărească beneficiile diversității.

Bine ați venit în lumea diversității!

Imaginează-ți... Mergi în clubul tău preferat cu cei mai buni prieteni și dansați pe muzica albumului vostru preferat și vă distrați atât de bine, încât ați putea să faceți asta până



la răsărit... Un sentiment super cool, nu-i așa? Acum imaginează-ți că faci asta în fiecare săptămână... Ce ți-ar mai placea, nu-i așa ;) ?

Dar imaginează-ți acum că vei face asta în fiecare, dar în fiecare noapte din restul vieții tale – ÎN FIECARE NOAPTE VEI MERGE ÎN ACELAȘI CLUB CU ACEIAȘI OAMENI ȘI VEȚI DANSA PE ACELAȘI ALBUM... Și poate fructele tale preferate sunt merele, poate cireșele, poate piersicile sau căpșunile sau pepenele verde...

Dar oricât de mult ți-ar plăcea oricare dintre acestea, te-ai sătura și poate chiar ți s-ar face rău până la urmă să mănânci doar asta după câteva săptămâni sau poate chiar după doar câteva zile. Si oricât ți-ar plăcea Rihanna, Maroon 5, Lady Gaga sau Michael Jackson, să asculți doar muzica unuia dintre ei sau a artistului tău preferat, oricare ar fi acesta, te-ar înnebuni până la urma.

Avem nevoie de diversitate. Si, de fapt, suntem tot timpul înconjurați de diversitate chiar dacă nu suntem conștienți de asta și foarte des tindem să ne înconjurăm noi înșine de diversitate, fie că acest lucru înseamnă să ne cumpărăm haine noi sau să ne schimbăm rutina zilnică, pur și simplu pentru că suntem plictisiți – ceea ce s-ar traduce de fapt că suferim de lipsa diversității.

Si... câteodată, fără să observăm, noi înșine suntem diferiți. Ni se schimbă dispoziția, ne gândim și ne răzgândim pe tot felul de subiecte. Odată cu diversitatea apare și schimbarea, noile lucruri pe care le auzim sau le facem, ne ajută să învățăm. Devenim capabili să dezvoltăm lucruri noi din jurul nostru și chiar pe noi înșine.

Societatea umană s-a dezvoltat pe baza acestor schimbări ale ființelor umane și a

nevoilor lor, pentru că, după cum spune o lege de bază a economiei – nevoile umane sunt nelimitate și astfel suferă transformări continue. Acesta este motivul pentru care ne aflăm într-o epocă în care putem să explorăm adâncurile oceanului și cosmosul – pentru că, la un moment dat, ne-am întrebat ce se află dincolo de pământul pe care trăim.

Întorcându-ne puțin la diversitatea nevoilor umane, este de asemenea adevărat că oamenii au nevoie și de siguranță. O trăsătură specific umană este și nevoia de schimbare. Deși schimbarea este omniprezentă constant în viețile noastre, există și o mare varietate de aspecte care rămân la fel și de care noi avem nevoie să rămână la fel. Acestea sunt cele care ne oferă consistență și ne permit să ne înțelegem viața și să ne autodefinim.

O parte din noi caută siguranță, lucruri pe care să ne putem baza și cu care să ne simțim confortabil, în timp ce o altă parte caută schimbarea, diversitatea, dezvoltarea. Întrebarea este, de fapt, ce vom face în legătură cu asta – vom accepta această dovadă de diversitate din interiorul nostru sau ne vom lupta cu ea? Și, precum istoria omenirii a arătat, acceptarea diversității duce la progres. Când ne împotrivim ei, ne îndreptăm către războaie și nefericire.

Identitatea

Ne gândim în fiecare zi la experiențele pe care le avem, la prieteni, vise, probleme, sentimente, adunate, peste 50 000 gânduri pe zi. Dar câte dintre acestea ne privesc într-adevar pe noi? Nedumerirea provocată de întrebări ca: "Ce te definește?" sau "Cine ești?" apare din cauza complexității noțiunii de identitate.



Ciprian ar spune că nu prea s-a gândit la asta, nu știe ce să răspundă și crede că îi este greu să se definească, de aceea ar lăsa mai degrabă un prieten apropiat să răspundă la această întrebare.

În primul rând, identitatea are legătură cu modul în care noi suntem și ne percepem. Unii ar face referire la calitățile care îi individualizează, alții la țelurile sau principiile în care cred, hobby-uri (cărți sau filme) sau chiar prieteni. Identitatea se referă la specificul ființei sale care caracterizează și o diferențiază de alți oameni.

Personalitatea are legătură cu mediul social, acesta reprezentând o oglindă în care te poți reflecta. Asta înseamnă că unii oameni se înțeleg pe sine raportându-se la cei din jurul lor.

Așadar, identitatea implică două dimensiuni: cea personală și cea socială. Apartenența la un grup ne influențează cu siguranță existența. Calitatea de membru este baza identității sociale.

Tocmai de aceea, întrebarea "Cine ești?" aduce cu sine încă una: "Din ce punct de vedere?" De exemplu Tudor (19) spune despre sine: "Sunt un student, un visător, un fiu, un frate, o ființă umană, sunt român și mândru de asta, sunt fericit. Sunt ceea ce vreau să fiu acum și voi rămâne așa până o să devin ceva mai bun."

Identitatea presupune mai multe fațete care, uneori, pot intra în conflict. Este posibil ca rolul dintr-un grup să nu corespundă cu un altul sau modul cum individul se percepe pe sine să nu fie în concordanță cu modul în care este privit de ceilalți. Cetățenia este și ea o formă a identității, iar aceasta poate capătă valențe europene sau românești, fiind în strânsă legătură cu moștenirea culturală comună și diversitatea culturală.

De exemplu, atunci când o persoană vrea să-și găsească trăsăturile definitorii, stabilirea criteriilor e foarte importantă. Sentimentul de identitate creează, fără îndoială siguranță și confort psihic, dar și responsabilități legate de sarcinile față de evoluția socială mai largă a structurilor de apartenență și de securizare materială și spirituală ale identității.

Capitolul 2 Stereotipuri, Prejudcăți, Discriminare

Care este primul gând care îți vine în minte când spui francez, italian, englez, spaniol sau român? Șampanie și aroganți, vorbesc mult și gesticulează, reci și protocolari, flamenco și petrecăreți, țigani și ai grijă la portofel!

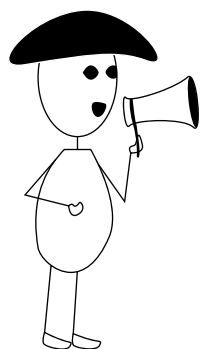


Te-ai întrebat până acum de ce facem așa de repede aprecieri despre oameni pe care în realitate nu i-am cunoscut niciodată?



Lucrul cu diversitatea implică înțelegerea unor concepte precum **stereotip**, **prejudecată** sau **discriminare**. Aceste noțiuni nu mai sunt demult străine omului de rând, ele devenind parte din actualitate. Oamenii au devenit din ce în ce mai conștienți de existența și efectul lor. Devine, astfel, importantă încercarea de a înțelege în profunzime motivul pentru care atribuim însușiri în funcție de grup, fără a cunoaște în amănunt individualitatea.

Stereotipurile



Lippmann „este cel care a introdus noțiunea de stereotip în cartea sa intitulată „Public Opinion”. Cea mai cunoscută metaforă a sa este aceea a imaginilor din mintea noastră.” Lippmann susținea că oamenii au nevoie de o versiune mai simplificată a lumii. Aceste imagini din minte sunt de fapt o reprezentare a mediului înconjurător, care este mai mult sau mai puțin creată de om. Ceea ce contează este că aceste imagini sunt mai ușor de controlat și de înțeles decât totalitatea informațiilor reale emise de mediu.

Stereotipurile reprezintă **seturi de trăsături atribuite membrilor unui grup social**. Prin aceste trăsături reușim să ne explicăm la scară mică lumea care ne înconjoară. Poate că nu vom cunoaște niciodată un italian ca să probăm că vorbește mult și gesticulează, sau un francez pentru a vedea dacă bea numai șampanie și este arogant, dar pentru ca italian sau francez să nu rămână doar simple cuvinte pentru noi, avem nevoie de o imagine în mintea noastră care să le dea o semnificație. De aceea facem apel la stereotipuri. Avem nevoie să scoatem din fiecare cutiuță a minții noastre instrumentele necesare înțelegerii lumii din jurul nostru. Stereotipurile sunt puternic încărcate cu sentimentele atașate lor. Sunt fortăreața tradiției noastre și în spatele apărării ei putem continua să ne simțim în siguranță în poziția pe care o ocupăm.

Stereotipurile pot fi:

- ★ **pozitive**, atunci când reunesc în structura lor trăsături valorizate pozitiv la nivel social,
- ★ sau **negative**, dacă reunesc anumite caracteristici valorizate negativ. În general, indivizii dezvoltă mai puternic stereotipuri negative referitoare la alte grupuri decât la cele din care el face parte.

Stereotipurile sunt **colective** din punct de vedere al originii, deși sunt împărtășite de fiecare individ în parte. Ele tind să devină „credințe împărtășite normativ, consistente cu valorile și ideologiile grupului de care aparține persoana”.

Te-ai întrebat până acum care sunt efectele negative ale faptului că gândim în stereotipuri, că punem etichete? Cum crezi că se simt persoanele de origine arabă după evenimentele din 11 septembrie 2001 din SUA într-un aeroport,



spre exemplu? Cum crezi că se simt romii într-un magazin în Italia? Sau o femeie care lucrează ca agent de circulație?

Efectul pericolului stereotipizării a fost semnalat de Joshua Aronson și Claude Steel în legătură cu performanțele intelectuale ale unor persoane de culoare. Fenomenul este legat de faptul că, sub amenințarea unei evaluări influențate de stereotip, persoanele de culoare au performanțe mai slabe datorită presiunii sociale, aceea de a nu greși. Beate și Forster explică faptul că dorința de a nu greși duce la o atenție mai sporită, adică la un ritm mai lent rezolvării, chiar dacă rezultatele sunt corecte. Aceasta este manifestarea amenințării stereotipizării negative (conform căreia persoanele de culoare, dar și femeile vor performa mai slab decât persoanele albe și respectiv bărbații). Însă, sub influența stereotipului pozitiv, care practic dă încredere persoanei în forțele proprii, viteza poate crește cu riscul unor rezultate nu foarte bune dacă această nu este temperată.

O caracteristică importantă a stereotipurilor o reprezintă marea stabilitate în timp. Stereotipurile **sunt rezistente la schimbare**, chiar și atunci când realitatea furnizează dovezi contrare conținutului lor. Cu toate acestea, stereotipurile nu constituie niște scheme rigide care sunt activate indiferent de situația în care se află individul. Ellemers și van Knippenberg arată că trăsăturile pe care le conține stereotipul sunt activate în mod diferit, în funcție de contextul social în care se află persoana. Într-o anumită situație sunt utilizate doar acele elemente ale stereotipului care se potrivesc cel mai bine situației specifice și pe care individul le selectează în mod adaptativ.

Stereotipurile sunt puternic încărcate cu sentimentele atașate lor. Sunt fortăreața tradiției noastre și în spatele apărării ei putem continua să ne simțim în siguranță în poziția pe care o ocupăm.

Cum aceste stereotipuri se formează inconștient și sunt instrumentele pe care le avem la îndemână pentru a ne explica ceea ce ne înconjoară, de cele mai multe ori, în astfel de situații, nu ne gândim la efectele negative ale unei gândiri restricționate, care ne limitează opțiunile de a analiza și a înțelege în profunzime realitatea. Scăpăm din vedere că în acest mod nu doar îi afectăm pe cei asupra cărora aplicăm aceste stereotipuri, ci ne îngrădim propria libertate și ne punem singuri piedici în dezvoltarea noastră ca indivizi.

Prejudecățile

Prejudecata este o părere, o idee preconcepută (și adesea eronată) pe care și-o face cineva asupra unui lucru, adoptată, de obicei, fără cunoașterea directă a faptelor. Are la bază stereotipizarea, este universală și rigidă și poate fi un gând, o concepție manifestată prin discriminare.

Prejudecata reprezintă o atitudine individuală sau colectivă legată de o persoană sau un grup de persoane. Este o judecată care nu are o justificare rațională, de cele mai multe ori eronată și peiorativă, adoptată fără cunoașterea directă a faptelor. Are la bază termenul de stereotip, pe care îl include.



Prejudecata este componenta de cunoaștere a atitudinilor individuale și colective față de alți indivizi și grupuri sociale. Stereotipurile și prejudecățile le au asupra dezvoltării normale a personalității umane, atât din punct de vedere intelectual, cât și social. Dezvoltarea intelectuală a unei persoane care refuză contactul cu culturi diferite va fi evident una mai limitată decât cea a unei persoane ce interacționează frecvent cu oameni și cu valori culturale cât mai diferite de a sa. De asemenea, dezvoltarea socială a unei persoane ce refuză contactul cu indivizi ce provin din culturi diferite de a sa va fi limitată, deoarece orizontul relațiilor sale sociale și inter-umane va fi unul redus.

Discriminarea

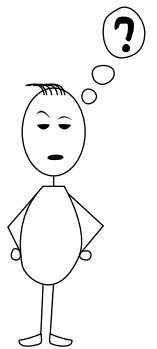
Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminarea pe criteriu de vârstă

"Fiecare vârstă cu recitalul ei" – Vasile Ghica

De câte ori nu ai auzit în autobuz, dimineața, când toată lumea se grăbește spre locul de muncă: „Ce caută moșii și babele ăstea în autobuz? Nu au treabă acasă?” Discriminarea pe criteriul de vârstă se întâmplă în fiecare zi și suntem atât de obișnuiți cu acest tratament față de persoanele în vârstă încât ni se pare normal și nu ne gândim la ce impact poate avea asupra celor vizați.

Discriminarea de vârstă este o realitate pentru mulți oameni. Acestia nu pot găsi un loc de muncă din cauza vârstei lor, sau chiar să obțină o promovare, deoarece organizația preferă să promoveze angajații mai tineri. În majoritatea ofertelor de serviciu se impun limite de vârstă. Oare numai oamenii tineri sunt ambițioși? Numai ei au putere de muncă? Numai ei se pot integra într-un colectiv dinamic? Efectele acestui tip de discriminare asupra acestei categorii sociale sunt complexe, cu implicații profunde mai multe planuri.



Despre pensionari în general se spune că așteaptă doar să li se dea fără să dea nimic în schimb, că nu le plac tinerii pentru că le aduc aminte de anii tinereții pe care nu îi mai pot avea, că se plimbă cu autobuzul fără a avea altă treabă.

„Am învățat că si pensionarii sunt interesați de voluntariat”, spune o cititoare adolescentă a Bibliotecii Vii organizate de Asociația A.R.T. Fusion în cadrul ONGFest, din perioada 11 – 13 septembrie 2009.

Eforturi de integrare socială a acestei categorii și de diminuare a discriminării pe criterii de vârstă există din partea mai multor organizații. și la nivel legislativ, pensionarii se bucură de drepturi, cel puțin la nivel teoretic, deși doar dacă răsfoiești un ziar sau urmărești o ediție de știri este suficient să vezi de fapt adevărata realitate a bătrânilor.

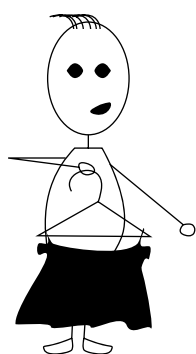
Este remarcabilă inițiativa constituirii unei Asociații pentru drepturile pensionarilor, care își propune să arate că pensionarii nu sunt cetățeni de mâna a doua a societății, că aceștia au drepturi, că își asumă obligațiile și că viața continuă și are farmec și după ce nu te mai numești tânăr.

Discriminarea de gen

"Stereotipul legat de femei la nivel emoțional, sexual, și psihologic începe atunci când doctorul spune: Este fată!" - Shirley Chisholm

Diferențele dintre bărbați și femei, sub diferitele sale aspecte, reprezintă o problemă mereu actuală. Discriminarea între sexe există în diverse planuri și situații la nivel global.

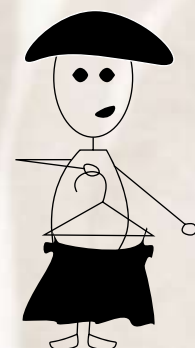
Sex versus Gen



Sex se referă la diferențele biologice dintre bărbați și femei, universale și determinate prin naștere, în timp ce genul însumează roluri și responsabilități ale femeilor și bărbaților determinate socio-cultural. Conceptul include și așteptările asupra caracteristicilor, atitudinilor și comportamentelor femeilor și bărbaților (feminitate și masculinitate). Aceste roluri și așteptări sunt învățate, se modifică în epoci diferite și variază între culturi.

Identitatea de gen însumează atributele, caracteristicile fizice, psihice și intelectuale ale unei persoane, reprezentând o asumare și internalizare psihologică a trăsăturilor feminine și masculine. Contrar intuiției comune, aceasta nu este un dat, o etichetă personală pe care o descoperim într-un anumit moment al dezvoltării noastre, ci este construită, printr-un proces continuu de interacțiune cu mediul. Cu alte cuvinte, deși important, sexul nu determină genul: orice persoană se reprezintă ca femeie sau bărbat prin asocierea sensului de sine cu definițiile masculinității și feminității și cu trăsăturile de gen instituite la nivel social.

Stereotipul de gen presupune ideea sau așteptarea ca toate femeile / bărbații să fie foarte asemănători, fără diferențe individuale. Putem vedea un efect al stereotipurilor de gen încă din școală. Mulți profesori sunt tentați să încurajeze în mod prioritar performanța de tip științific a elevilor, obținută la discipline precum matematică, fizică, informatică, științe în general. Atunci când un elev sau o elevă are rezultate deosebite la limbi străine sau la limba și literatura română, aceste performanțe nu sunt valorizate în aceeași măsură.



Conform statisticilor Națiunilor Unite, în țările mai puțin dezvoltate, două treimi din totalul analfabeților sunt femei. Mai mult, violența îndreptată împotriva femeilor este o realitate universală, la nivel mondial, o treime dintre femei sau fete fiind bătute sau abuzate sexual pe parcursul existenței lor.

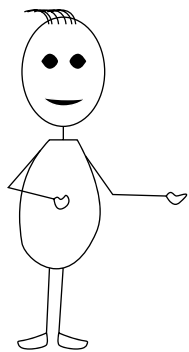
Structurarea trăsăturilor de gen urmează linia stereotipizării: băieții – puternici, curajoși, iar fetele – atente la nevoile băieților, sensibile, grijulii, cu manifestări artistice.

Discriminarea sexuală este departe de a fi eradicată chiar și în țările dezvoltate. Chiar și la nivelul instituțiilor Comisiei Europene, spre exemplu, ideea egalității de șanse între cei 27.000 de bărbați și femei angajați este serios neglijată în aproape jumătate din direcțiile și departamentele aparatului administrativ de la Bruxelles. Conform unui studiu publicat pe portalul Eupolitix.com. rădăcinile acestei situații s-ar găsi în "cultura muncii prelungite". Bărbații, pentru care activitățile casnice sunt mai puțin presante, își pot dedica mai mult timp orelor peste program sau ședințelor prelungite, ceea ce ar explica favorizarea lor în funcții de conducere.

În ceea ce privește România, în anul 2002 a fost promulgată Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați ce urmărește să reglementeze egalitatea de șanse între cele două categorii de persoane. Prin acest act normativ se urmărește sancționarea discriminării, indiferent de forma și locul unde aceasta are loc, în domeniul muncii, educației, informării, participării la decizie, culturii etc.

Legea definește discriminarea sexuală și face diferențierea între aceasta și hărțuirea sexuală. Prin discriminare se înțelege tratarea unei persoane mai puțin favorabil decât o altă persoană, această discriminare putând fi directă, când tratamentul defavorabil se îndreaptă direct împotriva unei anumite persoane, pe motive de sex, graviditate, naștere etc. sau indirectă, când tratamentul defavorabil este îndreptat împotriva unui grup de persoane de un anumit sex. Deși legea există din 2002, până în prezent nu s-a înregistrat nici un caz de discriminare sexuală care să fi ajuns în justiție. Cu toate acestea, un recent Barometru de Gen a relevat faptul că un procent de 6% din persoanele investigate au trecut sau cunosc persoane care au trecut prin astfel de situații de discriminare sexuală. Prin urmare există o lipsă de acțiune a persoanelor afectate, consecință a lipsei de educație și de informare a femeilor asupra posibilităților de apărare împotriva acestui gen de discriminare. Este foarte important că există organizații neguvernamentale ce își îndreaptă inițiativele în această direcție, a atragerii atenției asupra problemelor de gen ale societății. Deși nu mereu vizibile, discriminarea de gen sau probleme precum violența domestică există, iar ele trebuie combătute și nu ignorate.

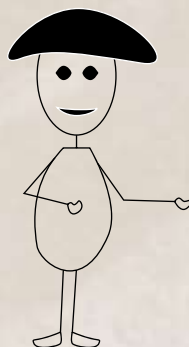
Discriminarea pe criterii religioase



Discriminarea bazată pe criterii religioase presupune excluderea sau respingerea unei persoane sau unui grup de persoane din cauza confesiunii religioase. În societatea zilelor noastre, marcată de numeroase conflicte la nivel global care ce au și o componentă religioasă, acest tip de discriminare este din ce în ce mai accentuat, iar efectele sale sunt din ce în ce mai grave. Astfel, după evenimentele din 11 septembrie 2001, musulmanii poartă suspiciunea constantă de a fi teroriști sau de a avea legături cu grupări teroriste. Imaginează-ți doar câte abuzuri s-au făcut în toată această perioadă împotriva musulmanilor, doar pentru că în mentalul colectiv, terorist este asociat cu musulman.

Ar trebui să nu uităm exemplul nu foarte îndepărtat al țării noastre, care sub regimul comunist a cunoscut numeroase interdicții și abuzuri pe criterii religioase. S-a ajuns până acolo încât biserici au fost mutate din loc pentru că nu aduceau nici un beneficiu partidului, iar oameni au suferit ani lungi de detenție pentru că nu au vrut să renunțe la credințele lor.

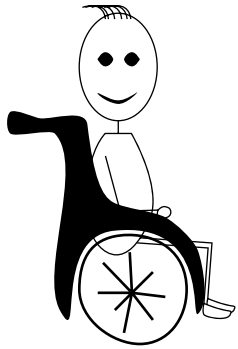
Astfel de exemple nu sunt însă de neglijat nici în zilele noastre. Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) de la Strasbourg a condamnat, statul român pentru discriminare religioasă față de parohia greco-catolică Sâmbăta, din Bihor. Statul român i-a refuzat bisericii nu numai dreptul de a folosi lăcașul de cult, ci și dreptul de a protesta în justiție. Potrivit Bihor Online statul român va avea de plătit despăgubiri în valoare totală de 15.000 de euro pentru discriminare religioasă față de biserica greco-catolică.



Dar oare, este corect să renunți la ceea ce crezi de teamă de a nu fi la fel cu ceilalți, sau pentru că alți te presează să adopți credința lor? Până unde avem voie să ne exercităm libertatea de a alege în ce credem și cum ne trăim propriile vieți? A fi înconjurat de diversitate este chiar atât de înfricoșător încât trebuie să o respingem, să negăm tot ceea ce este diferit de noi?

Discriminarea pe criteriul dizabilității

Organizația Mondială a Sănătății definește dizabilitatea astfel: "Dizabilitățile sunt un termen umbrelă, care acoperă deficiențele, limitarea activității și restricțiile cu privire la participare. O deficiență este o problemă a unei funcții sau structurii corpului; o



limitare a activității este o dificultate întâmpinată de către un individ în executarea unei sarcini sau acțiuni; în timp ce o restricție cu privire la participare este o problemă cu care se confruntă un individ într-o situație de viață. Prin urmare dizabilitatea este un fenomen complex, care reflectă o interacțiune între caracteristicile corpului uman și caracteristicile societății în care el sau ea trăiește." În practică, poate

însemna o problemă de natură senzorială (care are legătură cu văzul, auzul/vorbitul, mirosul sau gustul), o problemă în folosirea degetelor sau o boală cronică cum ar fi infectarea cu virusul HIV sau o problemă psihologică.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități se bazează pe faptul ca standardul unei 'vieți normale' este să nu ai o dizabilitate. A fi perceput ca a nu fi normal duce la faptul că locurile publice și private, serviciile, educația și activitățile sociale nu ar trebui să fie pentru persoanele cu dizabilități deoarece acestea au fost concepute pentru a servi persoanele normale.

Accentul se pune pe dizabilitate – ceea ce o persoană nu poate face, în loc să se pună accentul pe ceea ce persoana respectivă poate face și un efect clar al acestui lucru este segregarea și marginalizarea sau excluderea persoanelor cu dizabilități, în special a celor cu dizabilități mentale.

În România, ca număr, există mai mult de 660.000 de persoane cu dizabilități, dar abia dacă sunt prezenți în școlile normale (chiar dacă dizabilitatea lor este fizică și nu au o deficiență de învățare). Și, așa cum sugerează datele statistice, acest număr ar putea fi mult mai mare deoarece nu include o serie de categorii de persoane, cum ar fi cele pensionate pe caz de invaliditate.

În afară de problemele de îngrijire a persoanelor cu dizabilități, o problemă importantă de care s-ar putea ocupa organizațiile de tineret este includerea acestora în alte activități, oferirea de posibilități de interacțiune cu alte persoane și combaterea stigmatului pe care îl provoacă dizabilitatea.

Discriminarea pe criteriul orientării sexuale

Homosexualii sunt predispuși la pedofilie, Homosexualii sunt agresivi, Homosexualitatea este o boală, Homosexualii sunt bolnavi psihic, Homosexualii sunt anormali, Homosexualitatea este o chestiune de alegere, Închisoarea și preotia (în religiile care obliga la abținerea) favorizează dezvoltarea homosexualității, Într-o relație între persoane de același sex unul dintre parteneri joacă rol de bărbat și celălalt de femeie, Gay-ii sunt efeminați, iar lesbienele sunt dure, Homosexualii sunt perversi, Homosexualii sunt infractori, Homosexualii se prostituează, Homosexualii nu sunt creștini, Homosexualii au fost abuzați în copilărie, Travestitii sunt prostituați, Bărații gay sunt cei mai buni prieteni ai femeilor, Bărații gay poartă bijuterii și haine deosebite.

Acestea sunt câteva dintre stereotipurile folosite cel mai des în mass-media în raport cu persoanele LGBT (lesbiene, gaz, bisexuali, și transgender) potrivit unui studiu realizat de Asociația ACCEPT. În România nu există informații oficiale despre mărimea, caracteristicile demografice sau generale ale populației LGBT, situație în care se află de altfel și alte grupuri minoritare. Toate cercetările făcute pe această minoritate sunt desfășurate de Asociația ACCEPT.

De asemenea, din cauza stigmatului social cu care persoanele LGBT se confruntă, are loc o automarginalizare. Majoritatea persoanelor LGBT își ascund identitatea sau orientarea sexuală de frica consecințelor ce ar putea surveni. Automarginalizarea limitează atât posibilitatea de a realiza studii, cercetări pe populația LGBT, dar și limitează cunoașterea asupra problemelor specifice.

Deși mai sus am arătat că există foarte puține informații despre populația LGBT în termeni de mărime, date demografice, etc., din punct de vedere al vizibilității în media însă chiar și atunci când persoanele LGBT sunt vizibile se observă o tendință de a mediatiza, în special tinerii bărbați homosexuali, în timp ce lesbienele sunt mult mai puțin vizibile. De cele mai multe ori presa este interesată de subiectele senzaționale referitoare la persoanele LGBT.

Știi că?

În urma unui studiu realizat de asociația Accept, reies următoarele informații cu privire la persoanele LGBT:

★ 68,2% dintre respondenți au suferit diverse acte de discriminare sau excludere din

cauza orientării sau identității lor sexuale

- ★ >50% au fost insultați
- ★ 30% au fost amenințați cu violență fizică
- ★ 25% au fost excluși sau evitați intenționat
- ★ 25% hărțuiți sexual
- ★ Proportia femeilor care au fost hărțuite sexual este mai mare decât a bărbaților, în timp ce hărțuirea de către poliție apare într-o proporție mai mare în cazul bărbaților gay
- ★ Locul în care s-au întâmplat cel mai frecvent acte de discriminare este strada (49,5%), urmată de locurile de întâlnire gay (27,9%)

Organizații, precum ACCEPT, depun eforturi considerabile de a obține drepturi legale pentru această comunitate și a reduce efectele discriminării îndreptate împotriva ei. Toate aceste măsuri ar trebui să aibă și un suport legal pentru a produce schimbări pe termen lung.

Discriminarea pe criteriul de rasă și etnicitate

Discriminarea pe criteriul de rasă și etnicitate reprezintă o formă de excludere și respingere a unei persoane sau grup de persoane, pornind de la rasa sau etnicitatea persoanei sau persoanelor. Cu toate că, probabil, cea mai cunoscută formă de discriminare rasială este din trecut – perioada sclaviei din Statele Unite ale Americii, acest tip de discriminare este încă prezent și afectează de fapt toate rasele, pentru că inclusive albi sunt discriminați în unele zone din Asia, spre exemplu.

Teoriile rasiste recurg foarte adesea la presupunerea că unele rase sunt inferioare genetic altora, motiv care justifică astfel discriminarea. În secolul trecut, ideologia nazistă a justificat în acest mod uciderea a 5,7 milioane de evrei, adică a 78% din evreii din Europa ocupată de naziști în acea perioadă.

În România, deși există prejudecăți împotriva evreilor, arabilor, asiaticilor, persoanelor de culoare, precum și împotriva etnicilor maghiari, grupul care suferă probabil cel mai mult din cauza discriminării sunt românii. După ce au fost robi (o formă de sclavie) pe proprietăților boierilor români între secolele XIV-XIX, comunitatea romă încă suferă din cauza excluziunii, dat fiind că după eliberarea lor din robie nu au existat măsuri de integrare până foarte recent.

Ultimul raport pregătit de una din comisiile prezidențiale, precum și multe alte cercetări sau studii realizate atât de autorități, dar și de organizații neguvernamentale (ONG-uri independente), arată că practic toți romii sunt confrunțați cu discriminarea, fie directă sau indirectă, întrucât identitatea romă duce la un important stigmat social, țigani (termen controversat pentru că de cele mai multe ori e folosit cu o conotație derogatorie) fiind asociați cu lenea, mizeria sau infracționalitatea. De asemenea, o mare parte de romi nu sunt implicați în activități sociale, fie că sunt elevi, studenți sau apți să aibă o meserie. În plus, romii trăiesc în condiții precare și suferă de segregare, mai mult de jumătate dintre copiii romi făcând parte din clase separate pentru elevii romi.

Deși situația generală este încă proastă, există progrese în ceea ce privește accesul la educație, mulțumită eforturilor ONG-urilor și unei priorități mai mari acordate de către autorități. Toate aceste eforturi însă trebuie sprijinite de măsuri anti-discriminatorii, deoarece, conform ultimelor sondaje, marea majoritate a românilor nu doresc să aibă de-a face cu romii. Și, ținând cont că majoritatea problemelor legate de romi au ca sursă lipsa de educație și condițiile în care copiii romi cresc, sectorul de tineret poate juca un rol foarte important în organizarea de activități educaționale și de includere non-formale pentru copiii și tinerii romi.

Câteva din ONG-urile importante care lucrează cu romii și care pot coopera sau oferi sprijin organizațiilor de tineret sunt Romani Criss, Agenția Împreună, Amare Rromentza, iar Policy Center for Roma & Minorities sau Asociația "Divers" au activități adresate minorităților etnice în general, pe lângă cele legate de etnia romă.

Capitolul 3 Mărturii

"Diversitate...cred că experimentez diversitatea în fiecare zi din viața mea. Voluntari străini, călătorii, corespondență cu oameni din toate colțurile lumii, prieteni plecați în alte țări, persoane de diferite origini cu care am legat prietenii ce trec de barierele de cultură sau limbă. Toate astea mă învață zilnic că diversitatea este parte din noi, că trebuie să o acceptăm și să creăm punți către ceilalți."

Roxana

"Dimineața devreme trebuie pregătită lecția. Exercițiile pe care le aleg sunt interesante iar cursantul meu le va rezolva contra timp, entuziasmat de provocarea de a descoperi singur principiile gramaticii. Îl admir pentru puterea de care dă dovadă; învață cu sârg limba germană.

După cursul acesta, urmează un altul, în care statutul mi se schimbă: aici devin eu

cea provocată de însușirea unei limbi iar în timp ce fug spre facultate, ca să ajung la timp, mă gândesc la profesoara de suedeză care e foarte categorică în privința punctualității.

După curs am o fereastră, adică 2 ore cărora le-am găsit încă de acum câteva zile întrebuințare: o ședință planificată în departamentul Relații Internaționale din cadrul asociației în care activez, în care organizăm evenimente menite să conecteze studenții Facultății de Limbi Străine cu instituțiile de profil.”

Aida

AEGEE – diversitatea ca un numitor comun

43 de țări, 240 de orașe, 15.000 de tineri, aceasta este o descriere pe scurt a AEGEE . Forumul Studenților Europeni, una dintre cele mai mari organizații studențești interdisciplinare din Europa și motivul pentru care vă mărturisesc câte ceva.

La 19 ani, atunci când am devenit membru, eram sigur pe mine că mă voi adapta ușor și chiar nu înțelegeam ce mare lucru este cu “Eu nu am prejudecăți.” “Pot lucra cu oricine”, “Mă pot adapta la orice situație”. “Am mintea deschisă și sunt tolerant”. Acestea erau gândurile mele de atunci. Dar, foarte repede, în timp ce organizam evenimente, am învățat că unele dintre stereotipurile pe care le aveam despre anumite minorități nu erau numai mituri – pe parcursul aceluiași eveniment, participanții de o anumită naționalitate întârziu tot timpul. Alții erau tot timpul îngrijorați de fiecare schimbare minoră a programului. Alții vorbeau mai mult decât ceilalți. Și asta era în legătură cu naționalitățile. De asemenea, împreună cu colegii mei de la AEGEE București, am observat câteva diferențe – studenții de la facultățile umaniste aveau o atitudine diferită față de studenții de la ASE sau Politehnică. Aveam motive diferite pentru care activam în AEGEE. Timpul pe care-l alocam proiectelor era în cantități diferite. Aveam posibilități diferite de a călători la evenimentele ce se desfășurau în afara țării. Și aveam opinii diferite cu privire la care este metoda cea mai bună de a face lucrurile bine.

Tomek Helbin, un fost președinte al AEGEE-Europa spunea: “Noi toți am văzut în copilărie filme diferite de desene animate, am vorbit limbi diferite când eram mici, aveam eroi diferiți, jucam alte jocuri, ne duceam la școală la ore diferite și vorbeam cu părinții despre lucruri diferite. Din acest lucru deprinzi stiluri diferite de lucru, așteptări și relații diferite cu oamenii, diferite, diferite, diferite... Și apoi le aduni pe toate și le amesteci, adaugi puțină incoerență și..... iese oechipă !? Încă nu. ”

Dar apoi totul se reduce la tine Poate fi faptul că ai reușit să organizezi un eveniment

despre care Ministrul Educației sau al Afacerilor Externe nu poate să creadă că a fost organizat de către studenți voluntari. Poate fi faptul că ai o idee pe care tu și câțiva colegi reușiți să o realizați într-un an de muncă grea. Poate fi felul în care participanții la un eveniment organizat de tine înțeleg ce probleme ai și te ajută să le depășești. Poate fi faptul că după 4 ore de discuții de lucru pe messenger cu colegii tăi din Grecia, Germania, Olanda și Polonia, la 2 dimineața, reușești să mai stai încă jumătate de oră să vorbești despre viața voastră particulară, să faceți glume și chiar să-i bârfești puțin pe ceilalți din alte 10 țări.

Trenuri, echipe, mesaje de e-mail lungi, Noaptea Europeană, discuții la 3 dimineața, ciocolată și înghețată, nervi, bârfe, usb-uri cu documente importante pierdute, facturi mari la telefon, parteneriate, îmbrățișări de grup, momente triste, momente de nervozitate, împărtășirea succeselor, momente de fericire, pierderea avioanelor, sentimentul că cineva te susține, obiceiuri de dormit ieșite din comun, cafenele internet, greșeli, pregătirea cadourilor pentru oameni din celălalt colț al Europei, oameni... Toți diferiți – unii agreabili, alții nu. Dar, într-un fel toți au merită să fie cunoscuți, toți merită să trăiască.

Radu

Pentru mult timp i-am privit pe cei din jurul meu cu o anumită detașare. Consideram că viața trăită între orașul Pitești și satele din comuna Mălureni, nu îmi poate rezerva surprize în privința oamenilor. Se spune însă că apele liniștite sunt adânci. Luni dimineața m-am trezit și m-am dus spre Mălureni, ca să pun la punct câteva detalii ale unei activități. În centrul comunei câțiva foști elevi rromi, mă salută bucuroși iar unul mi-o arată pe Isabela, soția lui de doar 15 ani. Mă îndrept spre școală și o elevă îmi spune că va pleca în Spania la părinții ei; îi pare rău de colegi, dar așteaptă să-și revadă familia. Mă întâlnesc cu un părinte și inevitabil discuțiile duc la criză și la faptul că la 50 de ani nimeni nu-l va mai angaja dacă își pierde locul de muncă. Vorbesc cu elevii și cu directorul despre activitatea de sâmbătă și mă întorc în oraș. Ajung la Școala 19 din Pitești. Colega mea de franceză îmi aduce cartea de gramatică pe care i-o cerusem. Vorbim despre proiectul Comenius în care școala este parteneră, ies din cancelarie și un grup de elevi așteaptă să discute cu doamna de engleză; îmi spun bucuroși că în mai vor găzdui turci, suedezi, polonezi, colegii lor din proiect. Mă duc la ore și elevul meu pe jumătate japonez îmi pune întrebări despre istoria românilor și despre Imperiul Otoman; Mihai Hassan ascultă și el atent. Termin ziua obosit și mă arunc în fața calculatorului cu

ceva de înfulecat. O prietenă din Viena este online și începem să vorbim despre orice și despre nimic...nothing in particular ...

Costin

Chiar dacă ați putea crede că mă trezesc într-o mare liniște pentru că trăiesc într-un oraș mic - Băile Tușnad (1500 de locuitori), dimineața mă trezesc cu "Jo reggelt kivanok". Da, da în România trăiesc dacă vă întrebați! Și, surprinzător sau nu, în fiecare zi, muncitorii care construiesc în fața blocului meu un centru de plasament pentru copiii cu nevoi speciale se trezesc dimineața devreme și își dau binețe în limba cu care au crescut de mici - limba maghiară, o limbă pe care mă bucur să o descopar în fiecare zi.

Astăzi e una din zilele în care voi călători la București - acolo unde funcționează biroul organizației la care lucrez. O călătorie cu trenul care circulă de la Târgu-Mureș la București mă pune în fața unor multitudini de sunete colorate, căci mă aflu într-un compartiment deschis unde aud o serie de conversații în română, în maghiară chiar și în spaniolă - o limbă care mă încântă în mod deosebit. Da, și Spania e țara pe care îmi doresc să o vizitez anul acesta, așa că ascult cu atenție conversația între două fete care călătoresc la o prietenă din România pe care au cunoscut-o anul trecut într-un proiect, sau ceva de genul (nu prea știu spaniolă). Ajunsă în București, mă pregătesc de o ședință care va avea loc în engleză, o limbă în care comunic în fiecare zi, mai ales în scris. După o zi lungă, înainte de mă așeza în pat, ascult cântăreața mea preferată din Islanda, Bjork, și citesc invitația la nuntă, scrisă chiar de prietena mea Heidi. "Jo ejszokat" sau Somn ușor! Mâine e o zi lungă! Am uitat televizorul deschis pe CNN...

Maria

Diversitatea este frumusețea unicității, a incertitudinii, a perspectivei. Este ceea ce îmi dă posibilitatea să aleg, să ascult, să-mi schimb părerea, să împărtășesc, să creez alternative, să nu mă plictisesc. Diversitatea înseamnă a privi un răsărit de soare și a ști că el este în același timp un apus pentru altcineva, a spune albastru și a mă gândi la zeci de nuanțe de albastru, a fi diferit și a înțelege că lumea noastră e diversă numai prin faptul că fiecare dintre noi are un chip unic.

Florina

Fiecare zi din viața mea este plină de diversitate. Faptul că lucrez într-un ONG îmi oferă

posibilitatea de a cunoaște și de a interacționa cu oameni din diferite țări, cu diferite mentalități, cu diferite obiceiuri și cu diferite moduri de a privi lumea. Fiecare zi este o nouă experiență de învățare și în fiecare zi aflăm din ce în ce mai multe despre diversitate și învățăm să devenim mai toleranți, mai deschiși către incluziunea socială și să apreciem beneficiile pe care diversitatea le aduce.

Cristina

Legislația din România în domeniul diversității

Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Hotărârea nr. 484 din 23 mai 2007 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Lege nr. 448/2006 din 06/12/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Ordonanța nr.14 din 30 ianuarie 2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78 din 7 octombrie 2004 pentru înființarea Agenției Naționale pentru Romi

Ordonanța de urgență 89 din 21 iunie 2001 pentru modificarea și completarea unor dispoziții din Codul penal referitoare la infracțiuni privind viața sexuală

Instituții publice din România care promovează diversitatea

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

www.cncd.org.ro

Agencia Naționala pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

www.anes.ro

Agencia Națională pentru Persoanele cu Handicap

www.anph.ro

Agencia Națională pentru Romi

www.anr.gov.ro

Departamentul pentru Relații Interetnice

<http://www.dri.gov.ro/>

Legislația din Marea Britanie în domeniul diversității

Etnie

Legea cu privire la relațiile interetnice 1976

Legea cu privire la egalitatea de șanse la angajare

Amendament la Legea cu privire la relațiile interetnice 2000

(de ex. este împotriva legii ca autoritățile publice să discrimineze în funcție de etnie, culoare sau naționalitate)

Vârstă

Legea cu privire la drepturile copiilor 1989 & 2004

Legea cu privire la discriminarea în funcție de vârstă 2006

(de ex. pentru multe posturi nu e necesar să declari data nașterii)

Dizabilitate

Legea cu privire la discriminarea pe criteriul de dizabilitate 1995 & 2005

(de ex. toți candidații la un post care au o dizabilitate trebuie chemați la interviu)

Gen

Legea cu privire la discriminarea în funcție de gen 1975

Legea parteneriatului civil 2004

Șanse egale

Legea egalității de șanse 2006 care a înființat Comisia Egalității și Drepturilor Omului, principala autoritate publică în domeniul diversității

Orientare sexuală

Legea cu privire la discriminarea în funcție de gen 1975

Legea cu privire la schimbarea de sex 1999

(de ex. este împotriva legii să discriminezi persoanele LGBT - lesbiene, gay, bisexuali, transgender)

Bibliografie

British Council's Diversity and Equal Opportunities Strategy, *Equal opportunity and Diversity workshop handbook*

Wilson and Iles (1996), *Managing diversity: evaluation of an emerging paradigm, proceedings of the British Academy of Management Annual Conference, Aston*

Diversity Pocketbook, Linbert Spencer

Dan van Knippenberg, Michael A. Hogg. *Leadership and Power: Identity Processes in Groups and Organizations*, Sage Publications, Londra, 2003.

Lippmann, Walter, *Opinia Publică*, Editura Comunicare.ro, București, 2009

R. Spears, P.J. Oakes, N. Ellemers, S.A. Haslam, *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, Blackwell Publishers, Oxford, 1997.

Seibt, Beate, Förster, Jens, *Stereotype Threat and Performance: How Self-Stereotypes Influence Processing by Inducing Regulatory Foci*, Journal of Personality and Social Psychology, 2004

Steele, C. M., & Aronson, J, *Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans*. Journal of Personality and Social Psychology, 1995.

Bourhis, R.Y., Turner, J.C. & Gagnon,) *Interdependence, Social Identity and Discrimination*. In R. Spears, P.J. Oakes, N. Ellemers, S.A. Haslam, *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, Blackwell Publishers, Oxford, 1997, p. 273-295.

Andrei, Tudorel, Tușa Erika, Herțeliu, Claudiu, „Percepția discriminării de gen la nivelul populației educate tinere din România – o abordare cantitativă”.

Bocioc, F., Dimitriu, D., Tesiu, R., Văileanu, C. *Gender Mainstreaming. Metode si instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen*.

Ed. Neva, CPE, 2004

Bălan, E. et alii. *Fete si băieți. Parteneri în viața publică si privată – perspective de gen*. Ed. Nemira, Bucuresti, 2003.

Compendiu pentru valorificarea dimensiunii de gen în educație, Bucuresti, 2006

ACCEPT.(2006). *Homosexualitatea în presa scrisă din România. Raport de monitorizare a presei*, 2009.

ACCEPT, International Lesbian and Gay Association – Europe (ILGA), Genderdoc-Moldova , Habeas Corpus – Ungaria. *Bariere sociale în viața persoanelor LGBT*, 2009

Judit Takács, *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe*, 2006

Surse internet:

<http://www.mencity.ro/articol~din-cariera~info-89~discriminarea-pe-criteriul-varstei.html>

www.artfusion.ro

<http://ongfest.ro/>

<http://www.eycb.coe.int/gendermatters/>

<http://thegenderbenders.wordpress.com>

www.ecri.coe.int

www.libertatereligioasa.ro

http://www.realitatea.net/cedo-a-condamnat-statul-roman-pentru-discriminare-religioasa_695405.html

<http://accept-romania.ro/>

<http://antidiscriminare.ro/pdf/SocialExclYoungLesbian.pdf>

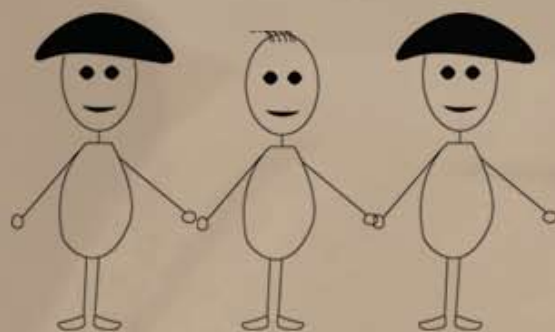
http://www.activewatch.ro/uploads/Publicatii_DAD/Finale/ghid%20elibereaza-te%20de%20prejudecati.pdf

respect pentru diversitate

(compendiu de exerciții practice
la îndemâna facilitatorilor)

partea a 2-a

metode de facilitare în educația non- formală



Partea a 2-a Metode de facilitare în educația non-formală

➔ *Partea a doua a Ghidului Respect pentru Diversitate aduce în prim plan modalitățile prin care facilitatorul (lucrătorul de tineret) poate contribui la procesul de educare al tinerilor prin activități concrete și specifice educației non-formale. Educația non-formală este privită din prisma mijlocului cel mai eficient care ar putea contribui la înțelegerea, practicarea acceptării și respectării diversității de către tineri cu care lucrăm ca facilitator, animator, lucrator de tineret, formator sau chiar profesor.*

Capitolul unu introduce tematica educației non-formale și modalitățile prin care educația non-formală constituie instrumentul principal de educare a tinerilor în privința diversității. În Capitolul doi veți afla care este profilul facilitatorului (lucrătorului de tineret), competențele sale și aspectele de care el/ea trebuie să țină cont atunci când lucrează cu tinerii pe concepte ca diversitate, stereotip, includere. Capitolul trei vă oferă câteva modele de activități pe care le puteți folosi atunci când lucrați cu tinerii în domeniul diversității.

Capitolul 1 Educația non-formală

Caracteristici ale educației non-formale

Unul din instrumentele cele mai practice și eficiente care ar putea să fie la îndemâna lucrătorului de tineret în încurajarea acceptării diversității **este educația non-formală.**

Oamenii nu încetează niciodată să învețe. Conform caracteristicilor vârstelor, tinerii cu care lucrăm pot asimila foarte multe cunoștințe, abilități și atitudini în perioada adolescenței și a vieții de tânăr. Tinerii învață lucruri diferite, în contexte diferite, în momente diferite din viață. Învață foarte mult în cadrul formal oferit de școală, dar nu

putem să neglijăm oportunitățile de învățare pe care educația non-formală le oferă prin instrumentele sale. Orice experiență de învățare contribuie la o înțelegere mai clară a mediului în care trăim, care în cele din urmă va duce la creșterea nivelului de participare în societate. În această parte a ghidului vom prezenta diverse metode de învățare din sfera educației non-formale, utile atunci când lucrăm cu tinerii pe tematica diversității și care pot fi la îndemâna facilitatorului/ lucrătorului de tineret.



Educația non-formală se referă la procesul intenționat, voluntar și planificat, având ca scop dobândirea sau îmbunătățirea anumitor cunoștințe sau competențe.

Modul în care alegem să desfășurăm o activitate sau să structurăm procesul educațional depinde în mare măsură de contextul în care lucrăm.

Particularitățile grupului cu care lucrăm, așteptările lui, resursele de care dispunem, sunt factori de care trebuie să ținem cont întotdeauna atunci când lucrăm cu tinerii. Uneori putem fi mai creativi sau ne putem juca mai mult, alteori avem mai puțin timp și abordăm un alt gen de activitate, însă toate acestea depind de contextul în care ne aflăm: formal, non-formal sau informal.

Vorbim în general despre cele trei tipuri de educație referindu-ne la anumite locuri sau activități în care ele sunt mai des întâlnite: educația formală – sistemul școlar, educația non-formală – traininguri și jocuri educative și educația informală (familie, grupul de prieteni).

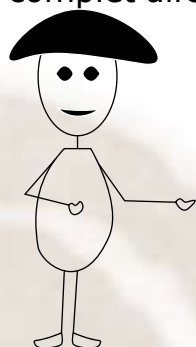
Educația non-formală – se referă la o activitate organizată sau semi-organizată, intenționată și voluntară care are ca scop îmbunătățirea anumitor abilități și competențe în afara sistemului școlar. Aici considerăm noi că educația non-formală ar putea avea un rol important în acceptarea și respectarea diversității.

Educația formală – este educația care are loc într-un cadru organizat, un sistem educațional structurat care urmărește dobândirea de competențe profesionale și cunoștințe specializate. Școala este mediul în care înțelegerea diversității poate să prindă contur, dar de multe ori ne putem confrunța cu situații în care prejudecata se poate dobândi chiar la școală.

Educația informală – se referă la procesul continuu de învățare, în cursul căruia ne dezvoltăm propriile valori, principii și atitudini, dobândim competențe și cunoștințe în funcție de resursele educaționale existente în propriul nostru mediu de dezvoltare și de experiențele pe care le trăim zilnic. Prejudicata și stereotipul se dezbat de cele mai multe ori în mediul informal acolo unde vecinii, prietenii, colegii își lasă amprenta asupra credințelor și valorilor noastre.

Dar să înțelegem mai mult despre educația non-formală și rolul său în respectarea diversității!

De cele mai multe ori educația non-formală este prezentată în opoziție cu educația formală, generând astfel ideea, greșită de altfel, că acestea ar fi două tipuri de educație complet diferite și opuse atât prin conținut, cât și prin competențele pe care le dezvoltă.



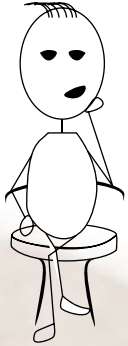
De fapt, în practică observăm de multe ori că elemente specifice celor două tipuri de educație funcționează împreună și chiar se completează în atingerea obiectivelor de învățare și dezvoltare ale tinerilor. Temele discutate în școli, materiile din aria curriculară au de multe ori nevoie de instrumentele educației non-formale, așa cum și în activitățile non-formale folosim metode practicate în școală sau în timpul activităților formale.

Termenul de „educație non-formală” a apărut în jurul anilor '70 când s-a dorit o delimitare mai precisă a activităților educative care aveau loc în afara sistemului de învățământ formal. Educația non-formală pleacă de la ciclul învățării prin experiență și se caracterizează prin:

- ★ Participarea voluntară
- ★ Este accesibilă tuturor
- ★ Este un proces educațional organizat și intenționat
- ★ Propune o structură democratică, orizontală a învățării
- ★ Este orientată către participant și încurajează exprimarea trăirilor acestuia
- ★ Încurajează comunicarea între participanți
- ★ Se concentrează mai ales pe situații de zi cu zi în vederea formării abilităților sociale

Învățarea prin experiență

Așa cum spuneam mai sus, educația non-formală pleacă de la ciclul învățării prin experiență. Acest ciclu al învățării prin experiență include trei acțiuni principale, acestea fiind și partea comună a activităților non-formale și a celor informale și se referă la: **activitatea propriu-zisă sau experiența** (joc, simulare, joc de rol, etc,) **reflecția, generalizarea și aplicarea**. Ceea ce deosebește educația non-formală de cea formală, este tocmai etapa imediat următoare experimentării, care este împărtășirea reacțiilor, a trăirilor și a rezultatelor cu grupul (sau reflecția). În această etapă, identificăm schimbările pe care experiența le-a produs asupra tinerilor. După



experimentare, facem astfel trecerea către cea de-a doua acțiune, reflecția, când devenim conștienți de efectele produse. În etapa următoare începem să asimilăm rezultatele prin discuții, analiza experienței și generalizarea cu situații similare din viața participanților - etapa care se numește generalizare sau interpretare. Eficiența actului de învățare va fi dovedită, însă, în faza de aplicare, când prin generalizarea experienței vom putea aplica ceea ce am dobândit prin experiența anterioară unor situații diferite. Tot acest proces este

facilitat de lucrătorul de tineret trecând participanții prin fiecare etapă: experimentare, reflecție, generalizare și aplicare.

Învățarea prin experiență este importantă în primul rând datorită posibilității de a ne pune în situații în care nu ne aflăm în mod obișnuit, facilitându-ne astfel înțelegerea cu privire la modul în care trăiesc și simt alți indivizi.

La baza învățării prin experiență stă interacțiunea dintre participant cu o situație concretă de învățare pe care acesta o experimentează și care de cele mai mult ori este facilitată de către lucrătorul de tineret/facilitatorul.

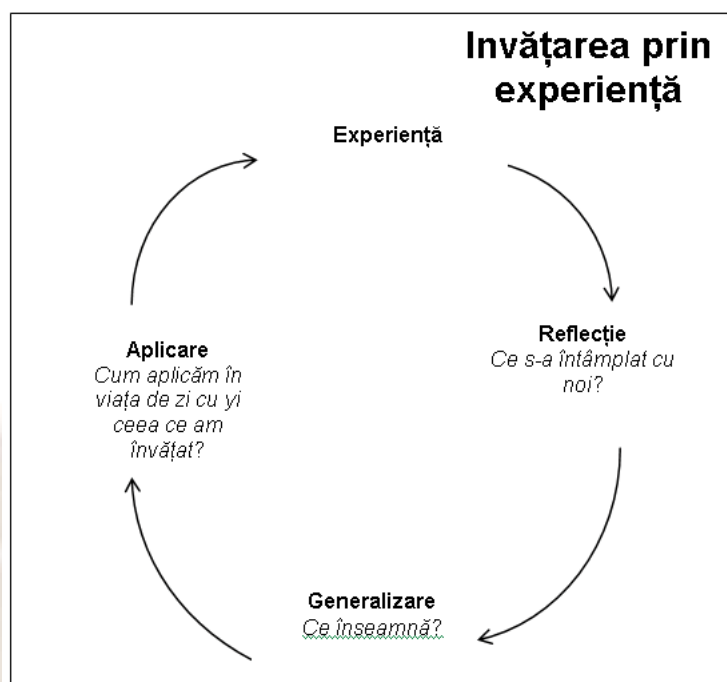
Experiența de învățare a tânărului se maximizează atunci când lucrătorul de tineret folosește metode specifice învățării prin experiență ca:

- ★ jocul de rol,
- ★ jocul de simulare, dezbateră
- ★ implicarea tinerilor în proiecte concrete pe tematica diversității
- ★ încurajarea tinerilor să participe în proiecte care stimulează mobilitatea

În consecință, participanții sunt în centrul propriului lor proces de învățare, lucrătorul de tineret doar ghidând învățarea.

Participanții sunt puși în fața unei experiențe de învățare în urma căreia pot reflecta asupra a ceea ce au trăit, simțit, pot generaliza sau interpreta experiența prin care

au trecut, în cele din urmă găsind modalitățile și soluțiile cele mai bune de a pune în practică ceea ce au învățat. Cea mai importantă sarcină a lucrătorului de tineret este partea de debriefing (dezbateri) care se realizează la finalul exercițiului sau jocului propus. Debriefingul sau dezbateri, este acea parte în care facilitatorul analizează experiența participantului pentru a se concentra pe ceea ce a învățat din ea. Dezbateri este construită în mod normal pe o serie de întrebări care sunt conectate una de cealaltă. Aceste



întrebări corespund ciclului învățării experiențiale din figura de mai sus trecând participantul prin experiență, abstractizând ceea ce a învățat și întorcându-se înapoi la experiență.

David Kolb este cel care a publicat teoria Învățării prin Experiență și Stilurile de Învățare. David Kolb este profesor de Dezvoltare Organizațională la Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, unde predă și cercetează în domeniul învățării adulților și în domeniul învățării experiențiale.

Iată câteva întrebări care ar putea să ne ajute în partea de dezbateri atunci când facilităm un exercițiu pe tematica diversității:

- ★ **Reflecție:** Ce senzații, imagini îți amintești din experiența trăită? Cum te simți acum? Ce ai simțit în timpul exercițiului?
- ★ **Interpretare/Generalizare:** Ce ai învățat în urma acestei experiențe? Seamănă această experiență cu una similară trăită anterior? Ce ai înțeles sau ai apreciat la

această experiență?

★ **Aplicare/Transfer:** Dacă ar fi să repeți această experiență ce ai face diferit? Cum ai putea să pui în practică ce ai învățat în cadrul acestui exercițiu/joc?

Ținând cont de caracteristicile învățării non-formale, în capitolul următor vom privi educația pentru respectarea diversității prin ochii lucratorului de tineret. După care, în capitolul trei a aceleiași părți veți putea identifica niște activități concrete specifice educației non-formale pe care ca lucrător de tineret le puteți aborda în lucru cu tinerii și urmând pașii învățării prin experiență.

Capitolul 2 Facilitatorul - Lucrătorul de tineret

“ **Implicarea este cheia fundamentală a succesului** ”

Pablo Picasso

Dacă în capitolul anterior am abordat educația non-formală ca și concept și educația prin experiență ca mijloc principal de învățare a acceptării diversității de către tineri, în acest capitol ne vom opri asupra lucrătorului de tineret/facilitatorului, cu rolurile, ipostazele și competențele acestuia în abordarea problematicii diversității.

Lucrătorul de tineret este acea persoană responsabilă care lucrează cu tinerii într-un cadru organizat, ajutând tinerii să învețe lucruri noi despre sine, despre ceilalți și despre societate în general, îmbinând distracția cu provocarea și învățarea.

Folosim în contextul **Ghidului Respect pentru Diversitate** termenul de lucrător de tineret pentru a descrie acele persoane care pregătesc, prezintă sau coordonează activități de tineret și creează un mediu în care tinerii pot învăța despre diversitatea culturală, șanse egale și combaterea discriminării.

Rolul lucrătorului de tineret

Atunci când lucrează cu tinerii, lucrătorul de tineret:

Oferă tinerilor sprijin pentru a-și dezvolta diverse competențe (cunoștințe, abilități și atitudini), fiind atent la nevoile lor;

Oferă tinerilor posibilitatea de a influența deciziile și de a-și face vocea auzită la diferite nivele;

Ajută la prevenirea blazării sau excluderii sociale a tinerilor;

Construiește relații cu tinerii, îi provoacă pe aceștia să exploreze, să își folosească propriile experiențe și să acționeze acolo unde este nevoie;

Oferă tinerilor asistență în a organiza activități și proiecte, încurajându-i să fie responsabili în luarea deciziilor atât la nivel personal cât și la nivel de grup;

Sprijină practica eficientă și etica în activitățile de tineret, orientându-se și spre includerea tinerilor cu oportunități reduse;

Rolul lucrătorului de tineret în sfera diversității este de a lucra cu tinerii indiferent de religie, rasa, etnie, gen, minoritate, dacă au sau nu o dizabilitate, în funcție de sfera lor de interes într-un mod educativ și participativ promovând egalitatea de șanse și includerea socială.

Ipostaze și competențe ale lucrătorului de tineret

Cel mai simplu spus, lucrătorul de tineret este acea persoană care are abilitatea de a face lucrurile mai ușor de realizat, care le facilitează, de aceea lucrătorul de tineret poate să apară în ipostaza de **facilitator**, dar și în alte ipostaze cum ar fi:

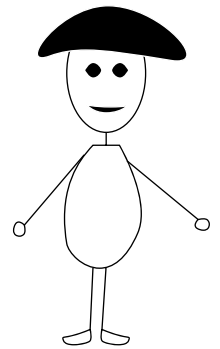
- ★ Educator
- ★ Trainer
- ★ Coach
- ★ Mentor
- ★ Animator socio-educativ
- ★ Lider de tineret

În acest ghid vom privi lucrătorul de tineret din perspectiva facilitatorului. Lucrătorul de tineret în calitate de facilitator are rolul de a crea o scenă în care diversitatea este respectată, însă tinerii rămân actorii principali. Altfel spus, facilitatorul va fi doar regizorul întâlnirii, al activității, în timp ce protagoniștii vor rămâne tinerii implicați. Această mențiune este deosebit de importantă pentru arta facilitării: chiar dacă facilitatorul creează mediul necesar și îi ajută pe participanți să înțeleagă regulile și limitele activității, dezvoltarea conținutului activității și procesul de învățare este legat de participanți – eliminându-se altfel riscul de a transforma facilitarea în manipulare, atunci când activitatea decurge numai după instrucțiunile facilitatorului, participantul trăind astfel la nivel superficial experiența de învățare. Facilitarea este o artă tocmai

datorită faptului că fiecare participant va trăi diferit experiența, iar facilitatorul va trebui să respecte acest lucru.

Propunem mai jos câteva sugestii pentru a acționa ca un bun facilitator:

- ★ Practică ceea ce predici
- ★ Cunoaște grupul cu care lucrezi
- ★ Începe din interior, înțelegând mai întâi propriile tale limite, stereotipuri și trăiri și fii atent la ceea ce transmiți grupului
- ★ Nu uita niciodată că limitele intervenției tale în cadrul grupului vor fi stabilite în funcție de caracteristicile fiecărui grup
- ★ Fiecare individ trăiește experiența de învățare în mod diferit. Nu emite judecăți de valoare și încurajează participanții să descopere și să își analizeze trăirile
- ★ Întotdeauna definește rolul pe care îl ai față de grup
- ★ Urmărește-ți obiectivele, dar fii conștient de faptul că uneori nu este ușor să produci schimbare. Nu te lăsa copleșit de dorința de a schimba lumea.



Un alt aspect important care trebuie menționat este coerența și consistența muncii lucrătorului de tineret ca educator: indiferent de ipostaza în care acționează lucrătorul de tineret trebuie să fie întotdeauna un model pentru cei cu care dezvoltă o relație educativă.

În domeniul educației non formale se pune mult accentul pe formarea educatorilor în ceea ce privește cele trei componente de bază ale competențelor: **cunoștințe** – de exemplu, sunt disponibile materiale informative, studii și manuale din care educatorii pot selecționa cunoștințe utile pentru munca lor; **abilități** – este vorba aici în special de abilitățile de a facilita un proces de învățare, de gestiune a grupului de participanți, de gestiunea conflictului etc. – și de **atitudini și valori** – aici vorbim mai ales de capacitatea de autorefecție a educatorului și de coerența între ceea ce se „predică” și ceea ce se „practică”. (“Practica ceea ce predai!”)

Atunci când vorbim despre facilitator în tematica diversității, putem să ne gândim la el ca la un cățărător pe un munte care și-a umplut rucsacul cu niște minime cunoștințe necesare escaladării muntelui, care s-a pregătit să-si pună în practică niște abilități pentru a ajunge în vârf sau cât mai aproape de vârf, și mai ales care și-a deschis inima

pentru noi descoperiri. Cam așa am descrie și noi lucrul cu tinerii ca facilitator când abordăm diversitatea. În rucsacul nostru ar trebui să punem niște minime cunoștințe despre concepte legate de diversitate, niște abilități minime de facilitare a acestor concepte către tineri, dar mai ales o atitudine deschisă către cunoaștere și acceptare a diversității întrucât tinerii simt dacă atitudinea noastră față de diversitate este autentică sau nu.

Fără a ne propune să descriem facilitatorul perfect sau ideal, iată care este părerea unui facilitator atunci când a fost întrebat despre ce înseamnă lucrătorul de tineret în ipostaza lui de facilitator.

“Lucrătorul de tineret ar trebui să aibă cunoștințe și abilități din sfera comunicării, a lucrului în echipă, cunoștințe despre caracteristicile vârstelor tinerilor cu care lucrează, cunoștințe de operare IT, cunoștințe despre concepte legate de sfera diversității (diversitate culturală, incluziune, stereotip, discriminare, etc), cunoștințe generale despre lume, cunoștințe și abilități minime matematice necesare coordonării unui proiect, minime cunoștințe și abilități de facilitare și coordonare. Consider că acesta trebuie să fie un bun motivator, să fie răbdător, flexibil, orientat spre tineri, perseverent, deschis spre cunoaștere, tolerant, încrezător în forțele proprii, carismatic, de încredere, dornic să învețe mai mult căutând provocarea. În general un model de urmat pentru tinerii cu care lucrează. Din punctul meu de vedere, lucrător de tineret nu ești, ci devii atunci când ai motivația de a lucra cu tinerii și dorința de a te îmbunătăți permanent.”

Francisca Iris Ditulescu, Lucrător de tineret, Asociația A.R.T. Fusion

În general putem defini trei figuri importante ale lucrătorului de tineret ca educator: profesorul, formatorul și facilitatorul. Aceste trei figuri diferă în baza următoarelor criterii:

Rol	Profesor	Formator	Facilitator
Proces	mai puțin important	important	important
Sarcină	rol central	rol important	co-responsabil
Metode	de obicei frontale	mix metodologic	mix metodologic
Stil de comunicare	mai mult informații	depinde	puține informații
Putere	absolută	absolută-împărțită	împărțită
Exemple	învățător	trainer	moderator de conflict

Indiferent de ipostaza în care se află, rolul lucrătorului de tineret este acela de a se adapta continuu la grupul cu care lucrează, de a-și alege metodele potrivite pentru a crea acel mix metodologic și de a fi mai mult decât un transmițător de informație, de a se cățăra pe munte și de convinge grupul să îl urmeze până în vârf.

Caracteristicile vârstelor

De ce este important ca lucrătorul de tineret să cunoască caracteristicile vârstelor ?

Lucrătorului de tineret îi este necesar să cunoască caracteristicile vârstelor tinerilor cu care lucrează pentru a putea înțelege cât mai bine nevoile și comportamentele acestora. Etapele de vârstă se împart în mai multe categorii: școlarul mic (7 și 11 ani), preadolescența (12 și 14 ani) , adolescența (15 și 18 ani) și viața tânără (până la 30 de ani). Activitățile pe care le propunem în cadrul **Ghidului Respect pentru Diversitate** sunt dedicate **tinerilor cu vârsta între 14 și 30 de ani**.

De ce am abordat tinerii de această vârstă pentru a atrage atenția asupra tematicii acceptării și respectării diversității?

În primul rând, pentru că etapa adolescenței este caracterizată printr-o intensă dezvoltare a personalității. Este perioada în care aceștia își dezvoltă mai ales atitudini și concepții despre viața și lume conturându-și idealurile și aspirațiile.

În acest sens, aceasta este perioada în care preocupările fundamentale ale tinerilor sunt orientate spre activități sociale de grup, învățarea producându-se atât la nivel teoretic dar mai ales la nivel practic prin activități informale și activități specifice educației non-formale. Acum este momentul în care se dezvoltă cele mai multe competențe (cunoștințe, abilități, atitudini) necesare înțelegerii și acceptării diversității în toate formele sale.

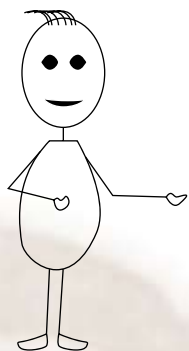
Perioada post adolescenței, până la vârsta de 30 de ani oferă de asemenea un cadru de învățare extraordinar dacă tinerii sunt implicați în activități care le intensifică experiența personală și profesională. Aceasta este perioada în care tinerii încă au o capacitate mare de adaptare a propriilor credințe și valori legate de înțelegerea și acceptarea diversității, rolul activităților specifice educației non-formale fiind foarte mare și de altfel recomandate.

Diversitate, participare și includere socială
*"Dacă copii traiesc cu exercițiul acceptării diversității,
vor învăța să găsească mai ușor dragostea în lume".*

Dorothy L. Nolte

Cum și prin ce metode, noi ca lucrători de tineret putem să contribuim la acceptarea diversității și includerii sociale a tinerilor?

De multe ori, ca lucrători de tineret ne-am confruntat cu situația în care tinerii cu oportunități reduse ne-au atras atenția despre cât de important este pentru ei să poată fi vizibili și activi în comunitatea lor alături de ceilalți tineri, fie în activități de voluntariat, în activități sportive sau culturale. Poate că de multe ori am dorit să îi includem pe acești tineri în proiectele și activitățile noastre, dar ne-am confruntat cu bariere fie în interiorul organizației noastre sau a grupului nostru informal, fie cu bariere instituționale sau de ce nu cu bariere la nivel personal. Aceste bariere, de multe ori ne-au ponderat elanul și energia de a merge mai departe în încercarea de a aduce diversitatea mai aproape de organizația noastră, de prietenii noștri, de familia noastră. Primul și cel mai important pas pe care am putea să îl facem este să înțelegem atât noi, cât și tinerii cu care lucrăm, care sunt rădăcinile care stau la baza celor două efecte ale neacceptării și respectării diversității- discriminarea și excluderea socială.



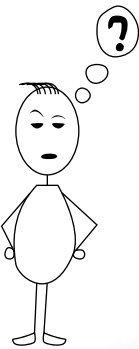
Conform lui Begnino Caceres sunt două abordări referitoare la contribuția lucrătorului de tineret pe tematica diversității și includerii sociale. Prima abordare vede comunitatea și lucrătorul de tineret ca niște actori care ar trebui să-și includă publicul în societate cât mai mult posibil. Ei nu își propun să schimbe societatea, ci promovează ca oamenii să se adapteze societății. Așadar rolul lor major este reglarea socială. A doua abordare vede comunitatea și lucrătorul de tineret ca mijloace de transformare și schimbare a societății. Stă în puterea oamenilor să interacționeze cu mediul în care traiesc și să îl transforme. Acțiunile lucrătorilor de tineret ar trebui să țintească transformarea pe termen lung a mentalităților oamenilor, să schimbe atitudini și de aici să încurajeze oamenii să facă schimbarea acolo unde este nevoie de ea. Abordarea cea mai potrivită nu este integrarea oamenilor în societate ci să contribuie la transformarea socială a societății".

Modalitatea cea mai concretă de a ajunge la acceptarea diversității de către tinerii cu care lucrăm este **participarea**. Dacă ne uităm mai aproape asupra noțiunii de participare a tinerilor în societate, ne dăm seama că aceasta înseamnă mai mult decât consultarea tinerilor cu privire la nevoile și intereselor lor. Înseamnă cu adevărat, înzestrarea tinerilor cu aptitudinile și mijloacele prin care aceștia pot contribui în mod real la îmbunătățirea comunităților lor indiferent dacă este vorba de implicarea la nivel cultural, social, economic sau politic. Prin munca noastră ca și lucrător de tineret, putem oferi tinerilor ocazia și instrumentele prin care ei pot recunoaște valoarea adăugată a acceptării și respectării diversității și mai ales cum pot contribui la prevenirea excluderii sociale la nivel personal și de grup.

Unde se pot folosi activitățile cu tinerii?

Activitățile din sfera diversității pe care le oferă acest ghid și alte activități pe care le puteți iniția ca lucrător de tineret se pot desfășura în orice mediu, ținând cont de caracteristicile educației non-formale menționate în capitolul anterior:

- ★ în școală, la orele de clasă;
- ★ într-un club de tineri;
- ★ într-un centru de tineret;
- ★ în cadrul întâlnirilor organizațiilor sau grupurilor voastre informale ;
- ★ în cadrul altor proiecte care ating tematica diversității;
- ★ în cadrul unor altor tipuri de proiecte care ating o dimensiune interculturală;



În capitolul următor din această parte a Ghidului Respect pentru Diversitate vom aborda câteva metode specifice educației non-formale pe care ca lucrător de tineret le puteți folosi în lucrul cu tinerii pe tematica diversității.

Bibliografie:

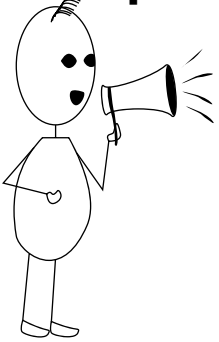
Buldioski G., Grimaldi C., Mitter S. and Titley G., Wagner G., Council of Europe and European Commission, (2002), *T-Kit 6 on Training Essentials*, Council of Europe publishing.

Croft T., Crolla V., Mida-Briot B., Council of Europe and European Commission, (2003), *T-Kit 8 Social Inclusion*, Council of Europe Publishing

Fundația Life, Centru de resurse și informații pentru organizații, *Metode creative folosite in activitățile de tineret*, (2) pag.7-pag.9

Fundația Noi Orizonturi, *Manual de replicare a unui Club de Inițiativă Comunitară IMPACT*, 2009, cap. 9

Capitolul 3 Modele de activități în educația non-formală



În cadrul capitolului trei al Părții a doua a Ghidului Respect pentru Diversitate vom descrie o serie de opt activități care pot fi puse în practică atunci când sunteți pregătiți să lucrați cu un grup de tineri.

Cele opt activități sunt structurate sub forma unor tabele astfel încât să vă ajute în procesul de facilitare.

Mai jos veți găsi obiectivele generale care vor fi atinse prin facilitarea acestor activități și modul cum sunt ele structurate în așa fel încât să puteți parcurge cu grupul de tineri toate conceptele importante legate de tematica diversității precum: diversitatea, identitate, prejudecata și egocentrismul, stereotipurile și prejudecățile, discriminarea, valorile morale, includerea și excluderea socială.

Aceste activități se pot face cu tineri având vârsta între 14 și 30 de ani și au un grad mediu de dificultate.

Structura fiecărei activități a fost gândită în așa fel încât să vină în ajutorul vostru ca facilitatori, pentru a vă putea planifica toate aspectele importante, cum ar fi:

- ★ Numele activității
- ★ Durata activității
- ★ Obiectivele specifice de învățare ale activității
- ★ Materialele necesare pentru a facilita activitatea
- ★ Metodele non-formale folosite
- ★ Descrierea în detaliu a fiecărei activități
- ★ Întrebări ajutătoare pentru partea de dezbateri (debriefing)
- ★ Alte recomandări și idei
- ★ Bibliografie opțională

Activitățile sunt organizate într-o ordine care să creeze un „fir roșu” între obiectivele de învățare propuse și alternarea metodelor folosite. Recomandăm parcurgerea activităților în această ordine, dar în funcție de cunoștințele pe care grupul le are deja puteți să

folosiți întâlnirea care vi se pare mai potrivită pentru nevoile grupului vostru. Acest model de structurare al activităților este inspirat din Curriculum Educațional pe tematica Cetațeniei Active 2010 realizat de Fundația Noi Orizonturi (www.noi-orizonturi.ro) în cadrul Programului IMPACT și cu aprobarea acesteia.

Întrucât acest capitol își propune să aducă în prim plan cât mai multe metode non-formale iată câteva metode care vor fi folosite pentru a atinge obiectivele de învățare propuse:

- ★ Jocuri de cunoaștere
- ★ Jocuri de spargere a gheții
- ★ Jocuri de energizare
- ★ Jocuri de rol
- ★ Scenete
- ★ Povestiri
- ★ Studii de caz
- ★ Film/citire de scenariu
- ★ Dezbateri
- ★ Lucrul individual
- ★ Brainstorming / brainwriting
- ★ Lucrul pe grupe
- ★ Grupuri Bzz
- ★ Exerciții de asociere
- ★ Demonstrații
- ★ Exerciții de autoevaluare

Obiectivele generale ale activităților:

- ★ Să experimenteze situații de discriminare pe criterii de etnie, gen, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, etc
- ★ Să recunoască și să aprecieze asemănările și diferențele individuale dintre oameni;

- ★ Să arate respect față de ceilalți, atât pentru membrii unor culturi diferite cât și pentru comunitățile acestora;
- ★ Să își dea seama cum prejudecățile, stereotipurile și discriminarea afectează relațiile interpersonale și comportamentul față de ceilalți;
- ★ Să conștientizeze responsabilitățile personale și de grup atunci când se implică în activități de includere.

Structura activităților pe tematica Diversitate:

Activitatea 1 – Diversitatea

Activitatea 2 – Identitatea

Activitatea 3 – Prejudecăți și Egocentrism

Activitatea 4 – Stereotipuri și prejudecăți

Activitatea 5 - Prejudecățile formate de mass media

Activitatea 6 – Valori personale

Activitatea 7 – Includere/Excludere socială

Activitatea 8 – Discriminare și Excludere

Vă dorim succes în explorarea și facilitarea acestor activități pe tema diversității!

Numele activității 1. Diversitatea	Durata activității 60 min	Vârsta recomandată 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - acceptarea participanților într-un grup; A - abilitatea de a crea conexiuni între idei și de a-și exprima ideile personale; C – descrierea diversității din punctul tău de vedere;</p>	<p>Concepte cheie :</p> <p>Conceptul de timp și cum relaționăm cu acesta; percepem timpul diferit – suntem diferiți;</p> <p>Diversitate</p>	<p>Materiale de lucru:</p> <p>1. Facilitatorul are nevoie de un ceas; fiecare participant are nevoie de un scaun; 2. Hârtie, instrumente de scris, flipchart, tablă magnetică; 3. Desenul/Imaginea unui termometru, o serie de enunțuri scrise (vezi mai jos).</p>
<p>Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:</p> <p>Joc de spargere a gheții: ‘60 sec= 1 min’: 10-15 min Exercițiu de asociere: 15 min Termometrul Diversității - 30 min</p>		
<p>Descrierea Activităților</p> <p>1. 60 secunde = 1 minut: Participanții sunt rugați să lase deoparte ceasurile și telefoanele mobile sau alte obiecte care indică timpul. Apoi toți sunt rugați să exerseze de câteva ori să se așeze pe scaune cu ochii închiși, fără să scoată nici un zgomot. După ce exersează de câteva ori acest lucru începe jocul. Toată lumea stă în picioare, cu ochii închiși. Când aude comanda “START” fiecare participant trebuie să numere în gând până la 60 și când consideră că timpul a expirat, se așază pe scaun. Pentru ca acest exercițiu să aibă succes este foarte important ca pe toată durata acestuia să fie liniște. Participanții pot deschide ochii când se așază pe scaune, dar nu înainte. Facilitatorul observă când participanții se așază în timpul exercițiului.</p>		<p>Întrebări cu care să începi dezbateră:</p> <p>1. Ce s-a întâmplat în timpul exercițiului? De ce credeți că percepția timpului este diferită la fiecare persoană? Poți da un exemplu de situație când tu și o altă persoană ați avut percepții diferite asupra unui lucru?</p>

2. Exercițiu de asociere: Facilitatorul explică exercițiul

Etapa individuală: participanții au la dispoziție 5-10 minute să scrie cât mai multe cuvinte legate de DIVERSITATE (cel puțin 10);

Etapa de grup: Fiecare participant împărtășește grupului primele cinci cuvinte scrise. Facilitatorul poate scrie aceste cuvinte pe o foaie de flipchart și o poate păstra în sala de întâlniri. Atunci când participanții termină de împărtășit cuvintele scrise de fiecare, se poate începe discuția de concluzie, despre ce înseamnă diversitatea. Ca facilitator, trebuie să afli cât mai multe cuvinte de la participanți pentru că acesta este un prim pas în a duce discuția mai departe și în a vorbi despre alte concepte conexe legate de diversitate.

Ce înseamnă o perspectivă diferită asupra aceluiași lucru? Ce putem face știind că timpul este relativ pentru fiecare persoana? În ce fel acest lucru ne face diferiți? Câte cuvinte ați scris legate de diversitate? Credeti că putem defini diversitatea cu acele cuvinte? De ce credeți că este greu de găsit anumite cuvinte? Ce am putea concluziona din acest exercițiu?

Alte recomandări/ idei:

Pornind de la acest exercițiu nr. 2 puteți discuta cu participanții despre conceptul de IDENTITATE și cum faptul că descoperindu-ți identitatea poți înțelege identitatea celorlalți.

Bibliografie opțională:

1. Burns Kasper M. 2005, Them'nes- A Toolkit on diversity in Scouting, Svenska Scoutradet:

Numele activității: 2. IDENTITATEA	Durata activității: 80 min	Vârsta recomandată 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V – creșterea nivelului de conștientizare și a acceptării de sine A - abilitatea de a explica cum descoperirea identității este în strânsă legătură cu înțelegerea și respectarea diversității A - abilitatea de a identifica cele mai relevante aspecte ale identității fiecăruia C - înțelegerea conceptului de identitate</p>	<p>Concepte cheie: Identitate Modelul "Foi de Ceapă"</p>	<p>Materiale de lucru:</p> <p>1.Hârtie si creioane colorate 2.Scenariul printat al filmului de animație Shrek în mai multe exemplare 3.Filmul Shrek (capitolul 6- 00:25:14- 00:27:45) 4.DVD/video player, proiector sau televizor,</p>
<p>Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:</p> <p>Lucru individual/prezentare:Față în față cu IDENTITATEA (30- 40 min) Povestire: Ipostaze ale identității - Shrek-Capcăunul (40 min)</p>		
<p>Descrierea activităților:</p> <p>1. Față în față cu identitatea: fiecare participant primește o jumătate de foaie de flipchart și creioane colorate și trebuie să se deseneze pe sine (poate fi un simbol, se pot folosi cuvinte semne, orice dorește participantul); participantul va trebui să se gândească la anumite aspecte ale identității lui, aspecte personale pe care le apreciază dar și la cele pe care le displace și va încerca să le deseneze sub forma unor simboluri. Timpul trebuie să fie suficient pentru a le putea permite participanților să reflecteze asupra mai multor elemente ale identității lor (familie, naționalitate, educație, sex, religie, roluri jucate în societate, apartenențe la anumite grupuri). Pot fi ghidați spre anumite aspecte cu următoarele întrebări (care pot fi scrise și afișate pe o foaie de flipchart) <i>Care sunt elementele care te caracterizează pe tine ca persoană? Cum te-ai descrie? Care sunt valorile morale importante pentru tine? Ce te face pe tine să fii cine ești acum? Ce te face să te simți confortabil sau inconfortabil? Cum te simți ACUM, în acest moment? Cine și ce te influențează cel mai mult?</i></p>		<p>Întrebări cu care să începi dezbaterea:</p> <p>1.Cum a fost să faci desenhul, ușor sau greu? De ce? Care a fost cel mai ușor lucru la care să te gândești despre tine? Dar cel mai dificil? Care sunt beneficiile auto-reflecției? De ce identitatea este atât de importantă pentru tine și pentru ceilalți? De ce este necesar să ne înțelegem pe noi mai întâi ca să îi înțelegem pe ceilalți și să înțelegem diversitatea?</p>

După scurgerea timpului (cel puțin 10 minute), participanții sunt rugați să se grupeze în grupuri mici (2-5 persoane) și să-și împartășească impresiile despre desen, atât cât vor ei: cum se văd pe ei, cum sunt văzuți de ceilalți, ce îi influențează, care sunt punctele lor de referință, cum atitudinile și percepțiile se schimbă în timp și de ce, cum se produc schimbările și ce legături se creează, care este atitudinea față de lucrurile pe care le displac la ei înșiși și de unde vin aceste aspecte.

Asigură-te că în fiecare grup este un facilitator care să modereze discuția și să dea șansa fiecărui participant să vorbească despre desenul său. Apoi discutați în grupul mare trecând la etapa de dezbateri.

2. Ipostaze ale identității – Shrek – Capcăunul

La această activitate invitatul este Shrek, un personaj de desene animate cunoscut tuturor. El va vorbi participanților despre conceptul de identitate și îl va explica cu ajutorul filmului Shrek Căpcăunul și al unei metafore: o ceapă cu mai multe foi/straturi.

Iată scriptul!

Măgarul: *Nu înțeleg. De ce nu folosești niște trucuri d-ale tale, de capcăun, asupra Lordului Farquaad? Calcă-l în picioare, asediază-i cetatea, macină-i oasele și fă-ți pâine din ele, chestii d-astea de capcăun.*

Shrek: *Ah, da, știu ce să fac. Să decapitez tot satul... și să le pun capetele pe un băț, apoi, cu un cuțit, să le tai splina și să le beau sângele. Ce zici de asta, sună bine?*

Măgarul: *A..nu, nu sună bine, chiar nu.*

Shrek: *Pentru cultura ta generală, căpcăunii sunt altfel decât cred oamenii.*

Măgarul: *De exemplu?*

Shrek: *Exemplu? Bine, hmmm, căpcăunii sunt ca și cepele.*

Măgarul: *[adulmecând] Miros urât?*

Shrek: *Da... Nu!*

Măgarul: *Te fac să plângi?*

Shrek: *Nu!*

2. Ți s-a întâmplat vreodată să fii limitat doar la unul dintre straturile/caracteristicile tale? Ce s-a întâmplat? Cum ai reacționat? Ce-ai fi putut face altfel? Diferența dintre caracteristicile identității tale este clară, bine definită? Ce înseamnă acest lucru? Celelalte caracteristici sunt asemănătoare sau rămân la fel? Este important ca acestea să rămână neschimbate? Care sunt avantajele și dezavantajele acestui lucru?

Măgarul: *Dacă le lași la soare se îngălbenesc și încep să încolțească?*

Shrek: ***Nu! Cu straturi! Ceapa are straturi! Căpcăunii au straturi! Ceapa are straturi!***

Înțelegi? Și capcăunii și ceapa au straturi! (oftează)]

Măgarul: *Ah, amândoi aveți straturi. Aha. (adulmecă). Dar știi, ceapa nu place tuturor. Prăjiturile însă da! Toata lumea e înnebunită după prăjituri. Și prăjiturile au straturi.*

Shrek: *Nu mă interesează...ce place tuturor. Căpcăunii nu sunt ca prăjiturile.*

Măgarul: *Știi ce mai place tuturor? Înghețata. Ai întâlnit tu vreodată vreo persoană căreia să-i zici "Hai să mâncăm niște înghețată"și ea să zică "Nu, nu-mi place înghețata!"? Inghețata e delicioasă!*

Shrek: *Nu! Creatură minusculă și iritantă ce ești! Căpcăunii sunt ca cepele. Punct. Pa-pa. La revedere!*

Măgarul:*Dar înghețata este cel mai delicios lucru de pe pământ!*

Cu acest fragment poți deschide discuția despre modelul foii de ceapă. Poți desena o "diagramă a cepei", în care straturile sa fie:

- A. Aspecte vizibile - îmbrăcăminte, felul în care mănâncă, etc.
- B. Limbajul și simbolistica – felul în care vorbește și cum folosește cuvintele, etc.
- C. Acțiuni repetitive, rutină, ritualuri – mersul la biserică, mersul la magazine, etc.
- D. Eroi și modele
- E. Valori, norme morale, standarde sociale

Poți lucra cu un exemplu concret – poți ruga un participant să deseneze o ceapă în care să-și reprezinte caracteristicile: cele mai importante către interior și cele mai puțin importante/superficiale, către exterior.

Scopul acestei activități este de a-l face pe participant să înțeleagă că identitatea unei persoane este alcatuită din mai multe caracteristici și este unică. Câteodată oamenii se concentrează asupra unui singur aspect al unei persoane și atribuie un anumit caracter acelei persoane doar pe baza aceleiași caracteristici, în timp ce persoana respectivă are mai multe "straturi". Este nedrept să fii redus doar la un anumit aspect al personalității tale.

Bibliografie opțională:

- Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion& Diversity, <http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf>
- Gillert A. Haji-Kella M. Maria de Jesus Cascão Guedes, Raykova A. Schachinger C. Taylor M. T-Kit 4 Intercultural Learning, 2000, Council of Europe and European Commission Publishing, Bruxelles; <http://www.scribd.com/doc/15946379/TKit-Învățarea-Intercultural-A>

Alte recomandări/idei:

Aceste activități sunt recomandate participanților cu vârste între 14-30 ani. În cazul în care participanții au între 12-14 ani discuția trebuie simplificată pentru a le permite înțelegerea temei. Este recomandat ca facilitatorii să dea exemplul personal în cazul diagramei pentru ca participanții să înțeleagă. Pentru mai multe detalii studiați documentația opțională.

Numele activității: 3. Prejudicata și Egocentrismul	Durata activității: 60 min	Vârsta recomandată 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - aprecierea altor culturi și respectul față de alte culturi A - abilitatea de a înțelege percepțiile culturale și egocentrismul C - ce este prejudicata și ce efect are</p>	<p>Concepte cheie : Prejudicata: Atunci când îți formezi o părere despre o persoană pe baza unor prezumții asumate din cauza grupului din care faci parte, fără ca tu să cunoști persoana respectivă. Prejudcățile sunt idei complexe însușite fără ca acestea să fie dovedite ca fiind adevarate. Minte umană nu poate funcționa fără prejudcăți dar fiind conștienți de acestea putem să le contracărăm. Vezi Parea Întâi a Ghidului. Egocentrism: Credința că propria cultura este superioară celorlalte. Percepția ta asupra lumii este singura validă în fața celorlalte.</p>	<p>Materiale de lucru: Textul poveștii printat în mai multe exemplare sau redactat în power-point și proiectat.</p>
<p>Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:</p> <p>Joc de energizare: Șarpele năpârlește (10 min) Poveste: Equiano (40 -50 min)</p>		

Descrierea activităților:

1. Șarpele năpârlește: Așază participanții într-o linie, unul în spatele celuilalt. Spune-le să pună mâna dreaptă între picioare la nivelul genunchilor. Apoi spune-le să prindă mâna celui din față cu mâna lor stângă. Acum au reușit să întruchipeze un șarpe, dar acest șarpe trebuie să năpârlească – ultima persoană trebuie să ajungă în locul primei persoane, fără să-și dea drumul la mâini. La sfârșit, spune-le că trebuie să "îmbrace" la loc șarpele.

2. Equiano: Pentru această activitate se folosesc extrase dintr-o carte scrisă de un african (Oludah Equiano) în sec. 18, la primul său contact cu cultura europeană. Scopul acestei activități este de a oferi șansa participanților să-și examineze propriile concepții culturale, propriul centrism. Nu le explica la început rolul activității și nu le prezenta activitatea sub numele de Equiano, pentru că ar putea să-și dea seama de la bun început de profilul scriitorului. Spune-le că o să citească o serie de fragmente dintr-o carte care descriu experiențele unei persoane. Ei vor trebui să-și imagineze personajul și să îi alcătuiască un profil. Fragmentele vor fi citite pe rând, unul câte unul. La sfârșitul fiecărui fragment se va face o mică pauză pentru a le îngădui participanților să reflecteze asupra textului și asupra personajului. Roagă-i să scrie câteva notițe ca să îi ajute la caracterizarea personajului. Este posibil să nu identifice numele personajului pentru că nu este o persoană cunoscută. Limbajul folosit este mai vechi, nu este tradus din engleza modernă, iar unele fragmente din text au fost explicate în paranteză. Parantezele înlocuiesc fragmente din text care ar putea ușura activitatea. Roagă-i să nu vorbească în timp ce citesc textele și dacă au nelămuriri să se adreseze direct facilitatorului.

Citește-le primul fragment și arată-le și fragmentul scris. Înainte de a începe asigură-te că fiecare participant a înțeles exact ce are de făcut. Apoi explică după fiecare fragment ce au de făcut din nou.

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

2. Sunt două motive principale pentru care trebuie să discuți pe marginea acestui text:

1. În primul rând, ca participanții să-și exprime nemulțumirea pe care ar putea să o simtă din cauza că au fost ușor păcăliți de activitate, de felul în care este privită cultura lor.

2. În al doilea rând, ca participanții să vadă cât de ușor este să ne vedem ca "centrul", sau ca "regula", atunci când dăm de ceva diferit, punând accent pe faptul că noi, cu toții, am experimentat ceva de genul acesta la un moment dat al vieții noastre.

La sfârșit explică cum fiecare dintre noi poate fi văzut ca "celălalt" iar acesta este lucrul care ne unește.

Descrierea activităților:

- *"I feared I should be put to death (killed), the [...] people looked and acted, as I thought, in so savage a manner;"- Îmi era frică că o sa fiu omorât, (...) oamenii arătau și se purtau într-un mod sălbatic.*
- *"were we to be eaten by these [...] men with horrible looks, [...] faces, and loose hair?" – urma să fim mâncați de acești (...) oameni cu înfățișarea (...), fețele și părul oribile?*
- *"I was amazed at their.....eating with unwashed hands...." – Eram uimit de felul în care mâncau fără să se spele pe mâini.*
- *"I was amazed at their.....touching the dead." – Eram uimit de felul în care se purtau cu oamenii morți.*
- *"....we were totally unacquainted with (we knew nothing about) swearing (bad language), and all those terms of abuse.....which they use - Eram total nefamiliarizați (nu știam nimic despre) cu înjurăturile lor (limbajul vulgar) și toate cuvintele acelea abuzive pe care le foloseau.*
- *"I could not help remarking (noticing) the particular slenderness (thinness) of their women..... and I thought they were not so modest (pure) as [our] women.:"- Nu puteam să nu observ suplețea femeilor și m-am gândit ca nu erau la fel de modeste (pure) ca femeile noastre.*

În acest moment cere un feed-back de la grup. Cere câtorva membrii să împărtășească grupului profilul alcătuit de ei și să discute cine este de acord și cine nu. Alcătuieste în linii mari grupurile de opinie. Apoi mai poți citi încă un fragment.

- *"I was amazed at their not sacrificing, or making any offerings....." – Mă surprindea faptul că nu faceau nici un fel de sacrificiu și nu aduceau nici un fel de ofrandă.*

Acum poți începe discuția întrebându-i pe participanți dacă acest fragment le-a schimbat în vreun fel parerea formată anterior. Apoi pune-le mai multe întrebări despre profilul scriitorului ca să clarifici anumite aspecte și să vezi care sunt părerile grupului. De exemplu:

- cum vă imaginați persoana?

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

Acum puteți discuta despre ideile fiecărui participant, punând întrebări de genul:

- Ați fost surprinși sau șocați atunci când vi s-a dezvăluit identitatea scriitorului?
- V-ați identificat cu scriitorul sau cu lucrurile descrise?
- Sunteți surprinși de felul în care sunt văzute culturile (vest) europene?
- Acest lucru ne învață ceva despre prejudecăți – prejudecățile proprii?
- De unde vin aceste viziuni? Ce este prejudecata, mai exact? (poți avea o foaie de flipchart pregătită cu definiția prejudecatii) Care sunt efectele pe termen lung ale prejudecății?
- Poți folosi ce-ai învățat din aceste fragmente în viața de zi cu zi?

Descrierea activităților:

- din ce secol credeți că vine?
- credeți că scriitorul este european sau non-european?

De cele mai multe ori, nu întotdeauna însă, participanții care provin dintr-un mediu cultural european alcătuiesc profilul unui explorator sau misionar european care vine în contact cu o cultură veche, non-europeană. În momentul în care grupul are o părere formată în legătură cu originea scriitorului, spune-le adevărul despre acesta și despre originea textului:

- "Viața lui Olaudah Equiano sau Gustavus Vassa, Africanul" Scris în 1789.

De asemenea, înmânează-le și textele originale, incluzând fragmentele lipsă

- I feared I should be put to death, the white people looked and acted, as I thought, in so savage

a manner: were we to be eaten by these white men with horrible looks, red faces, and loose hair? I could not help remarking the particular slenderness of their women.....and I thought they were not so modest as the African women."- Îmi era teamă că o să fiu omorât, albi arătau și se purtau, cum credeam eu, într-un mod foarte salbatic: urma să fim mâncați de albi, aceștia care arătau groaznic, cu fețele roșii și părul despletit? Nu puteam să nu observ suplețea femeilor lor și mă gândeam că nu erau atât de inocente precum femeile africane.

Alte recomandări/idei:

- 1. Șarpele năpârlește:** Persoanele mai înalte pot avea nevoie de ajutor în timpul activității. Lasă mai întâi grupul să vină cu idei și să ajute înainte ca tu, ca facilitator, să te implici.
- 2. Equiano:** Fragmentele pot fi înmânate în format fizic, sub formă de carduri sau vizualizate în PowerPoint. Este foarte important ca participanții să aibă și contact vizual cu textul.

Bibliografie opțională:

1. Fletcher A. Knust K, 2006, Guide to Cooperative Games for Social Change, Common Action: www.commonaction.org
2. Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity, <http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf>

Numele activității: 4. Stereotipuri si Prejudicăți	Durata activității: 80 min	Vârsta recomandată: 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare:</p> <p>Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - respectul și toleranța față de alte persoane fără influența "primei impresii"</p> <p>A - abilitatea de a recunoaște un stereotip de la prima impresie</p> <p>A - abilitatea de a conștientiza cum stereotipurile afectează relațiile interumane</p> <p>A - identificăm felul în care stereotipurile funcționează și ne influențează</p>	<p>Concepte cheie :</p> <p>Stereotipurile pot fi definite ca generalizări automate față de un grup de persoane atunci când presupunem că toți membrii grupului au aceleași caracteristici (fie ele pozitive sau negative).</p> <p>Prejudicățile sunt stereotipuri la care se adaugă emoții, sentimente. Pot fi pozitive sau negative, dar de cele mai multe ori folosim acest cuvânt pentru a descrie un sentiment negativ față de un grup de persoane. Stereotipurile și prejudicățile fac parte din viața socială și sunt introduse la vârste fragede, sub forma influenței, de către familie, prieteni sau mass media. De cele mai multe ori le adoptăm inconștient și le folosim inconștient, fapt care face schimbarea acestui tip de comportament și mai greu de schimbat. Vezi Partea întâi a Ghidului</p>	<p>Materiale de lucru:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cel puțin 2 poze a două persoane dintr-un ziar 2. Etichete pe care să fie scrise tipuri de persoane sau caracteristici ale unor persoane

Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:

Joc: Prima impresie (40 min)

Joc: Atribute și caracteristici (30- 40 min)

Descrierea activităților:

1. Prima impresie: Roagă grupul să se așeze într-un cerc. Dacă grupul este prea mare atunci împarte-l în două grupuri mai mici. Fiecare participant primește o foaie de hârtie cu un desen la care trebuie să se uite, fără să vorbească. Poți alege pentru imagini poze din ziare sau orice alte imagini potrivite pentru această activitate. După ce au primit imaginile, un participant scrie pe o foaie de hârtie prima impresie pe care a avut-o despre imaginea sa, apoi împăturește foaia astfel încât să nu se vadă ce a scris și dă foaia mai departe. După ce fiecare participant a făcut acest lucru, hârtia cu impresii ajunge la prima persoană, care trebuie să o desfacă și să citească ce este scris despre imaginea pe care au primit-o. După ce acest exercițiu se termină, puteți începe discuțiile (dezbateră).

2. Atribute și caracteristici: Spune-le participanților să închidă ochii. În acest timp, lipește-le pe frunte sau spate un post-it cu un cuvânt pe care ei nu îl pot vedea (dar vizibil pentru ceilalți). Roagă-i apoi să se poarte între ei în conformitate cu cuvântul pe care îl văd scris pe fiecare. Acum puteți începe jocul pe care toți îl cunosc sub numele de 'Etichete'. Când au reușit cu toții să se poarte ca atare, dar înainte ca lucrurile să meargă prea departe, poți opri activitatea. Roagă-i apoi pe participanți să petreacă câteva minute în liniște, pentru sine, și să scrie pe o foaie de hârtie care cred ei ca este cuvântul pe care îl poartă, cum s-au simțit față de modul în care au fost tratați și dacă le-a afectat comportamentul. De asemenea trebuie să se gândească dacă au început să se poarte ca un grup. Exemple de cuvinte: o persoană de etnie roma, o persoană cu dizabilități, o persoană în vârstă, etc.

Întrebări cu care să începi dezbateră:

1. Ați avut cu toții aceeași impresie la început? Pe ce s-a bazat această impresie? Cum se raportează acest lucru la viața reală – pe ce ne bazăm impresiile inițiale? Cum credeți că vă văd ceilalți la început? Cum ne influențează prima impresie felul în care ne comportăm cu o persoană? Ce am învățat în urma acestui exercițiu? Ce o să facem data viitoare când o să formulăm primele impresii despre cineva?

2. Ce caracteristici atribuim persoanelor din jurul nostru în viața de zi cu zi? Crezi că este o caracteristică care să fie comună unui întreg grup de oameni? Cum crezi că te-ai simți dacă ți s-ar atribui o însușire bazată pe faptul că aparții unui anumit grup?

Întrebări cu care să începi dezbateri:

Cărei persoane/cărui grup i se atribuie caracteristicile scrise de voi de către societate? Ți s-a întâmplat vreodată să fii caracterizat într-un anumit fel, cu care tu nu erai de acord? Cum afectează acest lucru relațiile dintre oameni? Ce credeți că este un stereotip? Ce anume ați învățat din această activitate? Cum putem să aplicăm aceste învățături în viața de zi cu zi?

Alte recomandări/Idei:

1. Prima impresie: Activitatea trebuie să fie destul de rapidă având în vedere că este vorba de prima impresie, participanții nu trebuie să se gândească prea mult. Alege imaginile gândind-te la participanții tăi, în special, ce crezi că le-ar stimula gândirea. Nu folosi imagini cu persoane cunoscute, celebre.

2. Atribute și caracteristici: Această activitate trebuie făcută cu un grup pe care îl cunoști sau despre care știi că membrii lui se simt confortabil în prezența celorlalți. Această activitate poate scoate la iveală diferite sentimente, deci discuția de final este foarte importantă. Ține cont și de faptul că unii participanți pot fi deranjați de 'eticheta' primită așa că asigură-te că dai etichetele în mod aleatoriu și că participanții știu acest lucru.

Bibliografie opțională:

1. Burns Kasper M. 2005, Them'nes- A Toolkit on diversity in Scouting, Svenska Scoutradet:

Numele activității: 5. Prejudecățile formate de mass media	Durata activității: 90 min	Vârsta recomandată: 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - luarea atitudinii contra discriminării și a prejudecăților A - abilitatea de a extrage cele mai importante fapte și informații pentru a putea fi transmise/raportate A - abilitatea de a aduce argumente în favoarea unei declarații A - abilitatea de a distinge prejudecățile de faptele reale</p>	<p>Concepte cheie : Prejudecățile create de mass media</p>	<p>Materiale de lucru: 1. post-it-uri colorate/ bucațele de foi colorate</p>
<p>Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode :</p> <p>Joc de spargere a gheții:Punctul negru (10 min) Dezbateri: Patru colțuri (30 min) Schiță și dezbateri (40- 50 min)</p>		
<p>Descrierea activităților:</p> <p>1. Punctul negru: Pregătește un număr de post-it-uri egal cu numărul participanților (de exemplu 13: 4 albastre, 4 galbene, 4 roșii și doar unul verde cu un punct mare negru în mijloc). Roagă-i pe participanți să închidă ochii și lipește-le câte un post-it pe frunte. Apoi roagă-i să se grupeze în funcție de culoarea pe care cred că o au. Își vor da seamă că unii pot face parte dintr-un grup iar alții vor rămâne în afară (cel care are punctul negru). Apoi vă puteți așeza și discuta despre ceea ce s-a întâmplat.</p>	<p>Întrebări cu care să începi dezbateri:</p> <p>1. Cum te-ai simțit când ai întâlnit pe cineva care avea aceeași culoare de post-it cu a ta? Cum crezi că s-a simțit persoana cu punctul negru atunci când nu a găsit pe nimeni? Ați colaborat ca să vă găsiți partenerii?</p>	

Descrierea activităților:

2. Patru colțuri: În această activitate fiecare dintre cele 4 colțuri ale camerei va reprezenta un punct de bază. Facilitatorul va expune o problemă grupului, iar participanții trebuie să se grupeze într-unul din cele 4 colțuri, care reprezintă câte o opinie față de problema expusă.

Afirmația: Motivul principal din cauza căruia unele grupuri le judecă pe altele este: se tem unii de alții; traiesc separat; diferențele culturale sunt mari; un "colț" pentru fiecare afirmație.

Participanții sunt rugați să meargă într-unul dintre colțurile alese de ei, în funcție de opinia cu care sunt de acord. Un colț va rămâne deschis. "Colțul deschis" nu înseamnă "nu știu" și este pentru participanții care au o altă părere sau o altă soluție la problema expusă. Dacă există un participant care se gasește singur într-un colț, atunci este indicat ca tu, ca facilitator, să i te alături și să începi discuția din acel loc. Alăturându-te acelui participant demonstrezi că nu este greșit ca o persoană să aibă un anumit punct de vedere. Următorul pas este să îi faci pe participanți să vorbească între ei și să argumenteze de ce colțul/opinia lor este cea mai potrivită. Acesta este punctul asupra căruia participanții trebuie să se concentreze și nu de ce alte colțuri/opinii au o mai puțină importanță. Dacă într-un colț sunt prea mulți participanți atunci ar fi bine să îi împarți în grupuri mai mici. Lasă apoi grupul mare să vorbească și să-și exprime părerile. Este în regulă dacă vor să-și schimbe colțurile/părerile, atât timp cât fiecare participant a avut ocazia să-și argumenteze alegerea.

3. Fabricarea știrilor: 1. Împarte grupul în două. 2. Unul dintre grupuri trebuie să joace o scenetă bazată pe o situație în care cineva a discriminat pe altcineva, dar într-un mod nu foarte clar. Acesta poate fi un subiect real sau unul inventat, dar care să implice două grupuri ce provin din culturi diferite și cu stiluri de viață diferite. 3. Când grupul este gata, va prezenta sceneta în fața celui de-al doilea grup, care va interpreta rolul unui reporter care se ocupă de acest incident. 4. Când sceneta ia sfârșit roagă reporterii să părăsească încăperea. Au la dispoziție cinci minute în care să se gândească la ce au asistat și să "fabrice" știrea pentru următorul buletin informativ. Ei nu au voie să scrie sau să comunice între ei.

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

Cine poate face parte din aceste grupuri?

Cine poartă "punctele negre" în societatea noastră? De ce?

2. Ce s-a întâmplat în timpul exercițiului? Cât de dificil a fost să alegi un colț? Cum a decurs discuția din interiorul grupului?

Care a fost cea mai mare provocare pe care ai întâlnit-o?

Cât de des te confrunți cu situații în care trebuie să îți argumentezi declarațiile? Cum se sfârșește exercițiul? De ce? Se schimbă ceva către sfârșitul exercițiului față de începutul acestuia?

Ce ai învățat despre tine și despre ceilalți? Ce ai schimba dacă ar fi să începi exercițiul din nou?

Descrierea activităților:

5. Reporterii intră în sală, unul câte unul, și prezintă știrea. Fiecare are câte trei minute la dispoziție. 6. Pe o foaie mare de flipchart facilitatorul ia notițe despre fiecare știre auzită. 7. După ce și-au terminat reportajul, fiecare reporter poate rămâne în sală pentru a auzi știrea relatată de ceilalți participanți. 8. După ce toți reporterii și-au terminat relatările afișează undeva, la vedere, foaia de flipchart cu notițele fiecărui reporter. 9. Roagă participanții să compare știrile și să discute ce pot învăța din această activitate.

Evaluare: Începe prin a întreba reporterii: care a fost aspectul pe care ți l-ai amintit cel mai repede/ușor și care a fost cel mai ușor de relatat? Dar cel mai dificil? Ce ai făcut în cazul în care nu-ți mai aminteai exact cele întâmplate?

Apoi întreabă actorii: Reporterii au uitat să relateze ceva semnificant? Subiectul a fost relatat cu acuratețe?

Alte recomandări/idei:

2. Fabricarea știrilor: Pregătiți informații și exemple concrete de știri care au fost prezentate. Opțional: faceți cadrul cât mai real printr-o ramă care să reprezinte un televizor, un pupitru și microfoane pentru reporter. Reporterii să reprezinte jurnaliști ai unor publicații din diferite zone: ziare de stânga, ziare de dreapta, ziare din străinătate, un reporter din altă țară care să prezinte evenimentul. În timpul discuției dezbateți și punctele de vedere diferite.

Întrebări cu care să începi dezbateră:

3. Ce așteptai să fie prezentat în știre - doar o relatare sau și comentarii și opinii ale reporterilor? Reporterii fac clară distincția dintre relatare și comentariu al evenimentului/știrilor? Cât vă puteți încrede în știrile prezentate de mass media (TV, internet, radio, ziare)? Ați observat vreun aspect discriminatoriu în relatările făcute? Ce credeți că a cauzat prejudecata? Cum putem face distincția între prejudecăți și faptele reale? Ce putem învăța din aceasta activitate? Cum putem transfera ceea ce am învățat în viața reală?

Documentație opțională:

1. Burns Kasper M. 2005, Them'nes- A Toolkit on diversity in Scouting, Svenska Scoutradet:
2. Taylor M. (2003), Discovering Diversity Teacher's Pack: http://doku.cac.at/discoveringdiversity_teacherspack.pdf
<http://www.aces.or.at/start.asp?ID=120392&b=860>

Numele activității: 6. Valorile personale	Durata activității: 65 min	Vârsta recomandată: 14-30 de ani
<p>Obiective de învățare:</p> <p>Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - conștientizarea și acceptarea valorilor personale, aprecierea valorilor celorlalți.</p> <p>V - atenție îndreptată către valorile celorlalți</p> <p>A - abilitatea de a se autoevalua</p> <p>A - abilitatea de a negocia pentru valorile personale</p> <p>A - abilitatea de a înțelege cum valorile și atitudinile influențează comportamentele și luarea deciziilor</p>	<p>Concepte cheie:</p> <p>Valorile personale – cum ne influențează comportamentul și convingerile. Oamenii sunt diferiți pentru că au alte valori și alte experiențe personale.</p>	<p>Material de lucru:</p> <p>2. Povestea "Abigail" în mai multe exemplare (egale cu numărul participanților)</p>
<p>Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:</p> <p>Joc de spargere a gheții: Cercul valorilor (15 min)</p> <p>Povestire: Abigail (50 min)</p>		
<p>Descrierea fiecărei activități:</p> <p>1. Cercul valorilor: Participanții trebuie să stea așezați pe scaune, într-un cerc. Toate scaunele trebuie să fie ocupate. Unul dintre participanți trebuie să stea în interiorul cercului, în picioare. El va spune o afirmație de genul: "cred în prietenie" sau "nu cred în corupție". Ceilalți membrii ai grupului care sunt de acord cu aceasta trebuie să-și schimbe locurile foarte rapid (dar să nu se mute pe scaunul următor dacă acesta se eliberează). Persoana din mijloc trebuie și ea să ocupe un scaun. Atunci va rămâne un alt participant în mijloc care trebuie să facă același lucru ca și prima persoană. După ce majoritatea grupului (jumătate din grup) a fost în mijloc și a făcut afirmații puteți întrerupe activitatea.</p>		<p>Întrebări cu care să începi procesarea:</p> <p>1. Cum vi s-a părut activitatea? Cum vă simțiți atunci când alte persoane au aceleași valori cu ale voastre? Cât de ușor este să găsiți persoane cu valori personale similare cu ale voastre? În ce fel credeți că valorile diferite te afectează pe tine dar și societatea în general?</p>

Descrierea fiecărei activități:

2. Abigale: Abigale (17 ani) îl iubește pe **Tom** (36 ani) care trăiește pe partea cealaltă a râului. O inundație puternică a distrus toate podurile de peste râu și singura cale de comunicare cu malul celălalt este o barcă. Abigale îl roagă pe **Sinbad**, proprietarul bărcii, să o treacă pe partea cealaltă a râului. Sinbad este de acord cu o singură condiție: ca fata să se culce cu el în schimbul trecerii râului. Abigale nu știe ce să facă și de aceea o întreabă **pe mama sa** ce ar fi de făcut. Mama sa îi spune însă ca nu vrea să intervină în viața personală a fiicei sale. Disperată, Abigale se culcă cu Sinbad care, conform înțelegerii, o trece râul. Abigale se duce foarte fericită să îl vadă pe Tom și să îi spună prin ce a trebuit să treacă pentru a ajunge la el. Tom însă o respinge și Abigale fuge de la el. Nu departe de casa lui Tom, Abigale îl întâlnește pe **John, prietenul cel mai bun al lui Tom**. Ea îi povestește tot ceea ce s-a întâmplat. John se duce la Tom și îl ia la bătaie pentru felul în care acesta s-a purtat cu fata. Apoi John și Abigale pleacă împreună.

Dă fiecărui participant câte o copie a poveștii. În timp ce citesc povestea nimeni nu are voie să vorbească sau să facă alte comentarii, pentru a se concentra cu toții. După ce au terminat de citit și după ce au înțeles povestea, fiecare participant trebuie să acorde câte o notă fiecărui personaj, după cum consideră: de la cine a acționat cel mai corect până la cel care a acționat cel mai puțin potrivit.

După ce fiecare și-a notat un scor, împarte grupul în grupuri mai mici (de 2-4 participanți) și roagă-i să discute despre felul în care au acordat punctajele fiecărui personaj și roagă-i să facă un punctaj pentru grup. Cu siguranță vor întâlni dificultăți în a cădea de acord asupra punctajului. După aproximativ 15 minute poți întrerupe discuțiile și poți scrie pe o foaie de flipchart punctajele date de fiecare grup. În acest moment poți începe dezbaterea.

Întrebări cu care să începi procesarea

2. Cine vrea să spună punctajul dat fiecărui personaj? Toți au plasat personajele pe aceleași locuri? Cum ați hotărât ce personaj să obțină ce loc (atât individual cât și în grup)? Cât de greu v-a fost să hotărâți în grup un punctaj final? De ce credeți că ați ales diferit? Cine are valorile cele mai puternice dintre noi toți? Cum ajungem să avem aceste valori? Ați avut dificultăți/conflicte în grup? Credeți că o persoană din Africa sau din Asia ar răspunde diferit față de voi? V-ați confruntat cu cineva din cauza valorilor pe care le are? V-ați întrebat vreodată de ce există acest conflict între valori? Ce ați învățat din această activitate? Credeți că valorile se schimbă cu timpul? De ce trebuie să fim conștienți de valorile personale? Care este legătura dintre cultură și valori personale?

	<p>Întrebări cu care să începi procesarea</p> <p>Ce ați învățat despre voi și despre ceilalți? Cum credeți că o să reacționați de acum în fața oamenilor care au valori diferite de ale voastre?</p>
<p>Alte recomandări/Idei:</p> <p>2. Dacă doriți puteți lărgi discuția și la diferențele fiecărui personaj și valorile fiecărui rol atunci când vorbim despre diversitate. De cele mai multe ori, valorile sunt văzute ca fundament al unei culturi și sunt atât de înrădăcinate încât multor oameni le este greu să le schimbe. Atunci cum putem conviețui? Există valori comune asupra cărora putem cădea de acord.</p>	<p>Documentație opțională:</p> <p>2. 1. Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion& Diversity, http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf</p>

Numele activității: 7. Includere-Excludere Socială	Durata activității: 90 min	Vârsta recomandată: 14 - 30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - egalitatea între oameni V -solidaritatea și responsabilitatea față cei în nevoie A - abilitatea de a juca alte roluri în societate și a experimenta, prin simulare, o alta realitate sociala A - abilitatea de a recunoaște standardele de viață diferite ale oamenilor A - abilitatea de a exprima opinii despre standardele de viață dorite A - înțelegerea modului de luare a deciziilor condiționate de valorile personale; studierea alternativelor și a consecințelor.</p>	<p>Concepte cheie: Includere/Excludere socială: Includerea socială este procesul prin care se încearcă integrarea în activități a tuturor membrilor societății, indiferent de experiențele acestora, pentru a-i ajuta să se dezvolte. Într-o societate, pentru a ajunge la includere, asigurarea unui venit și a unui loc de muncă nu sunt suficiente. Gradul de includere pe care îl oferă o comunitate este dat și de dorința de a reduce inegalitatea, de a ajunge la un echilibru între membrii comunității și între drepturile și obligațiile pe care le are fiecare membru (Centrul pentru Includere Economica si Sociala, 2002). www.cesi.org</p>	<p>Materiale de lucru: Hârtie și pixuri pentru fiecare participant</p>

Concepte cheie:

Legea cu privire la refugiați

a luat naștere în cadrul Convenției Națiunilor Unite cu privire la Refugiați de la Geneva, din 1951. Refugiatul este acea persoana care în țara sa riscă să fie persecutată pe motiv de rasă, naționalitate, apartenență la un grup, religie, orientare politică și din acest motiv nu se poate întoarce în țara sa. Persecuția poate fi făcută de autorități sau chiar de anumite grupuri din țara respectivă.

Metodele non-formale folosite/ timpul alocat fiecărei metode:

Joc de spargere a gheții: Intrușul (20 min)

Poveste: Evadarea (40 min)

Studiu de caz: Dreptul la un standard de viață decent (30 min)

Descrierea fiecărei activități:

1. Intrușul: Spune-le participanților să se grupeze în funcție de culoarea ochilor. Grupul cu cei mai puțini participanți (de exemplu cei cu ochii verzi) trebuie să iasă afară din cameră. Se va desemna câte un observator pentru fiecare grup (pot fi și dintre facilitatori). Ceilalți trebuie să formeze un cerc în care să nu permită pătrunderea altor participanți. Cei de afară se întorc, unul câte unul, încercând să pătrundă în interiorul grupului mare. Observatorii trebuie să își noteze tacticile folosite atât de cei din grupul mare cât și de cei care vor să patrundă în interiorul acestuia. Observatorul trebuie să noteze și replicile folosite de participanți. Care au fost tacticile folosite de participanți? Lasă activitatea să continue până majoritatea participanților a încercat rolul de intruș.

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

1. Cum te-ai simțit făcând parte din grupul mare? Cum te-ai simțit ca intruș? Care au fost tacticile folosite? Ce și-au spus participanții? Recunoașteți acest tip de comportament în viața reală?

Descrierea fiecărei activități:

2. Evadarea: Aceasta este o activitate despre abandon, a lasă totul în urmă și încercarea de a găsi un nou camin. Fiecare participant trebuie să aibă o foaie de hârtie și un pix. Citește-le povestea de mai jos și spune-le să urmărească instrucțiunile scrise în poveste. După fiecare instrucțiune oprește-te din citit și lasă-le puțin timp să scrie cerința. Acordă-le destul timp să se gândească la răspuns.

Povestea

În țara noastră a avut loc un război și cei care au preluat puterea au interzis orice formă de organizare. Tu, ca tânăr în grupul tău trebuie să părăsești fie grupul, fie țara. Știi cât de mult înseamnă acest grup pentru tinerii care au trecut prin război și decizi să rămâi în grup dar pregătit să fugi (să evadezi). Pregătindu-te să fugi trebuie să îți faci o listă cu cele mai importante 10 lucruri pe care vrei să le iei cu tine.

1. Instrucțiuni: Acordă-le 3 minute pentru a scrie o listă cu cele 10 lucruri pe care vor să le ia cu ei – pot fi lucruri, valori, emoții sau orice ar putea încăpea într-o valiză.

A sosit momentul evadării. Îl rogi pe un pescar să te ajute, el acceptă dar costă 10000 euro și poți lua cu tine doar o geantă mică în care să-ți încapă cele 10 lucruri. Începi să strângi bani; pașaportul și banii îi ții tot timpul asupra ta, chiar și atunci când dormi. Într-o noapte auzi o mașină oprind în fața casei tale. Ești foarte speriat! Sari din pat și începi să te îmbraci în mare grabă. În momentul următor auzi o bătaie în ușă și pe cineva strigând afară. Iți dai seama că trebuie să sari pe fereastră și să fugi pe ieșirea din spate. Iei cu tine o geantă, câteva lucruri și sari. Pentru că nu ai avut suficient timp nu ai luat decât 5 din cele 10 lucruri pe care le pregătiseși.

2. Instrucțiuni: Redu lista la 5 lucruri pe care le poți lua cu tine.

Fugi în plină noapte, când toată lumea este agitată și îți dai seamă că dacă ești văzut, ești un om mort. Te strecoari în port și îl trezești pe marinar. El îți spune că este prea riscant să plecați atunci și că trebuie să aștepți într-un container până a doua zi, alături de mai mulți oameni care așteaptă să fugă. El îți va spune când puteți porni în siguranță. Dimineața foarte devreme vine și spune că este timpul să plecați.

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

1. Cine sunt "intrușii" în societatea noastră? Ce ați putea voi face pentru a ajuta la integrarea intrușilor în societatea noastră? Care dintre cele două grupuri va veni cu cea mai bună soluție? Este mai ușor să ajungi la o concluzie atunci când toată lumea gândește la fel sau atunci când sunt păreri diferite?

2. După ce ai terminat de citit povestea poți începe discuția: Cum te-ai simțit când a trebuit să alegi 10 lucruri pe care le poți lua cu tine?

Ce ai simțit când a trebuit să mai renunți la unele din ele?

Ai cunoscut pe cineva care a trecut prin ceva asemănător? De câte ori ai judecat un refugiat?

Cum reacționează românii când văd oameni de alte naționalități în țara lor?

Descrierea fiecărei activități:

Tu nu ai avut suficient timp să strângi toți banii dar pescarul este îngăduitor și îți spune că îi poți da toți banii pe care îi ai și două dintre cele mai prețioase lucruri pe care le-ai luat cu tine.

3. Instrucțiuni: Mai scoate două lucruri de pe listă.

Ajunși în barcă și vezi că sunt mult mai mulți oameni care vor să fugă. Este foarte aglomerat și miroase urât. Odată ajunși în larg, din cauza valurilor și a aerului închis, unora începe să li se facă rău. Un copilăș care stă lângă tine vomită chiar pe geanta ta. Iei geanta și reușești să salvezi doar două lucruri, cel de-al treilea fiind distrus, ca și geanta.

4. Instrucțiuni: Lasă pe listă doar două lucruri.

Când te așezi cu cele două lucruri rămase, barca se oprește brusc și cineva strigă că trebuie să părăsiți ambarcațiunea. Este foarte întuneric și în fugă, te împiedici de ceva și scapi din brațe cele două lucruri care ți-au mai rămas.

5. Instrucțiuni: Mai lasă doar un lucru pe listă.

Părăsești barca și îi urmezi pe ceilalți în pădure. Ești rănit după cazătură și nu vezi încotro mergi. Dintr-o dată apare ceva foarte luminos în fața ta și cineva strigă 'stop!' și continuă să vorbească într-o limbă pe care nu o înțelegi. Te oprești și polițistul care a strigat 'stop!' vine la tine. Te ia la secție și începe să te interogheze. Nu înțelegi ce spun dar reușești să le spui numele și de unde ești. Polițiștii încep să vorbească între ei și dintr-o dată te iau și te duc în altă parte. Ești confuz, obosit și mai ales speriat. Acum îți dai seama că ai ajuns undeva dar nu știi cât timp vei putea rămâne aici...

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

Cunoașteți legea refugiaților/ imigranților în România? Credeți că ați putea fi refugiați în țara noastră (potrivit motivelor date de legea românească)?

De ce fel de ajutor ai avea nevoie atunci când ești refugiat în altă țară?

Refugiații care vin la noi beneficiază de acest ajutor?

Ce am putea face noi, ca membri ai grupului și ca oameni, pentru a veni în sprijinul refugiaților?

Cum putem fi solidari cu ei?

Descrierea fiecărei activități:

3. Dreptul la un standard de viață decent:

Citește prima parte din Articolul 25: *"Fiecare cetățean are dreptul la un standard de viață decent și adecvat pentru sănătatea și bunăstarea lui și a familiei sale, incluzând mâncarea, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală și serviciile sociale necesare; are, de asemenea, dreptul la asigurare în caz de șomaj, boală, dizabilitate fizică, văduvie, bătrânețe sau alte situații care nu apar din voința proprie.*

Amnesty International a creat o versiune simplificată a Declarației pentru a atinge obiectivele educaționale:

Articolul 25: Fiecare are dreptul la un standard de viață adecvat și asistență medicală în caz de nevoie.

Cere-le participanților să citească cele două povești de mai jos:

Lindsey Grace trăiește într-un cartier numit Fingals din Irlanda. Cartierul are reputația de a fi periculos, plin de găști criminale; dar Lindsay și prietenii ei sunt mai mult interesați de caii lor, care stau în grădinile caselor închiriate.

Akshay Deodhar din Mumbai, India, locuiește în mijlocul orașului, alături de cei mai săraci dar și cei mai bogați oameni din lume. Akshay are un yacht în fața ferestrei și lucrurile sale sunt toate împrăștiate pe podeaua casei.

Întrebări cu care să începi dezbaterea:

3. Cum credeți că decurg viețile lor?

Ce părere ai despre standardul de viață?

Cum ai descrie un standard de viață decent?

Cum ai descrie standardul tău de viață?

Oamenii au nevoie de un standard de viață ridicat pentru a fi fericiți?

Sunt mari diferențele între standardele de viață din România?

Dacă da, de ce credeți că se întâmplă acest lucru?

Credeți că este necesar să se ia măsuri pentru a schimba acest fapt?

Am putea să lărgim discuția la nivel global?

De ce credeți că există aceste discrepanțe între stilurile de viață ale oamenilor?

Alte recomandări/Idei:

1. Intrusul: Această activitate se transformă într-un energizer de cele mai multe ori – intrusul vrea din răspuțeri să pătrundă în interiorul cercului. Nu contează foarte mult dar trebuie să fii foarte atent la discuția de după și să faceți comparații cu situațiile reale. Vorbiți despre care este sentimentul de a fi un intrus în realitate și lărgiți discuția la societatea întreagă. Instrucțiunile date observatorilor sunt de asemenea de folos atât în timpul activității cât și la final. Oricine poate fi un intrus dar trebuie ținut cont și cine este acceptat la început. Asigură-te că nu este cineva care este deja considerat un intrus în grupul mare.

2. Evadarea: Aceasta este o activitate foarte serioasă care poate genera emoții puternice. Fă aceasta activitate doar cu un grup care se cunoaște bine sau pe care îl cunoști destul de bine și într-un mediu și context sigure. E de preferat să nu implici o persoană care a fost refugiat pentru că poate trezi amintiri dureroase. Mai întâi discută cu persoana respectivă și dacă este de acord atunci include-o în activitate.

Bibliografie opțională

1. Taylor M. (2003), Discovering Diversity Teacher's Pack: http://doku.cac.at/discoveringdiversity_teacherspack.pdf
2. 1. Burns Kasper M. 2005, Them'nes- A Toolkit on diversity in Scouting, Svenska Scoutradet:

Numele activității: 8. Discriminare si Excludere	Durata activității: 75 min	Vârsta recomandată: 14-30 de ani
<p>Obiective de învățare: Valori , Abilitați, Cunoștințe ce vor fi însușite de către participanți</p> <p>V - compasiunea față de persoanele care sunt în risc de excludere sociala</p> <p>V - toleranța și respectul față de cei care sunt diferiți de noi</p> <p>A - abilitatea de a juca rolul altei persoane și de a experimenta, prin simulare, un alt fel de viață</p> <p>C - ce înseamnă excluderea sau includerea persoanelor cu mai puține șanse/oportunități</p> <p>C - ce este discriminarea și care sunt efectele ei</p>	<p>Concepte cheie: Discriminarea: înseamnă să judeci pe cineva și să acționezi asupra acestei persoane într-un mod negativ în baza unor caracteristici: culoarea pielii, genul, orientarea sexuală, naționalitatea, statutul social, etnia, etc.</p>	<p>Materiale de lucru:</p> <p>Carduri cu descrierea rolurilor; Bomboane (cel puțin 10 de persoană).</p>
<p>Metode non-formale folosite/timpul alocat fiecărei metode:</p> <p>Joc de rol: Strada IN-Egalității (60 min).</p> <p>Bzz grup: 15 min</p>		
<p>Descrierea fiecărei activitati:</p> <p>1. Strada IN-Egalității: APrincipiul activității este acela de a pune participanții în situația de a juca "rolul" altcuiva din societate și a experimenta prin simulare o altă realitate socială; de a experimenta situația unui statut privilegiat sau excluderea din societate; de a da posibilitatea participanților să reflecteze cu privire la inegalitate, excludere socială, stereotipuri, stigmat.</p> <p>Începi această activitate prin a le cere participanților să stea într-un cerc (pe scaune sau pe jos). Fiecărui participant i se dă un card cu descrierea unui rol pe care trebuie să-l joace (să și-l asume) pe durata activității.</p>	<p>Întrebări pentru a începe dezbateră:</p> <p>1. În plen, roagă-i pe participanți să spună cum s-au simțit.</p> <p>Împarte-i apoi în grupuri mai mici și spune-le să-și prezinte rolurile lor.</p>	

Descrierea fiecărei activitati:

Ar fi bine ca participanții să-și atribuie câte un nume după ce își citesc rolul.

(o strategie de lucru ar fi ca fiecare participant să joace rolul unei persoane de sex opus).

Asigură-te că participanții au înțeles "rolurile".

Spune-le participanților că li se vor pune mai multe întrebări. Dacă trebuie să răspundă la o întrebare cu 'da' atunci ei pot lua o bomboană din cutia care este așezată în mijlocul cerului. Dacă trebuie să răspundă cu 'nu' atunci ei trebuie să înapoieze o bomboană. Pentru că ei interpretează un rol, trebuie să ia anumite decizii atunci când răspund la întrebări, în numele rolului pe care îl interpretează, folosindu-și propria experiență de viață și imaginația. Atunci când ei primesc bomboane trebuie să le adune într-o grămăjoară vizibilă pentru toată lumea. La început toți participanții primesc câte 5 bomboane.

Dacă un participant rămâne fără bomboane, ea/el trebuie să facă un semn (poate ridicând mâna) ca să arate că "au ieșit din joc". Tu poți alege să "faci cunoscută" acea persoană, în funcție de cât de mult dorești să atragi atenția asupra fenomenului de "excludere" – de exemplu poți spune participantului să rămână cu mâna ridicată tot timpul activității.

La sfârșit, participanții trebuie să își numere bomboanele. Unii participanți pot avea mult mai multe bomboane decât alții.

Situațiile vor fi create cu ajutorul unor întrebări. Vei citi fiecare întrebare de două ori și te vei asigura că toată lumea a înțeles-o. Dacă participanții nu sunt siguri de răspunsul lor, încurajează-i să se imagineze pe ei însși luând decizia potrivită:

Descrierile rolurilor sunt în Anexa 1.

Întrebări pentru a începe dezbateră:

Discutați despre experiența lor:

Cum s-au simțit în roluri?

S-au simțit confortabil sau excluși?

Cei care au rămas fără bomboane, s-au simțit excluși. Să ofere explicații.

Credeți că activitatea reflectă viața reală?

Credeți că activitatea evidențiază diferențele și inegalitățile din societate mai mult decât credeți înainte?

Vi s-a părut ușor sau greu rolul pe care l-ați interpretat (pentru că v-ați putut identifica cu personajul sau cunoașteți pe cineva într-o situație similară)?

Dacă v-a fost greu, de ce și cum ați luat deciziile? De unde provenea informația?

Deciziile luate au fost bazate pe stereotipuri?

Descrierea fiecărei activitati:

Iată o listă de întrebări (care poate fi modificată în funcție de ce vrei să scoți în evidență):

- Ai drept de vot?
- Crezi că ai șanse să devii membru al Parlamentului?
- Te simți confortabil să vorbești deschis despre orientarea ta sexuală?
- Te simți în siguranță când mergi singur/ă acasă, noaptea, pe întuneric?
- Ai șanse să mergi la facultate?
- Poți citi un ziar sau să completezi un formular?
- Ai dreptul la asistență medicală gratuită?
- Ai dreptul să călătorești în străinătate?
- Ai dreptul la educație gratuită până la 18 ani?
- Tu și familia ta câștigați suficient cât să duceți o viață decentă?
- Ai acces la internet?
- Limba pe care o vorbești este limba oficială a țării tale?
- Te simți parte integrantă a societății în care trăiești?
- Ai un computer acasă?
- Îți este ușor să folosești mijloacele de transport în comun?
- Vă este ușor, ție sau părinților tăi, să vă găsiți un loc de muncă?

Trebuie să ai la îndemână această listă cu întrebări, pe o foaie separată.

Este evidentă paralela făcută între activitate și viața reală – viața socială a celor privilegiați, puterea de a fi 'inclus' în loc de 'exclus'. De aceea am ales să numin această activitate 'Strada IN-Egalității', pentru că arată atât inegalitatea din societate cât și privilegiul de a fi inclus în societate și 'calitatea' vieții adusă de acest privilegiu/statut.

Întrebări pentru a începe dezbateră:

Daca vi s-ar pune din nou întrebarea ați răspunde diferit?

V-ați simțit incomod jucând acest rol – v-ați văzut ca o victimă?

Ați venit în contact cu cineva (persoană tânără) care avea o situație similară? Ce părere ai despre acea persoană în viața reală?

Întrebările pe care le pui depind foarte mult de ceea ce vrei să scoți în evidență cu această activitate. Facilitatorul poate influența direcția înspre care se duce discuția. Este foarte important să analizezi și subiectul stigmatizării și cum deciziile pe care le-au luat pentru personaj arată cum se folosesc stereotipurile, etichetările și cum se subapreciază adevărata valoare a altor persoane.

Descrierea fiecărei activitati:

Este mult mai simplu să îi pui pe participanți să experimenteze includerea și excluderea socială decât să îi pui să vorbească despre aceste concepte.

Personajele acestei activități au fost concepute de către o persoană a cărei cultură și experiență socială s-au dezvoltat în viața urbană din Marea Britanie, dar desigur, puteți adapta rolurile pentru a particulariza realitățile voastre culturale.

2. Bzz grup: La sfârșitul activității pune-i pe participanți să formeze grupuri de câte 2 și timp de 5 minute să vorbească între ei dacă s-au simțit vreodată excluși dintr-un grup / loc / situație, dacă cunosc pe cineva în viața reală care a fost exclus, dacă exclud pe cineva în mod conștient sau inconștient. După ce s-au terminat cele 5 minute roagă-i să împărtășească grupului mare ceea ce au discutat.

Întrebări pentru a începe dezbateră:

Întotdeauna când discutați la sfârșitul activităților unde s-au interpretat roluri, acordați-le puțin timp participanților ca să își iasă din rol, să se separe de personaj. În acest fel ei pot lăsa deoparte orice fel de emoție negativă pe care au simțit-o în timpul jocului.

2. Ți-a fost greu să te gândești la tine ca la o persoană discriminată? Ce este discriminarea? Cât de des discriminăm? Credeți că este normal să discriminăm? Ce ați învățat din exercițiul de azi? Ce putem face noi pentru a lupta împotriva discriminării – noi ca indivizi și noi, în cadrul grupului nostru? Care sunt cele mai discriminate grupuri în România?

Alte recomandări/Idei:

1. Strada IN-Egalității: acest exercițiu este minunat dacă ai apucat să îl experimentezi. Este recomandat tinerilor peste 15 ani și, pentru ca activitatea să aibă succes, este foarte important să îi faceți pe participanți să își ia rolurile în serios.

Bibliografie opțională:

1. Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion& Diversity, <http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf>
2. See reports on discrimination in Romania in 2009: <http://www.cncd.org.ro/presa/Sondajul-de-opinie-Fenomenul-discriminarii-in-Romania-perceptii-si-atitudini-in-anul-2009-30/>

ANEXA 1
**Activitatea nr. 8 – Discriminare și Excludere
Strada (IN)-Egalității – Descrierea rolurilor**

Primele 7 chenare orizontale sunt personaje masculine iar restul sunt personaje feminine

<p>Ești un tânăr de 19 ani, ucenic la o tâmplărie; lucrezi pentru o companie. Mai ai 2 ani până o să ajungi un tâmplar profesionist. Ești singur și stai într-o casa cu chirie, împreună cu alte 3 persoane. De curand ai avut probleme cu poliția, pentru că ai condus fără permis. Pentru a te duce la lucru trebuie să mergi cu mașina (să conduci), așa că ești destul de îngrijorat.</p>	<p>Ai 17 ani și scoala merge foarte bine. Speri să mergi la facultatea de drept și să devii avocat. Dar în același timp esti și foarte bun la fotbal. Locuiești cu mama ta. Mama ta este originară din Nigeria și a sosit aici înainte să te naști tu. Tatăl tău a rămas în Nigeria. Vorbești fluent 2 limbi și cunoști și limba mamei tale.</p>
<p>Ai 18 ani și te pregătești să termini școala. Vrei să lucrezi în poliție și ai și abilitățile necesare. Acesta a fost visul tău de când aveai 12 sau 13 ani. Ai fost un fel de lider în școala ta. Cu toate că toți prietenii tăi au iubite tu nu ai una iar lumea consideră asta un lucru ciudat. Pentru tine nu e ciudat. Ești homosexual și ai un iubit despre care nu știe nimeni.</p>	<p>Ai 17 ani și te afli într-un centru de detenție pentru minori. Ai de îndeplinit o sentință de 1 an pentru furt – furai de mult timp biciclete și mașini. Nu ai nicio calificare. Când termini de ispășit pedeapsa vrei să-ți găsești de muncă și un loc al tău. Nu crezi că părinții te-ar mai lăsa să stai cu ei (poate doar pentru câteva zile).</p>
<p>Locuiești într-un centru pentru tineri cu nevoi speciale. Cu toate că ai 18 ani oamenii zic că te porți ca un copil de 14 ani. Părinții tăi au murit. Câteodată nu înțelegi unele lucruri, cum ar fi mersul trenurilor și altele, dar este o fată de care ești îndrăgostit și cu care vrei să te însori. În atelierul de la centru faci mese și scaune care sunt vândute, iar banii pe care îi iei îi strângi pentru nunta ta.</p>	<p>Ai 23 de ani și faci o cercetare post-universitară în embriologie. Ești foarte interesat de aspectele etice ale acestui domeniu, cum ar fi feritizarea in vitro (FIV), clonarea, selecția genului, etc. Ai scris două eseuri pe care sperii să le publici. Ești de părere că publicul trebuie să știe ce se întâmplă în domeniu și că are un cuvânt de spus. Locuiești în căminul universității și cânti într-o formație care te plătește foarte puțin.</p>

<p>Ai 19 ani și lucrezi la un atelier auto ca instalator de sisteme hi-fi (DVD, CD, Audio). Ești foarte bun în ceea ce faci și lucrezi și în particular. Locuiești în același apartament cu fratele tău mai mic. Ești un foarte bun jucător de tenis de masă. Ți-ar plăcea ca viața ta să rămână neschimbată.</p>	<p>Ești managerul unui magazin de încălțăminte. Nu este magazinul tău dar câștigi bine. La 21 de ani te simți multumit de viața și realizările tale. Încă locuiești cu părinții tăi dar te gândești să te muți singur. Ceea ce te interesează cel mai tare este asociația în care activezi pentru că ești președintele asociației. Asociația se ocupă de multe proiecte de mediu de care ești foarte pasionat.</p>
<p>Ești un tânăr de 22 de ani, fără serviciu. Ai o diplomă în Arta Contemporană dar de un an îți cauți de muncă și nu găsești nimic în domeniu. Locuiești acasă, cu părinții. Amândoi sunt pensionari dar tatăl tău mai face șoferie pentru a câștiga suficienți bani pentru plata facturilor. Tu lucrezi într-un bar dar speri să găsești o slujbă în domeniul tău.</p>	<p>Ai 16 ani și locuiești cu mama ta, bolnavă de Parkinson. Tatăl tău a murit în urmă cu un an. Cu toate că încerci să mergi la școală în fiecare zi, câteodată trebuie să stai acasă pentru a-ți ajuta mama. Doctorul a spus că nu sunt șanse să își revină sau ca starea ei să se îmbunătățească. Vecina ta, o tânără mamă, vine în sprijinul tău în caz de urgență. Ție îți este foarte greu să iesi în oraș cu prietenii tăi pentru că te temi ca mama ta să nu aibă un accident.</p>
<p>Ești un tânăr de 17 ani, singur la părinți. Când aveai 7 ani ai suferit un accident de mașină și ai rămas paralizat de la bust în jos. Părinții tăi sunt divorțați și locuiești cu mama ta. Ai fost foarte bun la școala și speri să mergi și la facultate, dar nu crezi că mama ta te poate susține financiar. Ești foarte sociabil - ai prieteni și ai și o iubita.</p>	<p>Ești un tânăr de 19 ani. Ai terminat școala fără nicio calificare și mama ta îți spune că îți pierzi timpul dar tu de fapt nu ai fost încurajat să faci nimic. Tatăl tău este originar din altă țară și s-a mutat aici cu mult timp înainte ca tu să te naști. Cu toate astea, unii oameni te tratează ca și când ai fi un străin. Ai un serviciu cu jumătate de normă într-un depozit.</p>

<p>Ai 22 de ani și ești în ultimul an de facultate – vei deveni doctor. Tu speri să devii chirurg. Tatăl tău este mândru de tine – deține propria lui farmacie. Când o să termini școala o să pleci într-o vacanță lungă, undeva unde e cald; nu știi sigur dacă o să mergi cu iubita ta sau cu prietenii tăi de la facultate – e mai amuzant cu prietenii!</p>	<p>Ești un tânăr de 16 ani. Ai doi frați mai mari, unul de 26 de ani și căsătorit, celălalt de 19 ani. La școală ești la un nivel mediu și nu esti prea sigur pe tine pentru examenele care urmează. Tatăl tău este electrician și lucrează la primarie. Mama ta este casnică dar muncește și ca voluntar cu oameni în vârstă. Nu prea vrei să faci același lucru ca și tatăl tău, de fapt, nu știi sigur ce vrei să faci.</p>
<p>Ești o tânără de 23 de ani și ai propria ta afacere în industria cosmetică. Călătorești pentru a vedea diverși clienți. Locuiești cu partenerul tău în apartamentul tău. Tatăl tău a murit și mama ta locuiește singură, cu cele 3 pisici. Ești fericită de viața ta.</p>	<p>Ești o mamă singură de 17 ani – fiica ta are 18 luni. Locuiești cu părinții tăi dar ți-ar placea să fii independentă. Iubitul tău locuiește cu părinții lui și se pregătește să devină bucatar. Cu toate ca aveți un copil, nu vi se permite să locuiți împreună în niciuna din case. Nu ai terminat școala deci nu ai nicio calificare.</p>
<p>Ai 16 ani și sora ta are 18. La școală ți se spune că ai o inteligență medie. Mergi la o școală particulară și s-ar putea să mergi și la facultate (dacă vrei). Tatăl tău este judecător. Mama ta este consilier în educație. Părinții tăi călătoresc în străinătate destul de des. Ultima dată când iubitul tău a venit la tine a rămas 2 nopți. Părinții tăi nu știu nimic despre asta.</p>	<p>Ești o tânără de 19 ani și ai un frate. Ești refugiată. Nu ai cetățenie, cu toate că ești în țară de 6 ani. Vorbești 3 limbi. Tatăl tău nu are serviciu iar mama ta câștigă niște bani din coafură. De când ai venit aici ai schimbat 6 locuințe. Ai un iubit care nu face parte din aceeași cultură ca tine.</p>

Ești o studentă de 19 ani. Te distrezi de minune pentru că ai un grup de prieteni nemaipomeniți, majoritatea fete, iar tu și iubita ta vă gândiți să călătoriți în jurul lumii. Nu ai bani pentru asta dar nu încetezi să crezi că se va întâmpla. Vroiai să devii veterinar dar toată viața de student ți-a schimbat viziunile. Nu știi dacă să-ți spui sau nu mamei tale că ești lesbiană.

Ai 18 ani și lucrezi la ferma părinților tăi. Îți place munca ta. Ești însărcinată în două luni. Părinții tăi nu știu. Iubitul tău vrea să vă căsătoriți dar tu nu ești sigură. În viitor speri să ai o familie și să fii nevestă de fermier, dar....

Faci parte dintr-un grup etnic minoritar. Mama ta s-a întors în țara ei dar tu ai fost născută aici și asta e țara ta. Ai 19 ani și lucrezi într-un centru de îngrijire a bătrânilor. Împarți o cameră de hostel cu o altă femeie. Nu ai nicio pregătire profesională pentru că nu ți-ai permis să mergi la facultate. Ești interesată de drepturile femeii și ți-ar plăcea să intri într-un partid pentru a reprezenta femeile.

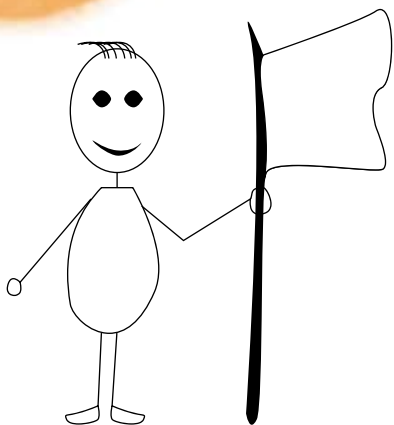
Ești o tânără de 16 ani care a venit în țara asta acum 1 an. Se întâmplau multe crime în țara de unde ai venit. Acum locuiești cu o familie foarte drăguță dar care nu prea te înțelege – obiceiurile tale religioase sunt foarte diferite de ale lor. Ai învățat limba la școală dar îți este destul de greu să scrii în limba de aici. Nu știi ce se va întâmpla în viitor (când o să ai 18, 20, 25 ani). Te vor trimite înapoi de unde ai venit?

Ai 19 ani și esti dependentă de heroină. Viața ta se învâрте în jurul heroine. Oamenii cu care locuiești și prietenii tăi sunt și ei consumatori de heroină. Este din ce în ce mai greu să găsești banii pentru a face rost de doze. Lucrezi într-un magazin de încălțăminte dar în ultimele săptămâni ai lipsit destul de mult. Una dintre prietenele tale se prostituează pentru a face rost de bani – ți-a sugerat să faci și tu la fel.

Ai 19 ani și locuiești cu părinții. Lucrezi într-un supermarket, aranjezi marfa pe rafturi și etichetezi produsele. Vroiai să lucrezi într-o bancă dar nu ai cunoștințe de matematică. Până și matematica de bază ți se pare foarte dificilă – de aceea nu te lasă să lucrezi la casă. Când încerci să calculezi ți se pare că cifrele se mișcă și totul este foarte frustrant, Cateodată iubitul tău te face proastă!

<p>Locuiești cu sora ta – ai 19 ani și ea are 22. Lucrezi la un cabinet veterinar unde faci practică pentru a deveni la rândul tău veterinar. Îți place munca ta și șeful tău este de treabă. Ai câțiva baiieți în viața ta, nimic prea serios, dar ție îți convine.</p>	<p>Ai 21 de ani și esti model de la 17 ani. La început ai pozat pentru cataloage dar acum ai început să lucrezi pentru reviste internaționale. Locuiești în oraș într-un apartament foarte drăguț, pe care speri să îl cumperi în viitor. Părinții tăi locuiesc într-o căsuță la țară și din când în când le dai bani. Asta te face să te simți foarte mândră de tine.</p>
<p>Ai 19 ani și ești secretară la o agenție de turism. Vorbești limba ta natală, engleza și limba mamei tale. Faci foarte multe lucruri administrative și dai și multe telefoane. Ai abandonat școala cât de repede ai putut așadar nu ai prea multe cunoștințe, dar agenția se bazează foarte mult pe tine. Îți place ceea ce faci dar începi să crezi că ai putea face ceva mai interesant și în domeniul culturii și al turismului. Încă locuiești cu părinții tăi dar ești foarte populară în rândul bărbaților.</p>	<p>Ai 16 ani. Tatăl tău este taximetrist și mama ta este bucătăreasă la o școală. La școală îți merge bine. Nu știi sigur ce vei face când vei fii mare dar toată lumea te forțează să iei decizii și nu înțelegi de ce, când este atât timp! Îți place foarte mult muzica, ca și prietenelor tale, iar băieții pe care îi placi sunt cei care știu să danseze.</p>
<p>Ai 22 de ani și esti șofer de autobuze. Trebuie să auzi toate prostiile spuse despre femeile care conduc dar tu ești un foarte bun conducător auto (mai bună decât majoritatea bărbaților care se enervează foarte repede). Ai închiriat o cameră într-o casă cu grădină. Îți place la nebunie grădina ta și plantezi flori și legume. Prietenii tăi cred că ești o ciudată. În timpul liber studiezi și meditația.</p>	<p>Ai 17 ani și te urăști câteodată. Da, te tai pe mâini cu lama de ras. Locuiești cu mama ta dar ea nu știe că iubitul ei te abuzează de 2 ani. Încă mergi la școală dar nu poți învăța prea bine. Sunt câțiva băieți pe care îi placi dar par prea tineri.</p>

Capitolul trei al părții a doua a Ghidului reprezintă o incursiune de aproximativ 10 ore de activități pe problematica diversității trecând prin câteva teme de interes pentru grupul de tineri cu care lucrăm în comunitate. Sperăm ca aceste 10 ore de activitate să ofere un punct de pornire pentru proiecte și activități pe tematica diversității pentru tinerii care vor participa la ele. Credem cu tărie că primul pas este cunoașterea și conștientizarea diversității sub toate formele ei și al doilea implicarea în proiecte pe problematica diversității. În continuare vă invităm să explorați și partea a treia a Ghidului unde veți găsi mai multe informații despre cum să faci pași spre acțiune cu tinerii din comunitatea ta ca si facilitator.



Bibliografie:

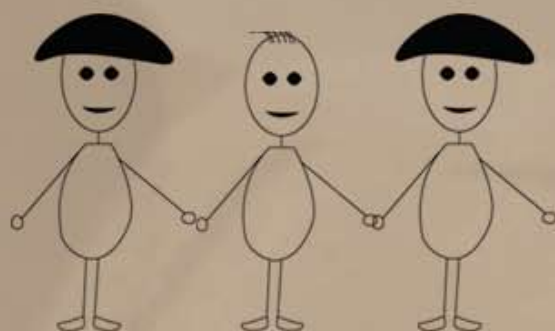
1. Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion& Diversity;
<http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf>
2. Burns Kasper M. 2005, Them'nes- A Toolkit on diversity in Scouting, Svenska Scoutradet:
3. Taunyte E. Urban R. Breda S. Dowden G, Green S. Geudens T. 2008, ID Booklet Ideas for Inclusion& Diversity,
<http://www.salto-youth.net/download/1050/IDbooklet.pdf>
4. Gillert A. Haji-Kella M. Maria de Jesus Cascão Guedes, Raykova A. Schachinger C. Taylor M. T-Kit 4 Intercultural Learning, 2000, Council of Europe and European Commission Publishing, Brussels;
<http://www.scribd.com/doc/15946379/TKit-Invatarea-Intercultural-A>

respect pentru diversitate

(compendiu de exerciții practice
la îndemâna facilitatorilor)

partea a 3-a

punerea în practică a ideilor de proiect

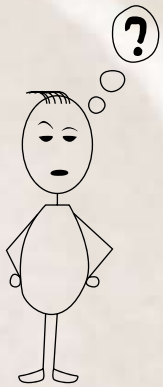


PARTEA A 3-A PUNEREA ÎN PRACTICĂ A IDEILOR DE PROIECT

Capitolul 1 - Cum ne implicăm în viața comunității?

➔ Dacă în capitolul precedent am stabilit care sunt pașii pe care trebuie să îi urmeze un lucrător de tineret atunci când lucrează cu un grup de tineri, în acest capitol vom aprofunda motivele pentru care noi trebuie să ne implicăm în rezolvarea problemelor de diversitate din comunitate. Vom descoperi împreună că ne putem implica atât individual, ca un grup informal, dar și ca un grup formal (organizație neguvernamentală - O.N.G.). Vom vedea cum putem pune în practică ideile de proiect având ca temă diversitatea, care sunt pașii de urmat, vom descoperi împreună ce proiecte au făcut și alți tineri și vom afla unde găsim resursele necesare implementării proiectelor noastre. Și acum să le luăm ușor pe rând!

Există probleme de diversitate în comunitatea voastră?



Nu este întotdeauna ușor să identificăm problemele de diversitate care apar în comunitatea noastră. Poate fi dificil mai ales pentru că aspectele legate de diversitate reies, de cele mai multe ori, din studierea relațiilor dintre membrii comunității. Comportamentul oamenilor în general, dar mai ales comportamentul tinerilor este influențat de cei din jur: prieteni, părinți, colegi, vecini, profesori și orice încercare de a produce schimbarea trebuie să ia în calcul și acești factori. Prin contactul cu acești tineri și cu mediile în care ei sunt activi putem afla problemele cu care se confruntă și să căutăm posibile soluții. Aceasta poate fi prima etapă a oricărui proiect și necesită **implicarea activă a tinerilor**.

O comunitate este cu atât mai bogată cu cât există o diversitate de oameni, obiceiuri, tradiții, și puncte de vedere.

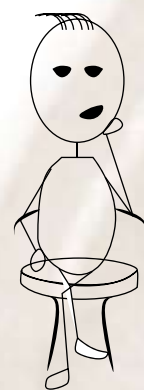
Să privim o comunitate în termenii problemelor de diversitate nu este ușor nici măcar acolo unde problemele sunt evidente. Acolo unde există diversitate etnică, culturală, religioasă, avem tendința să considerăm că putem veni cu rețete prestabilite care și-au dovedit succesul în alte părți și uităm că fiecare comunitate are la rândul său un caracter unic și că relațiile interumane nu se desfășoară după tipare prestabilite. Iată câteva exemple:

- ★ Probabil te-ai săturat deja să auzi că tinerii sunt viitorul și cei vârstnici sunt depășiți, când există atâția oameni trecuți de prima tinerețe profesioniști în domeniul lor de expertiză, energici și capabili de adaptare;
- ★ Ne confruntăm adesea cu remarci răutăcioase la adresa comunității homosexualilor, însă cei mai mulți dintre noi nu au avut cu adevărat șansa să cunoască un asemenea om sau să afle că buni prieteni au o altă identitate sexuală decât cea considerată a fi de mulți una normală;
- ★ Mulți dintre noi am avut ocazia să lucrăm cu tineri din mediul rural și să constatăm că deseori ei se simt inferiori, discriminați datorită inegalității de șanse cu cei din mediul urban; deseori elevii din mediul rural luptă pentru a se integra în contexte noi, în licee sau alte instituții de învățământ, unde din start sunt de multe ori priviți ca fiind mai puțin valoroși, nevoiți astfel să confirme că și ei sunt la fel de capabili.
- ★ Cât de mult ar dori să se implice în viața unor comunități femeile, în condițiile în care România rurală are unele roluri încă strict determinate de tradiție pentru femei?

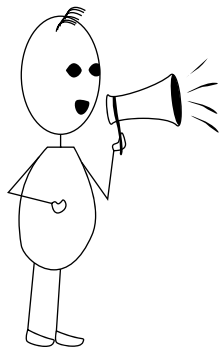
Ce pot face eu ? Ce putem face noi?

Cum? În mod sigur ai auzit sau te-ai gândit până acum la una din sintagmele următoare și probabil că ești sau nu ești de acord cu una dintre ele:

- ★ *Nimeni nu îi ascultă pe tineri;*
- ★ *Respect drepturile celor din jurul meu, dar alții nu o fac ;*
- ★ *Locul femeilor este la bucătărie ;*
- ★ *Oamenii nu participă pentru că nu știu cum să o facă ;*
- ★ *Noi nu putem schimba nimic ;*
- ★ *Ar fi mai puține probleme dacă toți imigranții s-ar întoarce în țările de origine;*
- ★ *În această țară drepturile omului sunt respectate;*
- ★ *Securitatea este mai importantă decât drepturile câtorva oameni;*



Simplul fapt că ai acordat câteva secunde pentru a te gândi la aceste probleme arată că nu ești indiferent la impactul diversității asupra vieții de zi cu zi. Așadar îți pasă! Cu toate acestea sunt foarte mulți tineri care deși au un interes și o sensibilitate față de aceste probleme, nu iau inițiativă în corectarea inechităților sociale, provocate de neacceptarea diversității, pe care le întâlnesc.



Crezi că tu singur nu poți face o schimbare?

Nu uita că apele mici fac râurile mari!

Modalitatea cea mai concretă de a ajunge la acceptarea și promovarea diversității este **participarea activă**. **Participarea activă** înseamnă implicarea și contribuția fiecăruia dintre noi la îmbunătățirea comunității, indiferent dacă este vorba de implicare la nivel cultural, social, economic sau politic. Dacă privim participarea ta în rezolvarea problemelor de diversitate, există oportunități pentru ca tu să fii parte a soluției, nu a problemei :

- ★ **implică-te în acțiuni** - campanii de conștientizare, dezbateri, întâlniri cu oficialitățile - care caută soluții pentru problemele comunității;
- ★ **nu fii indiferent, ia atitudine** când o persoană din comunitatea ta este supusă discriminării;
- ★ **fă-ți cunoscute ideile**, fii „vocal”, vei reuși astfel să te dezvolți ca om și să îți aduci contribuția în același timp;
- ★ **folosește „arma dialogului”**, nu pe cea a intoleranței;

Cum să ne creăm propriul grup de inițiativă ?

Ești gata de implicare? Atunci primul pas a fost făcut și calea este deschisă.

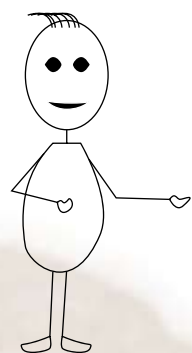
Unde-s mulți puterea crește!

Am vorbit mai devreme despre cum te poți implica chiar tu în rezolvarea problemelor de diversitate în comunitate. Mai departe îți vom arăta că, dacă vei convinge și alți tineri să ți se alăture, succesul inițiativelor voastre are mai multe șanse de izbândă.

Dacă vrei să participi la schimbare și dacă vrei să-ți creezi un grup de inițiativă, **implicarea celor din jur este o etapă absolut necesară** pentru care sunt necesari câțiva pași:

- ★ *căutarea membrilor grupului;*
- ★ *identificarea unor obstacole ce-i împiedică pe tineri să se implice, căi pentru depășirea lor*
- ★ *cointeresarea tinerilor;*
- ★ *conceperea unor activități realizate de tineri și cu tineri;*

Grupul și dinamica grupului



Vom privi grupul de tineri din perspectiva **dinamicii de grup** care apare atunci când inițiem activități și proiecte pe tematică diversității.

În secțiunea doi a ghidului nostru am prezentat o serie de opt activități și de metode non-formale pe care le putem realiza cu tineri cu vârsta între 14 și 30 ani pe tematica diversității.

Dar poate v-ați întrebat ce ar mai trebui să mai știm atunci când lucrăm cu un grup de tineri în afară de metodele de a-i atrage spre astfel de activități și activitățile în sine (jocuri, prezentări, lucrul în grupe)?

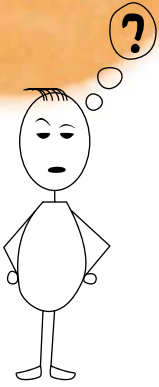
Grupul reprezintă un ansamblu de persoane care se adună pentru un scop comun și care interacționează la diferite nivele.

Grupul joacă un rol foarte important în evoluția tinerilor cu care lucrăm pe tematica diversității pentru că el:

- ★ constituie cel mai important mijloc de socializare și integrare socială
- ★ contribuie decisiv la transmiterea valorilor unei societăți
- ★ oferă membrului grupului securitate și mijloace de afirmare
- ★ răspunde nevoilor de asociere și de apartenență
- ★ grupul se prezintă ca un mediu și mijloc de învățare a unor roluri sociale
- ★ formează competențe de autoevaluare prin comparație cu ceilalți membri ai grupului
- ★ poate contribui la dezvoltarea cunoașterii de sine a membrilor săi
- ★ este o modalitate de afirmare socială.

Nu uita! Nu e ușor să lucrezi cu un grup de tineri pe tematica diversității, dar amintește-ți în fiecare zi că rezultatele pe care le poți atinge sunt foarte valoroase!

Cum să implicăm tinerii?



Cum aducem oameni alături de noi, cum îi putem convinge să ia parte alături de noi la un proiect pe diversitate și să-i transformăm în oameni cu spirit de echipă?

Pornește în căutarea membrilor grupului. Unde ai putea să îi găsești?

- În grupul de prieteni de la bloc;	- Printre prietenii de familie;
- La școală;	- În parcul din fața blocului;
- La facultate;	- În comunitate;
- La locul de muncă;	- etc.

Un pas necesar este **cointeresarea fiecăruia dintre cei cu care discutăm** despre necesitatea rezolvării problemelor de diversitate existente la nivelul unei comunități, dat fiind că un om poate fi atras de un anume avantaj sau perspectivă ca:

- ★ dorința tinerilor pentru statut social, recunoaștere;
- ★ apartenența la un grup în cadrul căruia să se regăsească, să fie valorizat;
- ★ dorința de a avea un cuvânt de spus și o mai mare vizibilitate în rândul propriei comunități, de a lua parte la schimbare;
- ★ beneficii de natură mai pragmatică precum dobândirea unor competențe care să dea bine pe un Curriculum Vitae;
- ★ creșterea capacității de a comunica cu ceilalți este cu siguranță o competență pe care membrii unei echipe o pot dezvolta în cadrul unui asemenea proiect.
- ★ în cazul altora, dorința de a nu mai fi excluși de către ceilalți pe diferite criterii, de a se simți parte a comunității.

Identificarea unor obstacole în calea implicării tinerilor și căi pentru depășirea lor

De ce întâmpin greutăți în a convinge tinerii din jurul meu să se implice?

Poate fi dificil câteodată să găsești tineri la fel de motivați ca și tine în a face ceva pentru comunitate. Trebuie să știi că vei întâlni o serie de motive pentru care tinerii să nu se alătore inițiativei tale:

Motive personale	Motive practice
Lipsa de încredere;	Lipsa de informații asupra problemelor comunității;
Desconsiderarea muncii voluntare, considerată inutilă pentru dezvoltarea lor de către tineri;	Lipsa permisiunii din partea părinților sau a grupului de prieteni;
Frica de a fi discriminat;	Lipsa de timp sau de energie;
Indiferența;	Lipsa banilor;
Mentalități și opinii diferite;	Probleme de mobilitate;
Alte priorități.	

Întotdeauna e important să aflăm motivele pentru care tinerii nu pot participa și să găsim soluții pentru a le transforma în motive de participare.

Alegerea și construirea unui grup care să transforme un proiect în poveste de succes este întotdeauna un proces dificil tocmai datorită caracterului lor strâns legat de latura umană, pentru că:

- ★ atunci când vorbim de diversitate, de toleranță, ne raportăm direct la raporturile interumane, la imaginea unora despre ceilalți, la valori personale care nu sunt ușor de armonizat, dar care pot fi puse în serviciul unor scopuri comune;
- ★ o atitudine neutră într-un context în care diferențele îi separă pe oameni este greu de menținut și membrii grupului trebuie să aibă mult tact și diplomație în lucrul cu tinerii și oameni care de multe ori sunt parte a problemei și pot deveni parte a soluției;
- ★ mediul în care tânărul trăiește și posibilitățile materiale pot fi cauze ale neimplicării sale, care pot fi depășite printr-o prezentare corectă a avantajelor implicării tinerilor și a naturii exacte a acestei implicări;
- ★ putem afla problemele ce-i unesc pe tineri sau elementele care îi separă, punctele de la care se poate porni pentru a repara sau a construi noi punți de comunicare doar dacă discutăm în prealabil cu toate părțile implicate.

Ce facem atunci când ne aflăm în situația în care am dat sfoară în țara și am reușit să adunăm un grup de 15 tineri care ar vrea să se implice în activități de proiecte pe tematica diversității?

Prima și prima dată ar trebui să ne pregătim:

- ★ Să aflăm informații despre cine sunt, care este motivația lor de a participa, disponibilitatea lor de timp, care sunt așteptărilor, temerile și contribuțiile lor în activitatea care urmează să se desfășoare;
- ★ Să le oferim o serie de activități cât mai adaptate nevoilor lor
- ★ Să îi implicăm efectiv în aceste activități ținând cont că fiecare grup trece prin câteva etape în viața lui, ca și grup, care sunt importante pentru muncă noastră ca și facilitator, coach, mentor sau profesor.

Creează astfel activități distractive, non-formale în funcție de necesitățile, cunostintele și limitele tinerilor pe care ți-i dorești în grup. **Activitățile sunt realizate de tineri și cu tineri, nu numai pentru tineri!**

Cum să mențin grupul motivat și cum să îi conving pe tineri să rămână implicați?

Este greu să îi motivezi pe tineri uneori, dar cu puțină pregătire și cu atitudinea potrivită vei reuși să îi convingi chiar și pe cei mai mofturoși. Atitudinea ta pozitivă, entuziasmul și explozia de energie de care vei da tu dovadă sunt armele tale secrete. Cât timp tu ești motivat și cei din jurul tău vor fi motivați!



Și nu uita: distrează-te! Faci asta din plăcere și pasiune!

Un aspect ce merită luat în considerare este că **implicarea celorlalți este un proces continuu**, care nu se încheie o dată cu obținerea unui acord verbal de participare. Fiecărui membru al echipei trebuie să i se ofere răspunsul la câteva întrebări poate uneori nerostite pe care fiecare nou participant le are la începutul implicării sale în proiect:

Ce se întâmplă aici?

Care este locul meu?

Ce se așteaptă de la mine?

De la cine pot să cer ajutor când am o neclaritate?

Este necesară dezvoltarea unor relații strânse, ce se poate realiza prin mai multe metode:

- ★ organizarea unor întâlniri cu caracter non-formal care să încurajeze dialogul;
- ★ utilizarea unor metode care să încurajeze exprimarea opiniilor, să stimuleze empatia și lucrul în echipă;
- ★ construirea unui acord nescris între fiecare individ și echipă în ansamblul său, care să precizeze clar așteptările pe care fiecare individ le are de la participarea sa la proiect și rolul în cadrul echipei.

Pentru atingerea obiectivelor propuse este necesară **menținerea atenției asupra factorilor care aduc succes unei echipe:**

- ★ construirea unei viziuni comune asupra perspectivelor și obiectivelor; accent puternic pe rezultate, simț al priorităților, claritate în decizii;
- ★ comunicare deschisă; oamenii își exprimă gândurile și sentimentele, conflictul nu este ascuns și este rezolvat;
- ★ încredere și respect reciproc, oamenii își spun adevărul și oferă un feed-back sincer;
- ★ conducere transparentă; diverși membri ai echipei își asumă conducerea, în funcție de sarcina curentă și de nevoia echipei, iar liderul formal are rolul de supraveghetor și mentor;
- ★ utilizarea unor modalități de lucru eficiente; echipa știe cum să adune, organizeze și evalueze informația;
- ★ oamenii încurajează creativitatea, inovația și asumarea riscurilor și se fac planuri corespunzător;

Managementul riscului

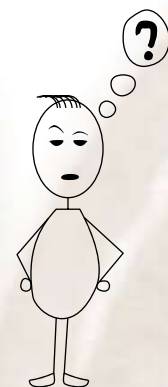
Atunci când lucrăm cu tinerii trebuie să ținem cont de mai multe aspecte, din care unul dintre cele mai relevante pentru proiectele sau activitățile pe tematica diversității este riscul.

Ce este riscul?

Riscul este identificat drept un element incert dar posibil ce apare permanent în procesul activităților socio-umane, ale cărui efecte ar putea fi păgubitoare și ireversibile.

Managementul riscurilor este o parte importantă a gestionării oricărui proiect sau inițiativă în domeniul diversității. Prin risc mai putem să înțelegem orice incertitudine sau potențială problemă care poate afecta proiectul nostru și atingerea obiectivelor. Identificarea riscurilor reprezintă prima etapă în cadrul managementului riscului și constă în:

- ★ realizarea unei liste a riscurilor posibile;
- ★ stabilirea riscurilor pe baza experiențelor precedente;
- ★ compararea riscurilor cu cele survenite în cadrul proiectelor similare;
- ★ stabilirea riscurilor ce pot surveni în derularea activităților și a bugetului proiectului;



Foarte important în identificarea riscurilor este contorizarea ideilor tuturor persoanelor implicate în mod direct în cadrul proiectului sau a persoanelor care au derulat asemenea proiecte și sunt dispuse să împartă experiențele lor.

Proiectele având ca temă diversitatea generează o serie de provocări aparte, din cauza rolului pe care relațiile interpersonale, armonizarea unor valori și mentalități diferite și nivelul de comunicare al participanților îl au asupra atingerii obiectivelor. Gestionarea resursei umane și a reacțiilor participanților necesită o atenție deosebită, dat fiind ca obiectivele unui proiect pe diversitate se vor măsura mai ales prin schimbările de atitudine, comportament, reducerea atitudinilor discriminatorii și a excluziunii sociale. Vom încerca să redăm câteva riscuri care pot să apară în activitățile noastre și soluții pentru prevenire sau rezolvare.

Tipuri de riscuri	Descrierea riscului	Soluții
Specifice grupului de tineri	Teama unor membri ai grupului de a fi și mai mult supuși prejudecăților și discriminării	În scopul implicării acestor tineri este recomandată mai întâi clădirea unor relații personale, de încredere reciprocă.
	Neîncrederea în ceilalți datorită unor experiențe negative prin care au trecut de-a lungul vieții	Este necesară crearea unui spațiu sigur în care persoanele tinere să învețe să comunice și să coopereze din nou cu ceilalți.
	Dorința lor de a ignora unele probleme cu care se confruntă, situație preferabilă pentru unii posibilelor dezamăgiri	Ei trebuie priviți și tratați într-o manieră firească, un tratament prea protector sau insistent îi poate inhiba și descuraja.
	Conflicte care apar și nu reușim să le rezolvăm	Recunoașterea față de grup a problemelor grupului, facilitarea rezolvării conflictului și căutarea de soluții în grup, stabilirea unor reguli de grup.

Externe grupului nostru	Autoritățile locale pot fi reticente în privința implementării unor proiecte care aduc pe agenda publică probleme delicate cum ar fi excluderea unor categorii din cadrul comunității, de exemplu rromii.	Întâlniri repetate cu reprezentanți ai autorităților și realizarea de parteneriate pe termen lung cu ei.
	Autoritățile pot considera că un asemenea proiect le poate aduce prejudicii de imagine, că ei riscă să fie culpabilizați pentru situația existentă;	
	Unii profesori sau părinți ai elevilor dintr-un liceu pot fi reticenți la ideea unui proiect care tratează probleme de gen, educație sexuală sau HIV, considerând că asemenea discuții pot favoriza promiscuitatea și pot trezi curiozitatea adolescenților;	Participarea la întâlniri și ședințe ale părinților la școală sau invitarea părinților să participe la proiectele și activitățile noastre.
	Majoritatea etnică dintr-o comunitate poate dezvolta sentimente de respingere față de inițiative ce promovează și aduc în atenția publică obiceiuri și tradiții altele decât ale lor;	Realizarea de activități în care reprezentanți ai minorităților etnice pot realiza acțiuni împreună și pot face schimb de bune practici.
	Mass media poate transmite o imagine denaturată a proiectului sau a activităților noastre.	Realizarea de parteneriate cu reprezentanții mass media din comunitate pentru proiectele noastre, întâlniri cu aceștia pentru a ne asigura că mesajul proiectului a fost transmis corespunzător și pentru a crește vizibilitatea acțiunilor noastre.

Un exemplu de grup de inițiativă poate fi Organizația Neguvernamentală (ONG)

Majoritatea O.N.G-urilor au început de la un grup de inițiativă. Dacă ai deja un grup de inițiativă și îți dorești să realizezi la un nivel mai avansat proiecte pentru comunitatea ta, poți lua în considerare înființarea unui O.N.G. pornind de la membrii acestui grup de inițiativă. De asemenea, dacă ai ajuns într-un punct în care ai făcut câteva proiecte mici în propria comunitate și îți dorești să faci proiecte mai mari, crearea sau afilierea la un O.N.G. poate fi una din măsurile pe care trebuie să o iei în considerare.

În timp ce indivizii pot avea diferite roluri sociale și pot aparține simultan mai multor grupuri, grupurile se pot suprapune din punct de vedere al interesului și al identității.



O.N.G. = Organizațiile neguvernamentale sunt persoane juridice de drept privat, funcționând în baza Ordonanței 26/2000 privind asociațiile și fundațiile, modificată prin Ordonanța 37 / 2003. Pot fi asociații sau fundații. Ele acționează în beneficiul public general sau comunitar, sau / și în beneficiul personal nepatrimonial al membrilor. Au un scop și un set de obiective, statut și regulamente interne de funcționare. Ele sunt nonprofit (termen sinonim cu cel de nelucrativ sau fără scop patrimonial) , adică nu oferă profituri asociaților/ membrilor de pe urma activităților desfășurate. O.N.G-urile. pot realiza, în mod accesoriu, unele venituri din activități de tip economic, dar acestea trebuie investite în activitățile viitoare neeconomice ale organizației. Ele pot avea salariați, dar de regulă acționează bazându-se în mare parte sau chiar exclusiv pe voluntariatul membrilor și altor oameni cu interese și idealuri asemănătoare

Toate aceste grupuri, în multe cazuri, se auto-organizează sub formă de asociație sau fundație.

Crearea unui O.N.G. are câteva avantaje dacă urmărim derularea unor proiecte care să atingă un număr mai mare de beneficiari, în care sunt implicați mai mulți parteneri și care urmăresc rezultate pe termen lung. A implementa un proiect mai mare în comunitate, necesită mai multe resurse financiare, umane și logistice.

Față de un grup de inițiativă care este un grup informal, un O.N.G. poate avea acces la un număr mai mare de surse de finanțare, datorită caracterului său formal, recunoscut de instituțiile naționale și internaționale.

Crearea unui O.N.G. este un proces juridic și administrativ care durează aproximativ o lună, iar dacă nu dorești să treci printr-un asemenea proces te poți afilia unui O.N.G. care deja există. Cu proiectul în mână mergi și povestește unui ONG proiectul tău și cere ajutorul în realizarea lui. Este posibil să fie încântați de ideea proiectului și să îți ofere ajutor, atât financiar cât și logistic.

Asociațiile și fundațiile pot prelua unele sarcini ale instituțiilor publice și pot oferi servicii populației. Ele pot fi și militante, în acest caz încercând să modifice politicile publice și actele normative, dar și mentalitățile și obiceiurile concetățenilor .

La nivel internațional, organizațiile neguvernamentale sunt unul din cei mai importanți parteneri de dialog ai sectorului de afaceri. În România, O.N.G.-urile sunt deseori văzute că organizații care cer tot timpul ceva sau pe care le sponsorizezi dacă vrei să faci exerciții de imagine. (Oana Mateescu , PR Manager - Fundația Concept).

Capitolul 2 Cum generăm idei de proiecte pe tema diversității?

➔ *Să presupunem că împreună cu grupul nostru am reușit să parcurgem cele opt activități pe tematica diversității pe care le regăsim în partea a doua a acestui Ghid . Ne aflăm în momentul în care grupul nostru de tineri a reușit cu succes să înțeleagă concepte ca stereotip, discriminare, includere, excludere și doresc să facă o activitate concretă care să vină în sprijinul înțelegerii și acceptării acestor concepte. În capitolul trei găsim astfel informații legate de idei de activități pe tematica diversității.*

Cum găsim idei de activități concrete?

În primul rând ne asigurăm că putem crea un cadru în care generarea de idei creative și inovatoare poate să aibă loc, adică:

- ★ atunci când avem cât mai mulți participanți la o întâlnire de lucru
- ★ după o activitate de succes care a fost destul de motivantă pentru a atrage noi idei
- ★ într-un spațiu în care participanții se simt confortabil
- ★ într-un moment în care participanții sunt odihniți

În al doilea rând încercăm să culegem cât mai multe idei de activități pe care grupul sau organizația noastră le-ar putea genera ținând cont de capacitatea grupului de a duce la îndeplinire acea activitate. Dacă într-un grup informal ne propunem să schimbăm sistemul de învățământ complet pentru a-l face mai deschis la diversitate, este puțin probabil că vom reuși pentru că nu avem capacitatea, nu este nici realist și nici abordabil de către noi. Dar, dacă ne propunem să facem o întâlnire a tinerilor dintr-o școală cu tinerii din penitenciare pentru a discuta despre stereotipuri și șansele de acceptare a tinerilor privați de libertate în comunitate, șansele ca această activitatea să se întâmple sunt mult mai mari.

Iată așadar niște idei de activități care s-ar putea genera în urma unei întâlniri cu grupul de tineri sau cu membrii organizației voastre:

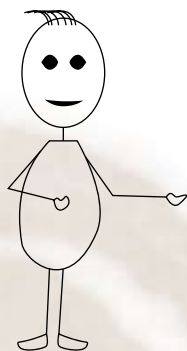
- ★ prezentarea în școală a unor documentare privind discriminarea și excluziunea socială;
- ★ organizarea unor evenimente culturale unde comunitățile de imigranți să-și prezinte obiceiurile și tradițiile lor majorității;
- ★ realizarea unor evenimente de animație stradală tematice; piese de teatru scurte, teatru forum, teatru invizibil;
- ★ realizarea unui film documentar pe problematica discriminării;
- ★ instruirea unor specialiști pe educație sexuală care să facă campanii pe probleme de gen și educație sexuală în zonele rurale;
- ★ realizarea unei expoziții cu fotografii care prezintă diferite comunități etnice;
- ★ realizarea unor reprezentații de piese de teatru pe problematica diversității;
- ★ organizarea unei parade pe tematica diversității care să adune reprezentanți ai diferitelor etnii în zona noastră;
- ★ celebrarea zilelor internaționale dedicate drepturilor omului cu grupul vostru și sau în cadrul organizației;
- ★ întâlniri și vizite la Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
- ★ includerea în organizație ca și membrii a unor persoane care ar putea fi expuse discriminării sau excluderii;
- ★ organizarea unui eveniment de tipul Biblioteca Vie unde să participe cel puțin 20 de „cărți vii” ca reprezentanți ai unor grupuri față de care se manifestă prejudecăți sau stereotipuri: romi, maghiari, feministe, homosexuali, persoane cu dizabilități, etc;

- ★ organizarea unor mese rotunde la care diferite minorități publice se pot întâlni și discuta aspecte de interes pentru ei;
- ★ organizarea unui seminar care să implice oameni de diferite credințe și religii;
- ★ realizarea unor spectacole tematice cu copii: rasism, xenofobie, etc
- ★ activități care să promoveze munca voluntară în centre de refugiați din țară;
- ★ promovarea includerii unor reprezentanți ai minorităților etnice ca membri ai unor foruri de decizie sau instituții;
- ★ activități de lobby în sprijinul combaterea discriminării.

Oricare dintre aceste idei care "vă fac cu ochiul" pot fi puse în practică de grupul vostru sau de organizația voastră atâta timp cât există o nevoie dar și o motivație puternică de a face o diferență în comunitate și de a aduce diversitatea mai aproape de oameni.

Capitolul 3

Cum punem ideile de proiecte în practică?



Avem o idee de proiect pe care vrem să o punem în practică dar nu știm de unde să începem. Nu suntem primii într-o astfel de situație și de aceea ne putem folosi de experiența altor proiecte și să facem următorii pași:

1. Planifică

Cu cât te pregătești mai bine cu atât este mai bine. Gândește-te la perioada de timp în care vrei să realizezi proiectul. Ia în considerare tot ce trebuie avut în vedere, de la buget, la strategii de strângere de fonduri, atragerea participanților și până la marketing. E bine să aloci puțin mai mult timp decât este efectiv nevoie. S-ar putea să nu fie nevoie, dar acest lucru îți oferă flexibilitatea de a evita întârzierile ca urmare a unor probleme ce pot apare.

2. Fii optimist/ă dar realist/ă

Ca multe lucruri care ni se întâmplă în viață, rezultatul acțiunilor noastre este de cele mai multe ori determinat de atitudinea pe care o avem când abordăm o anumită situație. Dacă nu crezi în ceea ce faci de ce ar face-o altcineva? Gândirea pozitivă este vitală dar la fel este și să fii realist/ă în ceea ce vrei să faci. În ceea ce privește finanțarea, ai mai multe șanse de succes dacă ești realist/ă cu privire la rezultatele proiectului și poți convinge că proiectul tău are potențial încă din faza de planificare.

3. Fii creativ și original

Cu cât maniera ta de abordare este mai originală cu atât vei avea mai multe șanse de succes. Creativitatea este un punct tare și trebuie valorificată. Acest lucru îi va face pe potențialii finanțatori să acorde mai multă atenție proiectului tău în cazul unei competiții. Asigură-te că proiectul tău răspunde unei nevoi reale.

4. Concentrează-te

Stabilește-ți scopul și obiectivele principale și nu te abate de la ele! Altfel vei risca să fi distras/ă de alte idei și să pierzi din vedere ce vrei tu să obții. Potențialii finanțatori au câteodată propriile lor idei, așa că stabilește de la început dacă proiectul tău se potrivește cu criteriile lor de selecție. În cele din urmă tu trebuie să rămâi fidel cauzei tale.

5. Bugetul

Poți avea cea mai bună idee din lume dar dacă nu ai resursele necesare nu o poți realiza. Primul pas în găsirea unui finanțator este să ai un buget. În momentul în care ai o idee clară despre cât va costa proiectul tău este bine să adaugi un procent de 5-10% pentru costuri neprevăzute. Forța unui buget prevăzător poate uneori să facă diferența între succes și eșec.

6. Bani contează

O idee genială nu poate duce nicăieri dacă nu ai resursele necesare. Vezi care sunt principalele organizații care acordă finanțare dar nu pierde din vedere și alte surse din comunitatea ta. Poți găsi persoane particulare dispuse să investească în proiectul tău sau chiar companii care îți împărtășesc visul și vor să ți se alăture

Ce rezultate vrem să avem?

Rezultatele atinse definesc impactul pe care vrem să-l avem asupra comunității în care este implementat proiectul dar și asupra tuturor oamenilor care vor fi inspirați de aceste proiecte.

Înainte de a te gândi la vizibilitate, diseminare și exploatarea rezultatelor, trebuie să te gândești la rezultatele pe care proiectul tău le va produce. Fiecare proiect pe care vrei să îl implementezi pornește de la rezultatele pe care vrei să le atingi implementând acel proiect.

Rezultate intangibile:

Cunoștințe acumulate - învățarea unei noi limbi, acumularea de informații despre tema proiectului sau a activităților, transfer de experiență;

Abilități de a le pune în practică - competențe de organizare, adaptabilitate la o nouă cultură, competențe antreprenoriale, competențe de folosire a calculatorului, administrarea unor situații de conflict, abilități de facilitare a jocurilor, abilități de negociere, improvizație, crearea de parteneriate europene și cooperare internațională;

Atitudini/Valori - toleranță culturală, suport reciproc, întărirea sentimentului de cetățean european sau cetățean al țării mele, stimularea încrederii reciproce, a respectului, a acceptării diversității;

Politici - identificarea problemelor într-o comunitate, înaintarea de recomandări celor responsabili de crearea de politici.

Rezultate tangibile:

Produce (filme, fotografii, cd-uri, tricouri, bannere, piese de teatru, cântece, bloguri și website-uri, creații artistice, expoziții, etc)

Diseminarea rezultatelor

Un proiect este cu adevărat reușit dacă rezultatele sale vor continua să fie utilizate și vor continua să aibă un efect pozitiv și după încheierea activităților sale. Pentru că prin diseminare înțelegem punerea în valoare a rezultatelor, putem utiliza o serie de mijloace pentru multiplicarea acestora.

Mass-media și internetul, joacă un rol important în asigurarea vizibilității dar pot contribui și la diseminarea rezultatelor:

- ★ o pagină web sau un blog pot furniza informații despre rezultatele proiectului și metodele folosite și se pot constitui într-o platformă de comunicare între cei interesați și organizatorii proiectului.
- ★ site-uri ca www.box.net/ sau www.scribd.com/ pot găzdui broșuri sau documente cu informații despre proiect, informații ce pot fi postate și pe site-ul sau blogul proiectului.

Încă din timpul implementării proiectului, implicarea mai multor oameni, networking-ul, pot contribui la punerea în valoare a rezultatelor proiectului:

- ★ cadrele didactice, oficialitățile, alți factori de decizie trebuie încurajați să comunice rezultatele proiectului și modul în care acesta a influențat activitatea lor și pe cea a comunității, cu ocazia unor întâlniri cu alți profesioniști din propriul domeniu de activitate;

- ★ tinerii care au participat la proiect vor multiplica rezultatele prin propria atitudine și prin utilizarea deprinderilor și experiențelor personale trăite pe parcursul proiectului în alte contexte;
- ★ distribuirea unor produse ale proiectului care să poată fi utilizate și în alte contexte și comunități; se vor realiza și distribui materiale cu cele mai semnificative produse ale proiectului, materiale precum: DVD-uri cu imagini și înregistrări video cu momente relevante din timpul activităților, ghid de bune practici sau broșuri despre proiect;
- ★ participarea celor implicați în proiect la conferințe pe management de proiect, seminarii sau training-uri.

Exemple de proiecte

Să vedem ce proiecte au făcut și alte grupuri de inițiativă sau organizații care au lucrat cu tinerii pe problematica diversității. Mai jos avem trei exemple de la diverse organizații care au avut proiecte pe această temă.

HAVE A LEMON - TASTE DIVERSITY!

Scopul proiectului: creșterea nivelului de sensibilitate și conștientizare de către tineri a beneficiilor diversității culturale ca resursă fundamentală de promovare a toleranței și înțelegerii reciproce într-o societate europeană.

Activitățile proiectului

Prin activitățile desfășurate, proiectul și-a propus creșterea conștientizării beneficiilor diversității în rândul tinerilor folosind metode de lucru alternative, inovatoare și creative din domeniul artei participative: muzică, sunet, lumini, filme, etc., toate acestea fiind reunite într-o "expoziție de sunete". Expoziția a fost planificată astfel încât să cuprindă 6 zone distincte în care vizitatorul să experimenteze diversitatea prin intermediul mai multor „canale”: sunet, fotografie, film, etc. Expoziția s-a desfășurat în București în perioada 4 - 8 mai 2009 la Centrul Național al Dansului (TNB) și în Miercurea Ciuc în perioada 23 - 26 septembrie la Casă de Cultură a Sindicatelor.

Rezultatele proiectului

1. Expoziția de fotografie cu sunet: tinerii din București și Miercurea Ciuc au fost implicați în fiecare etapă a proiectului prin realizarea de fotografii (având ca temă dată DIVERSITATEA); ei au trebuit să se gândească la acest concept, să găsească oameni pe stradă, să-i întrebe la ce sunet se gândesc ei când aud cuvântul diversitate și care ar fi un sunet care îi reprezintă. Întreaga activitate a fost un proces de învățare pentru participanții la expoziție întrucât ei au luat parte la expoziție, au avut posibilitatea să

facă conexiuni, și-au exprimat punctele de vedere și au înțeles din ceea ce înseamnă diversitatea pentru ei.

2. Tunelul Vieții: nașterea, copilăria, adolescența, viața adultă și bătrânețea (prin care am încercat să subliniem că suntem la fel indiferent de etnie, rasă, religie etc.

3. Biblioteca Vie: Biblioteca Vie a funcționat ca o bibliotecă obișnuită - cititorii au venit și au împrumutat cărți pentru o perioadă limitată de timp. După ce au citit cărțile, le-au returnat în bibliotecă. Există însă două aspecte importante: CĂRȚILE au fost FIINȚE UMANE și au intrat într-un dialog personal cu cititorul. Cărțile din biblioteca vie au fost oameni reprezentând grupuri care se confruntă sau se pot confrunța cu prejudecăți sau stereotipuri (de gen, vârstă, educație, meserie, etnie, rasă, religie etc) și care ar putea fi victime ale discriminării sau excluderii sociale, sau pot fi oameni cu povești care ar da cititorului o experiență unică de învățare.

Beneficiarii și rezultatele proiectului au fost:

30 voluntari ai asociațiilor A.R.T. Fusion, Green Zone și Federația Organizațiilor din Regiunea Ciuc

1500 de beneficiari direcți (participanți la expoziție, concerte și biblioteca vie)

250 de DVD-uri tematice care au fost distribuite către 20 de organizații

150 participanți la FLASH-MOB-urile pe tema diversității care au avut loc în cele două comunități .

Ce s-a întâmplat în continuare?

Ne-am concentrat pe promovarea metodei Biblioteca Vie, metodă de educație non-formală pe care am descoperit-o în cadrul acestui proiect. De la prima ediție din luna mai 2009 am reușit organizarea a încă 4 ediții de Bibliotecă Vie în afara proiectului Have a Lemon - Taste Diversity!, în cadrul unor proiecte și activități organizate de FDSC (ONG Fest), ART Fusion (Festivalul Ia ARTitudine!), FOND (Stand Up, Take Action!) și Baylor Marea Neagră.

Cine?

A.R.T. Fusion reprezintă o organizație de tineri (19-30 ani) care și-a propus să ofere o perspectivă cât mai realistă asupra problemelor cu care se confruntă societatea românească, să schimbe, împreună cu ceilalți membri ai societății noastre, atitudini și să găsească soluții la aceste probleme. Misiunea A.R.T. Fusion vizează îmbunătățirea competențelor sociale ale copiilor, adolescenților și tinerilor prin intermediul metodelor artei participative în scopul dezvoltării lor personale ca cetățeni activi și responsabili.

www.artfusion.ro

Ce au spus oamenii despre proiect?

Mai jos câteva păreri ale participanților:

„Oau!!! Primul cuvânt care îmi vine în minte despre acest proiect chiar incredibil având

în vedere prejudecățile cu care se confruntă populația romană. Este un „must- have” în fiecare an. Tot ce pot sugera este o diversitate mai mare de stereotipii. Am simțit uimire, frumusețe, curaj și ingeniozitate. Nu pot să spun sau să descriu dar am simțit ceva nou. Este foarte tare ideea, mi-a plăcut foarte mult. Cartea mea m-a emoționat și m-a făcut să reconsider anumite criterii de viață. It was a great event! When I go back to Brasil I will look for similar ones !!!

Simt plictiseală, simt dezinteres. Dar nu aici, aici e altceva! Energie și bună dispoziție, chef de interacțiune cu oamenii. Mai fain decât mă așteptăm. Pozele se simt altfel cu sunet. Sunetul se simte altfel prin canapea. Loved it! Simt liberate, deschidere, curiozitate. Felicitări pentru proiect. Vin și mâine.”

Sărbătorind Săptămâna Europeană Împotriva Rasismului în Fotbal

Scopul proiectului

Am dorit să aducem împreună tinerii și să le arătăm că diferențele de rasă nu sunt importante când sunt implicați în același tip de activitate – fotbal.

Activitățile proiectului

Am identificat două școli din București cu un amestec de etnii: români, romi, maghiari, arabi sau tătari. În fiecare școală am format două echipe de fotbal care au jucat un meci împotriva rasismului. Înainte de meci am avut câte o scurtă sesiune bazată pe metode de educație non-formală, în care am discutat cu copiii ce înseamnă rasismul și excluderea pentru ei, dacă au suferit din cauza lui și care sunt motivele din spatele acestuia.

Cine

Policy Center for Roma & Minorities este un ONG care acționează spre rezolvarea problemelor de incluziune socială ale minorităților din România. Credem că rasismul este cel mai adesea învățat de la o vârstă fragedă, din familie sau de la prieteni, din media și din diverse activități. Slogane rasiste sunt adesea auzite pe stadioane sau în timpul activităților sportive.

Rezultatele proiectului

Activitatea a avut un succes deosebit pentru că, pe lângă cele două echipe de fotbal au participat 100 de copii ca suporteri care au avut ocazia să discute și să înțeleagă care este rolul suporterilor.

Ce s-a întâmplat după?

Continuarea proiectului a constat în construirea unui parteneriat cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, precum și cu Federația Română de Fotbal pentru a organiza un turneu de fotbal național împotriva rasismului în România în 2010.

Ce au spus cei implicați despre proiect?

"A fost o activitate care s-a potrivit nevoilor și preferințelor copiilor. S-au distrat și au învățat ceva din asta. Desigur, este doar începutul, ar trebui să organizăm astfel de activități regulat pentru a avea un impact important asupra lor", ne-a împărtășit Tudor Ilie, unul din cei doi profesori de educație fizică implicați în proiect".

Implicarea tinerilor în promovarea drepturilor civile

Scopul proiectului

Proiectul a urmărit implicarea tinerilor în activități de educație pentru drepturile omului, prin introducerea Manualului de Educație pentru Drepturile Omului (Compasito) multiplicatorilor, facilitatorilor și tinerilor din sistemul de educație formală, dar și din contextul educației non-formale din cinci școli de învățământ primar și secundar din București.

Proiectul a presupus implicarea tinerilor ca educatori, toți cei 20 de participanți fiind tineri practicanți sau profesori cu vârste sub 30 de ani. Ce este important de menționat este faptul că proiectul s-a adresat tinerilor ca cetățeni activi care prin intermediul muncii lor de voluntariat, multiplică activitățile non-formale de educație pentru drepturile omului.

Activitățile proiectului

Programul proiectului a fost dezvoltat în mai multe etape:

- 1.Faza de pregătire: selectarea membrilor grupurilor țintă, întâlnirea echipei de pregătire, logistica, pregătirea cursului de formare;
- 2.Cursul de formare de cinci zile, desfășurat în București. Cursul a avut drept grup țintă profesori și tineri practicanți/educatori care au dezvoltat, ca activitate de follow-up, activități din Compasito în cele 5 școli identificate;
- 3.Workshop-uri cu copiii și tinerii adolescenți, susținute în cele 5 școli implicate în proiect și formulare de feedback date de multiplicatori/facilitatori echipei de training conform unui modul standard de feedback;
- 4.Elaborarea și lansarea publicației Companion;
- 5.Evaluarea proiectului; activități de follow-up

Proiectul a folosit metode ale educației non-formale, propunând abordări participative și orientate către participanți cum ar fi: lucrul în echipă, participare activă, input teoretic și practic, simulări și studii de caz.

Rezultatele proiectului

Proiectul a reușit să creeze un model de implementare a activităților de educație pentru drepturile omului cu copii și tineri. Un alt rezultat a fost faptul că proiectul a reușit să implice activ tineri și să asigure oportunități de voluntariat și drept consecință și oportunități de educație pentru drepturile omului. S-au organizat 120 de workshop-uri

cu participarea a unui număr de 600 de elevi.

Ce s-a întâmplat după?

Prima activitate de continuare a proiectului a fost elaborarea unui raport, disponibil pentru participanți, dar și pe site-ul organizației. Companionul a fost editat în limba română și unele părți în limba engleză pentru a-l putea disemina și la nivel internațional. Companionul este disponibil atât în format fizic, cât și în format electronic și poate fi descărcat de pe site-ul APDD-Agenda 21. În colaborare cu Ministerul de Educației din România, unele dintre bunele practici produse în timpul proiectului au fost replicate atât în alte școli din București, cât și în alte orașe din România.

Cine?

APDD - Agenda 21 este o asociație română neguvernamentală care are drept scop principal sprijinirea politicilor statului român de promovare și implementare în România a obiectivelor Dezvoltării Durabile.

Ce au spus oamenii despre noi?

"Copiii au fost încântați de această activitate . Au "inventat" și ei niște titluri de povești: "Super baieți", "Băiatul sărac", "Tatăl vitreg". Au dat exemple de povești în care personajele încalcă stereotipurile și au identificat drepturile care sunt încălcate atunci când judecăm după stereotipuri, când folosim prejudecăți și când discriminăm.

„Copiii au participat cu drag la activitate, li s-a părut captivantă, interesantă și mai ales importantă pentru comportamentul lor în viitor. Unii dintre ei au susținut ideea că acum vor ști cum să se comporte când vor avea familiile lor, vor ști că și femeile și bărbații sunt egali în drepturi și nu vor încălca nicicând dreptul cuiva”

"Jocul învățat astăzi a fost distractiv și educativ. Mi-ar fi plăcut să dureze mai mult și să conțină întrebări legate de școală. Începutul a fost mai greu deoarece a trebuit să îi convingem pe unii colegi să ni se alăture. Unele întrebări au fost mai grele, dar din acestea am învățat lucruri interesante. La întrebările puse de doamna învățătoare ne grăbeam spre afișul convenabil nouă. A fost o experiență deosebită și aștept cu nerăbdare și celelalte jocuri."

Capitolul 4

Unde găsim resursele pentru realizarea proiectelor?

Gata! Ai deja o idee genială de proiect pe care vrei să îl faci în comunitatea ta, ai strâns deja și un grup de prieteni interesați și motivați, ați facut câteva activități din partea a doua a ghidului, și mai mult, ați stabilit împreună activitățile și strategia prin care veți pune proiectul în aplicare?! Te lovești însă de o barieră - resursele cu care veți pune în aplicare proiectul vostru.

Nu te alarma, privește mai atent în jurul tău pentru că **ești înconjurat/ă de resurse**.
Deschide ochii!

Iată principalele locuri în care poți identifica resursele necesare:

1. Grupul de lucru
2. Grupul de prieteni și familia
3. Comunitatea din care faci parte
4. Fondurile exterioare comunității

Acum hai să le luăm pe rând:

Grupul de lucru	Grupul de lucru este grupul celor implicați în implementarea proiectului. Împreună cu ceilalți membri ai grupului încearcă să faceți o lista cu resursele de care aveți nevoie pentru proiectul vostru și în dreptul fiecărei resurse notați care poate fi contribuția personală a fiecăruia. La sfârșit vei vedea că de fapt aveți foarte multe resurse care pot fi folosite în proiect. Și resursele nu sunt doar financiare, sunt mai ales: de timp, umane, materiale și financiare.
Grupul de prieteni și familia	De foarte multe ori proiectele de tineret sunt susținute și cu resurse din partea prietenilor și a familiei. Întreabă-ți prietenii și pe cei din familie cu ce te pot ajuta în proiectul pe care vrei să îl implementezi. Poate că fratele tău te poate ajuta să tipărești afișe la tipografia unde lucrează sau poate că vei găsi printre prietenii tăi persoane care te pot ajuta să lipești aceste afișe în oraș. Nu vei ști dacă nu întrebi! Oricine poate fi o posibilă persoană resursă așa că fii cu ochii în patru și cere ajutorul la momentul potrivit!
Comunitatea	Strângerea de fonduri: în comunitatea ta probabil că există câteva persoane înstărite și diverse firme și companii. Mergi și povestește acestor persoane despre proiectul tău. Este posibil să fie interesați de acest proiect și să te ajute cu o sponsorizare. De multe ori Primăria oferă sprijin implementării de proiecte de tineret. Mergi în audiență la Primar, povestește proiectul tău și cere ajutor. De exemplu, poate fi vorba de acordarea unei autorizații pentru folosirea unui spațiu din piața centrală a orașului.

Fonduri exterioare comunității	Există o serie de fonduri naționale, europene și internaționale puse la dispoziția celor care vor să implementeze proiecte de tineret pe tematica diversității.
---------------------------------------	---

Am vorbit de resursele pe care le ai la dispoziție pentru proiectul tău, iar acum iată o serie de fonduri exterioare comunității disponibile:

Fonduri puse la dispoziție de Uniunea Europeană:

Tineret în Acțiune - este Programul Comisiei Europene axat pe mobilitate și educație non-formală pentru tineri și pentru lucrători de tineret. Programul Tineret în Acțiune promovează cetățenia europeană activă, diversitatea culturală și incluziunea tinerilor cu oportunități reduse.

<http://ec.europa.eu/youth/yia/youth-in-action-programme/>

www.tinact.ro

Anna Lindh Euro-Mediterranean Foundation for Dialogue between Cultures

www.euromedalex.org

Lifelong Learning Programme

<http://ec.europa.eu/education/>

Daphne: The Daphne programme

http://europa.eu/justice_home/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm#

Alte fonduri internaționale:

European Youth Foundation – www.coe.int/youth/

Solidarity Fund for Youth Mobility – www.coe.int/youth/

World Bank Small Grants Programme – www.worldbank.org/smallgrants

The Soros Foundation – www.soros.org

Pentru mai multe informații referitoare la posibilitățile de finanțare și idei de strângere de fonduri accesează:

www.salto-youth.net/find-a-tool/346.html

www.fund-raising.com

www.eurodesk.org

Bibliografie:

http://campanii.ngo.ro/ghid_pp.shtml?AA_SL_Session=24dd5d0b3054ca79fb56c88b7b4c3546&x=8441

http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf

<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/E7126929-2E4A-43FB-91A3-B2B4F4D66BEC/0/RomanianRoumain.pdf>

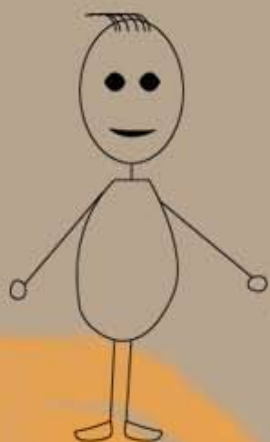
Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 privind stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament in domeniul angajarii - http://www.anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Directiva_Consiliului_2000_78_CE_RO.pdf

Directiva Consiliului 2000/43/EC din 29 iunie 2000 pentru implementarea principiului de tratament a persoanelor, indiferent de originea rasiala sau etnica – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:RO:NOT>

<http://www.antidiscriminare.ro/>

[http://www.antidiscriminare.ro/orientare-sexuala/proceduri-institutii/\(4.11.2009\)](http://www.antidiscriminare.ro/orientare-sexuala/proceduri-institutii/(4.11.2009))

http://www.ycni.org/downloads/euro_international/info_bulletins/attachments/actionit.pdf



respect pentru diversitate

(compendiu de exercitii practice
la indemana facilitatorilor)



Acest ghid este rezultatul proiectului "Respect pentru Diversitate" inițiat și derulat de British Council România în perioada aprilie 2008 - martie 2010 și a fost elaborat de către o echipă de tineri (Constantin Dedu, Aida Ivan, Maria Neagu, Florina Pavel, Radu Răcăreanu, Cristina Stan, Roxana Turcu), reprezentanți ai unor organizații neguvernamentale din România care au participat la cursurile de formare ale proiectului coordonați de consultanții și managerul proiectului (Gerald Dowden, Maria Neagu, Oana Macovei).

Acest ghid este un produs educațional și poate fi descărcat gratuit de pe site-ul British Council România, www.britishcouncil.ro. Reproducerea și folosirea materialelor în scopuri ne-comerciale este permisă cu condiția menționării sursei și anunțării British Council România la adresa contact@britishcouncil.ro

British Council este principala organizație internațională a Marii Britanii pentru parteneriat în domeniul culturii și educației.