



Raport z badania ankietowego

Postawy organizacji młodzieżowych na temat antyrasizmu i antydyskryminacji





Wprowadzenie.....	3
1. Organizacje i grupy biorące udział w badaniach.....	4
2. Zjawisko dyskryminacji w społeczności lokalnej.....	8
3. Rasizm i dyskryminacja w organizacji.....	18
4. Praktyki antyrasistowskie i antydyskryminacyjne w organizacji.....	37
5. Wnioski	44
6. Rekomendacje.....	46
Załącznik nr 1.....	47
Załącznik nr 2.....	48
Załącznik nr 3.....	49
Załącznik nr 4.....	50
Załącznik nr 5.....	51
Spis wykresów	52



Wprowadzenie

Niniejsze badania zostały prowadzone przez Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA w Głogowie w marcu i kwietniu 2013 roku i stanowią one część międzynarodowego projektu CHARM (JUST/2012/FRAC/AG/2723), który ma na celu podnoszenie świadomości w zakresie zwalczania rasizmu i dyskryminacji oraz zwiększenie świadomości nt. praw człowieka wśród członków organizacji młodzieżowych. W projekcie przewidziane są następujące działania: badania wśród członków organizacji młodzieżowych, szkolenie trenerów, szkolenia stacjonarne i internetowe dla pracowników organizacji pracujących z młodzieżą. Badania te mają na celu poznanie postaw członków organizacji młodzieżowych na temat problematyki związanej z rasizmem, dyskryminacją i ochroną praw człowieka. W badaniu wzięły udział osoby aktywnie działające w organizacjach i grupach nieformalnych. Stosowane w ankiecie określenie 'organizacja' odnosi się zarówno do organizacji zarejestrowanych w KRS oraz do grup nieformalnych, które nie są zarejestrowane, a działają na terenie Polski.

Metodologia

Badania miały następujące cele:

- zrozumienie sytuacji organizacji młodzieżowych na takie tematy jak: różnorodność w organizacji i istniejące praktyki włączania młodzieży zarówno w działania samej organizacji jak i w jej zarządzanie
- zbadanie jak organizacje młodzieżowe rozumieją rasizm i prawa człowieka
- poznanie istniejących praktyk antydyskryminacyjnych i antyrasistowskich
- zidentyfikowanie grup, w stosunku do których występują stereotypy i uprzedzenia zarówno w samej organizacji jak i wśród osób, z którymi organizacja pracuje.

Badania zostały przeprowadzone przy użyciu różnych narzędzi i technik:

- Badania ankietowe przeprowadzone online: ankieta składała się z 24 pytań dotyczących różnych zagadnień związanych z doświadczeniem respondentów dot. rasizmu i dyskryminacji. Ankieta została zamieszczona na portalu ankietka.pl, co pozwoliło na szybkie zebranie i analizę danych. Portal został wybrany ze względu na to, iż spełnia on wszystkie warunki wymagane przez polskie prawo, szczególnie dotyczące ochrony danych osobowych.
- Grupa fokusowe: 10 osób uczestniczyło w grupie fokusowej przeprowadzonej 16 maja 2013. Osoby te wcześniej, w ankiecie online, wyraziły chęć wzięcia udziału w takiej grupie. W czasie spotkania omówiono wyniki ankiety. Dyskusja przyczyniła się do pogłębienia niektórych jej elementów i wyników oraz poznania różnych narzędzi, które są wykorzystywane przez organizacje w celu przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji.
- Wywiady pogłębione z 5 osobami, które wyraziły chęć spotkania.

W czasie badań ankietowych nie napotkano na żadne trudności.



1. Organizacje i grupy biorące udział w badaniach

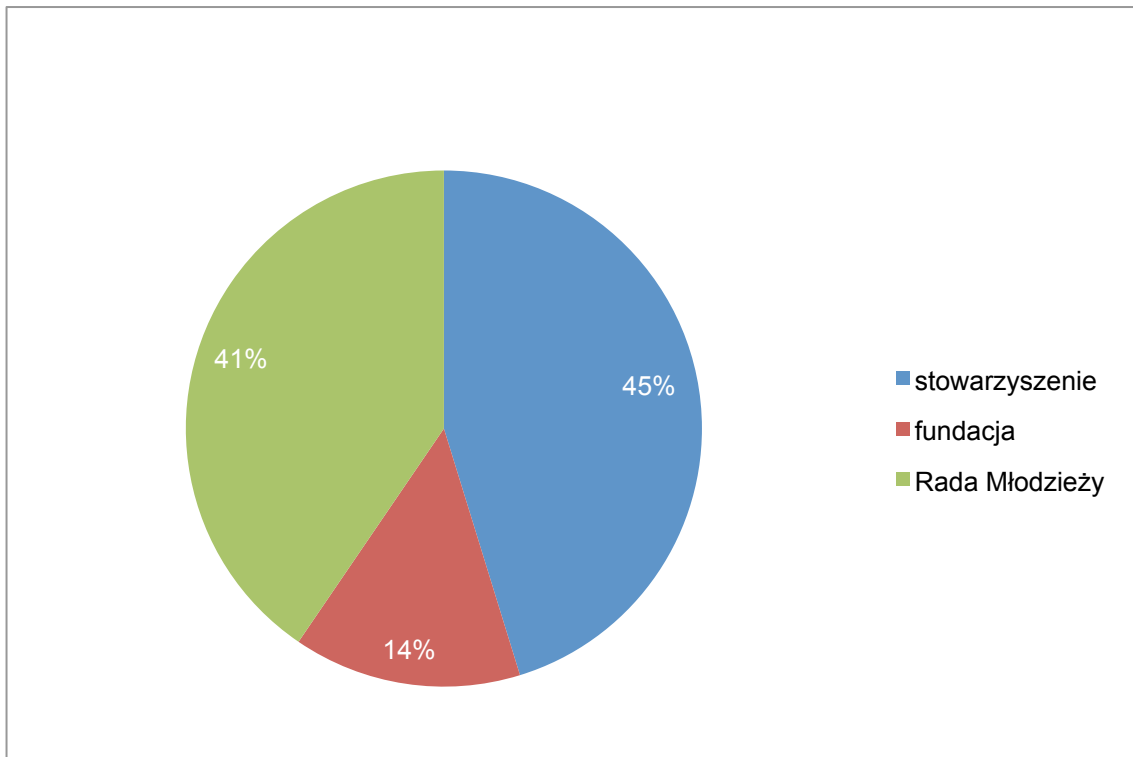
	%	Liczba
Fundacja Lokalnych Inicjatyw Społecznych	9,52%	4
Głogowskie Stowarzyszenie Pomocy Zwierzętom AMICUS	7,14%	3
Młodzieżowa Rada Miejska w Trzebnicy	7,14%	3
Młodzieżowa Rada Miejska w Świebodzicach	4,76%	2
SKY BOX	4,76%	2
Legnickie Centrum Wolontariatu	4,76%	2
Młodzieżowa Rada Miejska w Żarowie	4,76%	2
Legnickie Stowarzyszenie Inicjatyw Obywatelskich	4,76%	2
Młodzieżowa Rada Miasta Głogowa	4,76%	2
Stowarzyszenie Turystyki i Rekreacji Zwiedzak	2,38%	1
LCW LEGNICKIE CENTRUM WOLONTARIATU	2,38%	1
Stowarzyszenie Młodzieży Spynacz w Legnicy	2,38%	1
CSGT	2,38%	1
Teatr Avatar	2,38%	1
Fundacja Teatr AVATAR	2,38%	1
Stowarzyszenie Młodzieży Spynacz	2,38%	1
STiR Zwiedzak	2,38%	1
Stowarzyszenie Młodzi Demokraci koło Głogów	2,38%	1
młodzieżowa rada miejska w żarowie	2,38%	1
Młodzieżowa Rada Gminy Świdnica	2,38%	1

Wszystkie odpowiedzi znajdują się w załączniku nr 1 do raportu

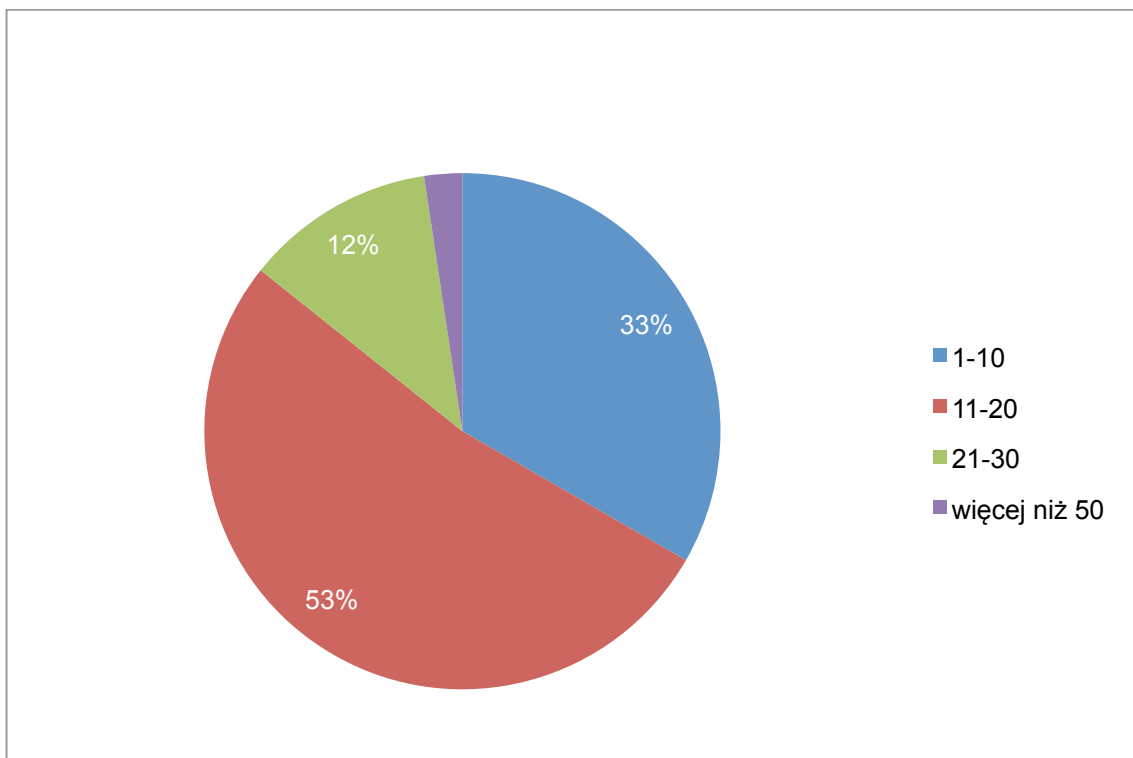
Ogólnie, w badaniach wzięły udział 42 osoby (55% mężczyzn i 45% kobiet) z 24 organizacji z regionu Dolnego Śląska. Średni wiek respondentów to 19 – 20 lat. Celem badań były głównie Młodzieżowe Rady Miasta, ale oprócz nich także inne organizacje zdecydowały się wypełnić ankietę. Poniżej znajduje się kilka wykresów, które dokładniej charakteryzują organizacje biorące udział w badaniach.



Wykres 1: Profil organizacji

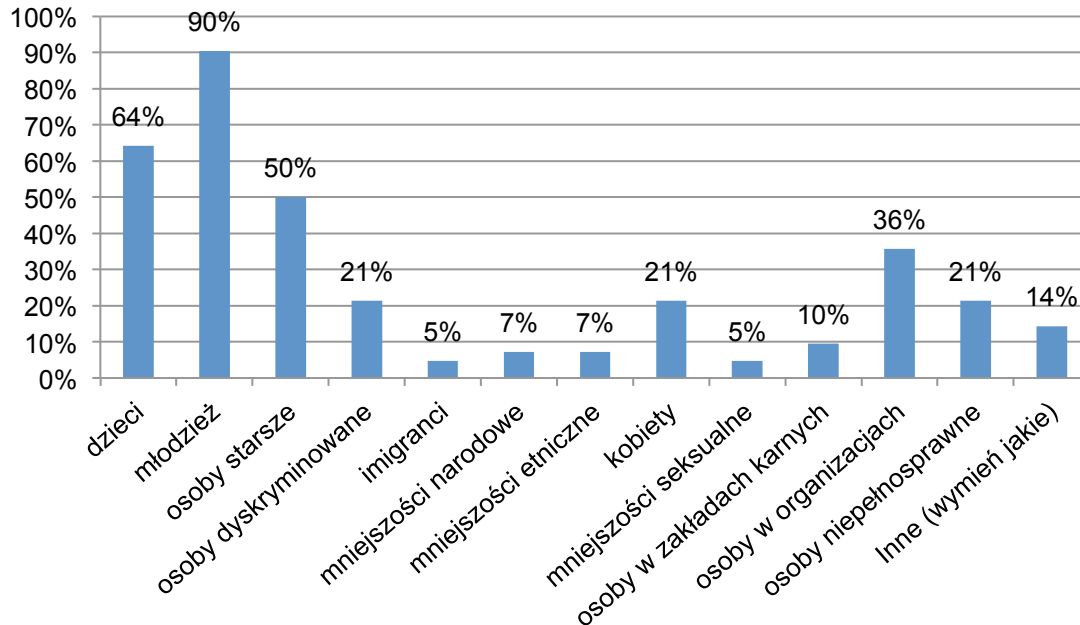


Wykres 2: Liczba osób działających w organizacji





Wykres 3: Grupy, z którymi pracuje organizacja



Problematyka, jaką zajmuje się organizacja:

Odpowiedź	%	Liczba
aktywność obywatelska	78,57%	33
rasizm i dyskryminacja	14,29%	6
prawa człowieka	21,43%	9
problemy młodzieży	76,19%	32
działalność polityczna	21,43%	9
problemy osób niepełnosprawnych	14,29%	6
problemy społeczności lokalnej	66,67%	28
obywatelstwo europejskie	9,52%	4
edukacja międzykulturowa	16,67%	7
kultura i sztuka	54,76%	23
edukacja	64,29%	27
wsparcie dla innych organizacji	42,86%	18
ubóstwo	19,05%	8
bezrobocie	16,67%	7
Inne (wymień jakie)*	16,67%	7

* Odpowiedzi wpisane przez respondentów znajdują się w załączniku nr. 3 do raportu



Działania prowadzone przez organizacje:

Odpowiedź	%	Liczba
międzynarodowe wymiany młodzieży	9,52%	4
szkolenia	59,52%	25
opracowywanie i wydawanie publikacji	19,05%	8
organizowanie wykładów, odczytów	35,71%	15
demonstracje	4,76%	2
lobbying	19,05%	8
projekty lokalne	78,57%	33
warsztaty edukacyjne	66,67%	28
poradnictwo	16,67%	7
doradztwo	23,81%	10
kampanie społeczne	33,33%	14
Inne (wymień jakie)*	23,81%	10

* Odpowiedzi wpisane przez respondentów znajdują się w załączniku nr. 4 do raportu

Jak wynika z powyższych wykresów i tabel, większość organizacji i grup zajmuje się szeroko pojętą aktywnością obywatelską, zawierającą działania, inicjatywy i projekty mające na celu rozwój kompetencji młodych ludzi związanych z aktywnym obywatelstwem głównie w społeczności lokalnej.

Jak pokazują dane, grupa respondentów była bardzo zróżnicowana, zarówno pod względem prowadzonych przez siebie podejmowanej problematyki i działań, które mają przyczynić się do realizacji celów organizacji.

Większość organizacji nie ma bezpośredniego związku z działaniami antyrasistowskimi czy antydyskryminacyjnymi, choć wielu prowadzonych przez nie działaniach można doszukać się pośredniego związku.

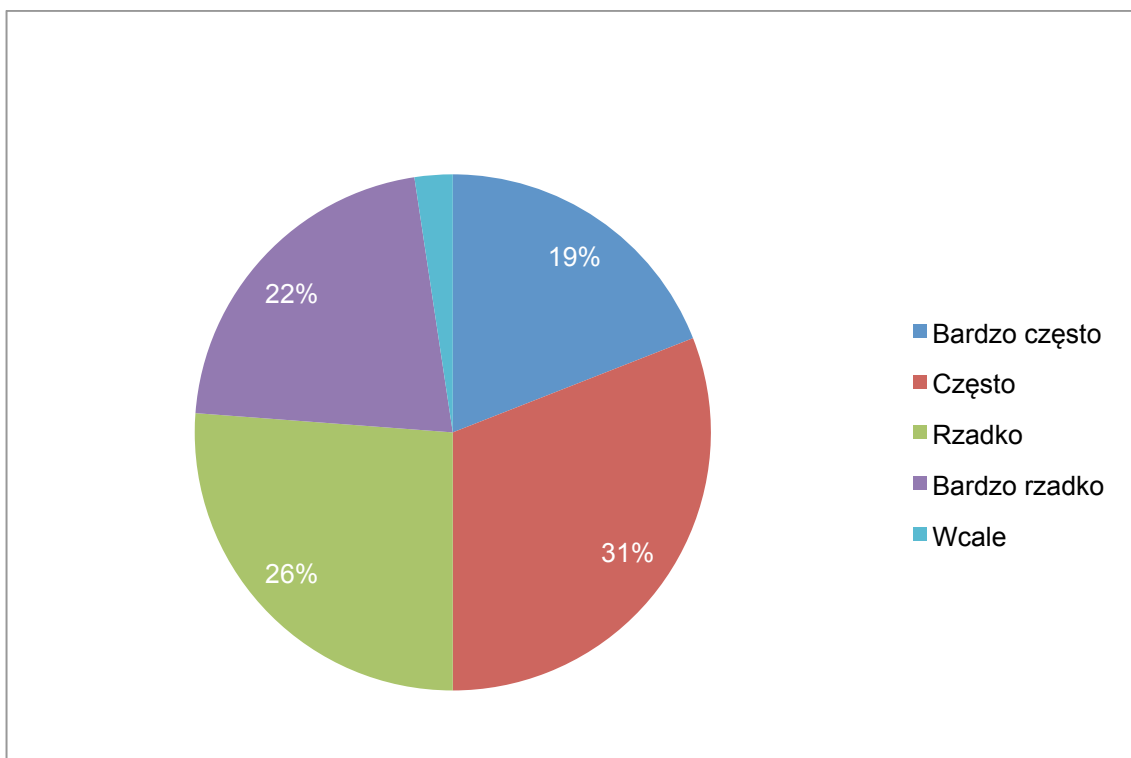


2. Zjawisko dyskryminacji w społeczności lokalnej

Aby skutecznie wdrażać efektywne praktyki antyrasistowskie i antydyskryminacyjne w organizacji, ważne jest poprawne rozumienie zjawisk rasizmu i dyskryminacji. Co więcej, niezbędnym wydaje się zrozumienie przyczyn i konsekwencji tych zjawisk oraz wpływu jakie mają na życie młodych ludzi oraz na pracę i działania organizacji. Grupa fokusowa potwierdziła przypuszczenie, że wiedza uczestników badań opiera się głównie na obserwacji, informacjach z mediów a czasem na przypuszczeniach dotyczących znaczenia obu zjawisk.

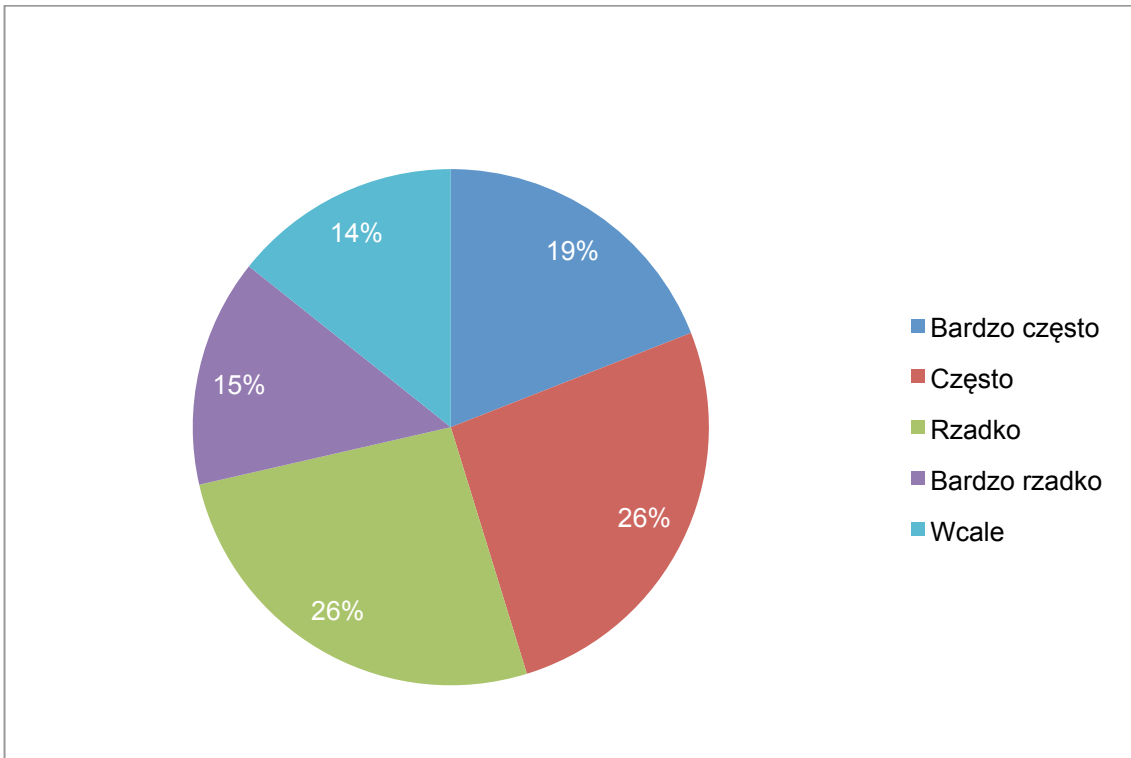
Poniższe tabele przedstawiają grupy, które według respondentów, są dyskryminowane w społeczności lokalnej:

Wykres 4: Osoby niepełnosprawne

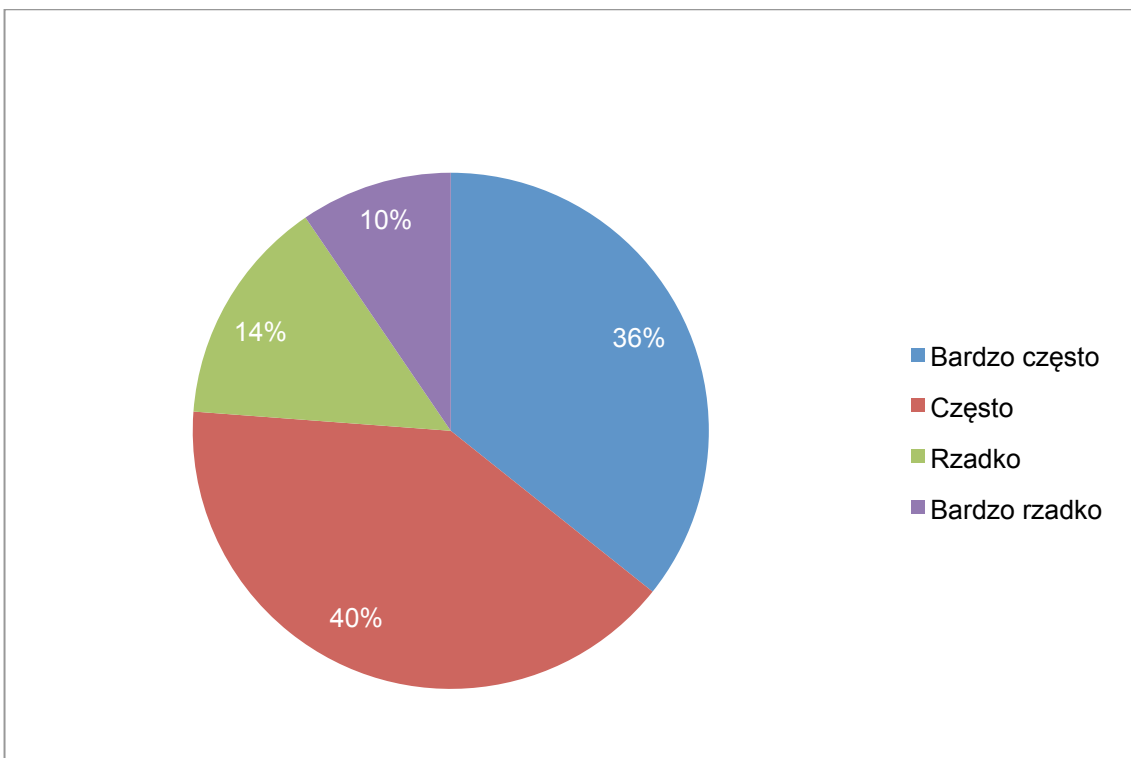




Wykres 5: Imigranci



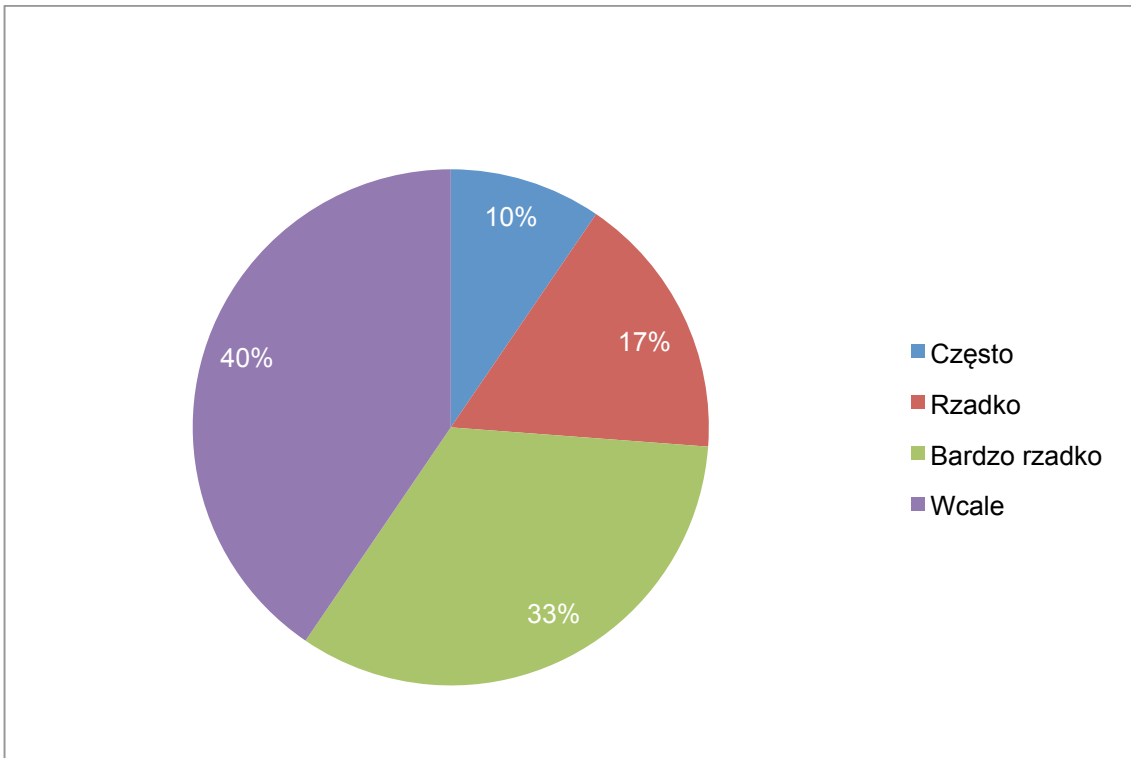
Wykres 6: Osoby homoseksualne



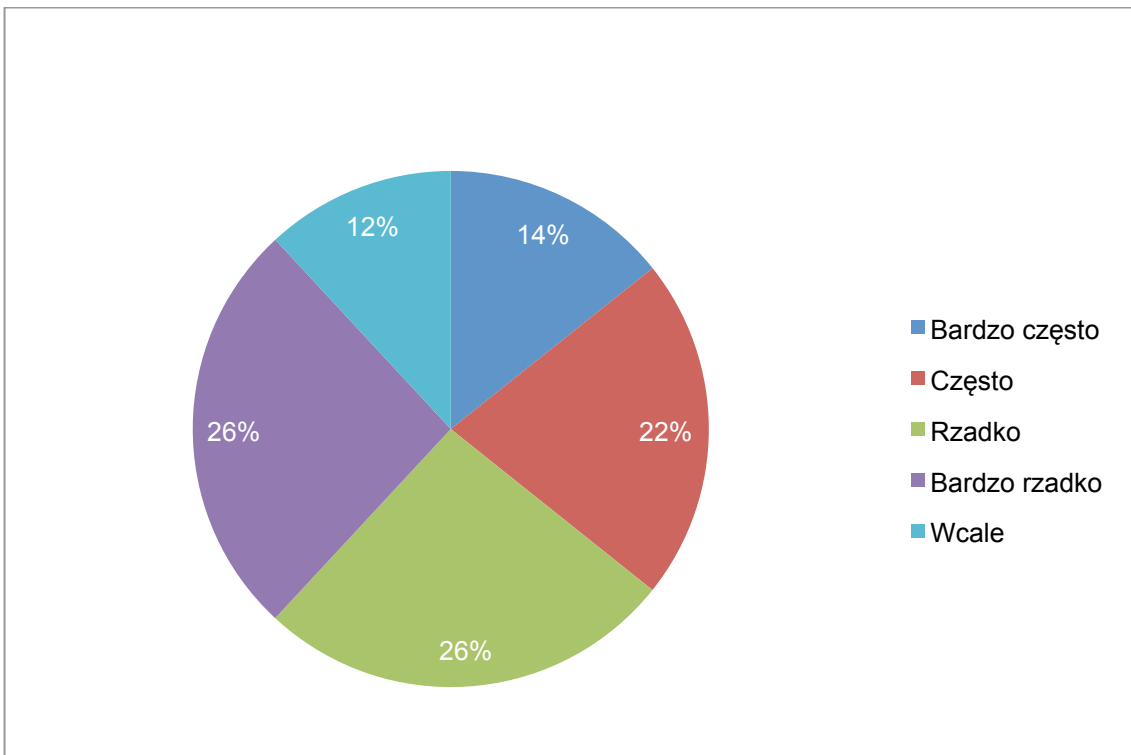


Wypełnienia: 42

Wykres 7: Katolicy

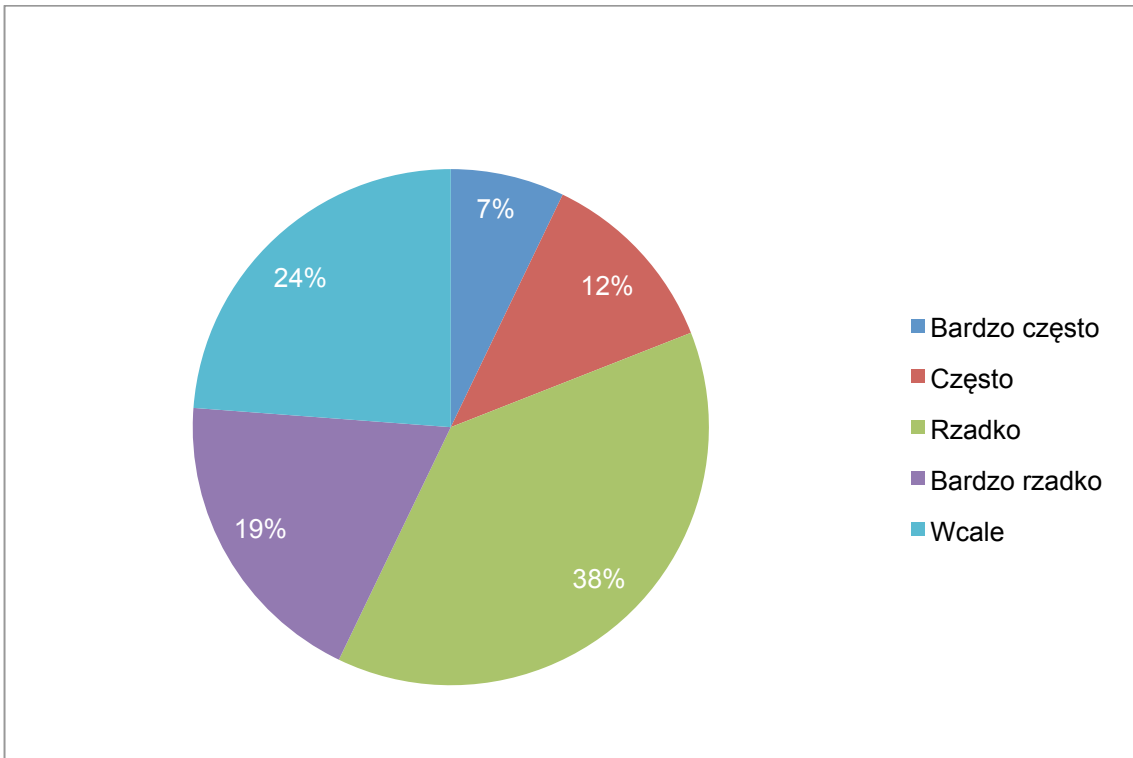


Wykres 8: osoby innego wyznania niż katolickie

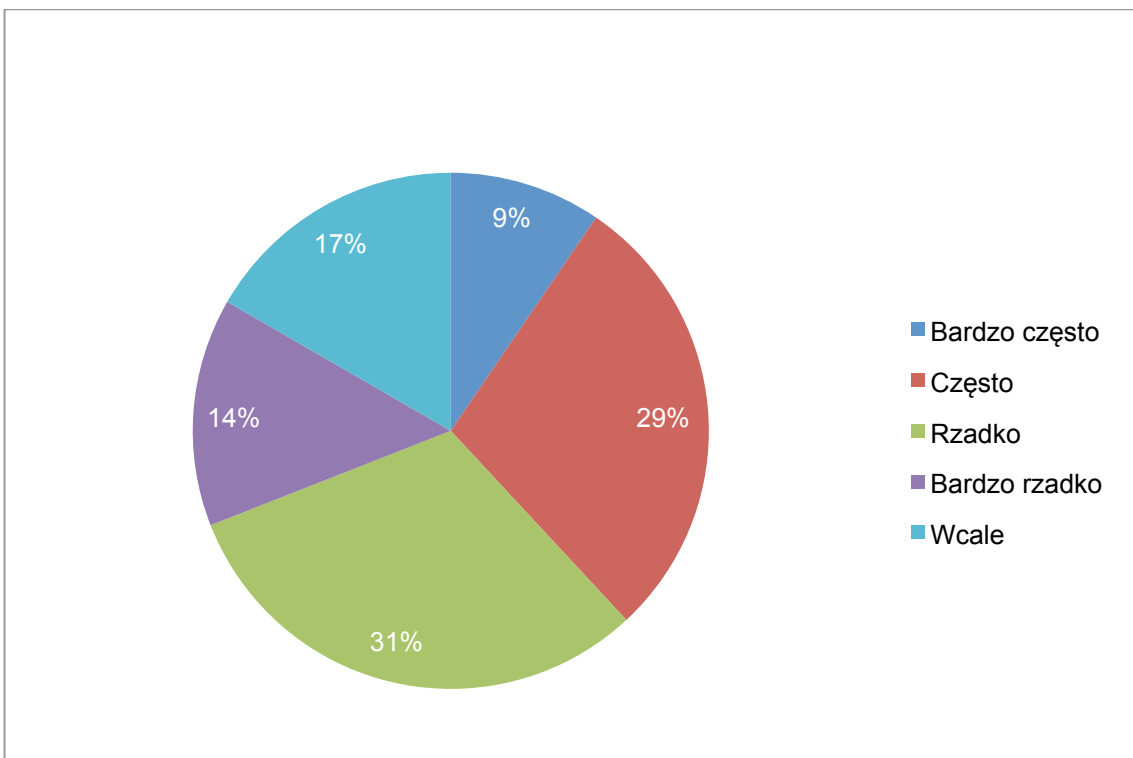




Wykres 9: Młodzi ludzie

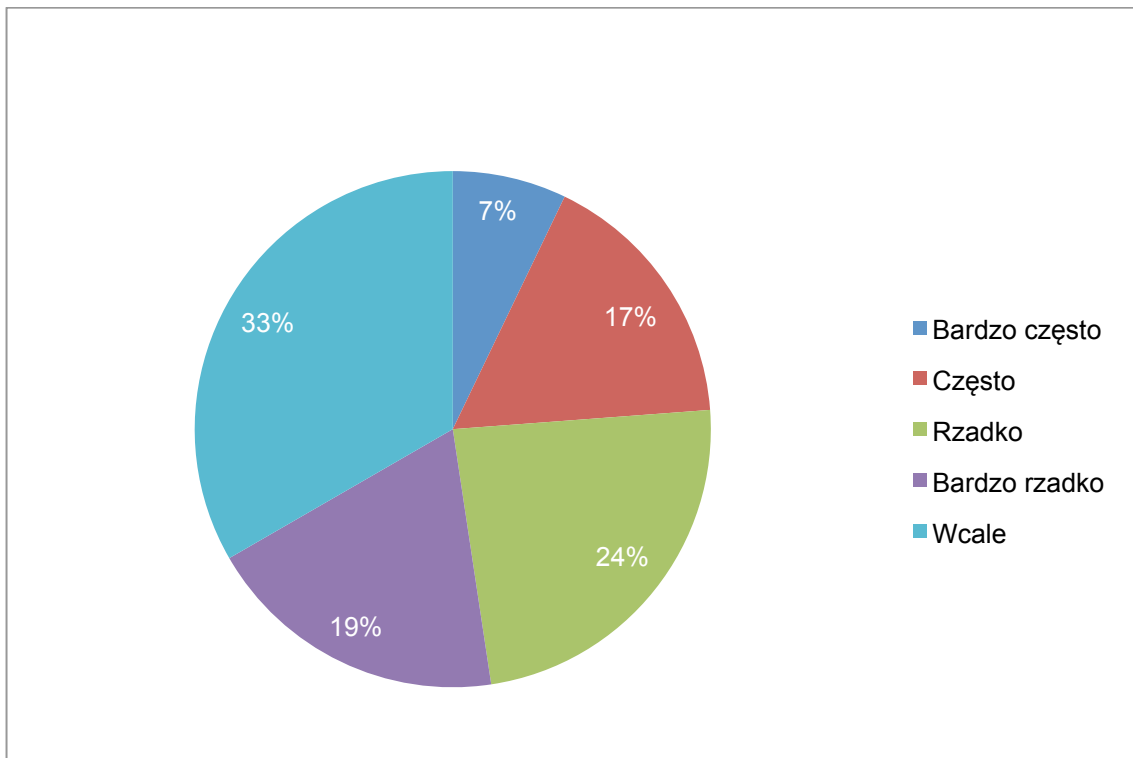


Wykres 10: Starsi ludzie

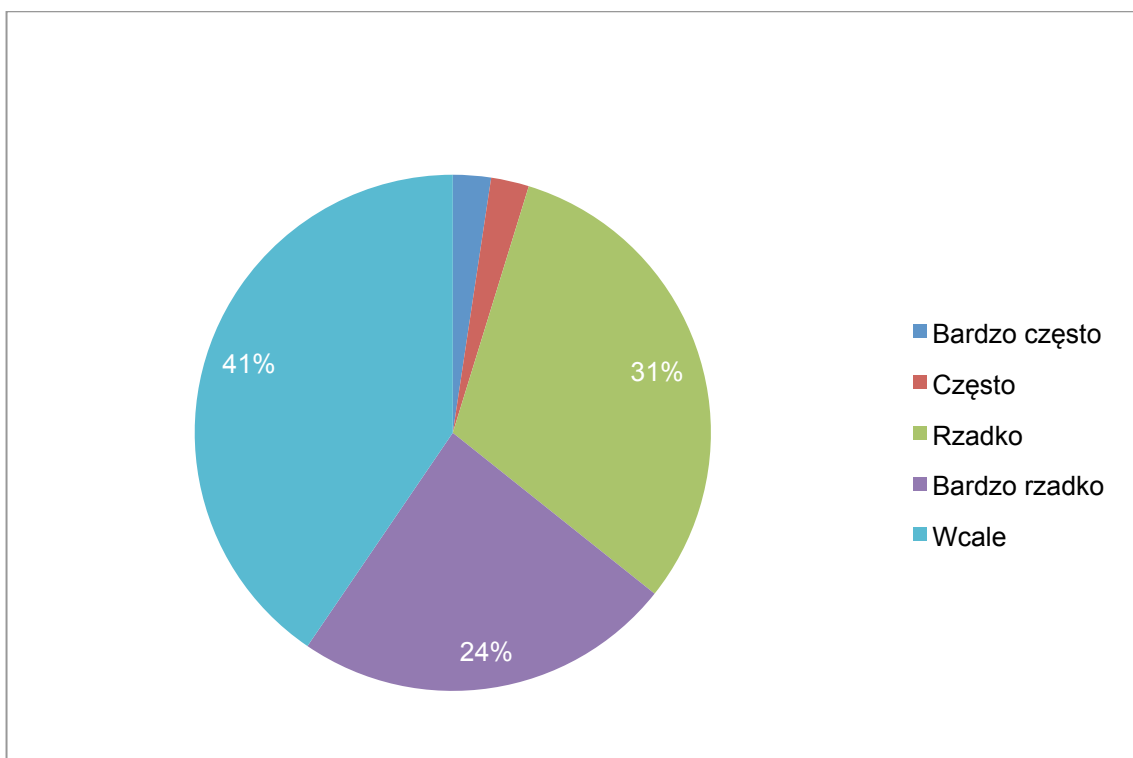




Wykres 11: Kobiety

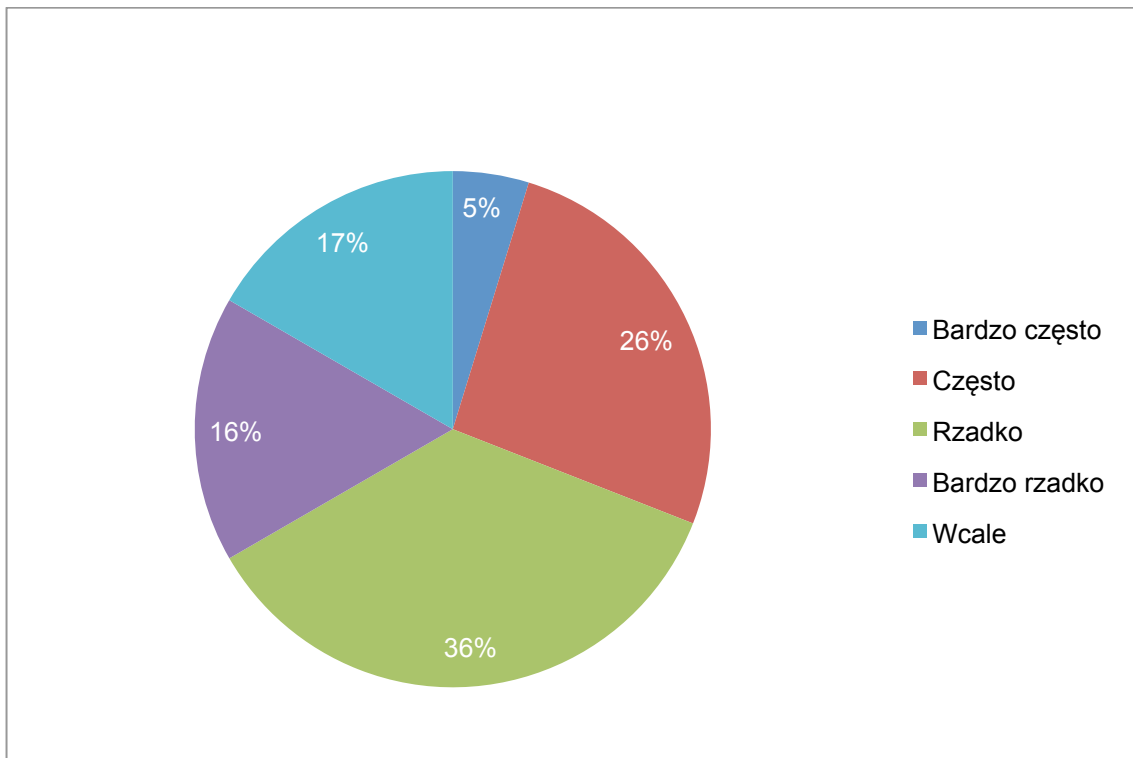


Wykres 12: Mężczyźni

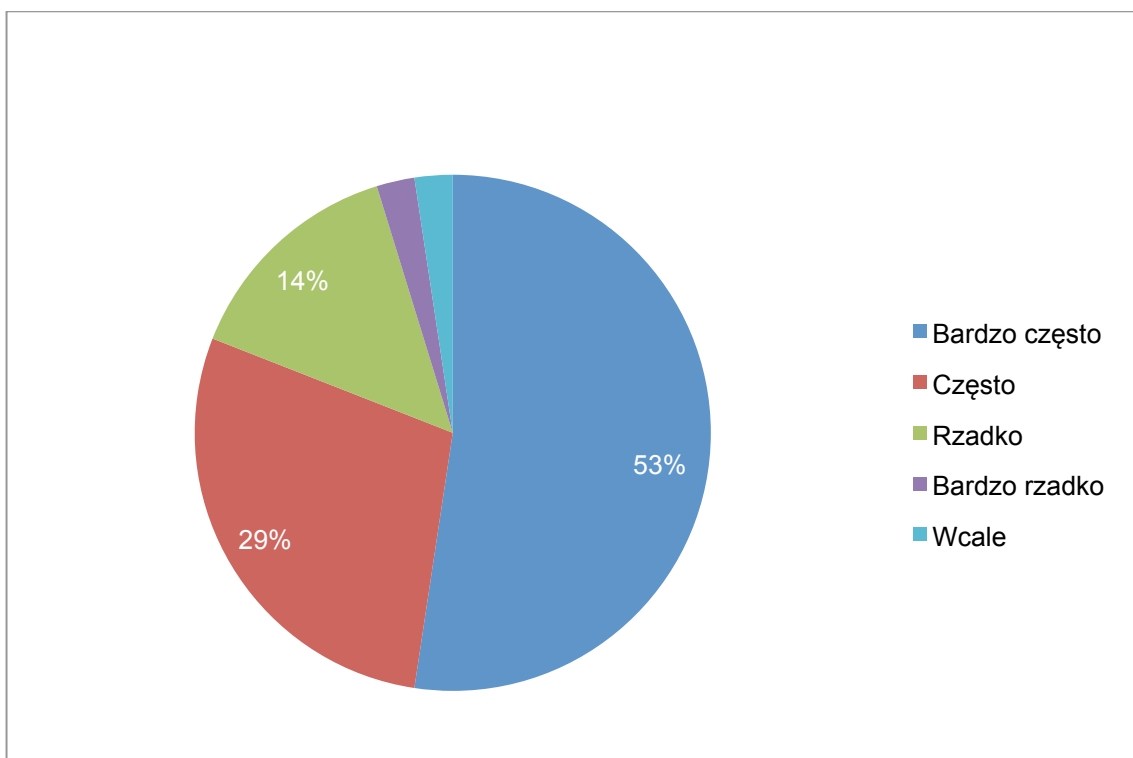




Wykres 13: Obcokrajowcy

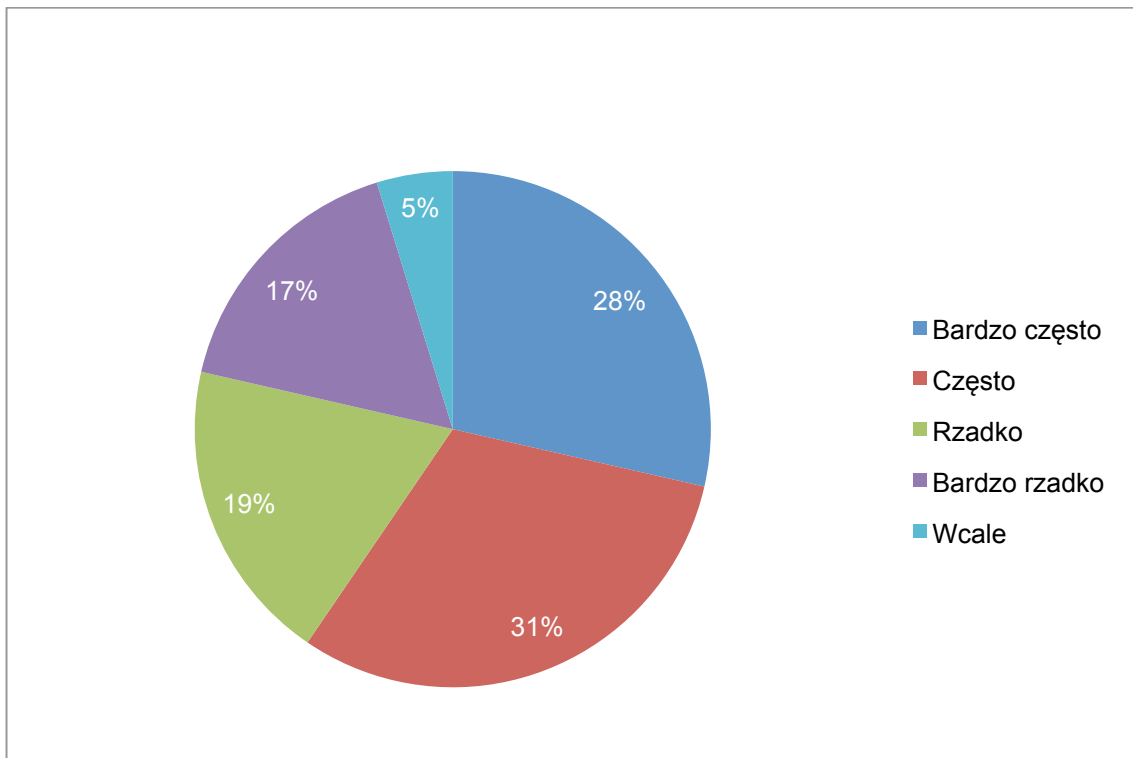


Wykres 14: Romowie

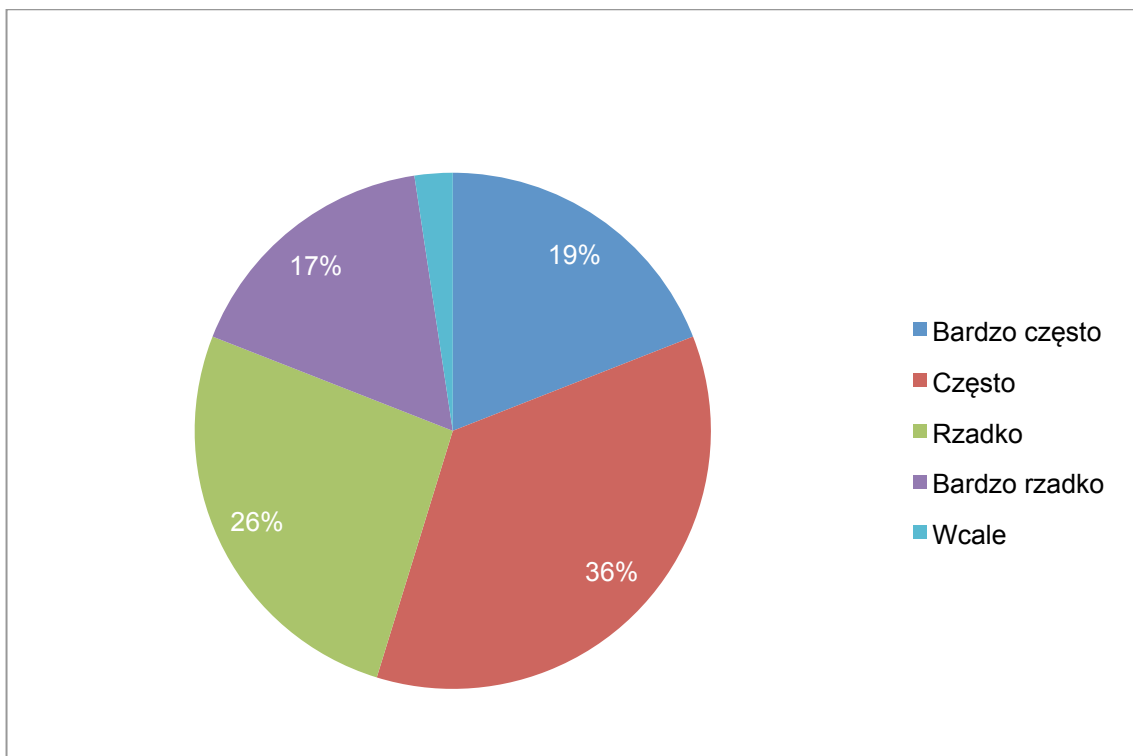




Wykres 15: osoby z zaburzeniami psychicznymi

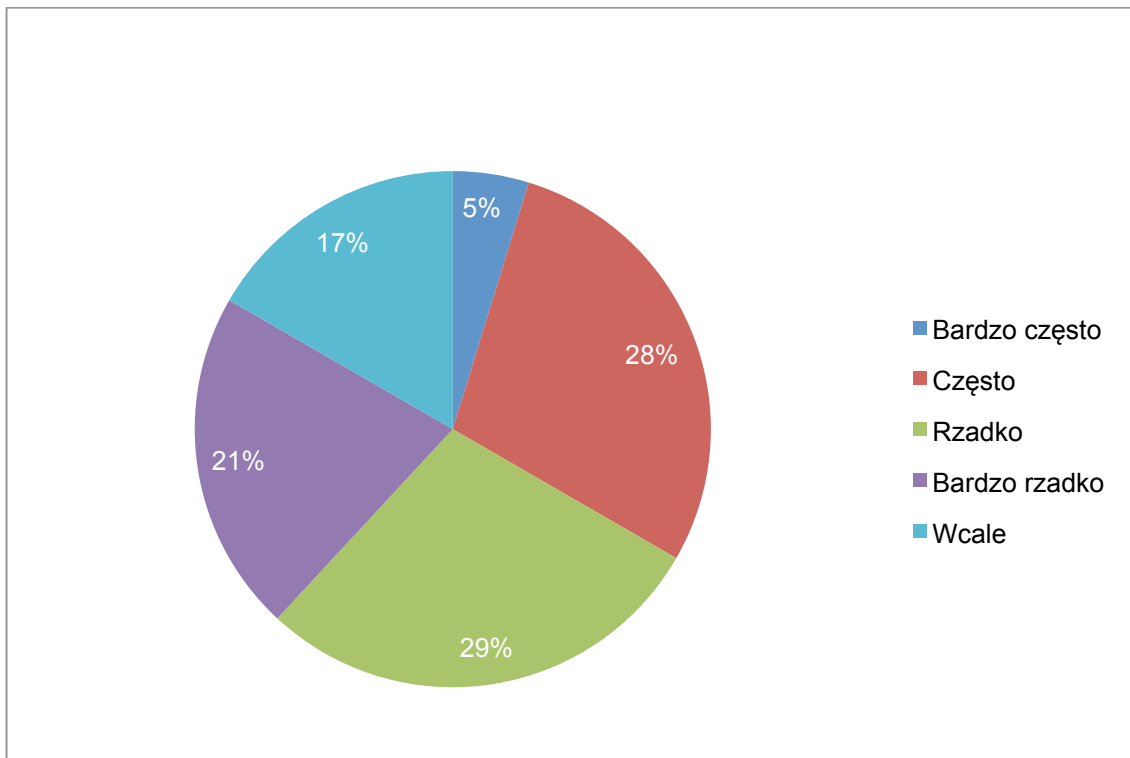


Wykres 16: Osoby biedne (ubogie)





Wykres 17: osoby bezrobotne



Powyższe dane nie odbiegają w znaczący sposób od wyników podobnych badań w Polsce. Według respondentów najbardziej dyskryminowane grupy to: osoby homoseksualne (ok. 76%), ludność Romska (ok. 80%) oraz osoby z zaburzeniami psychicznymi (ok. 59%).

Kiedy zapytaliśmy osoby biorące udział w badaniach (podczas grup fokusowych i wywiadów pogłębionych) na temat tego jak rozumieją rasizm i dyskryminacje oraz jakie są przyczyny tych zjawisk czy instrumenty prawne, które mogą pomóc w walce z dyskryminacją, łatwo można było się zorientować, iż poziom wiedzy jest niewielki. Co więcej, respondenci często sprowadzają rasizm do pojęcia rasy czy koloru skóry, co bardzo ogranicza rozumienie tego zjawiska. To 'stereotypowe' rozumienie rasizmu jest dość powszechne w świadomości Polaków.

Według respondentów jedna z ważniejszych przyczyn dyskryminacji są istniejące stereotypy i uprzedzenia (Romowie kradną, osoby homoseksualne nie pielęgnują wartości chrześcijańskich i są rozwiązłe, itp.).

Jednakże, w odniesieniu do osób ubogich, niepełnosprawnych i bezrobotnych, stereotypy nie stanowią głównej przyczyny dyskryminacji. Respondenci postrzegają te osoby za takie, które znalazły się w 'specjalnym położeniu', które głównie wymaga rozwiązań systemowych. To właśnie brak takich rozwiązań jest podawany jako główna przyczyna dyskryminacji.

Przyczyny dyskryminacji, według respondentów, przedstawia poniższa tabela:



Przyczyny dyskryminacji:

Odpowiedź	%	Liczba
stereotypy i uprzedzenia	50,00%	21
strach przed innością	11,90%	5
niewiedza lub brak informacji	21,43%	9
powody religijne	0,00%	0
powody natury politycznej	0,00%	0
przyzwolenie społeczne na dyskryminację	11,90%	5
złe prawo	2,38%	1
inne (podaj jakie)*	2,38%	1

* Odpowiedzi wpisane przez respondentów znajdują się w załączniku nr. 5 do raportu

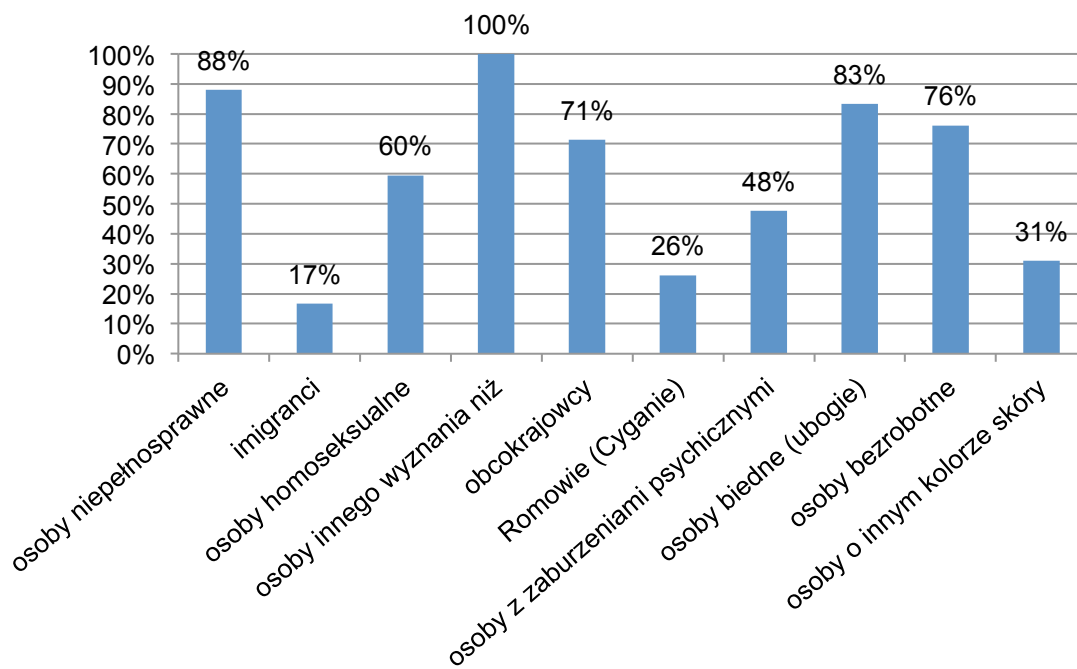


Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

Spytaliśmy respondentów, czy mają wśród swoich znajomych osoby z poniższych grup:

Odpowiedź	%	Liczba
osoby niepełnosprawne	88,10%	37
imigranci	16,67%	7
osoby homoseksualne	59,52%	25
osoby innego wyznania niż katolickie	100,00%	42
obcokrajowcy	71,43%	30
Romowie (Cyganie)	26,19%	11
osoby z zaburzeniami psychicznymi	47,62%	20
osoby biedne (ubogie)	83,33%	35
osoby bezrobotne	76,19%	32
osoby o innym kolorze skóry	30,95%	13

Wypełnienia: 42



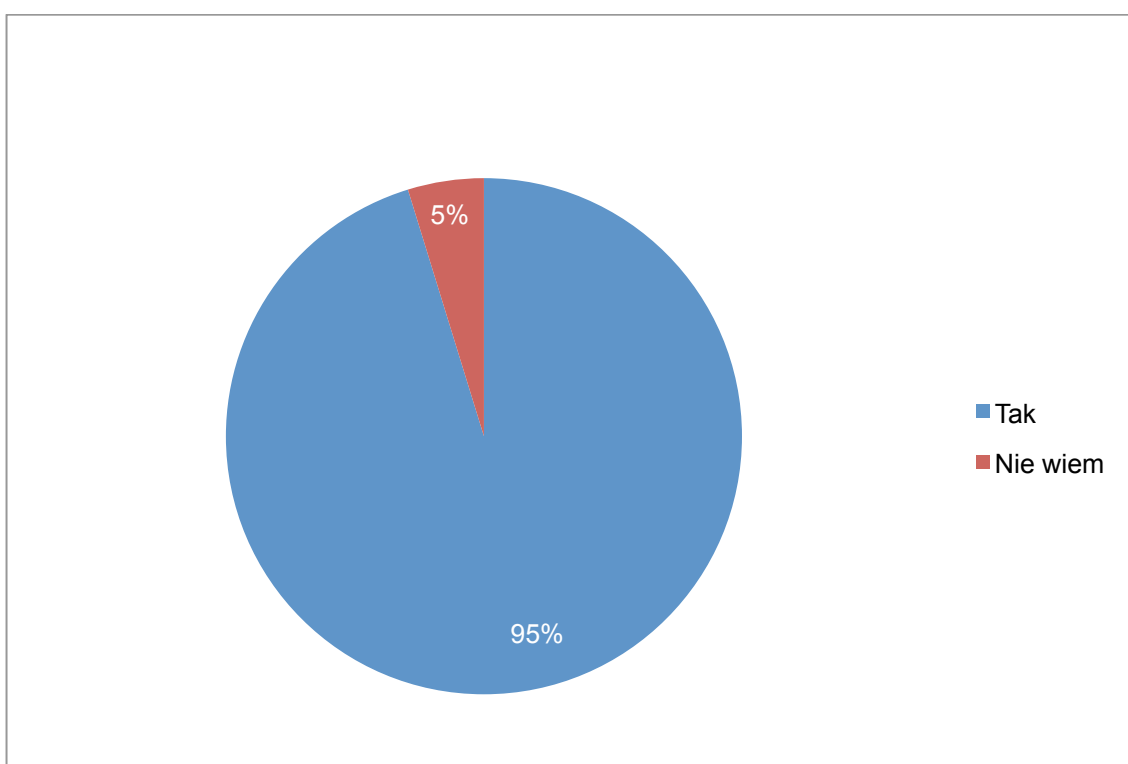


3. Rasizm i dyskryminacja w organizacji

Aby zrozumieć, czy zjawisko rasizmu i dyskryminacji występuje w organizacjach i grupach reprezentowanych przez respondentów na początku zapytaliśmy uczestników, czy osoby z różnych grup mogą zostać bez problemu członkami organizacji, czy mogą brać udział w działaniach organizacji. Oto odpowiedzi:

osoby niepełnosprawne	%	Liczba
Tak	95,24%	40
Nie	0,00%	0
Nie wiem	4,76%	2

Wypełnienia: 42

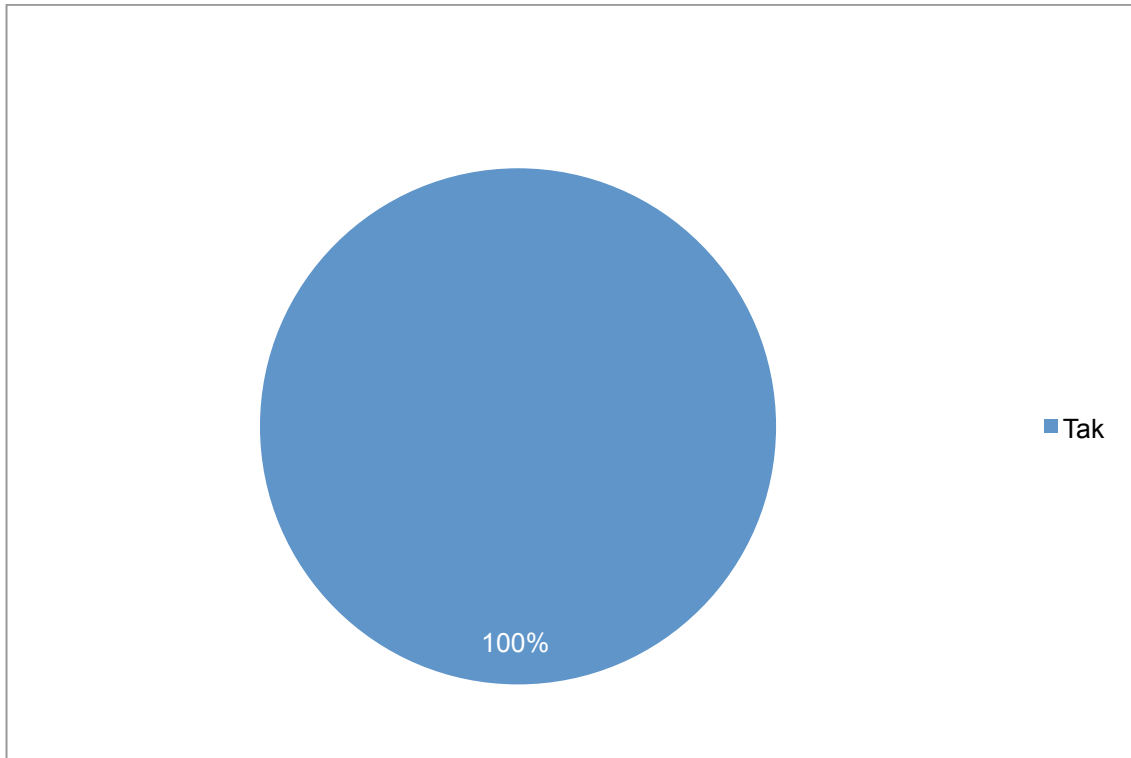




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

kobiety	%	Liczba
Tak	100,00%	42
Nie	0,00%	0
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

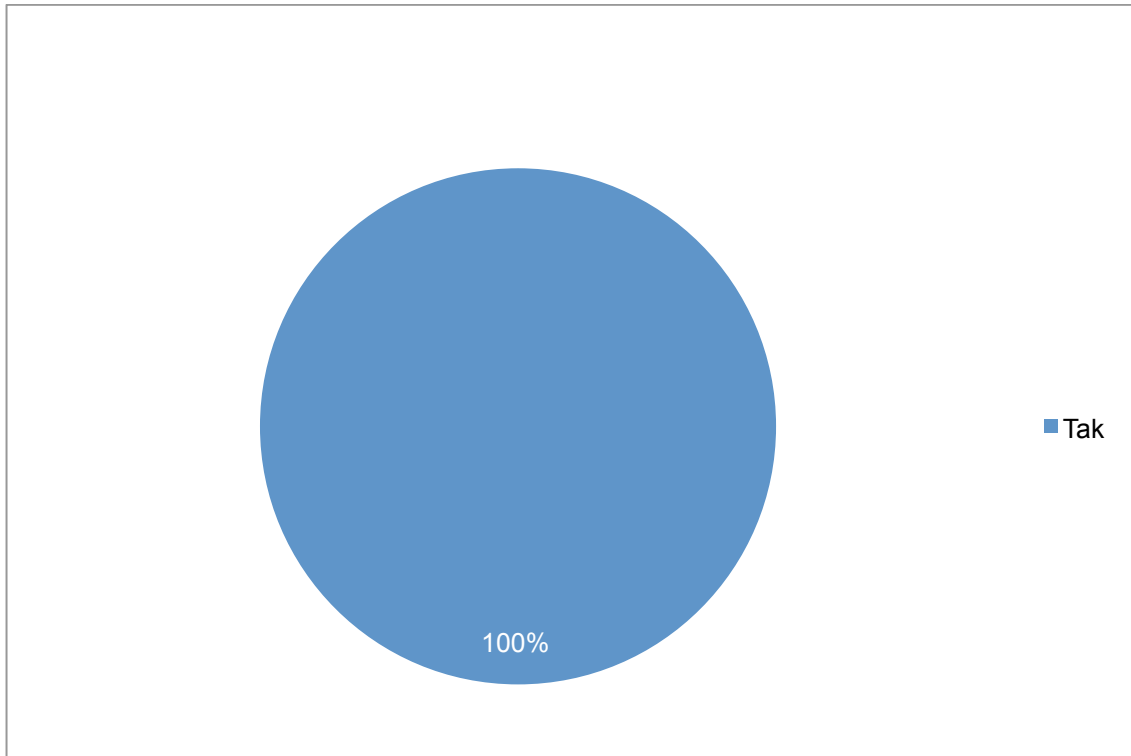




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

mężczyźni	%	Liczba
Tak	100,00%	42
Nie	0,00%	0
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

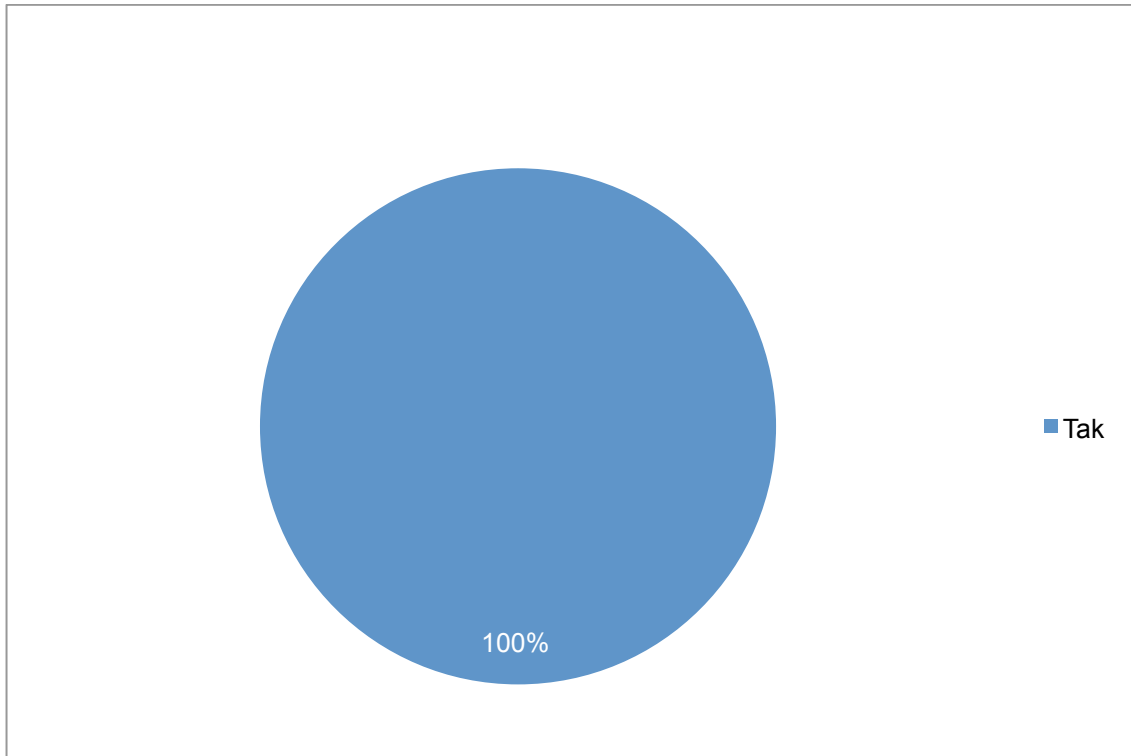




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

młodzież	%	Liczba
Tak	100,00%	42
Nie	0,00%	0
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

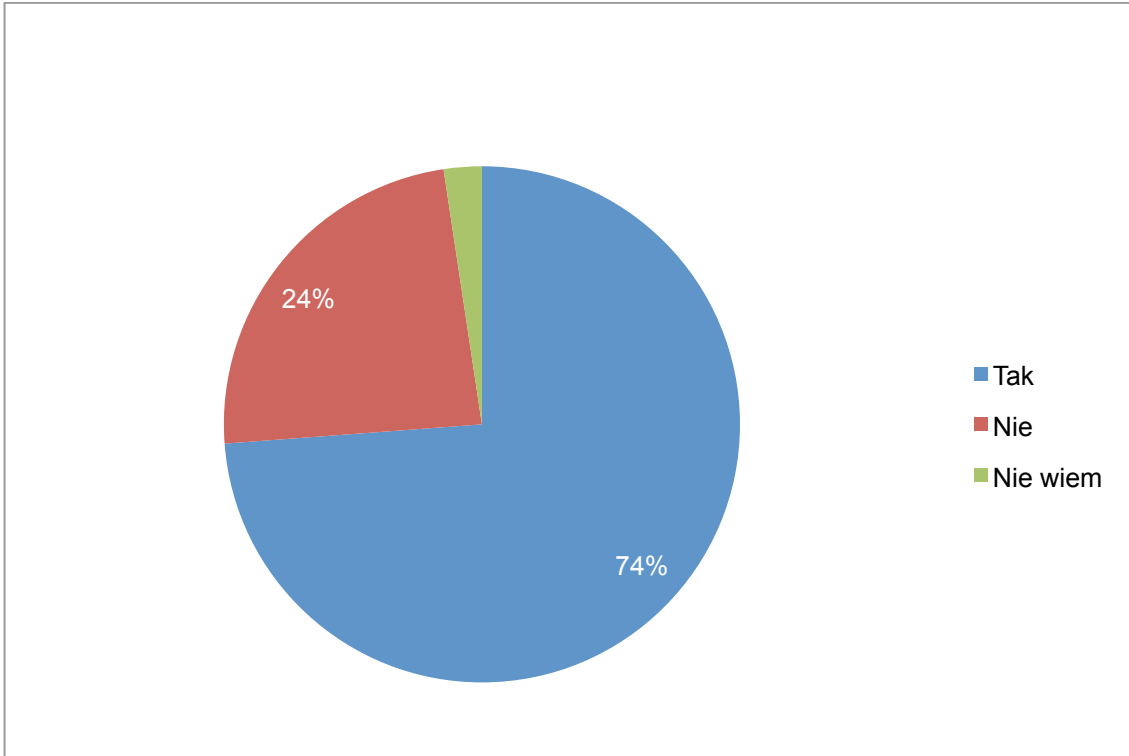




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

osoby starsze	%	Liczba
Tak	73,81%	31
Nie	23,81%	10
Nie wiem	2,38%	1

Wypełnienia: 42

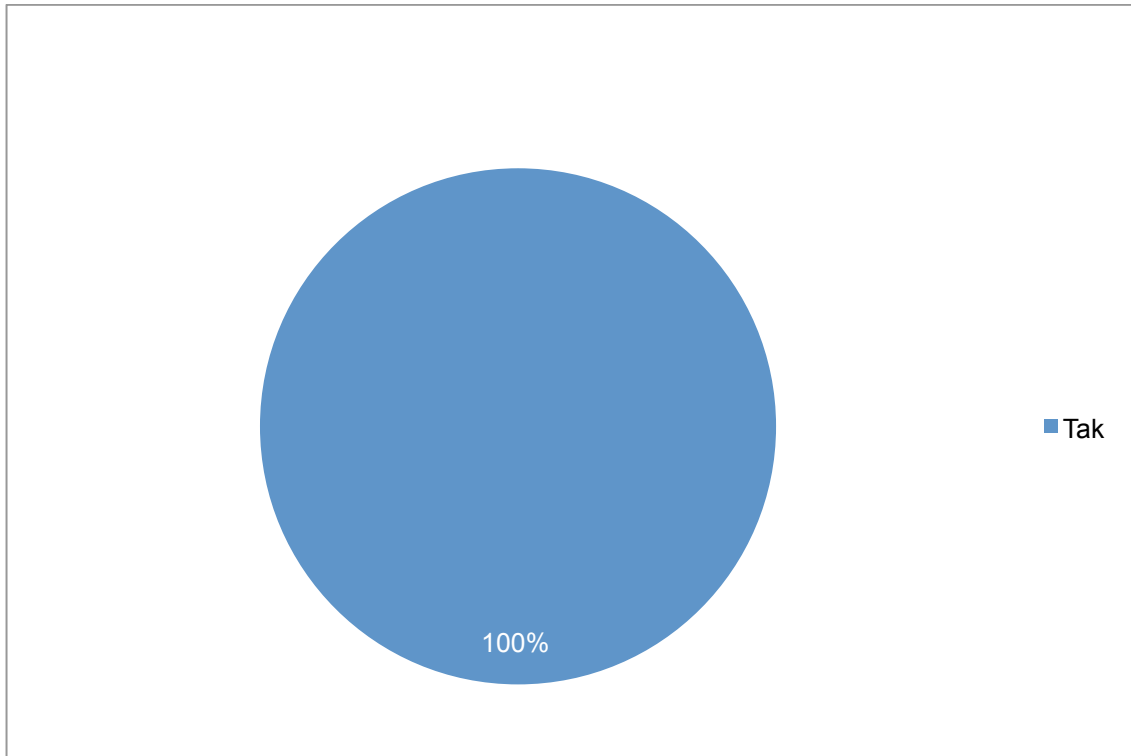




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

osoby innego wyznania niż katolickie	%	Liczba
Tak	100,00%	42
Nie	0,00%	0
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

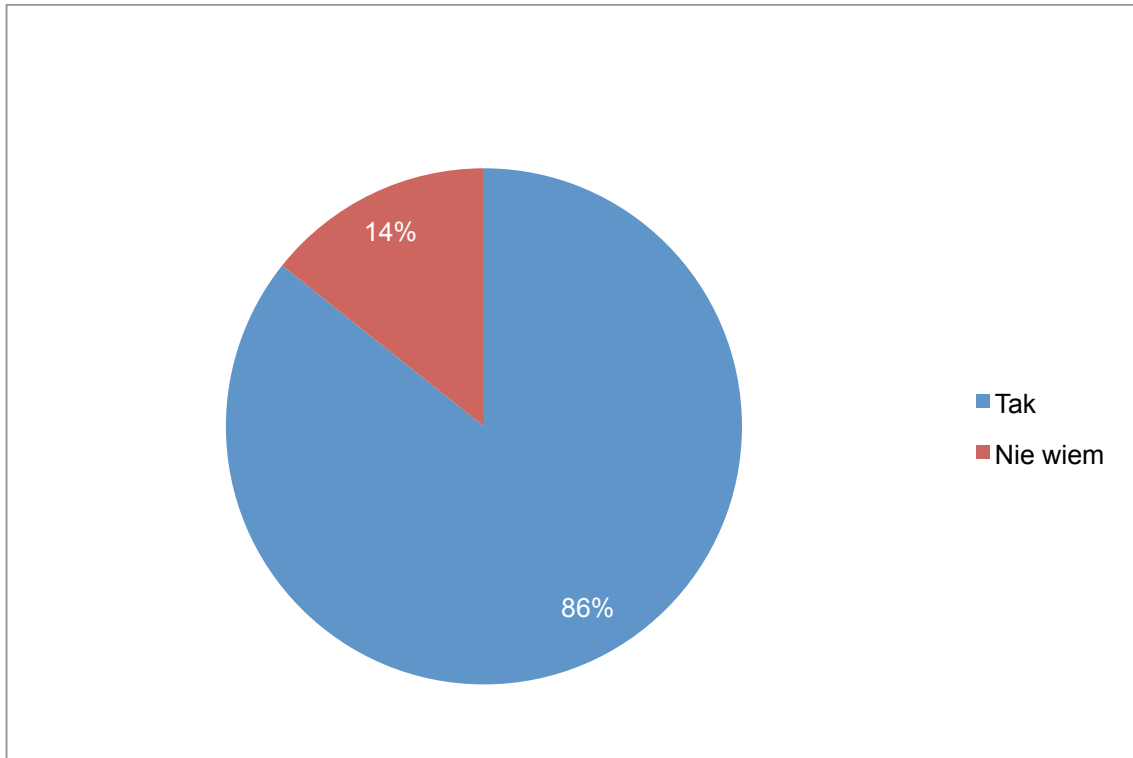




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

Romowie (Cyganie)	%	Liczba
Tak	85,71%	36
Nie	0,00%	0
Nie wiem	14,29%	6

Wypełnienia: 42

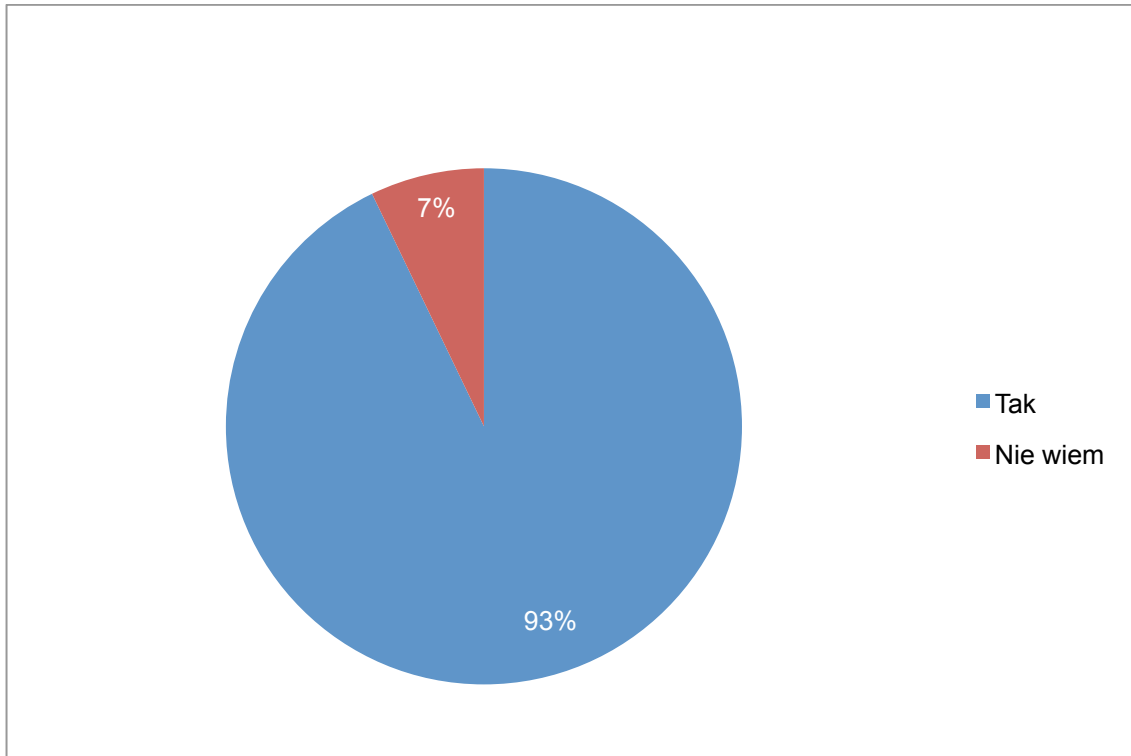




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

osoby homoseksulane	%	Liczba
Tak	92,86%	39
Nie	0,00%	0
Nie wiem	7,14%	3

Wypełnienia: 42

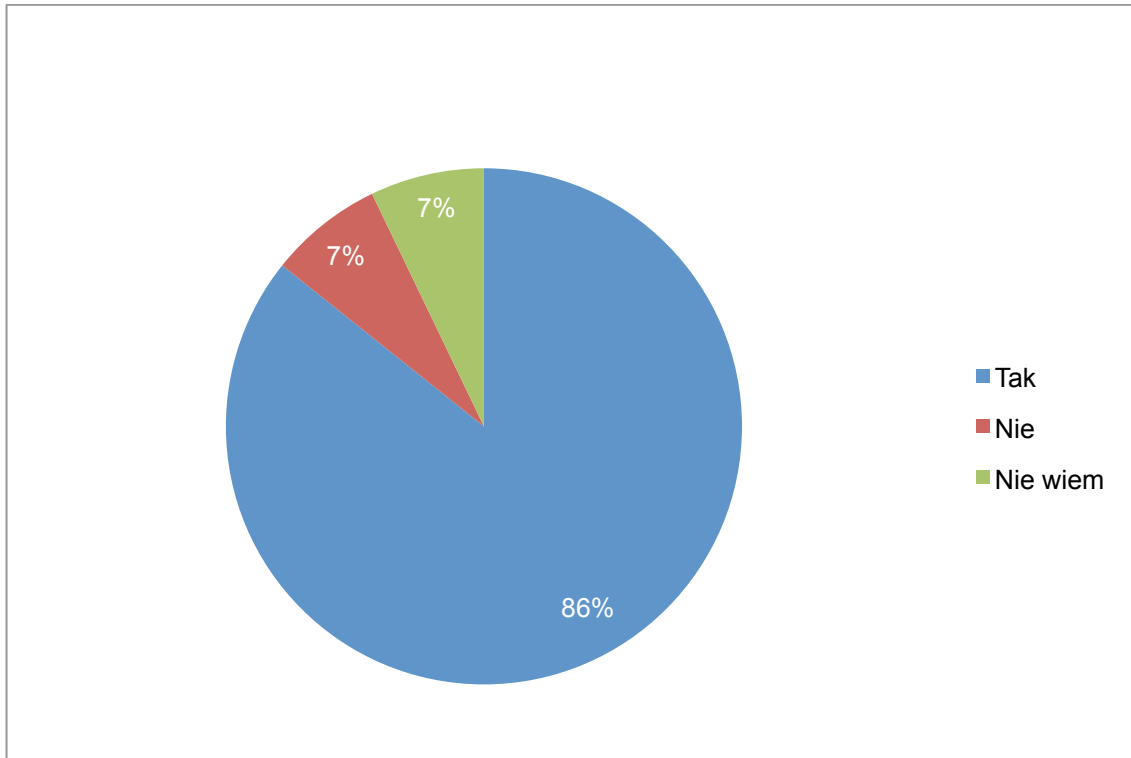




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

imigranci	%	Liczba
Tak	85,71%	36
Nie	7,14%	3
Nie wiem	7,14%	3

Wypełnienia: 42

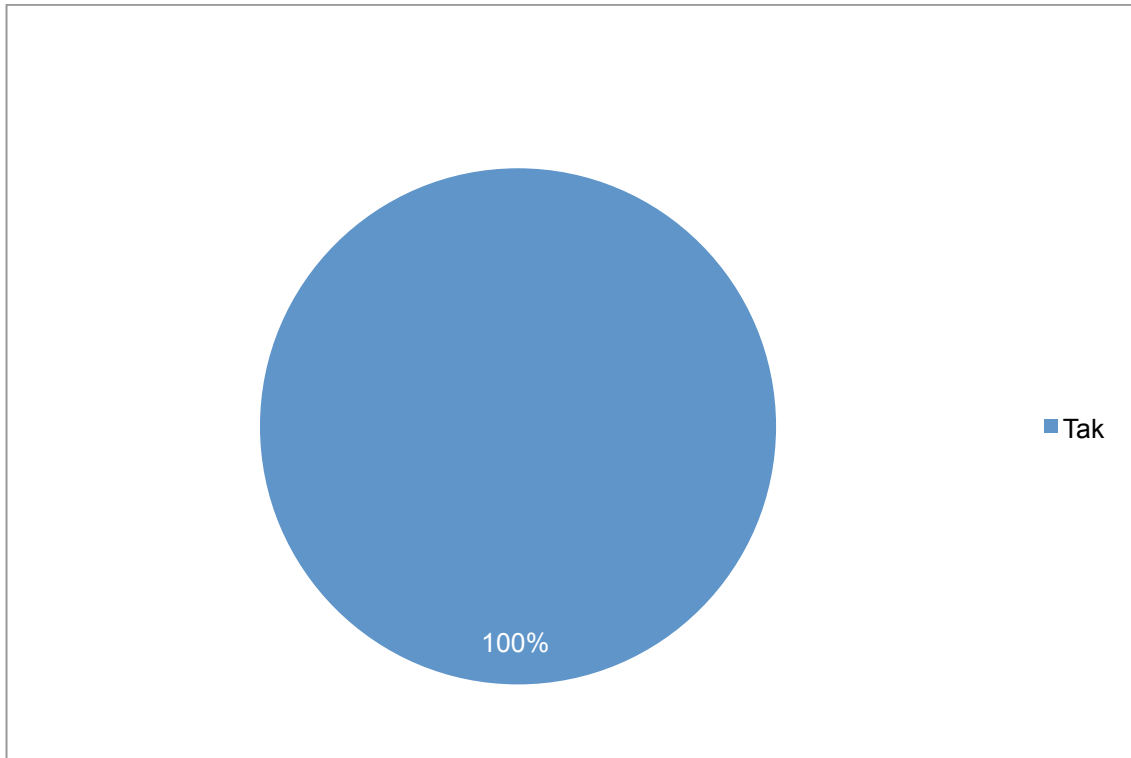




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

osoby ubogie	%	Liczba
Tak	100,00%	42
Nie	0,00%	0
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

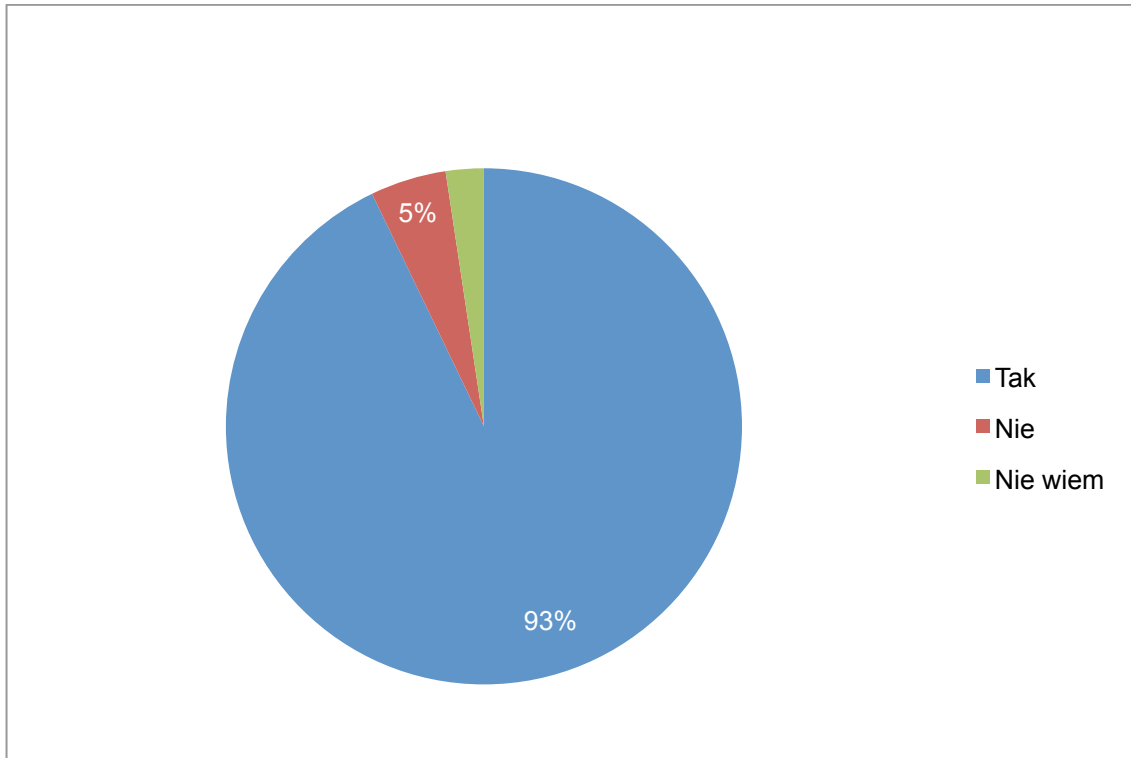




Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

osoby bezrobotne	%	Liczba
Tak	92,86%	39
Nie	4,76%	2
Nie wiem	2,38%	1

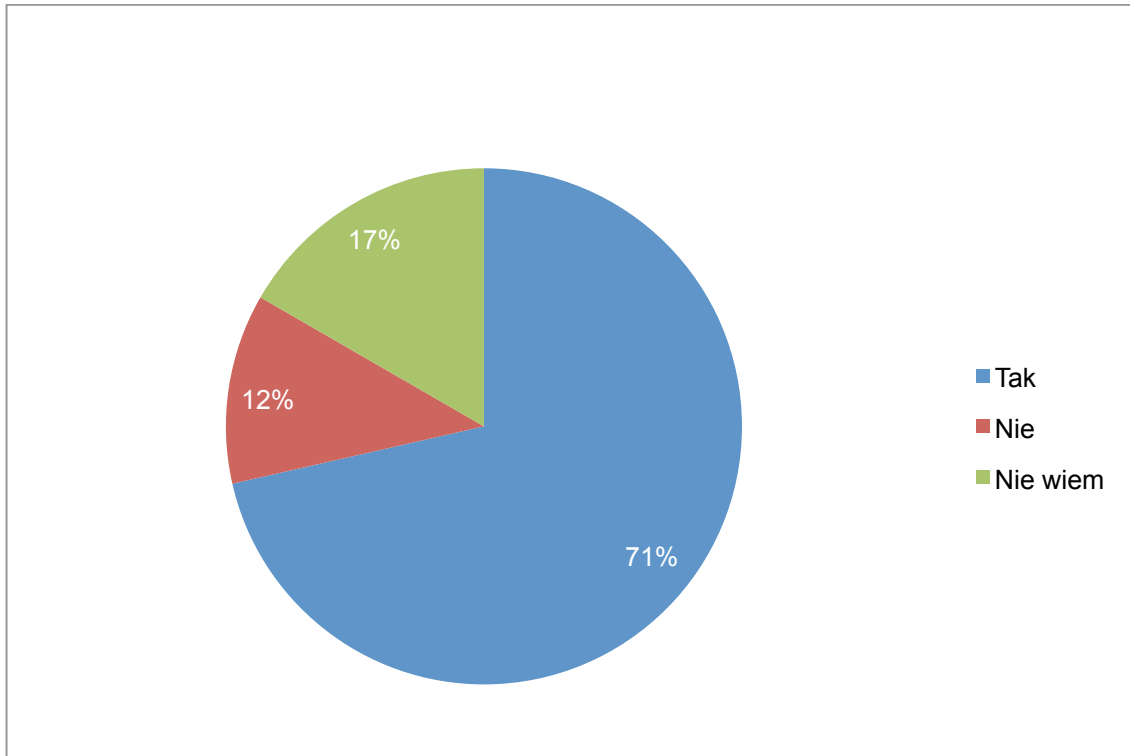
Wypełnienia: 42





osoby o radykalnych poglądach politycznych	%	Liczba
Tak	71,43%	30
Nie	11,90%	5
Nie wiem	16,67%	7

Wypełnienia: 42



Niestety, nie dziwi fakt, iż osoby które, w pewnym stopniu, nie są mile widziane w organizacjach to głównie imigranci, osoby bezrobotne, osoby starsze czy osoby o radykalnych poglądach politycznych. Powody wydają się być jasne, gdy chodzi o osoby starsze: większość reprezentowanych organizacji to organizacje młodzieżowe. Dość ciężko zrozumieć dlaczego na tej liście znalazły się osoby bezrobotne, respondenci nie podali powodów. Trzeba przy tym zauważyć, iż młodzi ludzie, niepracujący ale pozostający w systemie edukacji, często nie postrzegają siebie jako osoby bezrobotne. Przyczyną wykluczenia imigrantów są, według respondentów, powody prawne. Zdaniem uczestników badań, imigranci często nielegalnie przebywają na terenie Polski, dlatego też legalnie nie mogą zostać członkami organizacji pozarządowej. Respondenci stwierdzili jednak, iż mogą oni bez problemu brać udział w działaniach organizacji czy grup.

W grupie osób niemile widzianych znalazły się też osoby homoseksualne oraz Romowie. Tu, respondenci często zaznaczyli 'nie wiem', gdy zapytaliśmy ich czy osoby z przedstawionych grup mogą być członkami organizacji lub brać udział w ich działaniach. Powodem były głównie obawy przed tym, jak osoby takie zostałyby potraktowane w organizacji. Respondenci bali się, iż stałyby się one ofiarami prześmiewczych żartów, plotek czy nawet dyskryminacji.



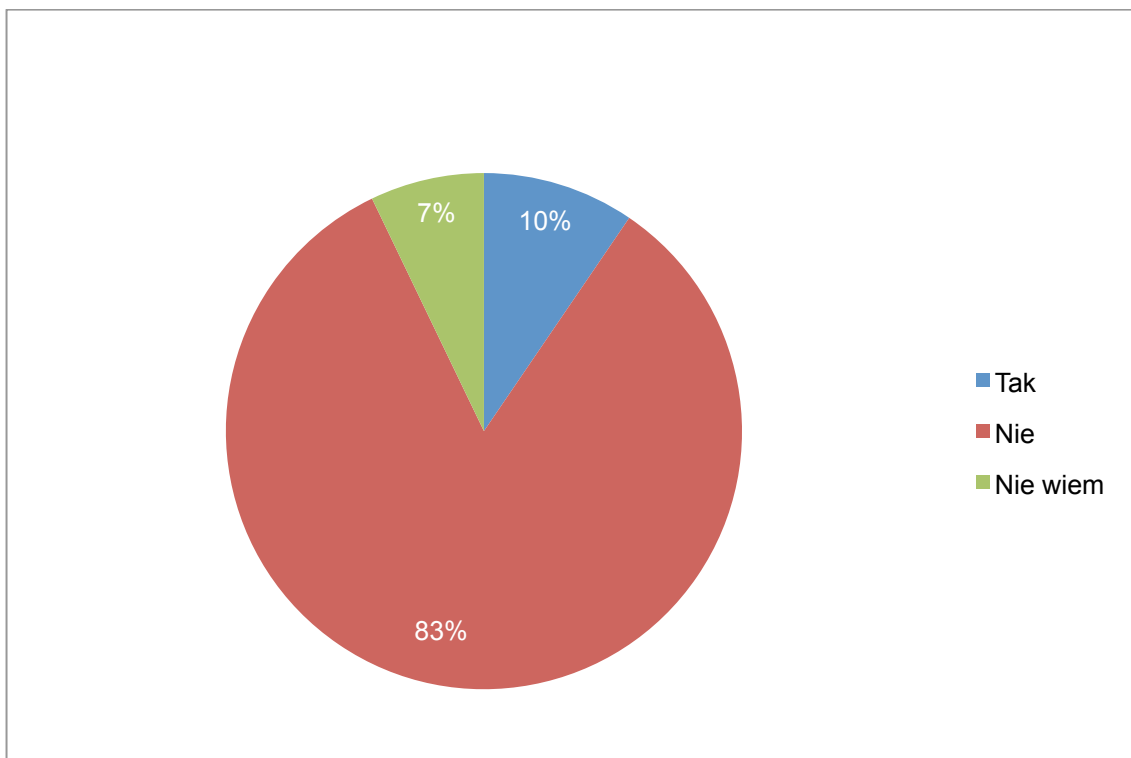
Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

Następnie, chcieliśmy się dowiedzieć, czy w organizacjach i grupach reprezentowanych przez respondentów miały miejsce zjawiska nietolerancji, rasizmu i dyskryminacji.

Czy, według ciebie, w waszej organizacji miały kiedykolwiek miejsce następujące sytuacje?

Naśmiewanie się z osób o innej orientacji seksualnej, innym pochodzeniu etnicznym czy narodowym	%	Liczba
Tak	9,52%	4
Nie	83,33%	35
Nie wiem	7,14%	3

Wypełnienia: 42





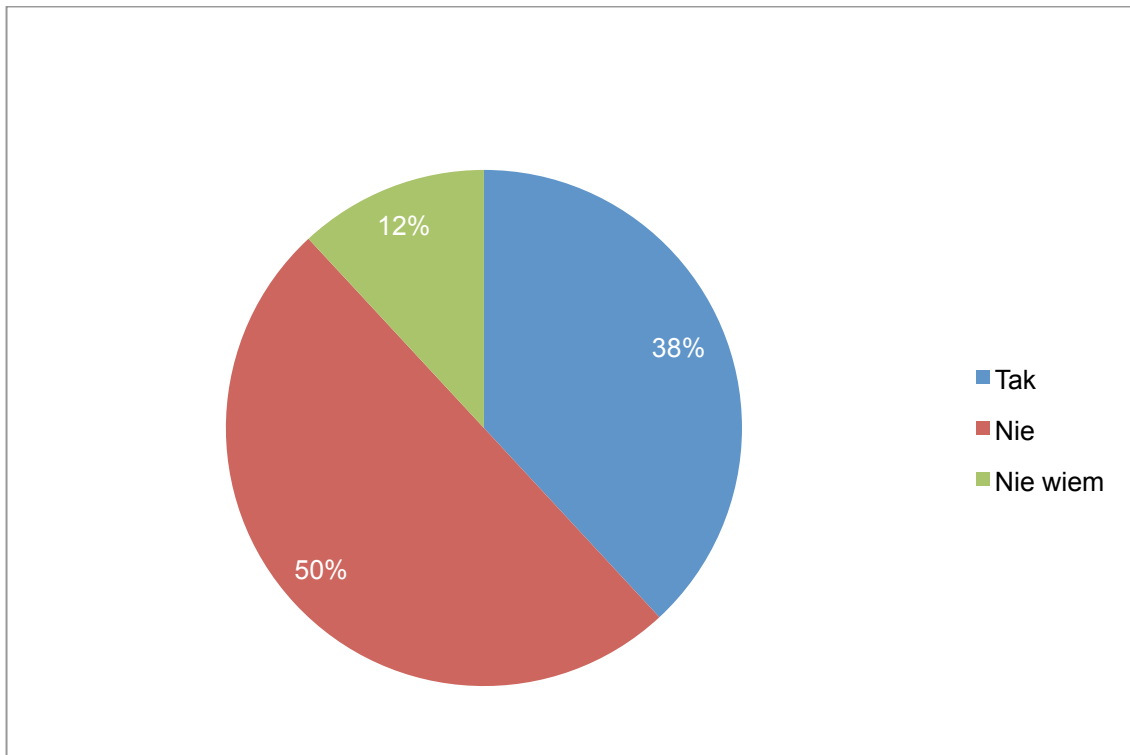
Opowiadanie dowcipów o Żydach, Romach (Cyganach), osobach homoseksualnych, osobach niepełnosprawnych lub osobach o innej narodowości czy kolorze skóry

%

Liczba

	%	Liczba
Tak	38,10%	16
Nie	50,00%	21
Nie wiem	11,90%	5

Wypełnienia: 42

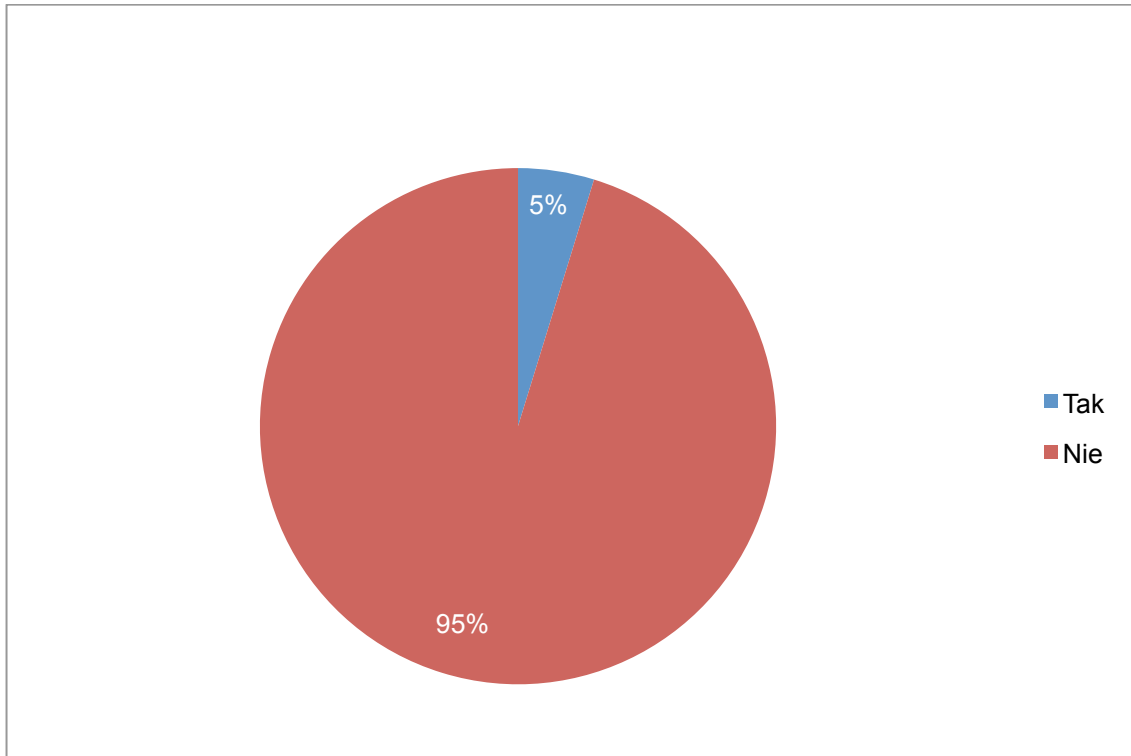




Używanie wulgarnych określeń w stosunku do osób reprezentujących różne mniejszości

	%	Liczba
Tak	4,76%	2
Nie	95,24%	40
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42





Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

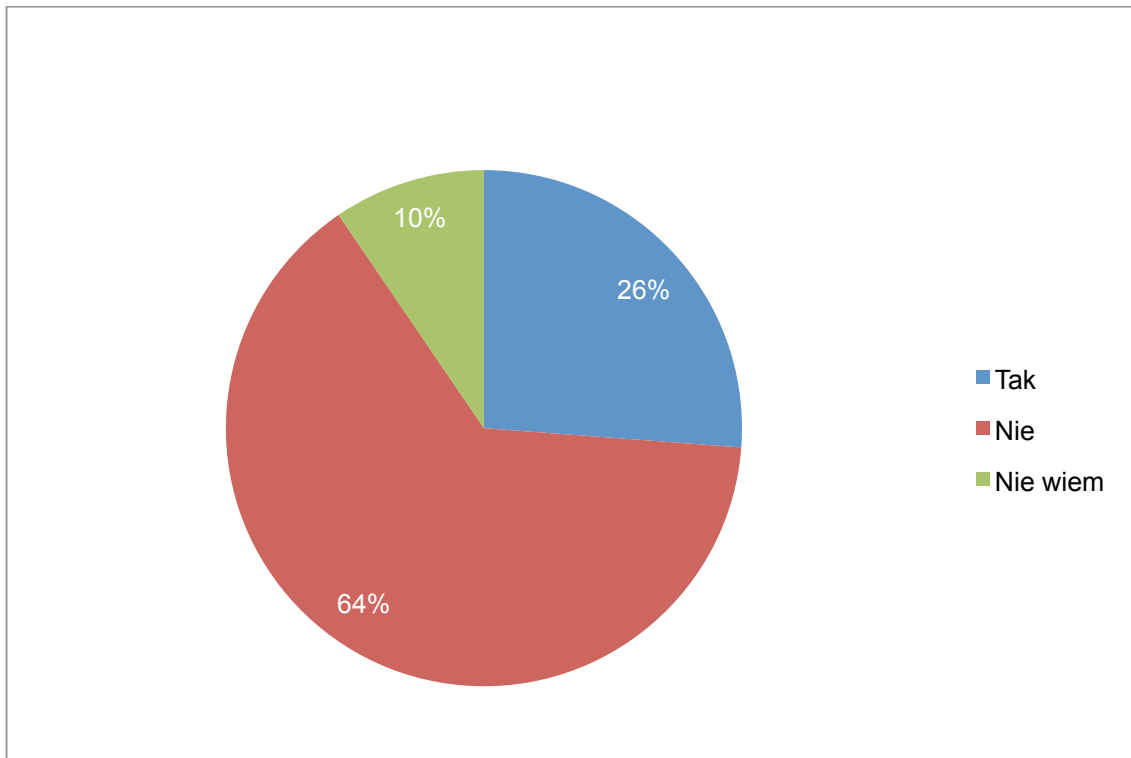
Plotkowanie o innych na temat ich pochodzenia, płci, wieku,
wyznania czy orientacji seksualnej

%

Liczba

	%	Liczba
Tak	26,19%	11
Nie	64,29%	27
Nie wiem	9,52%	4

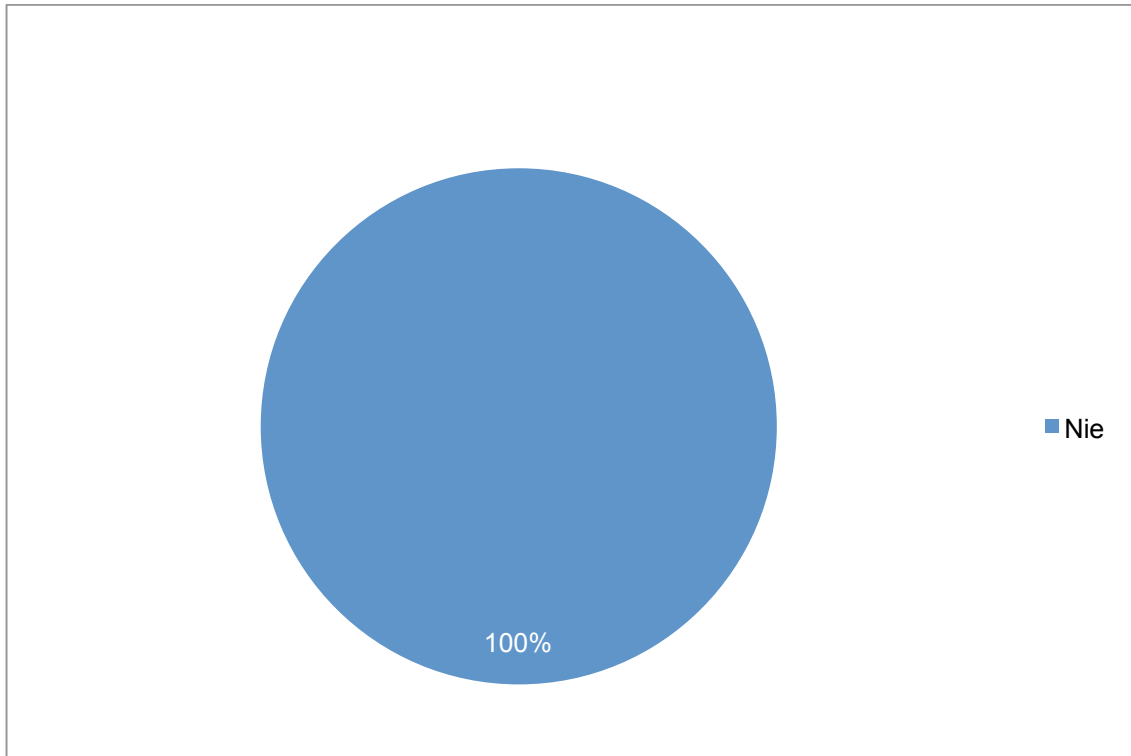
Wypełnienia: 42





Promowanie materiałów o treści rasistowskiej	%	Liczba
Tak	0,00%	0
Nie	100,00%	42
Nie wiem	0,00%	0

Wypełnienia: 42

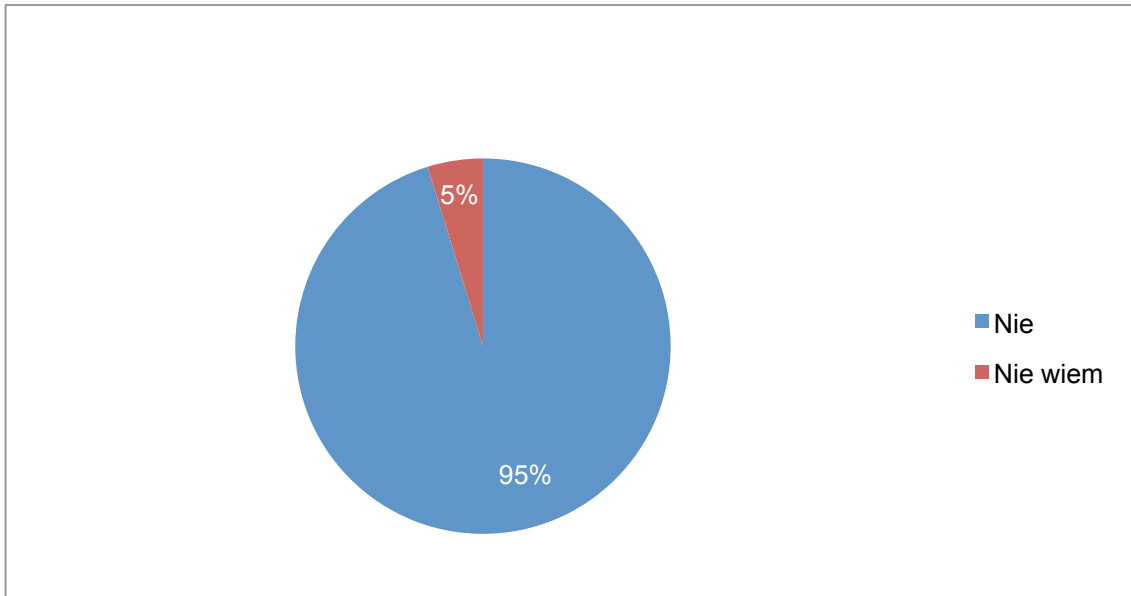


Jak wynika z powyższych danych oraz danych zebranych podczas grupy fokusowej i wywiadów pogłębionych, respondenci jasno stwierdzają, iż w ich grupach i organizacjach nie występują poważne zjawiska, które można byłoby nazwać rasizmem czy dyskryminacją. To, z czym spotykali się najczęściej ograniczone jest to obraźliwych żartów czy plotek. Żadna z organizacji nie potwierdziła poważnych przykładów łamania praw człowieka w organizacji czy grupie.

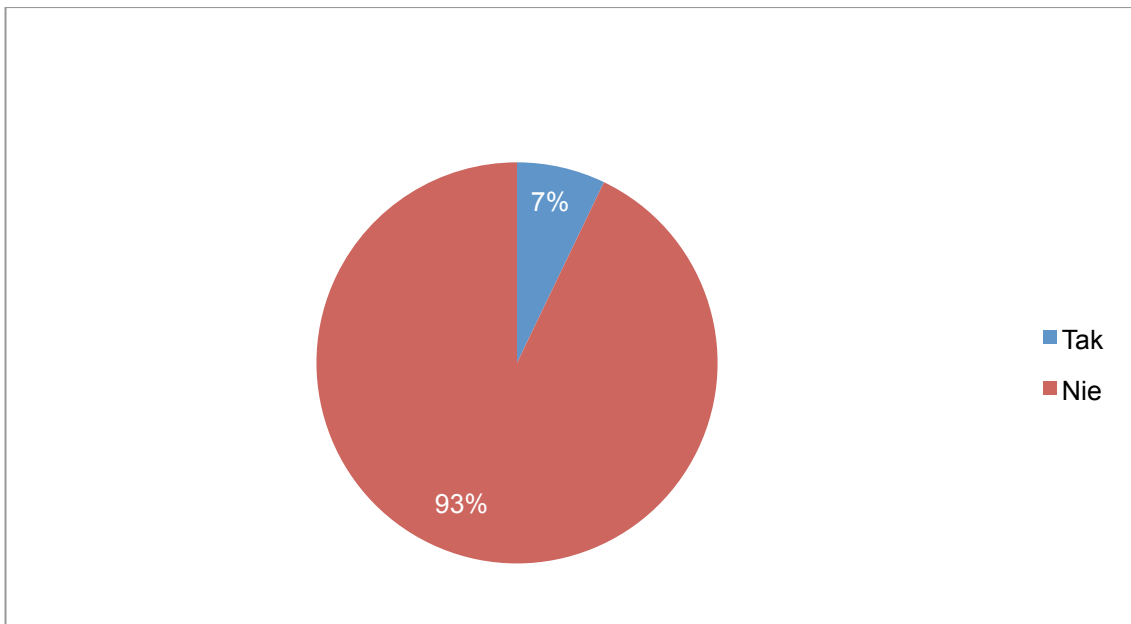
Kolejne pytanie dotyczyło osobistych doświadczeń z dyskryminacją w organizacji – wykresy 18 - 20.



Wykres 18: Czy kiedykolwiek zdarzyło się tobie dyskryminować inną osobę w twojej organizacji?

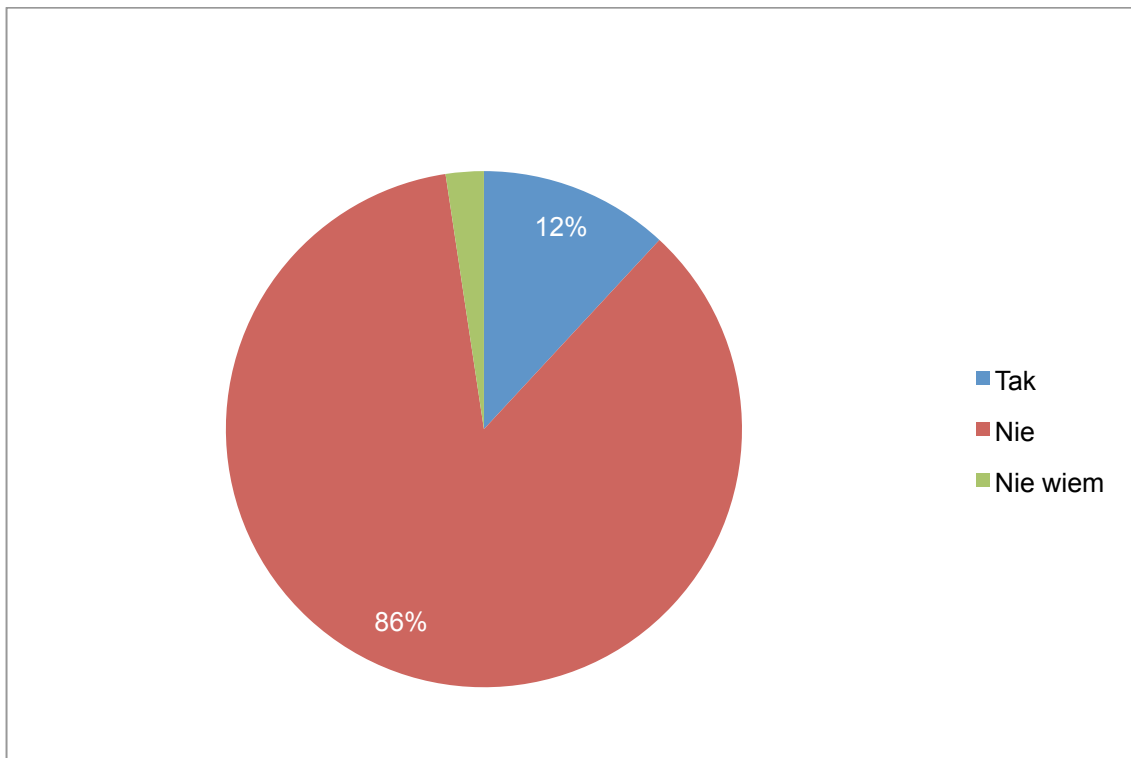


Wykres 19: Czy kiedykolwiek czułeś/czułaś się dyskryminowany/a w twojej organizacji?





Wykres 20: Czy kiedykolwiek byłeś/aś świadkiem dyskryminacji w twojej organizacji?



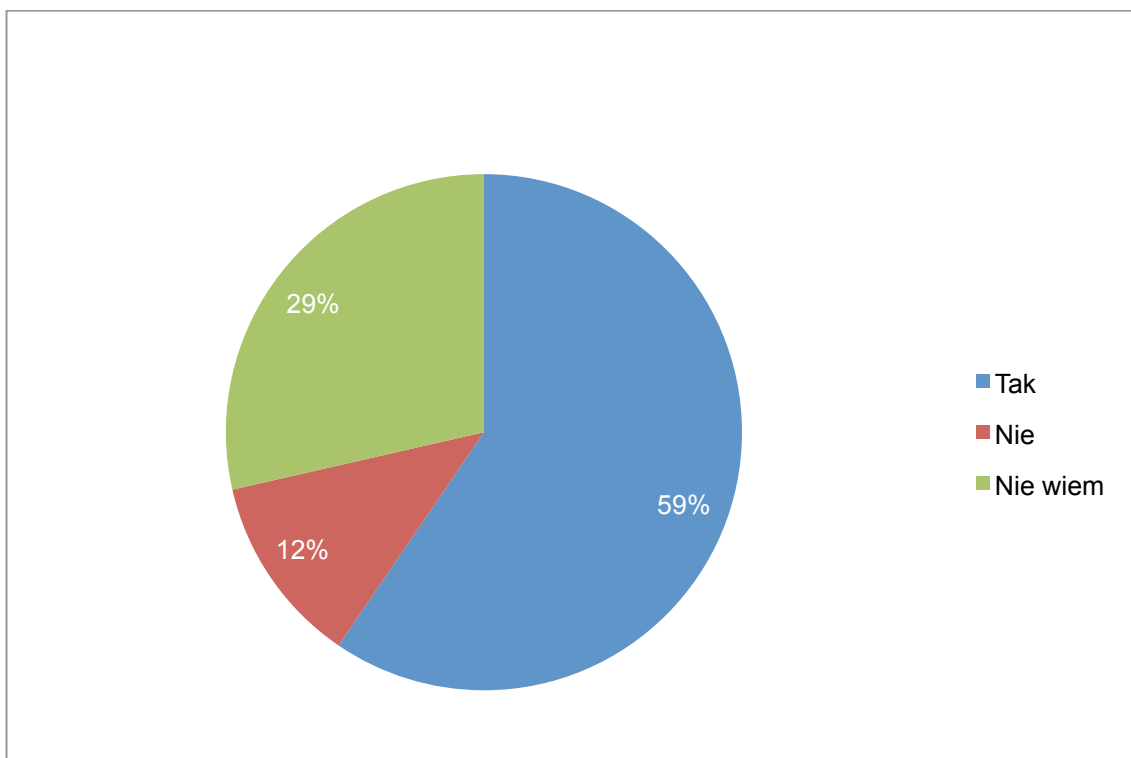
Jak wynika z powyższych wykresów, niewielki (ale ważny!) procent respondentów albo doświadczyła lub była świadkami rasizmu czy dyskryminacji w organizacji. Dość ciężko zinterpretować te dane, ponieważ nie wiemy, o jakich zjawiskach mówią respondenci. Choć w tych przypadkach często wystarczy sam fakt stwierdzenia, że zaistniała taka sytuacja. Świadczy to bowiem o tym, iż respondenci postrzegają pewne zjawiska w organizacji za niesprawiedliwe czy urągające godności ludzkiej. Uczestnicy nie chcą często o tym mówić, ponieważ boją się, że nadszarpnie to reputację ich organizacji.



4. Praktyki antyrasistowskie i antydyskryminacyjne w organizacji

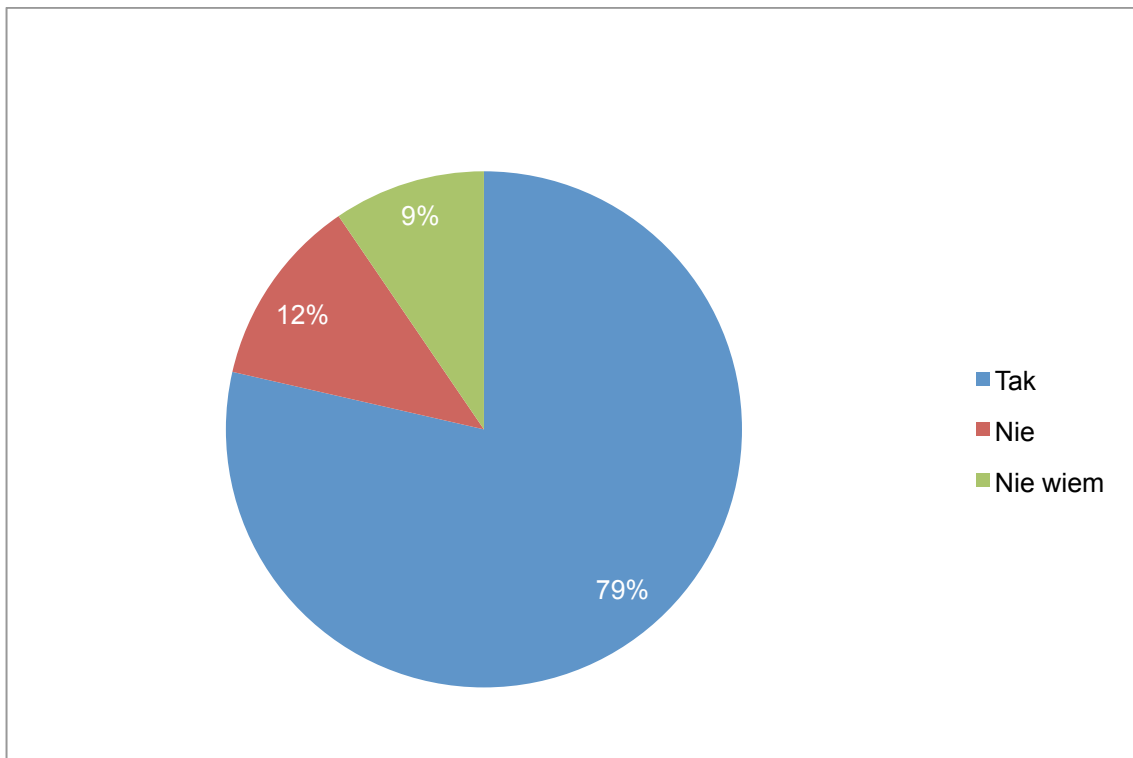
Jak wcześniej pokazano, respondenci nie postrzegają swoich organizacji jako takich, które stosują praktyki rasistowskie czy dyskryminacyjne. Z tego też powodu nie widzą konieczności wprowadzania praktyk antydyskryminacyjnych. Jest to niestety dość błędne założenie, ponieważ dyskryminacja czy rasizm zdarzają się często niepodziewanie, a wtedy brak przetestowanych i uzgodnionych wspólnie narzędzi może być bardzo kłopotliwy dla organizacji. Większość respondentów (59%) stwierdza, że osoby w ich organizacjach wiedzą jak radzić sobie w sytuacjach rasizmu czy dyskryminacji, gdyby takowe wystąpiły. Zapytani podczas spotkania i wywiadów pogłębionych o konkretne rozwiązania, nie umieli ich wskazać. Wniosek stąd taki, iż respondentom tylko często się wydaje, że wiedza co zrobiliby w takich sytuacjach. Nie ma to niestety odniesienia do rzeczywistości.

Wykres 21: Czy osoby w twojej organizacji wiedzą, jak radzić sobie w sytuacjach rasizmu czy dyskryminacji, gdyby takowe wystąpiły w waszej organizacji?

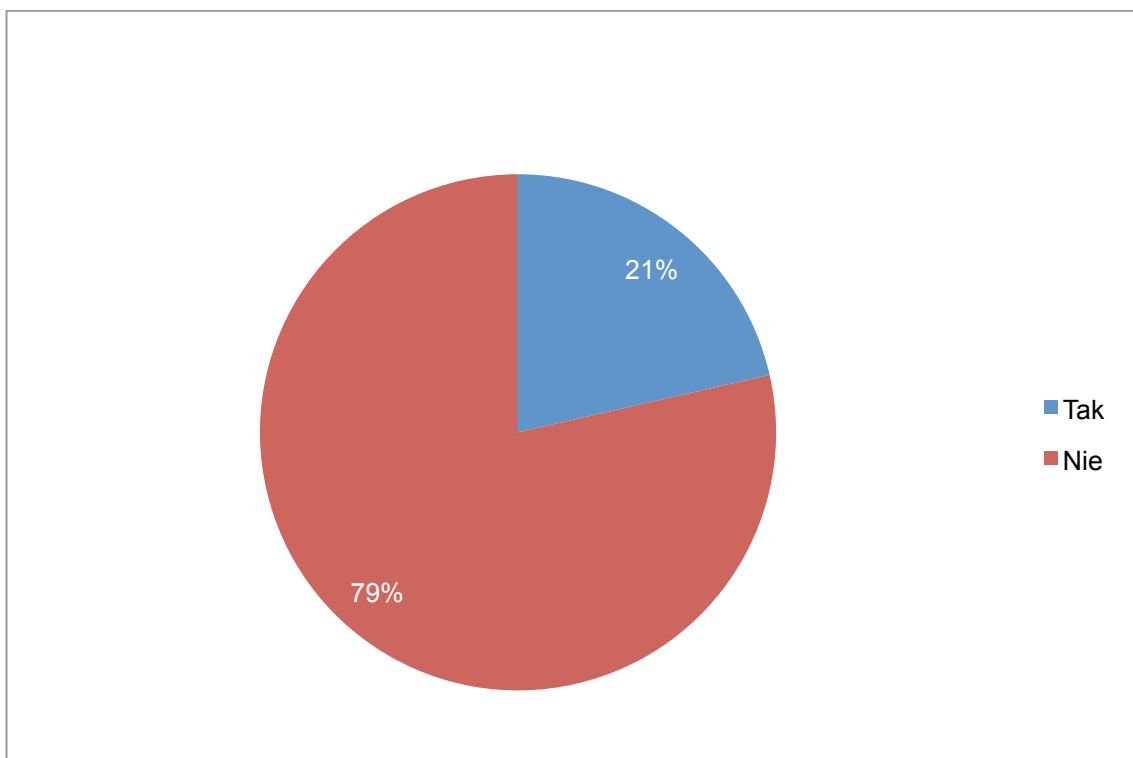




Wykres 22: Czy ty wiesz, jak poradzić sobie, gdybyś stał/a się ofiarą dyskryminacji w twojej organizacji?



Wykres 23: Czy wasza organizacja podejmuje działania na rzecz przeciwdziałania rasizmowi, dyskryminacji czy łamaniu praw człowieka?





Przykłady działań:

Odpowiedź	%	Liczba
kampanie społeczne	11,11%	1
kampanie społeczne, szkolenia	11,11%	1
wprowadzanie w życie lokalne projektów profilaktyczno-integracyjnych w zaniedbaną dzielnicę miasta	11,11%	1
staramy się wyrównać szanse na godne życie wszystkich ludzi więc dbamy o prawa człowieka ,	11,11%	1
oferta wolontariatu skierowana dla wszystkich	11,11%	1
Zajęcia profilaktyczne i edukacyjne	11,11%	1
Konkretne działania? Wówczas zdaje się że brak. Ale przecież samo kształcenie postawy otwartości na innych poprzez aktywność organizacji już jest działaniem promującym właściwe wartości. W ogóle brzydka ankieta, za dużo pytań zamkniętych. A przecież jeśli ktoś opowiada dowcipy o polakach czy blondynach, nie czują się dyskryminowani jeśli jest to robione ze świadomością zasadności danych stereotypów. Idąc dalej, opowiadanie dowcipów o blondynach jest już szerzeniem treści rasistowskich. Pytania zamknięte zbyt upraszczają wynik.	11,11%	1
praw obywatelskich tak, nie ukierunkowanie głównie na obronę praw człowieka	11,11%	1
organizacja spotkani z Rzecznikiem Praw Dziecka Panem Markiem Michałakiem, oraz Henryką Krzywonos i Super Nianią	11,11%	1

Podczas spotkania grupy fokusowej uczestnicy podali przykład kodeksu etycznego, jako narzędzie wspierającego w walce z rasizmem i dyskryminacją w organizacji. Kodeks taki powinien zawierać jasne instrukcje na temat tego, jak reagować w sytuacji rasizmu czy dyskryminacji oraz jakie konsekwencje powinny ponieść osoby, które się ich dopuszczają.

Respondenci mieli ogólnie dobrą opinię odnośnie umiejętności radzenia sobie w przypadkach dyskryminacji czy rasizmu:

- są przekonani, że osoba dopuszczająca się rasizmu czy dyskryminacji zostałaby ukarana
- uważają swoje organizacje za otwarte i tolerancyjne
- nie widzą problemu we włączaniu w swoje działania osób z mniejszości
- mają wysoką opinię o swoich kompetencjach dotyczących praw człowieka.

Wykresy poniżej pokazują, jak rozkładają się odpowiedzi respondentów odnośnie oceny swojej wiedzy i umiejętności swoich organizacji odnośnie przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji.



**Osoby, które dopuszczają się (lub dopuściłyby się) dyskryminacji
w naszej organizacji, ponoszą (poniosłyby) surowe
konsekwencje swoich czynów**

	%	Liczba
Zgadzam się	50,00%	21
Nie zgadzam się	4,76%	2
Trudno powiedzieć	45,24%	19

**Nasza organizacja jest otwarta i tolerancyjna i dba o to, aby
przestrzegane były prawa człowieka**

	%	Liczba
Zgadzam się	90,48%	38
Nie zgadzam się	0,00%	0
Trudno powiedzieć	9,52%	4

**Członkowie naszej organizacji mają dużą świadomość swoich
praw**

	%	Liczba
Zgadzam się	78,57%	33
Nie zgadzam się	4,76%	2
Trudno powiedzieć	16,67%	7

W naszej organizacji rozmawiamy o problemach mniejszości

	%	Liczba
Zgadzam się	38,10%	16
Nie zgadzam się	33,33%	14
Trudno powiedzieć	28,57%	12

**Podejmujemy kroki, aby w nasze działania angażowały się osoby
reprezentujące różne mniejszości**

	%	Liczba
Zgadzam się	28,57%	12
Nie zgadzam się	33,33%	14
Trudno powiedzieć	38,10%	16



Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

Członkowie naszej organizacji potrzebują edukacji (szkolenia) na tematy związane z przestrzeganiem praw człowieka

	%	Liczba
Zgadzam się	47,62%	20
Nie zgadzam się	9,52%	4
Trudno powiedzieć	42,86%	18

Poglądy polityczne naszych członków są ich prywatną sprawą

	%	Liczba
Zgadzam się	90,48%	38
Nie zgadzam się	2,38%	1
Trudno powiedzieć	7,14%	3

W naszej organizacji działają osoby reprezentujące różne mniejszości

	%	Liczba
Zgadzam się	30,95%	13
Nie zgadzam się	35,71%	15
Trudno powiedzieć	33,33%	14

Osoba reprezentująca jakąkolwiek mniejszość bez problemu zostałaby wybrana do zarządu naszej organizacji

	%	Liczba
Zgadzam się	83,33%	35
Nie zgadzam się	0,00%	0
Trudno powiedzieć	16,67%	7



Wiedza respondentów na temat:

praw człowieka	%	Liczba
bardzo duża wiedza/świadomość	16,67%	7
duża wiedza/świadomość	64,29%	27
troche wiedzy/świadomości	19,05%	8
mała wiedza/świadomość	0,00%	0
brak wiedzy/świadomości	0,00%	0

przeciwdziałania dyskryminacji i rasizmowi	%	Liczba
bardzo duża wiedza/świadomość	7,14%	3
duża wiedza/świadomość	45,24%	19
troche wiedzy/świadomości	38,10%	16
mała wiedza/świadomość	9,52%	4
brak wiedzy/świadomości	0,00%	0

równości płci	%	Liczba
bardzo duża wiedza/świadomość	16,67%	7
duża wiedza/świadomość	52,38%	22
troche wiedzy/świadomości	28,57%	12
mała wiedza/świadomość	2,38%	1
brak wiedzy/świadomości	0,00%	0

sprawiedliwości społecznej	%	Liczba
bardzo duża wiedza/świadomość	14,29%	6
duża wiedza/świadomość	57,14%	24
troche wiedzy/świadomości	28,57%	12
mała wiedza/świadomość	0,00%	0
brak wiedzy/świadomości	0,00%	0



Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

praworządności	%	Liczba
bardzo duża wiedza/świadomość	14,29%	6
duża wiedza/świadomość	45,24%	19
troche wiedzy/świadomości	33,33%	14
mała wiedza/świadomość	7,14%	3
brak wiedzy/świadomości	0,00%	0



5. Wnioski

Wyniki badań nie wnoszą żadnych rewolucyjnych danych a rezultaty pracy w grupie fokusowej czy wywiady pogłębione tylko w nieznacznym stopniu udzielają odpowiedzi na pytania, które pojawiły się podczas analizy danych. Jednakże, malują one pewnie obraz rzeczywistości, która powinna stać się przedmiotem dalszych analiz i posłużyć za bazę do tworzenia nowych projektów i inicjatyw adresujących zjawiska dyskryminacji i rasizmu.

Na podstawie zebranych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- Przedstawiciele organizacji młodzieżowych nie rozumieją pojęcia rasizmu i dyskryminacji i często nie są w stanie objaśnić i zanalizować ich przyczyn czy wpływu jaki mają te zjawiska na młodych ludzi. Jeśli chodzi o dyskryminację, jej definicja jest raczej jasna, szczególnie gdy chodzi o definicje prawną (respondenci nie byli świadomi, że taka istnieje). W przypadku rasizmu, sprawa się nieco komplikuje, ze względu na wiele istniejących definicji. Jej zrozumienie zakłócone jest przez istniejące stereotypowe rozumienie rasizmu jako zjawiska odnoszącego się wyłącznie do takich pojęć, jak rasa czy kolor skóry
- Organizacje młodzieżowe nie stosują praktyk czy narzędzi antyrasistowskich czy antydyskryminacyjnych. Co więcej, brak takich praktyk czy narzędzi nie jest często kwestionowany przez przedstawicieli organizacji młodzieżowych.
- Uczestnicy zgodnie stwierdzają, że grupy społeczne, które najczęściej doświadczają rasizmu i dyskryminacji to osoby homoseksualne, Romowie i osoby niepełnosprawne.
- Respondenci są bardzo pewni swojej wiedzy i kompetencji odnośnie praw człowieka i umiejętności radzenia sobie z sytuacjami, w których dochodzi do rasizmu i dyskryminacji. Niestety pewność ta oparta jest tylko na przekonaniach a nie na realnych umiejętnościach czy kompetencjach. Ma to raczej źródło w postawach reprezentowanych przez członków organizacji: większość respondentów uważa swoje organizacje za otwarte i tolerancyjne.
- Organizacje reprezentowane przez respondentów nie podejmują żadnych działań, aby włączać w swoje działania osoby z mniejszości czy grup defaworyzowanych. Nie widzą takiej potrzeby, gdyż uważają swoje organizacje za otwarte: „każdy może przyjść i włączyć się w działania”. Nie mają świadomości, że pewne strategie włączania wymagają podjęcia działań, aby zmotywować osoby wykluczone do wzięcia udziału w działaniach organizacji.
- Uczestnicy byli w stanie rozpoznać swoje potrzeby szkoleniowe w zakresie praw człowieka czy antyrasizmu i antydyskryminacji. Wymieniane potrzeby szkoleniowe dotyczą głównie: zrozumienia jak dochodzi do rasizmu i dyskryminacji (kontekst, działania i wpływ na młodych ludzi); nauczania się jak pracować z osobami, które doświadczyły rasizmu i dyskryminacji (jaka jest w tym rola organizacji); wiedzy na temat aspektów prawnych dotyczących rasizmu i dyskryminacji (jaka jest efektywność stosowania instrumentów prawnych); jak włączać inne organizacje i instytucje w przeciwdziałanie dyskryminacji i rasizmowi; jak stworzyć efektywne mechanizmy i narzędzia do prewencji i przeciwdziałania tym zjawiskom (jak mierzyć ich efektywność?); w jaki sposób zwiększać świadomość członków organizacji na temat rasizmu/antyrasizmu oraz dyskryminacji/antydyskryminacji; jak zainteresować tą



Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA

problematyką innych członków organizacji (respondenci obserwują dość duży opór w tym zakresie); jak sprawić, aby organizacja była bardziej 'atrakcyjna' dla osób wykluczonych.



6. Rekomendacje

Komponent szkoleniowy w projekcie jest niezwykle ważny, gdyż dzięki niemu będzie można zająć się problemami zidentyfikowanymi podczas badań.

Międzynarodowe szkolenie dla trenerów, oprócz rozwijania podstawowych umiejętności trenerskich, powinno zawierać elementy charakterystyczne dla każdego kraju będącego partnerem w projekcie. Elementy te zostaną następnie rozwinięte podczas szkoleń krajowych.

Osoby, które wezmą udział w międzynarodowym szkoleniu dla trenerów mogą mieć małe pojęcie na temat kompetencji, które muszą posiadać, aby prowadzić szkolenia krajowe. Z tego też powodu zasadnym wydaje się przeprowadzenie samo-ewaluacji i zajęcie się zidentyfikowanymi brakami dotyczącymi wiedzy, umiejętności i postaw.

Pozostałe działania w projekcie powinny angażować osoby z różnych grup mniejszościowych oraz osoby, które doświadczają rasizmu i dyskryminacji. Zasadnym wydaje się stworzenie strategii dotyczącej sposobów angażowania takich osób zaczynając od poziomu krajowego, a na europejskim kończąc.

Specjalny nacisk należy położyć na prawa człowieka. Wyznaczają one bowiem ramy, dzięki którym łatwiej jest dyskutować takie zagadnienia jak rasizm czy dyskryminacja. Dyskusja wtedy jest oparta na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności innych osób.

Jeśli badania zostaną ponownie przeprowadzone, należy zadbać o bardziej zintegrowane podejście, aby dane można było łatwiej porównać. Jednym z rozwiązań mogłoby być stworzenie zarysu wspólnej ankiety i dodanie pytań, które są charakterystyczne dla danego kraju.

Należy wykorzystać wszelkie możliwe kanały komunikacyjne w celu dotarcia do różnych organizacji młodzieżowych, które stanowią grupę docelową projektu: należy przemyśleć strategię wykorzystania mediów społecznościowych i istniejące koalicje organizacji. Będzie to konieczne podczas rekrutacji uczestników szkoleń krajowych.



Załącznik nr 1

Odpowiedzi do pytania opisowego nr. 1

Odpowiedź	%	Liczba
Fundacja Lokalnych Inicjatyw Społecznych	9,52%	4
Głogowskie Stowarzyszenie Pomocy Zwierzętom AMICUS	7,14%	3
Młodzieżowa Rada Miejska w Trzebnicy	7,14%	3
Młodzieżowa Rada Miejska w Świebodzicach	4,76%	2
SKY BOX	4,76%	2
Legnickie Centrum Wolontariatu	4,76%	2
Młodzieżowa Rada Miejska w Żarowie	4,76%	2
Legnickie Stowarzyszenie Inicjatyw Obywatelskich	4,76%	2
Młodzieżowa Rada Miasta Głogowa	4,76%	2
Stowarzyszenie Turystyki i Rekreacji Zwiedzak		
LCW LEGNICKIE CENTRUM WOLONTARIATU		
Stowarzyszenie Młodzieży Spynacz w Legnicy		
CSGT		
Teatr Avatar		
Fundacja Teatr AVATAR		
Stowarzyszenie Młodzieży Spynacz		
STiR Zwiedzak		
Stowarzyszenie Młodzi Demokraci koło Głogów		
młodzieżowa rada miejska w żarowie		
Młodzieżowa Rada Gminy Świdnica		
Młodzieżowa Rada Miejska z Jeleniej Góry		
MRMG		
młodzieżowa rada miasta		
Młodzieżowa Rada Miejska Legnicy		
Stowarzyszenie "Młodzi Demokraci" Koło Głogów		
MRG Świdnica		
Młodzieżowa Rada Miejska		
Stowarzyszenie Młodzieży "Spynacz" w Legnicy		
Stowarzyszenie Legnickie Centrum Wolontariatu		

Wypełnienia: 42



Załącznik nr 2

Odpowiedzi wpisane przez respondentów w pytaniu nr 4, odpowiedź nr 13, o treści: Inne (wymień jakie)

Odpowiedź	%	Liczba
bezdome zwierzęta	2,38%	1
zwierzęta - domowe, gospodarskie oraz dzikie	2,38%	1
działania w zakresie pomocy zwierzętom	2,38%	1
większość naszych działań jest skierowana do nieokreślonej kategorii osób, wszystkich zainteresowanych, np. rozwijaniem świadomości obywatelskiej	2,38%	1
mieszkańcy świebodzic	2,38%	1
społeczność miasta i gminy żarów	2,38%	1

Wypełnienia: 6



Załącznik nr 3

Odpowiedzi wpisane przez respondentów w pytaniu nr 5, odpowiedź nr 15, o treści: Inne (wymień jakie)

Odpowiedź	%	Liczba
szeroko pojętą pomocą zwierzętom	2,38%	1
wolontariat	2,38%	1
sport i turystyka kwalifikowana	2,38%	1
prawa zwierząt	2,38%	1
działalność charytatywna	2,38%	1
opieka nad zwierzętami	2,38%	1
wsparcie dla samorządów uczniowskich w szkołach	2,38%	1

Wypełnienia: 7



Załącznik nr 4

Odpowiedzi wpisane przez respondentów w pytaniu nr 6, odpowiedź nr 12, o treści: Inne (wymień jakie)

Odpowiedź	%	Liczba
zapobieganie bezdomności zwierząt, działania profilaktyczne,	2,38%	1
projekty związane z turystyką i uprawianiem sportów	2,38%	1
prowadzenie schroniska dla zwierząt, interweniowanie w sytuacji łamania ustawy o ochronie zwierząt, akcje adopcyjne i inne	2,38%	1
uprawiania triathlonu, duathlonu i aguathlonu	2,38%	1
koncerty charytatywne	2,38%	1
imprezy, takie jak koncerty, marszobiegi; konkursy w szkołach	2,38%	1
organizacje letnich wypoczynków dla dzieci i młodzieży	2,38%	1
zawody sportowe; debaty	2,38%	1
festyny, konkursy, konferencje	2,38%	1
imprezy kulturowe	2,38%	1

Wypełnienia: 10



Załącznik nr 5

Odpowiedzi wpisane przez respondentów w pytaniu nr 8, odpowiedź nr 8, o treści: inne (podaj jakie)

Odpowiedź	%	Liczba
kilka składowych tworzących lekko zamkniętą bierną społeczność.	2,38%	1

Wypełnienia: 1



Spis wykresów

Wykres 1: Profil organizacji	5
Wykres 2: Liczba osób działających w organizacji	5
Wykres 3: Grupy, z którymi pracuje organizacja	6
Wykres 4: Osoby niepełnosprawne	8
Wykres 5: Imigranci	9
Wykres 6: Osoby homoseksualne	9
Wykres 7: Katolicy	10
Wykres 8: osoby innego wyznania niż katolickie	10
Wykres 9: Młodzi ludzie	11
Wykres 10: Starsi ludzie	11
Wykres 11: Kobiety	12
Wykres 12: Mężczyźni	12
Wykres 13: Obcokrajowcy	13
Wykres 14: Romowie	13
Wykres 15: osoby z zaburzeniami psychicznymi	14
Wykres 16: Osoby biedne (ubogie)	14
Wykres 17: osoby bezrobotne	15
Wykres 18: Czy kiedykolwiek zdarzyło się tobie dyskryminować inną osobę w twojej organizacji?	35
Wykres 19: Czy kiedykolwiek czułeś/czowałaś się dyskryminowany/a w twojej organizacji?	35
Wykres 20: Czy kiedykolwiek byłeś/aś świadkiem dyskryminacji w twojej organizacji?	36
Wykres 21: Czy osoby w twojej organizacji wiedzą, jak radzić sobie w sytuacjach rasizmu czy dyskryminacji, gdyby takowe wystąpiły w waszej organizacji?	37
Wykres 22: Czy ty wiesz, jak poradzić sobie, gdybyś stał/a się ofiarą dyskryminacji w twojej organizacji?	38
Wykres 23: Czy wasza organizacja podejmuje działania na przeciw przeciwdziałania rasizmowi, dyskryminacji czy łamaniu praw człowieka?	38