

City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)

Deliverable D3.3

Bystanders training module

in English, Slovenian, Croatian and Hungarian language



**Co-funded by
the European Union**

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission Directorate-General for Justice and Consumers. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

ACTIVE BYSTANDER EDUCATION MANUAL FOR TRAINING IN MUNICIPALITIES

April 2024

INTRODUCTION

1. ABOUT THE CIFER PROJECT

The training is carried out within the framework of the project **City for Everybody – Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)**. With CIFER we want to strengthen the understanding that the integration of the migrant population and anti-racist policies are connected and must go hand in hand. The project builds on the fact that the local level is key to successful integration and that it is important to build coalitions and trust between the migrant community, the local community (especially local authorities, social and sports stakeholders and cultural institutions), educational and non-governmental. Such cooperation opposes discrimination and promotes integration within and outside institutions.

In the project, we conducted research on the state of racism, xenophobia and intolerance in selected cities (Ljubljana, Zagreb, Budapest, Paris and Malmö). The research included an analysis of policies and relevant sources, as well as interviews and focus groups with representatives of local, educational and non-governmental communities and people with a migrant background. With the research, we determined how racism, xenophobia and discrimination are dealt with by city authorities (municipal authorities) and existing policies, and at the same time we investigated the awareness of people with a migrant background about their rights, possibilities and needs for dealing with racism, xenophobia and discrimination that they may experience. The project further included the preparation of materials and pilot anti-racist training for active bystanders with representatives of local, educational and non-governmental communities. The next steps are: the preparation of draft action plans against racism in the cities of Ljubljana, Zagreb and Budapest with the help of experiences from Paris and Malmö, where they already have such action plans, the preparation and implementation of guided tours of the three cities with migrants, as well as other public events and the final conference in Ljubljana.

2. THE AIM OF EDUCATIONAL MATERIAL

These educational materials aim to connect a personal approach to racism prevention and institutional action by focusing on local officials and actors and empowering them to act in an anti-racist way in their immediate environment. They are based on previous research¹ into the everyday experiences of immigrants in several European cities and their concrete stories of racial and other racially related discrimination, especially those that happen in public and institutional settings.

The manual contains the educational material prepared to engage with audiences from several institutions at the level of municipalities (administrative units, social, health and educational services etc.) so that they can recognize and address racism, react in cases of racial discrimination, and attempt to improve the situation of immigrants who are exposed to racism or likely to be exposed to it. It also addresses intersectional discrimination and aims to make participants aware of the connections between different types of discrimination and how to understand and approach them.

¹ CIFER Cross-country framework report: https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

Racism has a history of being ignored, and its existence is often denied, similarly to other forms of discrimination. Moreover, racism is often combined with other forms of discrimination, such as gender inequality, homo- or transphobia, or religious based discrimination. Discriminatory acts or even violence can occur in institutions, in public places, or in interpersonal relations. The aim of this educational material is to address racism and to focus on principles and practices of anti-racism by using an **“active bystander” approach**. These principles, practices, and actions can be applied to other forms of discrimination as well.

3. BYSTANDERS AND BYSTANDERS APPROACH

The active bystander approach is a well-known practice intervening in cases of discrimination and harassment (based on race, gender, disability, etc.). It focuses on witnesses of discrimination, harassment and violence which do not respond to acts as observers. (Banyard et al. 2009) The approach seeks to improve individuals' willingness to react to acts of discrimination, harassment and violent situations involving others, thereby strengthening the responsibility of individuals and communities. (Magalhães et al. 2017)

In the context of wider actions for preventing racist and other forms of discrimination it is important that the intervention does not focus solely on individual perpetrators or victims (and does not only address the direct consequences of their actions and prevention of further harassment), but also on developing strategies and measures that encourage social, cultural and political change, while promoting equality, justice and respect for human rights. Otherwise, we neglect the circumstances and reasons that underlie the occurrence of racist acts and violence. It is therefore important to strengthen understanding of the causes and consequences, changing attitudes and transforming behaviours, while improving strategies for responding. This moment that is particularly significant in community-oriented or institutional programs dealing with bystanders. One of the important results of bystander intervention would also be that the entire community and members of institutions should recognise that they have a role to play (Potter et al. 2009), or in case of this project, that the municipality needs prevention of racism and anti-racist action plan as well as other institutional mechanisms of anti-racism.

3.1. Who is a bystander? What is bystander intervention?

Bystanders are individuals or groups of people who witness an event that might involve discrimination, violence or emergency but opt to stand by rather than intervene. In the case of bystander intervention there is a shift that happens if they choose not to stand by but stand up and speak out. Developing a conscious bystander intervention means to sought for the best ways for people to get involved and act in a specific situation. (Magalhães et al. 2017)

A bystander in cases of racism is someone who witnesses or otherwise knows about an incident of racism but is not the victim or directly involved. No action in cases of racist incidents supports this behaviour, and it is therefore important to take action. Yet before one is taking action, it is important to ensure that you are doing so in a safe and considered way. Bystander action refers to the intervention and support that bystanders can give to victims of racism. (Nelson et al. 2011)

To put it simply, bystander anti-racism is therefore “action by ‘ordinary’ people in response to interpersonal or systemic racism that they witness.” (RacismNoWay 2000)

3.2. Steps in bystander intervention

According to several authors (Latane and Darley 1970; Berkowitz 2009), there are several steps in the process of active bystander intervention. Individuals must:

1. Notice the event
2. Understand it as a problem
3. Feel responsible for dealing with it
4. Possess necessary skills to act
5. Decide to intervene

Therefore, in order to be able to intervene a bystander needs to understand a problem, know not only when but also how to act, and also consider their own circumstances and safety. Greater knowledge of what racism and discrimination are and what the real problems of the migratory population can also spur intervention.

3.3. The barriers preventing intervention

There are several barriers preventing bystanders from choosing to intervene. Often they do not choose to act when something happens because of the “diffusion of responsibility” – they think someone else will do something. Intervention is more likely in cases when a victim asks for help or is visibly distressed. Also, a group support and common perception of wrongdoing will make bystander intervention more likely. Bystanders might be inhibited by a fear of retaliation. Bystanders’ personal and situational characteristics are also important in individuals’ decisions about whether or not they will interfere.

According to the research findings of The Bystander Anti-Racism Project conducted by UWS obstacles to bystander anti-racism include in the first-place fear of becoming a target themselves and a lack of knowledge about what to do and how to do it. Bystanders “lack a sense of what tactics, rhetoric and tenor are likely to be effective” (SPLC 2021). There is not much research in this area, and especially not in the area of organisational readiness of bystander anti-racism.

The main barriers to active bystander intervention, according to The Bystander Anti-Racism Project (SPLC 2021) are:

- Seeing the target of racism as belonging to a different group that you are not responsible for (exclusive group identity)
- Fear of violence or vilification, being targeted by perpetrator
- Perception that action would be ineffective
- Lack of knowledge about how to intervene
- Concern that confrontation would be seen as aggressive or not 'feminine' (gender role prescriptions)
- Impression management
- A desire to preserve positive interpersonal relations
- A desire to avoid conflict
- Freedom of speech/anti-political correctness
- Social norms that are tolerant of racism

3.4. Forms of bystander action

Active bystander's action can be as simple as openly showing support to the victim, directly opposing discrimination, explaining to offenders that their actions and behaviours are not appropriate or unwanted, distract them from their actions, or announce them to the responsible institutions or authorities, i.e. calling the police or security when someone is being aggressive. It can also mean expressing support to those affected, showing compassion and disagreeing with discriminatory acts.

Western Sydney University's Bystander Anti-Racism Project lists the following actions as forms of bystander action (RacismNoWay 2000):

Confronting or disagreeing with the perpetrator (if it is safe to do so)

Calling it "racism" or "discrimination" (if it is productive to do so)

Interrupting or distracting the perpetrator (if it is safe to do so)

Comforting the person(s) targeted

Expressing upset feelings

Seeking assistance from friend, teacher, manager, coach etc

Reporting the incident to authorities.

The four Ds of bystander action:

- Distract (using distraction to stop the incident);
- Delegate (asking for help from a third party);
- Delay (taking action after the fact); and
- Document (recording the incident).

See: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

3.5. What helps bystanders to intervene

- Knowledge of what constitutes racism
- Awareness of harm caused by racism
- Perception of responsibility to intervene
- Perceived ability to intervene
- Desire to educate a perpetrator
- Emotional responses to racism: empathy, expressing anger, disapproval etc.
- Self-affirmation
- Anti-racist social norms

See:

https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

4. EXPECTED RESULTS OF THE BYSTANDER INTERVENTION PROGRAMME

The programme will increase the participant's and institutional awareness of wrongdoing and importance of equality and of the harm for victims and the negative impact of racist discrimination and racism on personal relationships, societal, institutional and political climate. The participants will improve their knowledge about anti-racist intervention and enhance their capacities to recognize racism and their willingness to act when they witness it. Moreover, the participants will increase awareness that everyone can make a difference by standing up to racism. One of the important results of bystander intervention should also be that the entire community and members of institutions would recognise that they have a role to play (Potter et al., 2009) and that municipality needs a framework for action against racism.

Evaluation surveys with participants (pre and post), will be used to measure the programme's impact on participants' knowledge, attitudes and willingness to intervene and help to develop a framework for an action plan against racism.

References and sources:

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Banyard, V.; Moynihan, M. & Crossman, M. (2009) "Reducing sexual violence on campus: the role of student leaders as empowered bystanders", *Journal of College Student Development*, 50(4), 446-457

Berkowitz, A. (2009) *Response Ability: Complete Guide on Bystander Behavior*, Chicago: BECK & CO

Bystander Anti-Racism Project (2014) *Challenging Racism Project*. Western Sydney University. https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377–383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>

National Anti-Racism Framework Scoping Report (2022), <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-frameworkscoping-report>

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Blessett, B. & Gaynor T. S. (2021) Race, Racism and Administrative Callousness: Using Critical Race Theory for a Race-Conscious Public Administration, *Public Integrity*, Vol. 23, 2021 - Issue 5: Race, Racism and Administrative Paralysis, pp. 455-458, <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1967011>

Gintova, M. (2023) Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? *Canadian Public Administration*, 66 (4), pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Magalhães, M.J., Sharp-Jeffs, N., Pontedeira C., Guerreiro A., Kelly L., Felgueiras R. & Silva V. (2017) Literature Review. https://www.academia.edu/38365261/Literature_Review_on_Sexual_Harassment_and_Bystanders_Projects

National Action Plan Against Racism (New Zealand), <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/national-action-plan-against-racism/>

Peace Institute (2023) City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER). Cross-country framework. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

Perocco, F. (eds) Racism in and for the Welfare State. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06071-7_1

Potter, S.; Moynihan, M.; Stapleton, J. & Banyard, V. (2009) "Empowering Bystanders to Prevent Campus Violence Against Women", *Violence Against Women*, 15(1), 106-121

Puvanendran, K. et al. (2021) Anti-racist Principles, Guidance and Toolkit. Act boldly. <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

RacismNoWay (2000) Anti Racism Education in Australian Schools. Bystander Action. Australian Government. <https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action/>

Southern Poverty Law Centre – SPLC (2021) A Guide for Bystander Intervention, <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

5. BYSTANDER INTERVENTION PROGRAMME: CIFER BYSTANDER ANTI-RACISM TRAINING FOR MUNICIPALITIES

Participants:	Employees of the administrative units, social, health and educational services etc., 10-15 participants per session.
Duration:	3 hours; 3 modules of 45 minutes and concluding session of 15 minutes (evaluation), with two breaks (each 10-15 minutes).
Resources needed for implementation	Suitable space, computer and internet connection, video projector, flipchart, paper, pens, markers, power point presentation, printed handouts (vignettes and other materials). Pre and post questionnaires.
Preparation and climate for learning	Ensure information regarding support organisations dealing with racism and discrimination is accessible for participants in the room. This can include posters of organisations, or website addresses on whiteboards or handouts. Try to include a range of institutions and NGOs who provide support to those who experience racism and discrimination. The sessions can be facilitated by one or two facilitators who have knowledge on anti-racism and bystander intervention. Arrange the room and the chairs in a semi-circle. This will help to create a feeling of openness (rather than restriction behind desks) and put you and the participants on the same level. You may need to adapt the timings for activities depending on the time permitted for the session and the time required to physically set up the space. It is better to do fewer points in modules to unpick and explore what is said than to use the time to push through all the exercises. Before beginning, make sure that the participants are informed about procedures and confidentiality.
Module 1: Introducing the theme of racism and bystanders (50 minutes)	

Introduction (trainers): 15 minutes	Introduce yourself and explain what is this programme and what are its aims and shortly present the CIFER project Rules of conduct : • Confidentiality – What is said in the room about individuals stays in the room. • Use of “I” statements – Talk about themselves and their own feelings, not those of others. • It’s okay to pass – They do not have to participate in a specific activity, if they would not want to. • No judgments – People may have different levels of knowledge or ask questions that you didn’t expect. No inappropriate laughing at others. • Be open – Talk about how already have participants may their own ideas and beliefs around the topic – and an important part of learning is to be open to hearing something new and challenging our own views and beliefs. • Self-Care – They can also leave the session if they do not feel to continue to participate. - Modules & timing: explain the program and how you will proceed - Before you continue you ask participants to fill out the anonymous pre-training questionnaires
Participant’s introduction: 10 minutes	Choose a dynamic method of introduction, but take care of timing. For example: Ask the participants to introduce themselves giving their names, where they work, and one thing they would like to have learnt by the end of the session.
Warming up exercise: 10 minutes How is racism experienced (instead of »What is racism«) in our community and city?	Start with the short video “Tzafar”: In the waiting room in the hospital, the family does not want to sit next to a black young man. Then it turns out... https://www.youtube.com/watch?v=dfccrwUIROU (2:38)

	Discuss the video. Let the participants reflect on what was happening: What they consider to be wrong? What do they think was right? Eventually shortly explain the following questions: What is categorization? What is prejudice? What is discrimination?
Bystander and bystander effect 5 minutes	Bystanders are individuals or groups of people who witness critical events, including accidents, or incidents of discrimination, hate speech and violent acts, but when faced with them, for various reasons, remain on the sidelines and do not intervene. What do studies and experiments show (bystander effect)?: The more passive witnesses there are to a problematic event, the less likely it is that the people present will react and intervene. https://www.youtube.com/watch?v=vjP22DpYYh8 (fire) – show just a short part from the video. https://www.youtube.com/watch?v=w8EtYRTTqlg (football match)
Power point and Handout1: 10 minutes	What is racism? Experiences of racism, discrimination and hatred vary and are experienced differently, ranging from (explain each point and use power point and videos for clarification): • Verbal abuse and expressions of hate and violence from anonymous encounters https://www.youtube.com/watch?v=7JUzzBmbchs (Covered girl on the train, every scenario 30 seconds, 1 minute all) • Everyday racism like off-hand jokes and comments that reinforce negative stereotypes or prejudices about people based on their race, colour or ethnicity

	https://www.youtube.com/watch?v=NI93cPDVp4g 5 min • Institutionalised forms of racial discrimination • Systemic issues that disproportionately impact certain groups identifiable by race (e.g. Aboriginal people, Romani population, people with darker skin tone or other visible minorities) https://www.youtube.com/watch?v=KU1v5MVpbJ8 1 min • Lack of cultural diversity in leadership across government and business • Fearmongering about asylum seekers and Muslims, often containing racial undertones Any other? Comments, questions? Main source: https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report
Coffee break (10 minutes)	
Module 2: Bystander intervention: what matters? (50 minutes)	
What is bystander intervention?: 5 -10 minutes	In few sentences, explain bystander intervention – use Power point
Main activity: Bystander situations Participants in pairs discuss vignettes: 25 minutes	Participants are divided into pairs. Use the vignettes (Handout 1) from the previous research in our cities each to be printed on paper. Each pair gets one or two – according to the number of participants. Explain that these are real stories that were told by participants of our focus groups in several capitals in Europe.

	Explain to the participants that they have all been given an example of different kinds of behaviour that happen to migrants in our surrounding. Participants should read the vignettes and think about them and discuss what has happened. We would like to know what their response as a bystander would be. There are no right/wrong answers here. We want to know what they think a bystander ideally should do, what is the likely response and what are the barriers that might prevent the ideal response from happening? Encourage them to be specific about what they would want to do. (10 minutes) While they are talking, write on three pieces of flipchart paper the headings: How it happens; What we do (split into ideal and actual); Barriers to prevention. After the discussion in pairs/small groups is finished, take feedback from participants. You need 10 minutes for feedback. Ask them to read their vignettes aloud and then to give a summary of their discussion. Write their answers under the headings on the flipchart paper, highlighting similarities / differences across the groups. When the list is complete ask if anyone wants to comment/add/change anything. Identify any issues that are on the list and connect these to the barriers for action.
What are the barriers to react or to intervene? 10-15 minutes	1. Video “Schwarzfahrer”: https://www.youtube.com/watch?v=D_pagWloZ7g (a man harasses a dark skinned passenger on the bus and becomes violent when a bystander intervenes – 3 minutes) Groups discuss together (7 minutes): 2. Power point and handout 2: What are the barriers to bystander action? (5 minutes)

Different scenarios and role play (adapted to the country's specific circumstances) 30 minutes	As starting point participants can take their own working environment or they play through the stories that have been discussing before. They should give each other constructive feedback about what seemed to work well, and why. They can make notes to help themselves or could go straight to an improvisation. They can begin by staging a 'bad' role-play (e.g. an aggressive or ineffective intervention) and contrasting it with a 'good' role-play (effective intervention). Questions: • How would you intervene? – discuss how and when you could intervene effectively. • Would it be safe to do so? Why and when not? • What are the consequences of not intervening? • How can you best support the victim? • What are the best ways of communicating with the harasser? • What kinds of words and phrases or other kinds of non-verbal communication might you use? Adapted from:
What helps people to intervene? 5 minutes	Video In the supermarket (30 seconds): https://www.youtube.com/watch?v=xRQfISSp0dQ Power point (Handout 3) What helps people to intervene? - Knowledge of what constitutes racism - Awareness of harm caused by racism - Perception of responsibility to intervene

	- Perceived ability to intervene - Desire to educate a perpetrator - Emotional responses to racism: empathy, expressing anger, disapproval etc. - Self-affirmation - Anti-racist social norms
Four basic ways to react - 4 Ds 5 minutes	Power point: There are four basic ways to react (Handout 4) - Distract (using distraction to stop the incident); - Delegate (asking for help from a third party); - Delay (taking action after the fact); - Document (recording the incident). From: https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander
Concluding session (15 minutes)	
Summing up and post questionnaires: 15 minutes	Briefly sum up the modules with reinforcing the following messages: (You may include a short summary on "Core anti-racist teaching principles" or "Core anti-racist client communication principles.") • Thank the participants for everything they've shared. • Encourage them to think about how racist discrimination and discrimination of migrants can be tackled at the city level and at their work and everyday life. • Say you look forward to get their feedback on the training programme (anonymous post-questionnaires) • Reiterate how we would like them to work with a project group to carry on this work in the project and after the project has been implemented

	Ask them if they have any additional questions or comments. Pay attention to the resources on the Handouts. Distribute the post-questionnaires and let them fill them in.
Additional videos for Bystander training	The Bystander Effect https://www.youtube.com/watch?v=z4S1LLrSzVE Dangerous conformity https://www.youtube.com/watch?v=AFcoih3zybY What would you do? https://www.youtube.com/watch?v=ByGDnLuDbF0

Appendix: Handouts & evaluation questionnaires & Power Point presentation

Handout 1

Vignettes from interviews and focus groups

Story 1

A veiled Muslim woman was walking on the street in the center of the capital. She was with her three little children. A local woman on the street started yelling at her in the national (...) language: "Go back to your country, leave ..., leave the money, you are here for social welfare, child benefits!" A Muslim woman responded they are from Syria and came to Slovenia because of the war in their country. But the attacker continued: "it doesn't matter, go back to your country!" Her children got scared and were asking what is going on. She rushed away from the attacker with her children. There were many other people on the street around them, however nobody intervened in this incident.

Story 2

A young woman from South Asia once asked for the keys for a classroom at the university where she studies and teaches classes. The receptionist looked up for her name from a list and then made fun of her in front of others by repeatedly mispronouncing her name. Everyone in the room laughed at her face.

Story 3

A young mother from East Asia said that her son told her that the other children call him names: Chinese! Chinese! And that he cannot deal with such situations. And once, while they were on vacation, she, together with her kids and other relatives visited a theme park, where the children went for a ride in bumper cars. After a while she witnessed other kids deliberately bumping into her children's and relatives' bumper cars, shouting "Chinese! Let's ram them!"

No one reacted to that incident.

Story 4

A dark-skinned immigrant was attacked and robbed. When reporting this to the police, the police officer used "abusing language", telling "shut up", "gypsy" in broken English. He received no help but verbal abuse from the police.

Story 5

An immigrant woman was mistreated at the immigration office. She was being yelled at, because the administrator mistakenly thought that she was illegally in the country, and was throwing papers back to her. After a consultation with other administrators, it turned out that the administrator was wrong, but the damage was already done. She cannot remember the last time she was humiliated like that. It was already really hard to collect all the necessary paperwork before going to the immigration office. She thus cannot trust the system any more.

Story 6

A woman from one Central Asian country was in a health center for her appointment and at some point the doctor asked her: »In which Chinese restaurant do you work?«. The woman politely responded that she does not work in a restaurant but is an anthropologist.

Story 7

One early morning an Arab man was walking on the street in the center of the capital. He was waiting for the green light and the crossroads when a local man verbally attacked him and

started following him. The Arab man didn't want to argue, he simply wanted to go his way. However, a few streets further he still noticed that the local man was following him. He started shouting at him again, but then went his way. A local woman was there on the street as well. She saw and heard all this – and was embarrassed by what she witnessed. She addressed the attacked person and said to him that not everybody is like the attacker.

Story 8

A teacher in school said to a mother of a boy (from Syria) that he should not hug other children because the parents have said they do not want this boy to touch their children. At another occasion, in this same class, a boy brought presents for all classmates apart from this one boy from Syria. The teacher did not address this situation at all. The boy was sad and cried.

Story 9

An Arab family was in a furniture store in the capital (to look for a wardrobe). They didn't find what they wanted and left the store. On the way out the guard stopped them – and only them, not any other people, and many people were going out at the same time. The guard asked them what is in their bags, he was even checking the stroller of the baby. The Arab man reacted immediately by pointing out that the guard didn't stop anyone else but them. They were speaking English with the guard, and their children (who are fluent in the local language ...) did not understand what was happening and were asking why was the guard checking them. There were other people around but no one intervened.

Story 10

A British citizen living in the capital applied for the Slovenian citizenship. When he was at the Administrative unit Ljubljana a public official said to him: »You are British and now after Brexit we will put you in the same box as Africans and Indians«.

Story 11

An Arab man was at the train station when the police was stopping many people – including him. He started to speak in Slovene language but then couldn't remember a word and wanted to switch to English. Immediately, the police officer got angry at him. In the meantime, other people passed and with some German tourists the same police officer did speak English. He then asked the policeman why he could speak English with the tourist but not with him. The policeman did not respond.

Story 12

A Black mixed woman experiences that children at her son's daycare nursery are touching his hair. In inappropriate ways that makes her son sad. He is Black and has an Afro. She complains to the teachers and the teachers react by saying "what is wrong with that? His hair is so lovely". And the teacher also touches his hair.

Story 13

An Arabic Muslim man employed in a private company is told by his boss not to send emails with invoices and offers to customers due to his Arabic name which the customers can see on the email and the customers send critique to him. He tries to send from a colleague's email with a Swedish name and thus gets no harsh feedback from the customer. Some colleagues who belong to ethnic minorities did support him but they also did not dare to speak up to the boss. The result was that the man changed his name to a Swedish sounding name.

Story 14

A Black man at hospital is experiencing that a nurse does not want to touch him due to his skin color.

Story 15

A Black Muslim woman who works at a care home for elders experiences that an older White Swedish woman at work calls her "a terrorist who comes here to kill". None of her colleagues or other elders say anything. The Black Muslim woman goes to the toilet and cries.

Story 16

Black Asian woman with her children was shouted racist slurs at by a White older man in a shop. He shouted the N-word at her and her children. Staff in the shop supported her when she asked them for support, and they told the person shouting the N-word to leave the shop. Other customers did nothing.

Story 17

A woman from Macedonia was walking her dog and talking on the phone with someone in Macedonian language. A man on a bicycle heard her and stopped in front of her and spat on the floor in front of her. This happened in front of a kindergarten. There were some other people around and they all gave this man judging looks. The woman herself managed to quickly react and said to him: "What do you think your children would say about your behaviour?" The man then left.

Story 18

A veiled Muslim woman was sitting on the city bus in Ljubljana and a local (Slovenian) woman attacked her - hit her on the head for wearing veil. The attacked woman did not defend herself, she looked down and stayed still. There were many other people on the bus but no one intervened.

Story 19

A customer in a café used the word "coloured" about a Black mixed woman working in the cafe. Her boss (White Irish male) witnessed the situation and immediately spoke back to the customer told him "We do not use that word here" and asked him to leave the café. The woman said this was a "nice feeling that her boss spoke back to the customer, and she did not expect it since many bystanders often say nothing".

Story 20

While walking in the park the Arab family met a schoolmate with whom their child plays in school. In the park, this other boy was also with his family, but he pretended not knowing his schoolmate. The child was confused and asked the mother "how come he does not even look at me?" It was difficult for her to explain to the children that, obviously, the parents of that child told him to not talk to them.

Handout 2

What are the barriers to bystander intervention?

- Seeing the target of racism as belonging to a different group that you are not responsible for (exclusive group identity)
- Fear of violence or vilification, being targeted by perpetrator
- Perception that action would be ineffective
- Lack of knowledge about how to intervene
- Concern that confrontation would be seen as aggressive or not 'feminine' (gender role prescriptions)
- Impression management
- A desire to preserve positive interpersonal relations
- A desire to avoid conflict
- Freedom of speech/anti-political correctness
- Social norms that are tolerant of racism

Handout 3

What helps to intervene?

- Knowledge of what constitutes racism
- Awareness of harm caused by racism
- Perception of responsibility to intervene
- Perceived ability to intervene
- Desire to educate a perpetrator
- Emotional responses to racism: empathy, expressing anger, disapproval...
- Self-affirmation
- Anti-racist social norms

Source: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Handout 4

Forms of bystander action

- Confronting or disagreeing with the perpetrator (if safe to do so)
- Call it "racism" or "discrimination" (if that's productive)
- Interrupting or distracting the offender (if safe to do so)
- Consolation of affected persons
- Expressing upset feelings
- Seeking help from a friend, teacher, leader, coach, etc.
- Report the event to the authorities.

Source: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Handout 5

Four basic ways to react (4 Ds):

- Distract (using distraction to stop the incident);
- Delegate (asking for help from a third party);
- Delay (taking action after the fact);
- Document (recording the incident).

Source: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Handout 6

Additional resources

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Maria Gintova, Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? Canadian Public Administration, 66 (4), December 2023, pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Wellcome Anti-racist Principles, <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

<https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report>

<https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action>

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Pre and post-questionnaire for participants at Bystander trainings

1. I understand and can identify the behaviours that include racism, discrimination and racial harassment.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

2. I think it mainly depends on the context whether discrimination or racism take place or not.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

3. I have witnessed racism and discrimination that took place in my surrounding and in public spaces.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

4. I think people are often exaggerating their exposure to racial discrimination and/or harassment.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

5. Those who look different and are from different cultures are often exposed to racism.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

6. I know what I can do to help those that are exposed to discrimination and/or racism in my surrounding.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

7. I think people in Slovenia are sensitive enough to cases of discrimination and/or racism.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

8. I'm aware how prejudice shapes racism and discrimination.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

10. I react if I see that racism, discrimination or harassment take place.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

11. I would be ready to participate in anti-racist activities and prevention of racism and discrimination.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

13. I would like to address racism, discrimination and harassment at my work.

I totally agree I agree I'm not sure I disagree I totally disagree

Additional comments

GRADIVA IN SMERNICE ZA IZOBRAŽEVANJE AKTIVNIH OPAZOVALCEV V OBČINAH

April 2024

1. O PROJEKTU CIFER

Usposabljanje izvajamo v okviru projekta **Mesto za vsakogar – Odgovorno delovanje za vključujoče lokalne skupnosti (CIFER)**. Z njim hočemo okrepiti razumevanje, da so integracija migrantskega prebivalstva in protirasistične politike povezane in morajo potekati z roko v roki. Projekt gradi na dejstvu, da je za uspešno integracijo ključna lokalna raven in da je pomembno graditi koalicije in zaupanje med migrantsko skupnostjo, lokalno skupnostjo (zlasti lokalnimi oblastmi, socialnimi in športnimi deležniki in kulturnimi ustanovami), izobraževalno in nevladno. Takšno sodelovanje nasprotuje diskriminaciji in spodbuja vključevanje v institucije in izven njih.

V projektu smo izvedli raziskavo o stanju na področju rasizma, ksenofobije in nestrpnosti v izbranih mestih (Ljubljana, Zagreb, Budimpešta, Pariz in Malmö). Raziskava je obsegala analizo politik in relevantnih virov ter intervjuje in fokusne skupine s predstavniki lokalnih, izobraževalnih in nevladnih skupnosti ter oseb z migrantskim ozadjem. Z raziskavo smo ugotavljali, kako rasizem, ksenofobijo in diskriminacijo obravnavajo mestne oblasti (občinski organi) in obstoječe politike, hkrati pa raziskovali ozaveščenost oseb z migrantskim ozadjem o njihovih pravicah, možnostih in potrebah za obravnavo rasizma, ksenofobije in diskriminacije, ki jih lahko doživljajo. Projekt je nadalje obsegal pripravo gradiv in pilotno protirasistično usposabljanje za aktivne opazovalce (*bystanders*) s predstavniki lokalnih, izobraževalnih in nevladnih skupnosti. Naslednji koraki pa so še: priprava osnutkov akcijskih načrtov proti rasizmu v mestih Ljubljana, Zagreb in Budimpešta s pomočjo izkušenj iz Pariza in Malmöja, kjer takšne akcijske načrte že imajo, priprava in izvedba vodenih ogledov treh mest z migranti_kami, ter drugi javni dogodki in zaključna konferenca v Ljubljani.

2. NAMEN IZOBRAŽEVALNEGA GRADIVA

Namen tega izobraževalnega gradiva je povezati osebni pristop k preprečevanju rasizma in institucionalno delovanje z osredotočenjem na lokalne uradnike in druge akterje ter jih opolnomočiti za protirasistično delovanje v njihovem neposrednem okolju. Temelji na raziskavah² o vsakodnevnih izkušnjah priseljencev v več evropskih mestih in njihovih konkretnih zgodbah o rasni in drugi rasno povezani diskriminaciji, predvsem tisti, ki se dogaja na javnih mestih in institucionalnih okoljih.

Priročnik vsebuje izobraževalno gradivo, ki je pripravljeno za usposabljanje z udeleženci z več institucij na ravni občin (upravne enote, socialne, zdravstvene in izobraževalne službe itd.). Cilj usposabljanja je prepoznavanje rasizma in rasističnih dejanj, spodbujanje k ukrepanju v primerih rasne diskriminacije in izboljševanju položaj priseljencev, ki so izpostavljeni rasizmu ali so v nevarnosti, da mu bodo izpostavljeni. Obravnava tudi intersekcijsko diskriminacijo in

² CIFER Cross-country framework poročilo: https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

želi udeležence ozavešiti o povezavah med različnimi vrstami diskriminacije ter o tem, kako jih razumeti in jim pristopiti.

Rasizem je bil v preteklosti pogosto ignoriran, njegov obstoj pa se, podobno kot druge oblike diskriminacije, velikokrat zanika. Poleg tega se rasizem pogosto vrši skupaj z drugimi oblikami diskriminacije, kot je diskriminacija po spolu, homofobija ali transfobija ali pa diskriminacija na podlagi vere. Do diskriminatornih dejanj ali celo nasilja lahko pride v institucijah, na javnih mestih ali kjerkoli v medčloveških odnosih. Namen tega izobraževalnega gradiva in izobraževanja je obravnavati rasizma in rasističnih dejanj tako, da se osredotočimo na načela in prakse boja proti rasizmu z uporabo **pristopa »aktivnega opazovalca«**. Ta načela, prakse in dejanja je mogoče uporabiti tudi za druge oblike diskriminacije.

3. OPAZOVALCI IN PRISTOP OSREDOTOČENJA NA OPAZOVALCE

Pristop aktivnega opazovalca je dobro znana praksa posredovanja v primerih diskriminacije in nadlegovanja (na podlagi rase, spola, invalidnosti itd.). Osredotoča se na tiste, ki so priče diskriminacije, nadlegovanja in nasilja, vendar se kot opazovalci na ta dejanja se ne odzovejo (prim. Banyard et al., 2009). Pristop želi izboljšati pripravljenost posameznikov za odziv na dejanja diskriminacije, nadlegovanja in nasilne situacije, ki vključujejo druge ljudi, s čimer se krepi odgovornost posameznikov in skupnosti. (Magalhães et al. 2017)

V okviru širšega delovanja za preprečevanje rasistične in drugih oblik diskriminacije je pomembno, da se intervencija ne osredotoča le na posamezne storilce ali žrtve in da ne obravnava le neposrednih posledic njihovih dejanj in preprečuje nadaljnje nadlegovanje. Spodbuditi mora tudi razvoj strategij in ukrepov v smeri družbenih, kulturnih in političnih sprememb, hkrati pa promovirati enakost, pravičnost in spoštovanje človekovih pravic. V nasprotnem primeru zanemarjamo okoliščine in razloge, ki so podlaga za pojav rasističnih dejanj in nasilja. Zato je pomembno okrepiti razumevanje vzrokov in posledic izpostavljenosti rasizmu, spremeniti odnos do teh dejanj, preoblikovati vedenje, hkrati pa tudi izboljšati strategije za odzivanje. Ta element je v institucionalnih programih, ki se ukvarjajo z opazovalci in v programih, ki se osredotočajo na (lokalne) skupnosti, še posebej pomemben. Eden od važnih rezultatov aktiviranja opazovalcev je lahko tudi, da celotna skupnost in člani institucij spoznajo, da (lahko) imajo pomembno vlogo v preprečevanju rasizma (Potter idr., 2009), ali v primeru tega projekta, da občina oziroma mesto potrebuje strategije za preprečevanje rasizma in protirasistični akcijski načrt ter druge institucionalne mehanizme boja proti rasizmu.

3.1. Kdo je opazovalec? Kaj je posredovanje opazovalcev?

Opazovalci so posamezniki ali skupine ljudi, ki so priče dogodku, ki bi lahko vključeval diskriminacijo, nasilje ali izredne razmere, vendar se raje odločijo stati ob strani, kot posredovati. V primeru intervencije opazovalcev, če se odločijo, da ne bodo stali ob strani, ampak vstanejo in spregovorijo, se zgodi premik in sprememba. Razvijanje zavestne intervencije opazovalca pomeni iskanje najboljših načinov, kako se ljudje lahko vključijo in ukrepajo v določeni situaciji. (Magalhães et al. 2017)

Opazovalec v primerih rasizma je nekdo, ki je priča rasističnemu nadlegovanju ali diskriminaciji, ali kako drugače ve za incident rasizma, vendar ni žrtev ali neposredno vpleten. Neukrepanje in v primerih rasističnih incidentov podpira rasizem in mu omogoča razrast, zato je pomembno ukrepati. Preden ukrepamo, je pomembno zagotoviti, da to počnemo na varen

in premišljen način. Dejanja aktivnih opazovalcev so dejanja posredovanja in podpora, ki jo lahko navzoči kot opazovalci nudijo žrtvam rasizma. (Nelson et al. 2011)

Poenostavljeno rečeno je torej antirasizem opazovalcev »dejanje 'navadnih' ljudi kot odgovor na medosebni ali sistemski rasizem, ki so mu priče.« (RacismNoWay 2000)

3.2. Koraki pri posredovanju opazovalcev

Po mnenju več avtorjev (Latane in Darley 1970; Berkowitz 2009) obstaja več korakov v procesu aktivnega posredovanja opazovalca. Posamezniki morajo:

1. Opaziti dogodek
2. Razumeti ga kot problem
3. Počutiti se odgovornega za spopadanje z njim
4. Imeti potrebna znanja za delovanje
5. Odločiti se za posredovanje

Zato torej mora opazovalec, da bi lahko posredoval, razumeti problem, in vedeti ne samo »kdaj«, ampak tudi »kako« ukrepati. Pri tem morajo upoštevati tudi lastne okoliščine in varnost. Večje poznavanje tega, kaj sta rasizem in diskriminacija ter kakšni so resnični problemi priseljskega prebivalstva, lahko ravno tako spodbudi posredovanje.

3.3. Ovire, ki preprečujejo posredovanje

Obstaja več ovir, ki mimoidočim preprečujejo, da bi se odločili posredovati. Pogosto se ne odločijo ukrepati, ko se kaj zgodi, zaradi »razpršenosti odgovornosti« – mislijo, da bo nekdo drug nekaj naredil. Intervencija je verjetnejša v primerih, ko žrtev prosi za pomoč ali je vidno v stiski. Poleg tega bo podpora skupine in skupno dožemanje napačnega ravnanja povečala verjetnost posredovanja opazovalcev. Opazovalce lahko zavira strah pred maščevanjem. Osebne in situacijske značilnosti opazovalcev so prav tako pomembne pri posameznikovih odločitvah o tem, ali se bodo vmešavali ali ne.

Glede na ugotovitve raziskave *Bystander Anti-Racism Project*,³ ki jo izvaja *Western Sydney University*, ovire za antirasizem opazovalcev vključujejo predvsem strah, da bi sami postali tarča tistih, ki diskriminirajo ali nadlegujejo, in pomanjkanje znanja o tem, kaj in kako storiti. Opazovalci »nimajo občutka za to, katere taktike, retorika in besede so dovolj učinkovite« (SPLC 2021). Na tem področju ni veliko raziskav, predvsem pa ne vemo veliko o pripravljenosti institucij, organizacij in v njih delujočih posameznikov na to, da se kot aktivni opazovalci odzovejo na rasizem.

Glavne ovire za aktivno posredovanje opazovalcev so po ugotovitvah projekta *Bystander Anti-Racism Project* (SPLC 2021) naslednje:

- Tarčo rasizma, rasističnega napada vidimo kot pripadnika_čo druge skupine, za katero nismo odgovorni (izključevalna skupinska identiteta)

3

https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

- Strah pred nasiljem ali poniževanjem, oziroma da bi mi postali tarča storilca_ke
- Občutek, da bi bile naše ukrepanje neučinkovito
- Pomanjkanje znanja o tem, kako posredovati
- Zaskrbljenost, da bi naše „vmešavanje“ veljalo za neprimerno, agresivno ali denimo „nežensko“ (spolne vloge)
- Strah, da naredimo slab vtis
- Želja po ohranjanju pozitivnih medosebnih odnosov
- Želja po izogibanju konfliktom
- Mnenje, da je svoboda govora neomejena (politična ne-korektnost)
- Družbene norme, ki tolerirajo rasizem.

3.4. Načini delovanja opazovalca

Delovanje aktivnega opazovalca je lahko denimo zgolj odkrito izkazovanje podpore žrtvi, neposredno nasprotovanje diskriminaciji, razlaganje storilcu spornega dejanja, da njegovo ravnanje in vedenje ni primerno ali je nezaželeno, odvrčanje pozornosti od njegovega dejanja ali prijava pristojnim institucijam ali organom, tj. klicanje policije ali varnostnikov, kadar je nekdo agresiven. Reakcija lahko vsebuje tudi izražanje podpore prizadetim, izkazovanje sočutja in nestrinjanja z diskriminatornimi dejanji.

Protirasistični projekt opazovalcev Univerze Western Sydney navaja naslednje ukrepe kot oblike delovanja opazovalcev (RacismNoWay 2000):

- Soočenje ali nestrinjanje s storilcem (če je to varno)
- Imenovati to "rasizem" ali "diskriminacija" (če je to produktivno)
- Prekinjanje ali odvrčanje storilca (če je to varno)
- Tolažba prizadetih oseb
- Izražanje razburjenih občutkov
- Iskanje pomoči prijatelja, učitelja, vodilne osebe, trenerja itd.
- Prijava dogodka oblastem.

Štiri D dejanja opazovalca:

Odvračanje - *distract* (odvrčanje pozornosti – zamotimo povzročitelje, da bi zaustavili incident);

Delegiranje - *delegate* (prosimo za pomoč tretjo osebo);

Odlaganje - *delay* (ukrepamo po dejanju);

Dokumentiranje - *document* (posnamemo dogodek).

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

3.5. Kaj pomaga opazovalcem, da posredujejo?

- Znanje, kaj je rasizem
- Zavedanje škode, ki jo povzroča rasizem
- Zaznavanje odgovornosti za posredovanje
- Zaznana sposobnost za posredovanje

- Želja po izobraževanju storilca
- Čustveni odzivi na rasizem: empatija, izražanje jeze, neodobravanja itd.
- Samopotrditve
- Protirasistične družbene norme

Vir:

https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

4. PRIČAKOVANI REZULTATI PROGRAMA UKREPANJA OPAZOVALCEV

Program bo povečal ozaveščenost udeležencev in institucij o napačnem delovanju in pomenu enakosti ter o škodi za žrtve in negativnem vplivu rasistične diskriminacije in rasizma na osebne odnose, družbeno, institucionalno in politično klimo. Udeleženci bodo izboljšali svoje znanje o protirasistični intervenciji in okrepili svoje sposobnosti prepoznavanja rasizma ter pripravljenost ukrepati, ko so mu priča. Poleg tega bodo udeleženci povečali zavedanje o tem, da lahko prav vsak vpliva na spremembo, če se zoperstavi rasizmu. Eden od pomembnih rezultatov intervencije opazovalcev bi lahko bil tudi ta, da bi celotna skupnost in člani institucij spoznali, da imajo pomembno vlogo (Potter idr., 2009) in da mesto potrebuje okvir za ukrepanje proti rasizmu.

Evalvacijske ankete z udeleženci (pred in po izobraževanju) bodo uporabljene za merjenje vpliva programa na znanje, odnos in pripravljenost udeležencev za posredovanje in pomoč pri razvoju okvira za akcijski načrt proti rasizmu.

Reference in viri:

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Banyard, V.; Moynihan, M. & Crossman, M. (2009) "Reducing sexual violence on campus: the role of student leaders as empowered bystanders", *Journal of College Student Development*, 50(4), 446-457

Berkowitz, A. (2009) *Response Ability: Complete Guide on Bystander Behavior*, Chicago: BECK & CO

Bystander Anti-Racism Project (2014) *Challenging Racism Project*. Western Sydney University. https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377–383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>

National Anti-Racism Framework Scoping Report (2022), <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-frameworkscoping-report>

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Blessett, B. & Gaynor T. S. (2021) Race, Racism and Administrative Callousness: Using Critical Race Theory for a Race-Conscious Public Administration, *Public Integrity*, Vol. 23, 2021 - Issue 5: Race, Racism and Administrative Paralysis, pp. 455-458, <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1967011>

Gintova, M. (2023) Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? *Canadian Public Administration*, 66 (4), pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Magalhães, M.J., Sharp-Jeffs, N., Pontedeira C., Guerreiro A., Kelly L., Felgueiras R. & Silva V. (2017) Literature Review. https://www.academia.edu/38365261/Literature_Review_on_Sexual_Harassment_and_Bystanders_Projects

National Action Plan Against Racism (New Zealand), <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/national-action-plan-against-racism/>

Peace Institute (2023) City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER). Cross-country framework. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

Perocco, F. (eds) Racism in and for the Welfare State. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06071-7_1

Potter, S.; Moynihan, M.; Stapleton, J. & Banyard, V. (2009) "Empowering Bystanders to Prevent Campus Violence Against Women", *Violence Against Women*, 15(1), 106-121

Puvanendran, K. et al. (2021) Anti-racist Principles, Guidance and Toolkit. Act boldly. <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/welcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

RacismNoWay (2000) Anti Racism Education in Australian Schools. Bystander Action. Australian Government. <https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action/>

Southern Poverty Law Centre – SPLC (2021) A Guide for Bystander Intervention, <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

5. PROGRAM ZA UKREPANJE OPAZOVALCEV: USPOSABLJANJE ZA PROTIRASISTIČNO DELOVANJE OPAZOVALCEV ZA OBČINE PROJEKTA CIFER

Udeleženci:	Uslužbenci mestne občine, upravnih enot, socialnih, zdravstvenih in izobraževalnih služb, NVO, 10-15 udeležencev na termin.
Trajanje:	3 ure; 3 moduli po 45-50 minut, zaključna evalvacija 15 minut, dve pavzi (10-15 minut).
Viri, potrebni za izvedbo	Ustrezen prostor, računalnik, internetna povezava, video projektor, flipchart, papir, pisala, markerji, power point predstavitev, tiskani izročki (vinjete in drugi materiali). Evalvacijski vprašalniki pred in po izobraževanju.
Priprava in klima za učenje	Poskrbite, da bodo informacije o podpornih organizacijah, ki se ukvarjajo z rasizmom in diskriminacijo, dostopne udeležencem. To lahko vključuje plakate organizacij ali naslove spletnih mest na tablah ali izročkih. Poskusite vključiti vrsto ustanov in nevladnih organizacij, ki nudijo podporo tistim, ki doživljajo rasizem in diskriminacijo. Usposabljanje lahko vodita en ali dva moderatorja, ki imata znanje o boju proti rasizmu in posredovanju opazovalcev. Razporedite stole v sobi v polkrog. To bo pomagalo ustvariti občutek odprtosti (namesto omejitev za mizami) in vas in udeležence postavilo na isto raven. Morda boste morali prilagoditi časovni raspored aktivnosti. Bolje je, da naredite manj točk v modulih, da razberete in raziščete povedano, kot pa da hitite, da se prebijete skozi vse vaje. Pred začetkom se prepričajte, da so udeleženci seznanjeni s postopki in zaupnostjo.
Uvod + Modul 1: Spoznavanje tem rasizma in opazovalcev (50 minut)	
Uvod (trener): 5-10 minut	Predstavite se in pojasnite, kaj je ta program in kakšni so njegovi cilji ter na kratko predstavite projekt CIFER. Pravila obnašanja: • Zaupnost – kar se v sobi pove o posameznikih, ostane v sobi. • Uporaba izjav »jaz« – govorite o sebi in svojih občutkih, ne o občutkih drugih. • V redu je ne sodelovati – udeležencem ni treba sodelovati pri določeni dejavnosti, če tega ne želijo, • Brez obsojanja – ljudje imajo lahko različne ravni znanja ali postavljajo vprašanja, ki jih niste pričakovali. Brez neprimernega smejanja drugim.

	• Bodite odprti – pogovarjajte se o tem, kako so udeleženci že oblikovali svoje zamisli in prepričanja o temi; pomemben del učenja je, da smo odprti za slišanje nečesa novega in da izzivamo lastne poglede in prepričanja. • Samooskrba – usposabljanje lahko udeleženci tudi zapustijo, če ne želijo več sodelovati. Moduli in časovni razpored: razložite program in kako boste nadaljevali
Predstavitev udeležencev: 10 minut	Izberite dinamičen način predstavitve, vendar pazite na čas. Na primer: prosite udeležence, naj se predstavijo, navedejo svoja imena, kje delajo in eno stvar, ki bi se jo radi naučili do konca izobraževanja. Preden nadaljujete, prosite udeležence, da izpolnijo anonimne vprašalnike pred usposabljanjem!
Ogrevalna vaja: 15 minut Kako doživljamo rasizem (namesto »Kaj je rasizem«) v naši skupnosti in mestu?	Začnite s kratkim videoposnetkom »Tzafar«: V čakalnici v bolnišnici družina noče sedeti poleg temnopoltega mladeniča. Potem se izkaže ... https://www.youtube.com/watch?v=dfccrwUIROU (2:38) Pogovorite se o videu. Naj udeleženci razmislijo o tem, kaj se je dogajalo: Kaj se jim zdi narobe? Kaj se jim zdi prav?
Opazovalec_ka in učinek opazovalca (bystander effect) 10 min	Opazovalci_ke (angl. bystanders) so posamezniki_ce ali skupine ljudi, ki so priče kritičnim dogodkom, tudi nesrečam, ali pa dogodkom diskriminacije, sovražnemu govoru in nasilnim dejanjem, a ob soočenju z njimi iz različnih razlogov ostanejo na strani in ne posredujejo. Kaj kažejo študije in eksperimenti (učinek opazovalca)?: Več kot je nedejavnih prič nekega problematičnega dogodka, manj verjetno je, da bodo prisotni ljudje reagirali in posredovali... https://www.youtube.com/watch?v=vjP22DpYYh8 (požar) https://www.youtube.com/watch?v=w8EtYRTTqlg (tekma)
Powerpoint 10 minut	Izkušnje z rasizmom, diskriminacijo in sovraštvom se razlikujejo in se doživljajo različno, od (razložite vsako točko in za pojasnilo uporabite Power Point in videoposnetke): • Verbalne zlorabe ter izražanja sovraštva in nasilja v anonimnem srečanju https://www.youtube.com/watch?v=7JUzzBmbchs (Pokrito dekle na vlaku, vsak scenarij 30 sekund, vse skupaj 1 minuta)

	• Vsakodnevnega rasizma, kot so naključne šale in komentarji, ki krepijo negativne stereotipe ali predsodke o ljudeh glede na njihovo raso, barvo kože ali etnično pripadnost https://www.youtube.com/watch?v=NI93cPDVp4g 5 min • Institucionalizirane oblike rasne diskriminacije • Sistemskih težav, ki nesorazmerno vplivajo na določene skupine, prepoznavne po rasi (npr. staroselci, romsko prebivalstvo, ljudje s temnejšim tonom kože ali druge vidne manjšine) https://www.youtube.com/watch?v=KU1v5MVpbJ8 1 min • Pomanjkanja kulturne raznolikosti v vodstvu, v vladi in v podjetjih • Zganjanja strahu pred prosilci za azil in muslimani, pogosto z rasnimi podtoni Še kaj? Komentarji, vprašanja? Glavni vir: https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report
Pavza (10 minut)	
Modul 2: Ukrepanje opazovalcev: kaj je pomembno? (50 minut)	
Kaj je ukrepanje opazovalca?: 5 - 10 minut	V nekaj stavkih razložite posredovanje opazovalca – uporabite Power point
Poglavitna aktivnost: Situacija opazovalca Udeleženci v parih razpravljajo o vinjetah: 25 minut	Udeleženci so razdeljeni v pare. Izroček 1 Uporabljamo vinjete iz prejšnjih raziskav v naših mestih, vsako natisnjeno na papir. Vsak par dobi eno ali dve - glede na število udeležencev. Pojasnite, da so to resnične zgodbe, ki so jih povedali udeleženci naših fokusnih skupin v več prestolnicah v Evropi. Udeležencem razložite, da so vsi dobili primer različnih vrst vedenja, ki se dogaja migrantom v naši okolici. Udeleženci naj preberejo vinjete, razmislijo o njih in razpravljajo o tem, kaj se je zgodilo. Zanima nas, kakšen bi bil njihov odziv kot opazovalca. Tu ni pravih/napačnih odgovorov. Želimo vedeti, kaj mislijo, da bi opazovalci v idealnem primeru morali storiti, kakšen je verjeten odziv in kakšne so ovire, ki bi lahko preprečile idealen odziv? Spodbujajte jih, naj natančno povedo, kaj bi storili. (10 minut)

	Medtem ko se pogovarjajo, na tri liste flipchart napišite naslove: Kaj se zgodi; Kaj delamo (razdeljeno na idealno in dejansko); Ovire za preprečevanje. Po končani razpravi v parih/manjših skupinah upoštevajte povratne informacije udeležencev. Za povratno informacijo potrebujete 10 minut. Prosimo jih, naj na glas preberejo svoje vinjete in nato podajo povzetek svoje razprave. Njihove odgovore zapišite pod naslove na tablo in poudarite podobnosti/razlike med skupinami. Ko je seznam končan, vprašajte, ali želi kdo komentirati/dodati/spremeniti karkoli. Identificirajte vse težave, ki so na seznamu, in jih povežite z ovirami za ukrepanje.
Kakšne so ovire za odziv ali posredovanje?: 10 minut	1. Video "Schwarzfahrer": https://www.youtube.com/watch?v=D_pagWloZ7g (moški nadleguje temnopoltega potnika na avtobusu in postane nasilen, ko se vmeša aktivni opazovalec – 3 minute) Skupine skupaj razpravljajo (7 minut): 2. Power point. Izroček 2: Kakšne so ovire za ukrepanje opazovalcev? (5 minut) Glavne ovire za aktivno posredovanje opazovalcev so po projektu <i>Bystander Anti-Racism Project</i>: - Videti tarčo rasizma kot pripadnika druge skupine, za katero niste odgovorni (izključna skupinska identiteta) - Strah pred nasiljem ali poniževanjem, biti tarča storilca - Dojemanje, da bi bilo ukrepanje neučinkovito - Pomanjkanje znanja o tem, kako posredovati - Zaskrbljenost, da bi soočenje veljalo za agresivno ali ne "žensko" (predpisi o vlogi spola) - Upravljanje vtisov - Želja po ohranjanju pozitivnih medosebnih odnosov - Želja po izogibanju konfliktom - Svoboda govora/antipolitična korektnost - Družbene norme, ki so tolerantne do rasizma Prirejeno po Berkowitz, A. (2009) Response Ability: A Complete Guide to Bystander Intervention, Beck & Co., str. 10)
Opcijsko/Izbirno	Rast in fiksna miselnost: https://www.youtube.com/watch?v=dg_HGGeb_EE
Pavza (10 minut)	

Modul 3: Ukrepanje opazovalcev – kaj pomaga (45 min)

Kaj pomaga postati aktiven opazovalec? Glavna aktivnost Scenariji in igra vlog (prilagojeno posebnim okoliščinam v državi) 25 minut	Udeleženci_ke izvedejo igro vlog s scenariji z vinjet, ali z nekim drugim scenarijem – morda razvijejo več kot eno igro vlog. Za izhodišče lahko vzamejo svoje delovno okolje ali pa si pomagajo z zgodbami, o katerih smo že razpravljali. Drug drugemu naj dajejo konstruktivne povratne informacije o tem, kaj se je zdelo dobro in zakaj. Lahko si naredijo opombe, ki jim bodo v pomoč, ali pa se takoj lotijo improvizacije. Začnejo lahko tako, da uprizorijo "slabo" igro vlog (npr. agresivno ali neučinkovito posredovanje) in jo primerjajo z "dobro" igro vlog. • Kako bi posredovali? – pogovorite se o tem, kako in kdaj bi lahko učinkovito posredovali. • Ali bi bilo to varno? Zakaj in kdaj ne? • Kakšne so posledice neposredovanja? • Kako lahko najboljše podprete žrtev? • Kateri so najboljši načini komuniciranja z nadlegovalcem? • Katere vrste besed in besednih zvez ali drugih vrst neverbalne komunikacije lahko uporabljate?
Kaj ljudem pomaga posredovati?	Video »V supermarketu« (30 sekund): https://www.youtube.com/watch?v=xRQfISSp0dQ Power point (Izroček 3) Kaj ljudem pomaga posredovati? - Poznavanje, kaj je rasizem - Zavedanje škode, ki jo povzroča rasizem - Zaznavanje odgovornosti za posredovanje - Zaznana sposobnost posredovanja - Želja po izobraževanju storilca - Čustveni odzivi na rasizem: empatija, izražanje jeze, neodobravanja itd. - Samopotrditev - Antirasistične družbene norme
Oblike delovanja opazovalcev	Power point in Izroček 4_ Oblike delovanja opazovalcev - Soočenje ali nestrinjanje s storilcem (če je to varno) - Imenovati to "rasizem" ali "diskriminacija" (če je to produktivno) - Prekinjanje ali odvrčanje storilca (če je to varno) - Tolažba prizadetih oseb - Izražanje razburjenih občutkov - Iskanje pomoči prijatelja, učitelja, vodilne osebe, trenerja itd. - Prijava dogodka oblastem.

	Vir: https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander
Štirje osnovni načini reagiranja - 4 Ds	Power point: obstajajo štirje osnovni načini reagiranja (Izroček 4) - Distrakcija (uporaba distrakcije da bi zaustavili incident); - Delegiranje (prošnja za pomoč tretje osebe); - Zadrževanje (ukrepanje po dejstvu); - Dokumentiranje (posnetek dogodka). Vir: https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander
Zaključna aktivnost (15 minut)	
Zaključki in vprašalniki po izobraževanju: 15 minut	Na kratko povzemite module s poudarkom naslednjih sporočil: (Lahko vključite kratek povzetek "Temeljna protirasistična načela poučevanja" ali "Temeljna protirasistična načela komunikacije s strankami") • Zahvalite se udeležencem za vse, kar so delili. • Spodbudite jih, da razmišljajo o tem, kako se lahko spopadejo z rasistično diskriminacijo in diskriminacijo priseljencev na ravni mesta ter v njihovem delu in vsakdanjem življenju. • Recite, da se veselite njihovih povratnih informacij o programu usposabljanja (anonimni naknadni vprašalniki) • Ponovite, kako želite, da sodelujejo s projektno skupino, ki bo nadaljevala to delo znotraj projekta in tudi po izvedbi projekta. Vprašajte jih, če imajo dodatna vprašanja ali komentarje. Razdelite evalvacijske vprašalnike in jih prosite, da jih izpolnijo.
Opcijsko/Izbirno	The Bystander Effect https://www.youtube.com/watch?v=z4S1LLrSzVE Dangerous conformity https://www.youtube.com/watch?v=AFcoih3zybY What would you do? https://www.youtube.com/watch?v=ByGDnLuDbF0

Priloge: izročki, PowerPoint prezentacija & evalvacijski vprašalnik

Izroček 1: Vinjete

Zgodba 1

Po ulici v središču prestolnice se je sprehajala pokrita muslimanka. Bila je s svojimi tremi majhnimi otroki. Ženska na ulici je začela kričati nanjo v slovenskem jeziku: "Pojdi nazaj v svojo državo, odidi ..., pusti denar, tukaj si zaradi socialne, otroških dodatkov!" Muslimanka je odgovorila, da je iz Sirije, v Slovenijo pa je prišla zaradi vojne v njihovi državi. Toda napadalka je nadaljevala: "Ni važno, vrni se v svojo državo!" Njeni otroci so se prestrašili in spraševali, kaj se dogaja. Z otrokoma je pobegnila pred napadalko. Okoli njih je bilo na ulici še veliko drugih ljudi, a nihče ni posredoval v tem incidentu.

Zgodba 2

Mlada ženska iz južne Azije je nekoč prosila za ključke učilnice na univerzi, kjer študira in poučuje. Receptorka je na seznamu poiskala njeno ime in se nato norčevala iz nje pred drugimi, tako da je večkrat napačno izgovorila njeno ime. Vsi v prostoru so se ji smejali.

Zgodba 3

Mlada mamica iz vzhodne Azije je povedala, da ji je sin rekel, da ga drugi otroci kličejo: Kitajec! Kitajec!, in da se s takimi situacijami ne zna soočiti. Nekoč, ko so bili na počitnicah, je skupaj z otroki in drugimi sorodniki obiskala zabavišni park, kjer so se otroci vozili z odbojnimi avtomobili. Čez nekaj časa je videla, da se drugi otroci namerno zaletavajo v avtomobile njenih otrok in sorodnikov ter zraven še vzklikajo: »Kitajci! Nabijmo jih!" Nihče se ni odzval na ta incident.

Zgodba 4

Temnopolti priseljenec je bil napaden in oropan. Ko je to prijavil policiji, je policist uporabil žaljiv jezik in v polomljeni angleščini rekel "utihni, cigan". Od policije ni prejel nobene pomoči, ampak le verbalne žaljivke.

Zgodba 5

Priseljenka je bila grdo obravnavana na uradu za tujce. Uradnica je kričala nanjo, ker je zmotno mislila, da se nahaja v državi nezakonito, in ji vrgla papirje nazaj na pult. Po posvetu s kolegi se je izkazalo, da se je uradnica motila, a škoda je bila že narejena. Priseljenka se ne spomni, kdaj je bila nazadnje tako ponižana. Že tako je bilo težko zbrati vso potrebno papirologijo pred odhodom na urad za tujce. Tako sistemu ne more več zaupati.

Zgodba 6

Ženska iz neke srednjeazijske države je bila na pregledu v zdravstvenem domu in v nekem trenutku jo je zdravnik vprašal: »V kateri kitajski restavraciji delate?«. Ženska je vljudno odgovorila, da ne dela v restavraciji, ampak je antropologinja.

Zgodba 7

Nekega zgodnjega jutra je priseljenec iz ene arabske države hodil po ulici v središču prestolnice. Čakal je na zeleno luč na križišču, ko ga je lokalni prebivalec verbalno napadel in mu začel tudi slediti. Arabec se ni želel prepirati, preprosto je hotel iti svojo pot. Vendar je nekaj ulic naprej vseeno opazil, da mu lokalec še vedno sledi. Spet je začel kričati nanj, potem pa je odšel svojo pot. Na ulici je bila tudi lokalna prebivalka. Vse to je videla in slišala – in bila je v zadregi, zaradi tega, kar je videla. Napadenega je nagovorila in mu dejala, da »niso vsi takšni« kot napadalec.

Zgodba 8

Učiteljica v šoli je rekla mami dečka iz Sirije, naj njen sin ne objema drugih otrok, ker so starši rekli, da ne želijo, da se ta fant dotika njihovih otrok. Ob neki drugi priložnosti, v tem istem razredu, je nek fant prinesel darila za vse sošolce, razen za tega fanta iz Sirije. Učiteljica te situacije sploh ni naslovila. Deček je bil žalosten in je jokal.

Zgodba 9

Arabska družina je bila v trgovini s pohištvom v prestolnici (iskali so omaro). Niso našli, kar so iskali, in so želeli zapustiti trgovino. Na izhodu jih je ustavil varnostnik – samo njih in nikogar drugega, čeprav je istočasno trgovino zapuščalo več ljudi. Varnostnik jih je spraševal, kaj imajo v torbah, pregledal je celo otroški voziček. Moški je takoj reagiral in poudaril, da varnostnik ni ustavil nikogar drugega kot njih. Z varnostnikom sta se oba z ženo pogovarjala angleško, njuni otroci (ki tekoče govorijo slovenski jezik ...) pa niso razumeli, kaj se dogaja in so spraševali, zakaj jih varnostnik pregleduje. Zraven so bili še drugi ljudje, a nihče ni posredoval.

Zgodba 10

Britanec, ki živi v Sloveniji, je zaprosil za slovensko državljanstvo. Ko je bil na Upravni enoti Ljubljana, mu je javni uslužbenec rekel: »Vi ste Britanec in zdaj po Brexitu vas bomo dali v isti koš kot Afričane in Indijce«.

Zgodba 11

Arabec je bil na železniški postaji, ko je policija ustavila veliko ljudi – tudi njega. Začel se je pogovarjati v slovenščini, potem pa se ni mogel spomniti neke besede in je hotel preklopiti na angleščino. Policist se je takoj razjezil nanj, češ da naj govori slovenski jezik. Medtem so mimo prišli še drugi ljudje in z nekaj nemškimi turisti je ta isti policist spregovoril angleško. Nato je moški policista vprašal, zakaj lahko s turisti govori angleško, z njim pa ne. Policist se ni odzval.

Zgodba 12

Temnopolta ženska se je soočila s situacijo, da se otroci v vrtcu dotikajo kodrastih las njenega sina na neprimeren način, zaradi česar je njen sin žalosten. On je temnopolť in ima afro frizuro. Ženska se je pritožila vzgojiteljem_icam in ti_e so se odzvali_e z besedami: »Kaj je narobe s tem? Njegovi lasje so tako čudoviti." In učitelj_ica se sicer tudi dotakne njegovih las.

Zgodba 13

Moškemu, arabskemu muslimanu, zaposlenemu v zasebnem podjetju, je njegov šef naročil, naj strankam ne pošilja e-pošte z računi in ponudbami zaradi njegovega arabskega imena, ki ga stranke vidijo na e-pošti in in ga potem kritizirajo. Pošilja da naj račune iz e-pošte sodelavca s švedskim imenom, saj v tem primeru od strank ne dobijo ostrih odzivov. Nekateri kolegi, ki so pripadniki etničnih manjšin, so prizadetega sicer podprli, vendar si tudi oni niso upali ugovarjati šefu. Posledica je bila, da je moški spremenil svoje ime v švedsko zveneče ime.

Zgodba 14

Temnopolti moški je v bolnišnici doživel, da se ga medicinska sestra ni hotela dotakniti zaradi njegove barve kože.

Zgodba 15

Temnopolto muslimanko, ki dela v domu za starejše, starejša bela Švedinja v službi imenuje "teroristka, ki prihaja sem ubijati". Nihče od njenih sodelavk_cev ali drugih starejših ne reče ničesar. Temnopolta muslimanka gre na stranišče in joka.

Zgodba 16

Na temnopolto Azijko z otroki je belopolti starejši moški v trgovini kričal rasistične žaljivke. Nanjo in njene otroke je kričal "črnuhi". Osebe v trgovini jo je podprlo, ko jih je prosila za podporo, in so moškemu, ki jo je verbalno napadel, rekli, naj zapusti trgovino. Druge stranke niso naredile ničesar.

Zgodba 17

Makedonka, prebivalka Ljubljane, se je po mestu sprehajala s psom in se z nekom po telefonu pogovarjala v makedonskem jeziku. Slišal jo je moški na kolesu, se ustavil pred njo ter pljunil pred njo na tla. To se je zgodilo pred vrtcem. Blizu je bilo še nekaj ljudi in vsi so moškega obsojajoče gledali. Ženska je sama uspela hitro reagirati in mu rekla: "Kaj misliš, da bi tvoji otroci rekli na tvoje vedenje?" Moški je nato odšel.

Zgodba 18

V ljubljanskem mestnem avtobusu je sedela pokrita muslimanka in lokalna slovenska prebivalka jo je napadla – udarila jo je po glavi, ker je nosila ruto. Napadena ženska se ni branila, pogledala je v tla in ostala pri miru. Na avtobusu je bilo še veliko ljudi, a nihče ni posredoval.

Zgodba 19

Gost v kavarni na Švedskem je uporabil besedo "obarvana" za temnopolto žensko mešanega porekla, ki je tam zaposlena. Njen šef (beli Irec) je bil priča situaciji in je nemudoma gostu rekel: "Tukaj ne uporabljamo te besede" in ga prosil, naj zapusti kavarno. Ženska je dejala, da je bil "lep občutek, da je njen šef odgovoril stranki, in tega ni pričakovala, saj mnogi mimoidoči pogosto ne rečejo ničesar".

Zgodba 20

Med sprehodom po parku je arabska družina srečala sošolca, s katerim se njihov otrok igra v šoli. Ta fant je bil v parku z družino, vendar se je delal, kot da ne pozna svojega sošolca. Otrok je bil zmeden in vprašal mamo "kako to, da me sploh ne pogleda?" Težko ji je bilo otroku razložiti, da so očitno starši otroku dejali, naj se ne pogovarja z njimi.

Izroček 2

Katere so ovire za posredovanje opazovalcev?

- Tarčo rasizma, rasističnega napada vidimo kot pripadnika_co druge skupine, za katero nismo odgovorni (izključevalna skupinska identiteta)
- Strah pred nasiljem ali poniževanjem, oziroma da bi mi postali tarča storilca_ke
- Občutek, da bi bilo naše ukrepanje neučinkovito
- Pomanjkanje znanja o tem, kako posredovati
- Zaskrbljenost, da bi naše „vmešavanje“ veljalo za neprimerno, agresivno ali denimo „nežensko“ (spolne vloge)
- Strah, da naredimo slab vtis
- Želja po ohranjanju pozitivnih medosebnih odnosov
- Želja po izogibanju konfliktom
- Mnenje, da je svoboda govora neomejena (politična ne-korektnost)
- Družbene norme, ki tolerirajo rasizem.

Izroček 3: Kaj pomaga?

- Zavedanje o tem, kaj je rasizem
- Zavedanje o škodi, ki jo povzroča rasizem
- Zaznavanje in sprejemanje odgovornosti za posredovanje
- Občutek, da smo sposobni posredovati
- Želja, da bi poučili in ozavestili storilca_ko
- Čustveni odziv na srečanje z rasizmom: empatija, izražanje jeze, neodobravanja itd.
- Samopotrditve
- Protirasistične družbene norme

Vir: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Izroček 4: Oblike delovanja opazovalca

- Soočenje ali nestrinjanje s storilcem (če je to varno)
- Imenovati to "rasizem" ali "diskriminacija" (če je to produktivno)
- Prekinjanje ali odvrčanje storilca (če je to varno)
- Tolažba prizadetih oseb
- Izražanje razburjenih občutkov
- Iskanje pomoči prijatelja, učitelja, vodilne osebe, trenerja itd.
- Prijava dogodka oblastem.

Vir: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Izroček 5

Štirje osnovni načini reagiranja **ODOD** (4 D v ang. jeziku)

- **O**dvračanje - distract (odvrčanje pozornosti – zamotimo povzročitelje, da bi zaustavili incident);
- **D**elegiranje - delagate (prosimo za pomoč tretjo osebo);
- **O**dlaganje - delay (ukrepamo po dejanju);
- **D**okumentiranje - document (posnamemo dogodek).

Vir: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Izroček 6: Dodatne reference

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Maria Gintova, Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? *Canadian Public Administration* 66 (4), December 2023, 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Wellcome Anti-racist Principles, <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

<https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report>

<https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action>

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

https://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/PRAVNE_PODLAGE/Mednarodne_konvencije_-_Svet_Evrope_-_DRUGO/ECRI/Izobrazevalni_prirocnik_-_Ideje-pripomocki-metode_za_medkulturno_izobrazevanje.pdf

Nasilje, šola, družba: https://www.pei.si/ISSN/1581_6044/1-2-2019/1581-6044.30%281-2%2989-118.pdf

Anonimni vprašalnik pred in po usposabljanju “Aktivni opazovalec_ka” (obkrožite)

1. Razumem in znam prepoznati ravnanja, ki vključujejo rasizem, diskriminacijo in rasno nadlegovanje.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

2. Mislim, da je odvisno predvsem od konteksta, ali pride do diskriminacije ali rasizma ali ne.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

3. Bil_a sem priča rasizmu in(al) diskriminaciji, ki sta se dogajala v moji okolici in na javnih mestih.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

4. Mislim, da ljudje pogosto pretiravajo, ko poudarjajo, da so izpostavljeni rasni diskriminaciji in/ali nadlegovanju.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

5. Tisti, ki so videti drugače in so iz drugačnih kultur, so pogosto izpostavljeni rasizmu.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

6. Vem, kaj lahko storim, da pomagam tistim, ki so v moji okolici izpostavljeni diskriminaciji in/ali rasizmu.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

7. Mislim, da so ljudje v Sloveniji zadosti občutljivi in prepoznajo primere diskriminacije in/ali rasizma.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

8. Vem, kako predsodki oblikujejo rasizem in diskriminacijo.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

9. Če vidim, da se dogaja rasizem, diskriminacija ali nadlegovanje, se odzovem.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

10. Pripravljen_a bi bil_a sodelovati pri dejavnostih proti rasizmu in preprečevanja rasizma in diskriminacije.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

11. Pri svojem delu in na delovnem mestu hočem nasloviti rasizem, diskriminacijo in nadlegovanje.

Popolnoma se strinjam / Strinjam se / Nisem prepričan_a / Se ne strinjam / Sploh se ne strinjam

Dodatni komentarji

Hvala!

AKTIVNE NAZOČNE OSOBE: EDUKACIJSKI PRIRUČNIK ZA TRENINGE U LOKALNIM ZAJEDNICAMA

Travanj 2024. godine

UVOD

1. O PROJEKTU „GRAD ZA SVE“

Edukacija se provodi u okviru projekta Grad za sve – odgovorno djelovanje za uključive lokalne zajednice / City for everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER). Projektom CIFER želimo ojačati razumijevanje da su integracija migrantske populacije i antirasističke politike povezane i da moraju ići ruku pod ruku. Projekt se oslanja na činjenicu da je lokalna razina ključna za uspješnu integraciju te da je važno graditi suradnju i podizati povjerenje između migrantske zajednice, lokalne zajednice (osobito lokalnih vlasti, društvenih i sportskih aktera i kulturnih institucija), te obrazovnih institucija i nevladinih organizacija. Takva široka suradnja isključuje diskriminaciju i promiče integraciju unutar i izvan institucija.

U projektu smo proveli akcijsko participativno istraživanje o pojavnosti rasizma, ksenofobije i netolerancije u gradovima Ljubljani, Zagrebu, Budimpešti, Parizu i Malmöu. Istraživanje je uključivalo analizu politika i relevantnih izvora te intervju i fokus grupe s predstavnicima lokalnih, obrazovnih i nevladinih zajednica te osobama migrantskog podrijetla. Kroz istraživanje smo željeli utvrditi i kako se gradske (općinske) vlasti i postojeće politike tih jedinica nose s pojavama rasizma, ksenofobije i diskriminacije, a ujedno smo istražili i osviještenost osoba migrantskog podrijetla o njihovim pravima, mogućnostima i potrebama za suočavanje s rasizmom, ksenofobijom i diskriminacijom. Aktivnosti projekta također uključuje pripremu materijala i izvedbu pilot antirasističkog edukacijskog treninga za aktivne nazočne osobe s predstavnicima lokalnih i obrazovnih institucija i nevladinih organizacija. Sljedeći koraci koji predstoje uključuju izradu nacrtu akcijskih planova za borbu protiv rasizma u gradovima Ljubljani, Zagrebu i Budimpešti uz pomoć iskustava iz Pariza i Malmöa, u kojima takvi akcijski planovi već postoje. Također, pripremamo provedbu vođenih obilazaka u tri grada koje pripremaju i izvode migranti, ali i druge javne događaje te završnu konferenciju u Ljubljani.

2. SVRHA EDUKACIJSKIH MATERIJALA

Ovi edukativni materijali imaju za cilj povezati osobni pristup prevenciji rasizma i institucionalno djelovanje, usredotočivanjem na lokalne dužnosnike i dionike te osnaživanjem istih za antirasističko djelovanje u njihovom neposrednom okruženju. Edukativni materijali su utemeljeni na prethodnim istraživanjima o svakodnevnim iskustvima imigranata u nekoliko europskih gradova i njihovim stvarnim pričama o rasnoj diskriminaciji i drugoj diskriminaciji povezanoj s rasom, posebice onoj koja se događa u javnom i institucionalnom okruženju.⁴

Priručnik sadrži edukativne materijale pripremljene za suradnju s publikom iz nekoliko ustanova na razini općina (administrativne jedinice, socijalne, zdravstvene i obrazovne službe itd.) kojima se publiku nastoji educirati o prepoznavanju i rješavanju problema rasizma, reagiranja u slučajevima rasne diskriminacije i poboljšavanju položaja imigranata koji su izloženi ili bi mogli biti izloženi rasizmu.

⁴ Izvještaj temeljem istraživanja u država u kojima se provodi projekt CIFER (Cross-country framework report): https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf.

Edukativni materijali se dotiču i problema višedimenzionalne diskriminacije, a cilj im je sudionike osvijestiti o povezanosti različitih vrsta diskriminacije te o tome kako ih razumjeti i kako im pristupiti.

Rasizam ima povijest zanemarivanja, a njegovo se postojanje često negira, slično kao i u slučajevima drugih oblika diskriminacije. Nadalje, rasizam se često kombinira s drugim oblicima diskriminacije, kao što su rodna neravnopravnost, homofobija ili transfobija ili vjerska diskriminacija. Do diskriminirajućih radnji ili čak nasilja može doći u institucijama, na javnim mjestima ili u međuljudskim odnosima. Svrha ovih edukativnih materijala je suočiti se s problemom rasizma i usredotočiti se na antirasistička načela i prakse, primjenom pristupa „aktivnih nazočnih osoba”. Ta načela, prakse i radnje mogu se primijeniti i na druge oblike diskriminacije.

3. NAZOČNE OSOBE I PRISTUP NAZOČNIH OSOBA

Pristup aktivnih nazočnih osoba je dobro poznata praksa interveniranja u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja (na temelju rase, roda, invaliditeta itd.). Usmjeren je na svjedoke diskriminacije, uznemiravanja i nasilja koji ne odgovaraju na ta djela kao promatrači (usp. Banyard et al., 2009.). Cilj tog pristupa je poboljšati voljnost pojedinaca da reagiraju na diskriminaciju, uznemiravanje i nasilne situacije koje uključuju druge, čime se jača odgovornost pojedinaca i zajednica. (Magalhães et al. 2017)

U kontekstu šireg djelovanja za sprečavanje rasne i drugih oblika diskriminacije, važno je da intervencija nije usmjerena samo na pojedinačne počinitelje ili žrtve (te da se ne bavi samo izravnim posljedicama njihova djelovanja i sprečavanjem daljnjeg uznemiravanja), već i na razvoj strategija i mjera kojima se potiču društvene, kulturne i političke promjene, uz istodobno promicanje jednakosti, pravde i poštivanja ljudskih prava. U suprotnom se zanemaruju okolnosti i razlozi koji leže u pozadini rasističkih činova i nasilja. Stoga je važno bolje razumjeti uzroke i posljedice, promijeniti stavove i ponašanje te istodobno raditi na poboljšanju strategija za odgovor. U ovom trenutku, to je posebno važno u programima usmjerenima na zajednicu ili institucijskim programima koji se bave nazočnim osobama. Jedan od važnih ishoda intervencije nazočnih osoba bilo bi i to da cjelokupna zajednica i članovi institucija prepoznaju svoju ulogu (Potter et al., 2009.) ili, u slučaju ovog projekta, da općina prepozna potrebu za sprečavanjem rasizma i antirasističkim akcijskim planom, kao i drugim institucionalnim mehanizmima antirasizma.

3.1. Tko je nazočna osoba? Što je intervencija nazočnih osoba?

Nazočne osobe su pojedinci ili skupine osoba koje svjedoče događaju koji bi mogao uključivati diskriminaciju, nasilje ili hitan slučaj, ali odlučuju ostati po strani, a ne intervenirati. Kada je riječ o intervenciji nazočnih osoba, do promjene dolazi ako odluče da neće stajati po strani, već da će se zauzeti i progovoriti. Razvoj svjesne intervencije nazočnih osoba znači pronalaženje najboljih načina da se ljudi uključe i djeluju u određenoj situaciji. (Magalhães et al. 2017)

U slučajevima rasizma, nazočna osoba je netko tko svjedoči ili na drugi način dobije saznanja o incidentu rasizma, ali nije žrtva niti je izravno uključen. Nedjelovanjem u slučajevima rasističkih incidenata se takvo ponašanje podupire te je stoga važno djelovati. Međutim, prije poduzimanja mjera, važno je osigurati da se to čini na siguran i promišljen način. Djelovanje nazočnih osoba odnosi se na intervenciju i potporu koju nazočne osobe mogu pružiti žrtvama rasizma. (Nelson et al. 2011)

Jednostavno rečeno, antirasizam nazočnih osoba su „radnje "običnih" osoba kao odgovor na međuljudski ili sistemski rasizam kojem svjedoče.” (RacismNoWay 2000)

3.2. Koraci u intervenciji nazočnih osoba

Prema nekoliko autora (Latane i Darley 1970.; Berkowitz 2009.), postoji nekoliko koraka u procesu aktivne intervencije nazočnih osoba. Pojedinci moraju:

1. Primijetiti događaj
2. Shvatiti ga kao problem
3. Osjetiti se odgovornima za njegovo rješavanje
4. Posjedovati potrebne vještine za djelovanje
5. Odlučiti intervenirati

Stoga, kako bi mogle intervenirati, nazočne osobe moraju razumjeti problem, znati ne samo kada, nego i kako djelovati te uzeti u obzir vlastite okolnosti i sigurnost. Veće znanje o tome što su rasizam i diskriminacija te koji su stvarni problemi migrantske populacije također mogu potaknuti intervenciju.

3.3. Prepreke koje sprečavaju intervenciju

Postoji nekoliko prepreka koje sprječavaju nazočne osobe da odluče intervenirati. One često odluče ne djelovati kada se nešto dogodi zbog „difuzije odgovornosti” – smatraju da će netko drugi nešto poduzeti. Intervencija je vjerojatnija u slučajevima u kojima žrtva traži pomoć ili je vidno potresena. Osim toga, grupna podrška i zajednička percepcija nedjela povećat će vjerojatnost intervencije nazočnih osoba. Nazočne osobe mogu biti sputane strahom od odmazde. Osobne i situacijske značajke nazočnih osoba također su važne za odluke pojedinaca o tome hoće li se uplitati ili ne.

Prema rezultatima istraživanja projekta *Bystander Anti-Racism Project* koji je proveo UWS, prepreke antirasističkom djelovanju nazočnih osoba prvenstveno uključuju strah od toga da same ne postanu meta i nedostatak znanja o tome što poduzeti i kako to poduzeti. Nazočnim osobama „je teško procijeniti koji bi taktika, retorika i smjer bili učinkoviti.” (SPLC 2021) Nema mnogo istraživanja u tom području, a posebice u području organizacijske spremnosti antirasizma nazočnih osoba.

Prema projektu *Bystander Anti-Racism Project* (SPLC 2021), glavne prepreke aktivnoj intervenciji nazočnih osoba su:

- Doživljavanje mete rasizma kao pripadnika/ice druge skupine za koju niste odgovorni (isključivi identitet skupine)
- Strah od nasilja ili zastrašivanja, od postajanja mete počinitelja
- Predodžba da bi djelovanje bilo neučinkovito
- Nedostatak znanja o tome kako intervenirati
- Zabrinutost da bi se sukob smatrao agresivnim ili ne "ženstvenim" (propisane rodne uloge)
- Upravljanje dojmom
- Želja za očuvanjem pozitivnih međuljudskih odnosa
- Želja za izbjegavanjem sukoba
- Sloboda govora/anti-politička korektnost
- Društvene norme koje toleriraju rasizam.

3.4. Oblici djelovanja nazočnih osoba

Aktivno djelovanje nazočnih osoba može jednostavno biti otvoreno iskazivanje podrške žrtvi, izravno suprotstavljanje diskriminaciji, objašnjavanje počiniteljima da su njihove radnje i ponašanje neprimjereni ili neželjeni, odvrćanje počinitelja od njihovih radnji ili prijavljivanje počinitelja odgovornim institucijama ili tijelima, tj. nazivanje policije ili zaštitara kada je netko agresivan. To može značiti i izražavanje podrške pogođenim osobama, pokazivanje suosjećanja i neslaganje s diskriminacijskim djelima.

U projektu *Bystander Anti-Racism* Sveučilišta Western Sydney u Bydneyju, kao oblici djelovanja drugih nazočnih osoba navode se sljedeće radnje (RacismNoWay 2000):

Suprotstavljanje ili neslaganje s počiniteljem (ako je to sigurno)

Prozivanje djela kao „rasizma” ili „diskriminacije” (ako je to produktivno)

Prekidanje ili odvrćanje pozornosti počinitelja (ako je to sigurno)

Tješjenje ciljane osobe/ciljanih osoba

Izražavanje osjećaja uznemirenosti

Traženje pomoći od prijatelja, nastavnika, rukovoditelja, trenera itd.

Izvršavanje nadležnih tijela o incidentu.

Četiri D-a djelovanja drugih nazočnih osoba:

- Distraktiranje (korištenje odvrćanja pozornosti za zaustavljanje incidenta),
- Delegiranje (traženje pomoći od treće strane),
- Dovršavanje (poduzimanje naknadnih radnji) i
- Dokumentiranje (snimanje incidenta).

Za više informacija, vidi: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

3.6. Što pomaže nazočnim osobama da interveniraju

- Znanje o tome što čini rasizam
- Svijest o šteti uzrokovanoj rasizmom
- Percepcija odgovornosti za intervenciju
- Percipirana sposobnost intervencije
- Želja za educiranjem počinitelja
- Emocionalni odgovori na rasizam: suosjećanje, izražavanje ljutnje, neodobravanje itd.
- Samoafirmacija
- Antirasističke društvene norme

Za više informacija, vidi:

https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism.

4. OČEKIVANI REZULTATI PROGRAMA ZA INTERVENCIJU NAZOČNIH OSOBA

Programom će se povećati svijest sudionika i institucija o nedjelima, važnosti ravnopravnosti i šteti za žrtve te negativnog učinka rasne diskriminacije i rasizma na osobne odnose te društvenu, institucionalnu i političku klimu. Sudionici će poboljšati svoje znanje o antirasističkoj intervenciji i povećati svoju sposobnost prepoznavanja rasizma i spremnost na djelovanje kada mu svjedoče. Osim toga, sudionici će povećati svijest o tome da svatko može učiniti razliku suprotstavljajući se rasizmu. Jedan od važnih ishoda intervencije nazočnih osoba trebao bi biti i taj da cijela zajednica i članovi institucija prepoznaju svoju ulogu (Potter et al., 2009.), kao i činjenicu da je općini potreban okvir za djelovanje protiv rasizma.

Evaluacijski upitnici za sudionike (prije i poslije) koristit će se za mjerenje učinka programa na znanje, stavove i spremnost sudionika da interveniraju i pomognu u izradi okvira za akcijski plan borbe protiv rasizma.

Reference i izvori:

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Banyard, V.; Moynihan, M. & Crossman, M. (2009) "Reducing sexual violence on campus: the role of student leaders as empowered bystanders", *Journal of College Student Development*, 50(4), 446-457

Berkowitz, A. (2009) *Response Ability: Complete Guide on Bystander Behavior*, Chicago: BECK & CO

Bystander Anti-Racism Project (2014) *Challenging Racism Project*. Western Sydney University. https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377–383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>

National Anti-Racism Framework Scoping Report (2022), <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-frameworkscoping-report>

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Blessett, B. & Gaynor T. S. (2021) Race, Racism and Administrative Callousness: Using Critical Race Theory for a Race-Conscious Public Administration, *Public Integrity*, Vol. 23, 2021 - Issue 5: Race, Racism and Administrative Paralysis, pp. 455-458, <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1967011>

Gintova, M. (2023) Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? *Canadian Public Administration*, 66 (4), pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Magalhães, M.J., Sharp-Jeffs, N., Pontedeira C., Guerreiro A., Kelly L., Felgueiras R. & Silva V. (2017) Literature Review. https://www.academia.edu/38365261/Literature_Review_on_Sexual_Harassment_and_Bystanders_Projects

National Action Plan Against Racism (New Zealand), <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/national-action-plan-against-racism/>

Peace Institute (2023) City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER). Cross-country framework. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

Perocco, F. (eds) Racism in and for the Welfare State. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06071-7_1

Potter, S.; Moynihan, M.; Stapleton, J. & Banyard, V. (2009) "Empowering Bystanders to Prevent Campus Violence Against Women", *Violence Against Women*, 15(1), 106-121

Puvanendran, K. et al. (2021) Anti-racist Principles, Guidance and Toolkit. Act boldly. <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

RacismNoWay (2000) Anti Racism Education in Australian Schools. Bystander Action. Australian Government. <https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action/>

Southern Poverty Law Centre – SPLC (2021) A Guide for Bystander Intervention, <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

5. PROGRAM INTERVENCIJE DRUGIH NAZOČNIH OSOBA: OSPOSOBLJAVANJE OPĆINA U PODRUČJU BORBE PROTIV RASIZMA U OKVIRU CIFER-A

Sudionici:	Zaposlenici upravnih jedinica, pružatelji socijalnih, zdravstvenih i obrazovnih usluga itd., 10 – 15 sudionika po sesiji.
Trajanje:	3 sata; Tri modula od 45 minuta i zaključna sesija od 15 minuta (evaluacija), s dvije stanke (svaka 10 – 15 minuta).
Sredstva potrebna za provedbu	Odgovarajući prostor, računalna i internetska veza, video projektor, prezentacijska ploča, papir, olovke, markeri, PowerPoint prezentacija, tiskani uručci (priče i drugi materijali). Prethodni i naknadni upitnici.
Priprema i okruženje za učenje	Osigurati da informacije o potpornim organizacijama koje se bave rasizmom i diskriminacijom budu dostupne sudionicima u prostoriji. To može uključivati plakate organizacija ili adrese internetskih stranica na bijelim pločama ili uručcima. Pokušati uključiti niz institucija i nevladinih organizacija koje pružaju podršku onima koji dožive rasizam i diskriminaciju. Sesije mogu voditi jedan ili dva moderatora koji posjeduju znanje o antirasizmu i intervenciji drugih nazočnih osoba. Urediti prostoriju i stolice postaviti u polukrug. To će doprinijeti stvaranju osjećaja otvorenosti (umjesto ograničenosti iza stolova) i postaviti vas i sudionike na istu razinu. Možda će trebati prilagoditi vremenski raspored aktivnosti ovisno o vremenu predviđenom za sesiju i vremenu potrebnom za fizičku pripremu prostora. Bolje je proći manje točaka iz modula kako bi se razjasnilo i istražilo ono što je rečeno nego iskoristiti vrijeme za prolazak svih vježbi. Prije početka se treba pobrinuti da su sudionici upoznati s procedurama i povjerljivošću.

Modul 1.: Uvod u temu rasizma i nazočnih osoba (50 minuta)	
Uvod (treneri): 15 minuta	—Predstaviti se i objasniti program i njegove ciljeve te ukratko predstaviti projekt CIFER Pravila ponašanja: • Povjerljivost – ono što se u prostoriji kaže o pojedincima, ostaje u prostoriji. • Korištenje „ja” izjava – razgovarati o sebi i vlastitim osjećajima, a ne o drugima. • Preskakanje je u redu – osobe ne moraju sudjelovati u određenoj aktivnosti ako to ne žele. • Nema osuđivanja – osobe mogu imati različite razine znanja ili postavljati pitanja koja niste očekivali. Nema neprimjerenog smijanja drugima. • Otvorenost – razgovarati o postojećim idejama i uvjerenjima sudionika povezanih s temom. Otvorenost za slušanje novih i dovođenje u pitanje vlastitih stajališta i uvjerenja su važan dio učenja. • Samoskrb – sudionici mogu napustiti sesiju ako ne osjećaju da bi trebali nastaviti sudjelovati. - Moduli i vremenski raspored: objasniti program i njegov nastavak -Prije nastavka, tražiti od sudionika da ispune anonimne upitnike prije treninga
Uvod sudionika: 10 minuta	Odabrati dinamičnu metodu uvoda, ali voditi računa o vremenu. Primjerice: Zamoliti sudionike da navedu svoje ime, mjesto rada i jednu stvar koju bi željeli naučiti do kraja sesije.
Vježba zagrijavanja: 15 minuta Kako se rasizam manifestira (umjesto „Što je	Započnite kratkim videom <i>Tzafar</i>: Obitelj ne želi sjediti pored mladog crnca u bolničkoj čekaonici. Zatim se ispostavi...

rasizam?“) u našoj zajednici i gradu?	https://www.youtube.com/watch?v=dfccrwUIROU (2:38) Razgovarajte o videu. Neka sudionici razmisle o tome što se događalo: Što smatraju pogrešnim? Što smatraju ispravnim? Eventualno ukratko pojasnite sljedeća pitanja: Što je kategorizacija? Što je predrasuda? Što je diskriminacija?
Nazočne osobe i efekt nazočnosti (5 minuta)	Promatrači su pojedinci ili grupe ljudi koji su svjedoci hitnih događaja, uključujući nesreće ili incidente, diskriminaciju, govor mržnje i nasilje, ali kada su suočeni s njima, iz različitih razloga, ostaju po strani i ne interveniraju. Što studije i eksperimenti pokazuju (efekt nazočnosti)?: Što je više pasivnih svjedoka problematičnog događaja, manja je vjerojatnost da će prisutni reagirati i intervenirati. https://www.youtube.com/watch?v=vjP22DpYYh8 (vatra) – prikažite samo kraći dio videa. https://www.youtube.com/watch?v=w8EtYRTTqlg (nogometna utakmica)
PowerPoint prezentacija i uručak 1.: 10 minuta	Što je rasizam? Iskustva rasizma, diskriminacije i mržnje se razlikuju i doživljavaju se na različite načine (objasniti svaku točku i koristiti PowerPoint prezentaciju i videa za pojašnjenje): • Verbalno zlostavljanje i izražavanje mržnje i nasilja pri anonimnim susretima https://www.youtube.com/watch?v=7JUzzBmbchs (Pokrivena djevojčica u vlaku, pojedinačni scenarij 30 sekundi, ukupno 1 minuta) • Svakodnevni rasizam u obliku šala ili komentara kojima se jačaju negativni stereotipi ili predrasude o ljudima na temelju njihove rase, boje kože ili etničke pripadnosti

	https://www.youtube.com/watch?v=NI93cPDVp4g 5 minuta • Institucionalizirani oblici rasne diskriminacije • Sustavni problemi koji nerazmjerno utječu na određene skupine koje se mogu identificirati po rasi (npr. Aboridžini, romska populacija, osobe s tamnijim tonom kože ili druge vidljive manjine) https://www.youtube.com/watch?v=KU1v5MVpbJ8 1 minutu • Nedostatak kulturne raznolikosti u rukovodstvu vlade i poduzeća • Izazivanje straha od tražitelja azila i muslimana, često na rasnim podlogama Što još? Komentari, pitanja? Glavni izvor: https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report
Stanka za kavu (10 minuta)	
Modul 2.: Intervencija nazočnih osoba: što je važno? (50 minuta)	
Što je intervencija nazočnih osoba? 5 – 10 minuta	U nekoliko rečenica objasniti intervenciju nazočnih osoba – koristiti PowerPoint prezentaciju
Glavna aktivnost: Situacije nazočnih osoba	Podijeliti sudionike u parove. Koristiti priče (uručak 1) iz prethodnih istraživanja u našim gradovima i tiskati ih na papir. Svakom paru dati jednu ili dvije priče – ovisno o broju sudionika. Objasniti da su to stvarne priče koje su ispričali sudionici fokus grupa u nekoliko glavnih gradova Europe.

Sudionici u parovima raspravljaju o pričama: 25 minuta	Objasniti sudionicima da su svi dobili primjer različitih oblika ponašanja koje su doživjeli migranti u okolici. Sudionici bi trebali pročitati priče, razmisлити o njima te raspraviti o tome što se dogodilo. Htjeli bismo saznati kakav bi bio njihov odgovor kao nazočnih osoba. Ovdje nema točnih/pogrešnih odgovora. Cilj je saznati što bi, prema mišljenju sudionika, trebalo poduzeti u idealnom slučaju, koji je vjerojatan odgovor i koje su prepreke koje bi mogle spriječiti idealan odgovor? Potaknuti sudionike da budu konkretni po pitanju toga što bi poduzeli. (10 minuta) Dok govore, na tri dijela prezentacijske ploče napisati naslove: Kako se to događa; Što poduzimamo (podijeliti na idealno i stvarno); Prepreke prevenciji. Nakon završetka rasprave u parovima/malim grupama, uzeti povratne informacije od sudionika. Za dobivanje povratnih informacija potrebno je 10 minuta. Zamoliti sudionike da pročitaju svoje priče naglas te da iznesu sažetak svoje rasprave. Napisati njihove odgovore pod naslove na prezentacijskoj ploči, naglašavajući sličnosti/razlike među grupama. Kad je popis potpun, pitati želi li tko nešto komentirati/dodati/promijeniti. Utvrditi sve probleme koji su na popisu i povezati ih s preprekama djelovanju.
Koje su prepreke reagiranju ili intervenciji? 10-15 minuta	1. Video <i>Schwarzfahrer</i>: https://www.youtube.com/watch?v=D_pagWloZ7g (čovjek uznemirava putnika s tamnom kožom u autobusu i postaje nasilan nakon intervencije drugih nazočnih osoba – 3 minute) Grupe zajednički raspravljaju (7 minuta): 2. PowerPoint prezentacija i uručak 2: Koje su prepreke djelovanju drugih nazočnih osoba? (5 minuta) Prema projektu <i>Bystander Anti-Racism Project</i> glavne prepreke aktivnoj intervenciji drugih nazočnih osoba su: - Doživljavanje mete rasizma kao pripadnika/ice druge skupine za koju niste odgovorni (isključivi identitet skupine) - Strah od nasilja ili zastrašivanja, od postajanja mete počinitelja

	- Predodžba da bi djelovanje bilo neučinkovito - Nedostatak znanja o tome kako intervenirati -Zabrinutost da bi se sukob smatrao agresivnim ili ne "ženstvenim" (propisane rodne uloge) - Upravljanje dojmom - Želja za očuvanjem pozitivnih međuljudskih odnosa - Želja za izbjegavanjem sukoba - Sloboda govora/anti-politička korektnost - Društvene norme koje toleriraju rasizam Prilagođeno iz Berkowitz, A. (2009.) <i>Response Ability: A Complete Guide to Bystander Intervention</i>, Beck & Co., str. 10.)
Opcionalno	<i>Fixed vs. Growth mindset:</i> https://www.youtube.com/watch?v=dg_HGGeb_EE
Stanka za kavu (10 minuta)	
Modul 3. : Intervencija drugih nazočnih osoba – što pomaže (45 minuta)	
Glavna aktivnost: Što nazočnim osobama pomaže da postanu aktivne?	Sudionici izvode igru uloga s različitim scenarijima. Mogu razviti i više igra uloga.
Druga aktivnost: Drugi scenariji i igranje uloga	Za polazišnu točku sudionici mogu uzeti vlastito radno okruženje ili si pomoći pričama o kojima se ranije razgovaralo. Jedni drugima trebaju dati konstruktivne povratne informacije o tome što je naizgled dobro funkcioniralo i zašto. Sudionici mogu izraditi pomoćne bilješke ili odmah prijeći na improvizaciju.

(prilagođeno posebnim okolnostima zemlje) 30 minuta	Može se započeti prikazivanjem „loše” igre uloga (npr. agresivna ili neučinkovita intervencija) i suprotstaviti joj „dobru” igru uloga... Pitanja: • Kako biste intervenirali? — raspravite kako i kada biste mogli učinkovito intervenirati. • Bi li to bilo sigurno učiniti? Zašto i kada ne? • Koje su posljedice neinterveniranja? • Kako možete najbolje podržati žrtvu? • Koji su najbolji načini komunikacije s uznemiravačem? • Koje vrste riječi i izraza ili druge vrste neverbalne komunikacije možete upotrijebiti?
Što pomaže ljudima da interveniraju? (5 minuta)	Video <i>In the supermarket</i> (30 sekundi): https://www.youtube.com/watch?v=xRQfISSp0dQ PowerPoint prezentacija (uručak 3.) Što pomaže ljudima da interveniraju? - Znanje o tome što čini rasizam - Svijest o šteti uzrokovanoj rasizmom - Percepcija odgovornosti za intervenciju - Percipirana sposobnost intervencije - Želja za educiranjem počinitelja - Emocionalni odgovori na rasizam: suosjećanje, izražavanje ljutnje, neodobrovanje itd. - Samoafirmacija - Antirasističke društvene norme
Četiri osnovna načina reagiranja – 4 D-a (5 minuta)	PowerPoint prezentacija: Postoje četiri osnovna načina reagiranja (Handout 4) —Distraktiranje (korištenje odvratanja pozornosti za zaustavljanje incidenta),

	—Delegiranje (traženje pomoći od treće strane); —Dovršavanje (poduzimanje naknadnih radnji), —Dokumentiranje (snimanje incidenta). Preuzeto iz: https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander
Završna sesija (15 minuta)	
Sažetak i upitnici nakon treninga: 15 minuta	Ukratko sažeti module uz naglašavanje sljedećeg: (Možete uključiti kratak sažetak o „temeljnim antirasističkim načelima podučavanja” ili „temeljnim antirasističkim načelima komunikacije s klijentima.” • Zahvaliti sudionicima na svemu što su podijelili. • Potaknuti ih da razmišljaju o tome kako se rasna diskriminacija i diskriminacija migranata mogu riješiti na razini grada, na njihovim radnim mjestima i u svakodnevnom životu. • Reći da se radujete povratnim informacijama o treningu (anonimni upitnici nakon treninga) • Ponoviti kako bismo željeli da nastave surađivati s projektnom skupinom u okviru projekta i nakon provedbe projekta Pitati sudionike ima li dodatnih pitanja ili komentara. Obratiti pozornost na izvore na uručcima. Podijeliti post-upitnike i sudionicima dati vremena da ih ispune.
Dodatno	The Bystander Effect https://www.youtube.com/watch?v=z4S1LLrSzVE Dangerous comfomity https://www.youtube.com/watch?v=AFcoih3zybY What would you do? https://www.youtube.com/watch?v=ByGDnLuDbF0

Uručak 1

Priča 1

Pokrivena muslimanka je hodala ulicom u središtu glavnog grada. Bila je sa svoje troje male djece. Lokalna žena na ulici je počela vikati na nju na slovenskom jeziku: „Vratite se u svoju zemlju, odlazite..., ostavite novac, ovdje ste zbog socijalne skrbi i dječjih doplataka!” Muslimanka je odgovorila da su iz Sirije i da su došli u Sloveniju zbog rata u svojoj zemlji. No napadačica je nastavila: „Nebitno, vratite se u svoju zemlju!”. Njezina su se djeca prestrašila i pitala su što se događa. S djecom se brzo udaljila od napadačice. Na ulici oko njih je bilo mnogo drugih ljudi, no nitko se nije umiješao u taj incident.

Priča 2

Mlada žena iz južne Azije je zatražila ključeve od učionice na sveučilištu na kojem studira i podučava. Recepcionar je potražio njezino ime na popisu, a zatim joj se izrugivao pred drugima tako što je opetovano krivo izgovarao njezino ime. Svi koji su se nalazili u prostoriji smijali su joj se u lice.

Priča 3

Mladoj majci iz istočne Azije sin je rekao da su ga druga djeca nazivala pogrdnim imenima: „Kinez! Kinez!” i da mu takve situacije teško padaju. Drugom prilikom, kad su bili na odmoru, ona je sa svojom djecom i drugim rođacima posjetila zabavni park, gdje su djeca otišla na vožnju električnim autićima. Nakon nekog vremena, svjedočila je tome kako se druga djeca namjerno zabijaju u autiće njezine djece i rođaka, vičući: „Kinezi! Na njih!”. Nitko nije reagirao na taj incident.

Priča 4

Tamnoputi imigrant je napadnut i opljačkan. Dok je to prijavljivao policiji, policijski službenik je upotrijebio „uvredljivi vokabular” i rekao je „shut up” i „gypsy” na lošem engleskom jeziku. Od policije nije primio pomoć, nego verbalno zlostavljanje.

Priča 5

Imigrantica je doživjela loše postupanje u imigracijskom uredu. Upravitelj se derao na nju i bacao je njezine dokumente jer je pogrešno mislio da se nezakonito nalazi u zemlji. Nakon savjetovanja s drugima, ispostavilo se da je upravitelj bio u krivu, ali je šteta već počinjena. Ona se nije mogla prisjetiti kada je posljednji put tako ponižena. Kao da nije bilo dovoljno teško prikupiti svu potrebnu dokumentaciju prije odlaska u imigracijski ured. Stoga više nema povjerenja u sustav.

Priča 6

Žena iz jedne srednjoazijske zemlje je došla na zakazani termin u zdravstveni centar, a liječnik ju je u nekom trenutku pitao: „U kojem kineskom restoranu radite?” Žena je uljudno odgovorila da ne radi u restoranu, već je antropologinja.

Priča 7

Rano jednog jutra, Arapin je hodao po ulici u središtu glavnog grada. Čekao je zeleno svjetlo na jednom raskrižju kada ga je lokalni čovjek verbalno napao i počeo ga pratiti. Arapin se nije htio svaditi, jednostavno je htio ići svojim putem. Međutim, nekoliko ulica dalje, primijetio je da ga lokalni čovjek prati. Ponovno je počeo vikati na njega, ali je onda otišao svojim putem. Na ulici je bila i lokalna žena. Vidjela je i čula sve to i bilo joj je neugodno zbog toga čemu je svjedočila. Obratila se napadnutoj osobi i rekla joj da nisu svi poput napadača.

Priča 8

Nastavnik u školi je majci dječaka (iz Sirije) rekao da se dječak ne bi trebao grliti s drugom djecom jer su roditelji izjavili da ne žele da taj dječak dira njihovu djecu. Drugom prilikom, u istom tom razredu, jedan dječak je svim učenicima iz razreda, osim tom dječaku iz Sirije, donio poklone. Nastavnik se uopće nije pozabavio tom situacijom. Dječak je bio tužan i plakao je.

Priča 9

Arapska obitelj je bila u prodavaonici namještaja u glavnom gradu (kupovali su ormar). Nisu pronašli ono što su tražili i napustili su trgovinu. Na izlasku ih je zaustavio zaštitar, i to samo njih, nikog drugog, iako su mnogi izlazili u isto vrijeme. Zaštitar ih je pitao što se nalazi u njihovim vrećicama, provjerio je čak i dječja kolica. Arapin je odmah reagirao istaknuvši da zaštitar nije zaustavio nikoga osim njih. Razgovarali su sa zaštitarom na engleskom jeziku, a njihova djeca (koja tečno govore lokalni jezik...) nisu razumjela što se dogodilo i pitala su zašto ih je zaštitar provjeravao. Bilo je drugih ljudi, ali nitko nije intervenirao.

Priča 10

Britanski državljani koji žive u glavnom gradu je podnio zahtjev za slovenskim državljanstvom. U upravnoj jedinici u Ljubljani, javni službenik mu je rekao: „Vi ste Britanac i zbog Brexita ćemo vas staviti u istu kutiju s Afrikancima i Indijcima”.

Priča 11

Arapin je bio na željezničkoj postaji kada je policija zaustavila mnoge ljude, uključujući i njega. Počeo je govoriti na slovenskom, ali se nije mogao sjetiti jedne riječi i htio se prebaciti na engleski jezik. Policijski službenik se odmah naljutio na njega. U međuvremenu su prolazili drugi ljudi i taj isti policijski službenik je pričao na engleskom s nekim njemačkim turistima. Zatim je Arapin upitao policajca zašto s turistima može pričati na engleskom, a s njim ne. Policijski službenik nije odgovorio.

Priča 12

Biracialna crnkinja je doživjela da djeca u dječjem vrtiću diraju kosu njezina sina. Na neprimjeren način, zbog čega je njezin sin tužan. On je crnac i ima afro frizuru. Žena se požalila odgajateljima, a oni su reagirali riječima: „Što nije u redu s time? Kosa mu je prekrasna.” I odgajatelji mu diraju kosu.

Priča 13

Muslimanu arapskog podrijetla zaposlenom u privatnoj tvrtki šef je rekao da ne šalje e-maile s računima i ponudama klijentima zbog svog arapskog imena koje klijenti mogu vidjeti u e-mailu jer su se klijenti žalili. Pokušao je poslati e-mail s računa kolege sa švedskim imenom i nije dobio oštre povratne informacije od klijenata. Neki kolege koji pripadaju etničkim manjinama su mu pružili podršku, ali se nisu usudili razgovarati s šefom. Muškarac je posljedično promijenio svoje ime u ime koje zvuči švedski.

Priča 14

Crnac u bolnici doživljava da ga medicinska sestra ne želi dotaknuti zbog boje kože.

Priča 15

Crnkinja muslimanka koja radi u domu za starije doživljava da je starija Šveđanka bijelkina na poslu naziva „teroristkinjom koji dolazi ovdje ubijati”. Nitko od njezinih kolega ili drugih starijih osoba nije ništa rekao. Crnkinja muslimanka odlazi u WC i plače.

Priča 16

Stariji bijelac je crnkinji Azijatkinji s djecom dovikivao rasističke uvrede u trgovini. Njoj i njezinoj djeci je viknuo N-riječ. Osoblje u trgovini joj je pružilo podršku kad ju je zatražila te su osobi koja je vikala N-riječ rekli da napusti trgovinu. Drugi klijenti nisu ništa poduzeli.

Priča 17

Žena iz Makedonije je šetala psa i vodila telefonski razgovor na makedonskom jeziku. Muškarac na biciklu ju je čuo, zaustavio se ispred nje i pljunuo na pod. To se dogodilo ispred vrtića. Oko njih su se nalazili drugi ljudi i svi su tom muškarcu uputili osuđujuće poglede. Sama žena je uspjela brzo reagirati i rekla mu je: „Što mislite da bi djeca rekla o vašem ponašanju?“. Muškarac je nakon toga otišao.

Priča 18

Pokrivena muslimanka je sjedila u gradskom autobusu u Ljubljani, a lokalna žena (Slovenka) ju je napala - udarila ju je u glavu zbog nošenja vela. Napadnuta žena se nije branila, spustila je pogled i ostala mirna. U autobusu je bilo mnogo drugih ljudi, ali nitko nije intervenirao.

Priča 19

Klijent u kafiću je upotrijebio riječ „obojana“ za biracialnu crnkinju zaposlenu u kafiću. Njezin šef (Irac bijelac) je svjedočio situaciji i odmah mu je rekao: „Ovdje ne koristimo tu riječ“ i zamolio ga je da napusti kafić. Žena je rekla da je bilo lijepo od njezinog šefa što se obratio klijentu i da to nije očekivala jer mnoge druge nazočne osobe često ne kažu ništa.

Priča 20

Dok je šetala parkom, arapska obitelj je susrela dječaka s kojim njihovo dijete ide u školu i druži se u školi. Taj drugi dječak je u parku također bio sa svojom obitelji, ali se pravio da ne poznaje svog školskog kolegu. Dijete je bilo zbunjeno i pitalo je majku „Zašto me neće ni pogledati?“. Bilo je teško djeci objasniti da su roditelji tom djetetu očito rekli da ne razgovara s njima.

Uručak 2

Koje su glavne prepreke aktivnoj intervenciji nazočnih osoba?

- Doživljavanje mete rasizma kao pripadnika/ice druge skupine za koju niste odgovorni (isključivi identitet skupine)
- Strah od nasilja ili zastrašivanja, od postajanja mete počinitelja
- Predodžba da bi djelovanje bilo neučinkovito
- Nedostatak znanja o tome kako intervenirati
- Zabrinutost da bi se sukob smatrao agresivnim ili ne "ženstvenim" (propisane rodne uloge)
- Upravljanje dojmom
- Želja za očuvanjem pozitivnih međuljudskih odnosa
- Želja za izbjegavanjem sukoba
- Sloboda govora/anti-politička korektnost
- Društvene norme koje toleriraju rasizam.

Uručak 3

Što pomaže nazočnim osobama da interveniraju?

- Znanje o tome što čini rasizam
- Svijest o šteti uzrokovanoj rasizmom
- Percepcija odgovornosti za intervenciju
- Percipirana sposobnost intervencije
- Želja za educiranjem počinitelja
- Emocionalni odgovori na rasizam: suosjećanje, izražavanje ljutnje, neodobravanje itd.
- Samoafirmacija
- Antirasističke društvene norme

Source: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Uručak 4

Oblici djelovanja promatrača

- Suočavanje ili neslaganje s počiniteljem (ako je to siguran način djelovanja)
- Nazovite to "rasizmom" ili "diskriminacijom" (ako je to produktivan način djelovanja)
- Prekidanje ili odvrćanje pažnje počinitelja (ako je to siguran način djelovanja)
- Utjeha osoba koje su pogođene djelovanjem počinitelja
- Izražavanje uznemirenih osjećaja
- Traženje pomoći od prijatelja, učitelja, voditelja, trenera itd.
- Prijava događaja nadležnim tijelima.

Izvor: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Uručak 5

Četiri D-a djelovanja drugih nazočnih osoba:

- Distraktiranje (korištenje odvrćanja pozornosti za zaustavljanje incidenta),
- Delegiranje (traženje pomoći od treće strane),
- Dovršavanje (poduzimanje naknadnih radnji) i
- Dokumentiranje (snimanje incidenta).

Za više informacija, vidi: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Uručak 6

Dodatni izvori

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual,
<https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Maria Gintova, Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? Canadian Public Administration, 66 (4), December 2023, pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Wellcome Anti-racist Principles, <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

<https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report>

<https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action>

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

Grad za sve - odgovorno djelovanje za uključive lokalne zajednice

Evaluacijski upitnik

1. Razumijem i mogu identificirati ponašanja koja uključuju rasizam, diskriminaciju i rasno uznemiravanje.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

2. Mislim da uglavnom ovisi o kontekstu hoće li se dogoditi diskriminacija ili rasizam ili ne.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

3. Svjedočio/la sam rasizmu i diskriminaciji koji su se događali u mom okruženju i na javnim mjestima.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

4. Mislim da ljudi često preuveličavaju svoju izloženost rasnoj diskriminaciji i/ili uznemiravanju.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

5. Oni koji izgledaju drugačije i iz različitih su kultura često su izloženi rasizmu.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

6. Znam što mogu učiniti u svojoj okolini kako bih pomogao/la onima izloženim diskriminaciji i/ili rasizmu.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

7. Mislim da su ljudi u Hrvatskoj dovoljno osjetljivi na slučajeve diskriminacije i/ili rasizma.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

8. Svjestan/na sam kako predrasude oblikuju rasizam i diskriminaciju.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

10. Reagiram ako vidim da se događa rasizam, diskriminacija ili uznemiravanje.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

11. Bio/la bih spreman/a sudjelovati u antirasističkim aktivnostima i suzbijanju rasizma i diskriminacije.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

13. Želio/ljela bih se pozabaviti rasizmom, diskriminacijom i uznemiravanjem na svom poslu.

☐ U potpunosti se slažem ☐ Slažem se ☐ Nisam siguran/na ☐ Ne slažem se ☐ U potpunosti se ne slažem

Dodatni komentari:

A báméskodó-beavatkozás megközelítése

Oktatási segédanyag tréningekhez

2024 április

Bevezetés

1. A CIFER-projekt

A képzés a City for Everybody – Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER) projekt keretében valósul meg. A CIFER-rel szeretnénk megerősíteni annak megértését, hogy a migráns lakosság integrációja és az antirasszista politikák összefüggenek, és kéz a kézben kell járniuk. A projekt arra a tényre épít, hogy a helyi szint kulcsfontosságú a sikeres integrációhoz, és fontos a koalíciók és a bizalom kialakítása a migráns közösség, a helyi közösség (különösen a helyi hatóságok, a szociális és sport érdekelt felek és a kulturális intézmények), az oktatási és a civil szervezetek között. Az ilyen együttműködés gyengíti a diszkriminációt, és elősegíti az intézményeken belüli és kívüli integrációt.

A projektben kutatást⁵ végeztünk a rasszizmus, az idegengyűlölet és az intolerancia helyzetéről a kiválasztott városokban (Ljubljana, Zágráb, Budapest, Párizs és Malmö). A kutatás magában foglalta a szakpolitikák és a releváns források elemzését, valamint interjúkat és fókuszcsoportokat a helyi, oktatási és nem kormányzati közösségek képviselőivel, valamint migráns háttérű emberekkel. A kutatás arra fókuszált, hogy hogyan kezelik a rasszizmust, az idegengyűlöletet és a diszkriminációt a városi hatóságok (önkormányzatok), vizsgáltuk a meglévő politikákat, és egyúttal azt is, hogy a migráns háttérű emberek mennyire ismerik a jogukat, lehetőségeiket és szükségleteiket, valamint a rasszizmussal, idegengyűlölettel és diszkriminációval kapcsolatos tapasztalataikat. A projekt része volt továbbá oktatási anyagok elkészítése és a pilot antirasszista tréning az aktív beavatkozók számára a helyi, oktatási és nem kormányzati közösségek képviselőivel. A következő lépések: Ljubljana, Zágráb és Budapest rasszizmus elleni akcióterv-tervezeteinek elkészítése a párizsi és malmöi tapasztalatok segítségével, ahol már rendelkeznek ilyen akciótervekkel, a három ország city-tour-jának előkészítése és megvalósítása, valamint egyéb nyilvános események és a ljubljana-i zárókonferencia.

2. Az oktatási anyag céljai

A jelen oktatási segédanyag a rasszizmus megelőzésének személyes megközelítését és az intézményi fellépés területét kapcsolja össze, azzal a céllal, hogy az önkormányzati dolgozók és egyéb helyi szereplők képessé váljanak arra, hogy a közvetlen környezetükben hatékonyan fel tudjanak lépni rasszista incidensek és diszkrimináció esetén. A jelen oktatási segédlet különféle európai városokban élő bevándorlók mindennapi tapasztalataival és a rasszista megkülönböztetéssel kapcsolatos kutatásokon alapul, különös hangsúlyt helyezve a nyilvános és intézményi környezetben történő diszkriminációra.

Az oktatási segédlet az önkormányzati szintű intézmények (többek között közigazgatási, szociális, egészségügyi és oktatási intézmények) munkatársainak bevonására készült, azzal a céllal, hogy felismerjék a rasszizmust, reagáljanak a rasszista megkülönböztetésre, és próbáljanak segíteni a

⁵ CIFER Országközi jelentés https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

rasszizmus által érintett vagy veszélyeztetett bevándorlók helyzetén. A jelen segédanyag továbbá az interszekcionális diszkriminációra fókuszál, annak érdekében, hogy a tréningeken résztvevők tudatában legyenek a különböző típusú diszkriminációk közötti összefüggéseknek, valamint annak, hogy hogyan lehet ezeket a jelenségeket jobban megérteni és megközelíteni.

A rasszizmus története nagyrészt a rasszizmus elhallgatásának a története. A múltban gyakran a létezését is tagadták, akárcsak a megkülönböztetés különböző formáit. A rasszizmus sokszor a diszkrimináció más formáival párosul, mint például a nemek közötti egyenlőtlenség, a homo- vagy transzfóbia vagy a vallási alapú diszkrimináció. A diszkrimináció különféle eseteitől kezdve egészen a rasszista erőszakig sokféle incidens előfordulhat különféle intézményekben, nyilvános helyeken vagy személyközi kapcsolatokban. A jelen oktatási segédanyag elsősorban a rasszizmusra fókuszál, és az „aktív-báméskodó” (active bystander) megközelítés alkalmazásával az antirasszista elvekre és gyakorlatokra összpontosít. Ezek az elvek, gyakorlatok és cselekvések a megkülönböztetés más formáira is alkalmazhatók.

3. „Báméskodók” és a „báméskodó-megközelítés”

Az aktív-báméskodó megközelítés (active bystander approach) a megkülönböztetés és zaklatás különféle eseteiben (többek között rasszista, nemi, fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés és zaklatás) való beavatkozást erősíti (Banyard et al. 2009). Ez a megközelítés a diszkrimináció, zaklatás és erőszak szemtanúira összpontosít, akik nem megfigyelők, hanem reagálnak a cselekményekre (lásd Banyard et al., 2009). A megközelítés célja, hogy növelje az egyének hajlandóságát arra, hogy reagáljanak a másokat érintő diszkriminációs, zaklatási és erőszakos cselekményekre, ezáltal erősítve az egyének és a közösségek felelősségét (Magalhães et al. 2017).

A rasszista és egyéb diszkrimináció megelőzésére irányuló szélesebb körű intézkedések kapcsán fontos hangsúlyozni, a beavatkozás nem csak az elkövetők vagy áldozatok csoportjaira összpontosít, és nem csak a rasszista és diszkriminatív incidensek közvetlen következményeivel, illetve a további esetek megelőzésével foglalkozik. A beavatkozás olyan stratégiákra és intézkedésekre irányul, amelyek ösztönzik a társadalmi, kulturális és politikai változásokat, miközben előmozdítják az egyenlőséget, az igazságosságot és az emberi jogok tiszteletben tartását.

Ellenkező esetben figyelmen kívül hagyjuk a rasszista cselekmények és erőszakos cselekmények háttérben álló körülményeket és okokat. Az okok és következmények megértésének elmélyítése, az attitűd és viselkedés változtatás, a válaszadási stratégiák fejlesztésével együttesen alkalmasak arra, hogy a közösségekre vagy intézményekre irányuló aktív-báméskodó megközelítést alkalmazó programok sikeresek lehessenek. A báméskodó intervenció egyik potenciálja abban rejlik, hogy a helyi közösségnek és intézménynek alkalmazottjai felismerik, hogy fontos szerepük van a rasszizmus és diszkrimináció elleni küzdelemben (Potter et al., 2009). A jelenlegi projekt esetében azt célozzuk, hogy a helyi önkormányzatok és közösségek felismerjék, hogy szükség van a rasszizmus megelőzésére, konkrét rasszizmus elleni cselekvési tervre, valamint a rasszizmus elleni küzdelem intézményi mechanizmusaira is.

3.1. Kik a „báméskodók”? Hogyan válhatunk „báméskodóból” cselekvővé?

A „báméskodók” olyan egyének vagy csoportok, akik tanúi egy olyan eseménynek, amely diszkriminációval, erőszakkal vagy vészhelyzettel járhat, de a beavatkozás helyett inkább tétlenül állnak („báméskodnak”). A báméskodó tréningek esetében olyan változásra törekszünk, amely során

a résztvevők úgy döntenek, hogy hasonló esetekben nem fognak tétlenül „bámészkodni”, hanem kiállnak az áldozatok mellett és felszólalnak. A bémészkodó tréningek során megkeressük a legjobb módját annak, hogy az emberek ne vonják ki magukat a fentiekben felsorolt helyzetekből, hanem tevőlegesen vegyenek részt és álljanak ki az áldozatok mellett (Magalhães et al. 2017).

A rasszizmus esetében a kívülálló, vagy „bámészkodó” olyan személy, aki szemtanúja egy rasszista incidensnek, vagy más módon szerez tudomást a rasszista incidensről, de aki nem az áldozat vagy nem közvetlenül érintett személy. A rasszista incidensek esetében a cselekvés hiánya másokban is megerősíti a „bámészkodó” magatartást, ezért különösen fontos, hogy lépéseket tegyünk ilyen helyzetek kialakulása ellen. Mielőtt azonban valaki cselekvésre szánná el magát, fontos, hogy megbizonyosodjon arról, hogy ezt biztonságos és körültekintő módon teszi. A „bámészkodó cselekvés” olyan beavatkozásra és a támogatásra utal, amelyet a kívülállók nyújthatnak a rasszizmus áldozatainak. (Nelson et al. 2011)

Másként fogalmazva, a „bámészkodó antirasszizmus” a ’hétköznapi’ emberek fellépése az általuk tapasztalt interperszonális vagy rendszerszintű rasszizmus ellen”. (<https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action/>) (RacismNoWay 2000)

3.2. „Bámészkodóból” cselekvővé válás lépései

Több szerző szerint (Latane és Darley 1970; Berkowitz 2009) az aktív bémészkodó beavatkozás folyamatának több lépése van.

1. Fel kell ismerni a helyzetet
2. Problémaként kell értelmezni
3. Felelősség-érzetet kell kialakítani
4. A megfelelő készségekkel rendelkezni kell a cselekvéshez
5. Dönteni kell a beavatkozás mellett

Ezért ahhoz, hogy a „bámészkodó” képes legyen beavatkozni, meg kell értenie a problémát, és nemcsak azt kell felismernie, hogy mikor, hanem azt is, hogy hogyan kell cselekednie, és figyelembe kell vennie saját körülményeit és biztonságát is. A rasszizmus és a diszkrimináció mélyebb megértése és a bevándorlók és menekültek valódi problémáinak alaposabb megismerése szintén ösztönözheti a beavatkozásra való hajlandóságot.

3.3. A beavatkozás akadályai

Számos olyan akadály létezik, amelyek gátolják, hogy a „bámészkodók” a beavatkozás mellett döntsenek. Gyakran a felelősség megoszlása miatt nem döntenek a cselekvés mellett – a „bámészkodók” azt gondolhatják, hogy majd valaki más tesz valamit. Nagyobb a valószínűsége a beavatkozásnak azokban az esetekben, amikor az áldozat segítséget kér vagy egyértelműen szorongatott helyzetben van. Emellett még a jelenlévő csoport támogatása és a helytelen cselekedetek közös felismerése olyan tényezők, amelyek valószínűsítik a kívülállók beavatkozását. A bémészkodókat gátolhatja a megtorlástól való félelem is. A bémészkodók személyes és szituációs jellemzői szintén befolyásolják őket a döntésükben, hogy beavatkoznak-e vagy sem.

Az UWS által végzett Bystander Anti-Racism Project („báméskodó” antirasszista projekt) kutatási eredményei szerint a rasszizmus elleni küzdelem egyik legfontosabb akadály a félelem attól, hogy a „báméskodók” maguk is célponttá válnak, valamint a tudás hiánya arról, hogy mit és hogyan kell tenni. (SPLC 2021). A béméskodóknak „nincs érzékük ahhoz, hogy milyen taktika, retorika és hangnem lehet hatékony”. Ezen a területen nem sok kutatás létezik, különösen szembeötlő a hiány a „béméskodó antirasszisták” szervezeti felkészültségét tekintve.

A Bystander Anti-Racism Project (SPLC 2021). szerint a „béméskodók” számára az aktív beavatkozás fő akadályai a következők:

- A béméskodó a rasszizmus áldozatát egy másik csoporthoz tartozónak észleli, amelyért nem felelős (kizárólagos csoportidentitás).
- A béméskodó fél attól, hogy az elkövető célpontjává válik, félelem az erőszaktól vagy szóbeli támadástól.
- A béméskodó úgy érzi, hogy a fellépése hatástalan lenne.
- A beavatkozással kapcsolatos ismeretek hiánya.
- Félelem attól, hogy a konfrontációt agresszívnek vagy nem „nőiesnek” tekintik (nemi szerepek előírásai).
- A béméskodó aggódik attól, hogy milyen benyomást tesz másokra
- A pozitív interperszonális kapcsolatok megőrzésének vágya.
- A konfliktus elkerülésének vágya.
- Szólásszabadság/politikai korrektség-ellenesség.
- A rasszizmust toleráló társadalmi normák.

3.4. A „béméskodó” beavatkozás formái

A „béméskodók” fellépése lehet olyan egyszerű cselekvés, mint például az áldozat nyilvános támogatása, a diszkriminációval való közvetlen szembesegülés, az elkövetőknek megmagyarázni, hogy cselekedeteik és viselkedésük nem rendjén való, a cselekményeikről való figyelemelterelés, vagy bejelentés az illetékes intézmények vagy hatóságok felé, pl. a rendőrség kihívása vagy biztonsági őröknek szólni, ha valaki agresszívan viselkedik. De a „béméskodók” fellépése jelentheti egyszerűen például azt is, hogy kifejezik az érintetteknek támogatásukat, együttérzést mutatnak, illetve nemtetszésüknek adnak hangot diszkriminatív cselekedetek esetén.

A Western Sydney Egyetem Bystander Anti-Racism projektje a következő cselekvéseket sorolja fel a „béméskodó” beavatkozás formáiként ((RacismNoWay 2000):

Konfrontáció vagy vitatkozás az elkövetővel (csak akkor, ha ez biztonságos).

Nevén nevezni a dolgokat: „rasszizmusnak” vagy „diszkriminációnak” nevezni a helyzetet (amennyiben ez produktívnak látszik).

Az elkövető félbeszakítása vagy megzavarása (csak akkor, ha ez biztonságos).

A megtámadott személy(ek) vigasztalása, megnyugtatólása.

A feldúlt, zaklatott érzések kifejezése.

Például baráthoz, tanárhoz, menedzserhez, edzőhöz fordulni segítségért.

Az incidens bejelentése a hatóságoknak.

A „bámészkodó” beavatkozás négy fő módja:

- Elterelés (figyelemelterelés az incidens megállítására);
- Delegálás (harmadik fél segítségének kérése);
- Késleltetés (cselekvés az eset után); és
- Dokumentálás (az incidens rögzítése).

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

3.6. Mi segít a „bámészkodóknak” beavatkozni?

- A rasszizmus fogalmának ismerete.
- A rasszizmus által okozott károk tudatosítása.
- A beavatkozásra irányuló felelősség észlelése.
- A beavatkozásra való képesség észlelése.
- Szándék az elkövetővel való párbeszédre, az elkövető érzékenyítésére.
- Ézelmi reakciók a rasszizmusra: empátia, harag kifejezése, rosszallás stb.
- Önmegezősítés
- Antirasszista társadalmi normák (referencia)

https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

4. A „bámészkodó” program várható eredményei

A program növelni fogja a résztvevők és az intézmények tudatosságát a jogsértésekről és az egyenlőség fogalmáról, valamint az áldozatoknak okozott károkról. A program ezen felül el fogja mélyíteni a résztvevők és az intézmények dolgozóinak ismereteit a rasszista megkülönböztetés és a rasszizmus személyes kapcsolatokra, társadalmi, intézményi és politikai légkörre gyakorolt negatív hatásával kapcsolatban. A résztvevőknek lehetőségük lesz bővíteni az ismereteiket az antirasszista intervenciókról, és egyben a program során fejlődhetnek a résztvevők képességei a rasszizmus felismerésével kapcsolatban. Nem utolsó sorban pedig a résztvevőknek a program lehetővé teszi, hogy növeljék cselekvési hajlandóságukat rasszista incidensek esetén. Ezen túlmenően a résztvevők tudatosítani fogják, hogy a rasszizmus ellen mindenki képes tenni valamit. A „bámészkodó” érzékenyítés egyik fontos eredménye továbbá az is, hogy egész közösségek és intézmények – köztük önkormányzatok is – ismerik fel, hogy fontos szerepük van a rasszizmus elleni küzdelemben (Potter et al., 2009).

A résztvevőkkel végzett (előzetes és utólagos) értékelő kérdőívek segítségével mérni tudjuk a programnak a résztvevők ismereteire, attitűdjeire és beavatkozási hajlandóságukra gyakorolt hatását. Mindezek egyben elősegítik egy rasszizmus elleni cselekvési terv kidolgozását is.

Hivatkozások és források:

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual, <https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Banyard, V.; Moynihan, M. & Crossman, M. (2009) "Reducing sexual violence on campus: the role of student leaders as empowered bystanders", *Journal of College Student Development*, 50(4), 446-457

Berkowitz, A. (2009) *Response Ability: Complete Guide on Bystander Behavior*, Chicago: BECK & CO

Bystander Anti-Racism Project (2014) *Challenging Racism Project*. Western Sydney University. https://www.westernsydney.edu.au/challengingracism/challenging_racism_project/our_research/bystander_anti-racism

Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377–383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>

National Anti-Racism Framework Scoping Report (2022), <https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-frameworkscoping-report>

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Blessett, B. & Gaynor T. S. (2021) Race, Racism and Administrative Callousness: Using Critical Race Theory for a Race-Conscious Public Administration, *Public Integrity*, Vol. 23, 2021 - Issue 5: Race, Racism and Administrative Paralysis, pp. 455-458, <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1967011>

Gintova, M. (2023) Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? *Canadian Public Administration*, 66 (4), pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Magalhães, M.J., Sharp-Jeffs, N., Pontedeira C., Guerreiro A., Kelly L., Felgueiras R. & Silva V. (2017) Literature Review. https://www.academia.edu/38365261/Literature_Review_on_Sexual_Harassment_and_Bystanders_Projects

National Action Plan Against Racism (New Zealand), <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/national-action-plan-against-racism/>

Peace Institute (2023) *City for Everybody - Building Responsible Action for Inclusive Local Communities (CIFER)*. Cross-country framework. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/Cifer_national-report-Cross-country.pdf

Perocco, F. (eds) *Racism in and for the Welfare State*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06071-7_1

Potter, S.; Moynihan, M.; Stapleton, J. & Banyard, V. (2009) "Empowering Bystanders to Prevent Campus Violence Against Women", *Violence Against Women*, 15(1), 106-121

Puvanendran, K. et al. (2021) Anti-racist Principles, Guidance and Toolkit. Act boldly.
<https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/welcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

RacismNoWay (2000) Anti Racism Education in Australian Schools. Bystander Action. Australian Government. <https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action/>

Southern Poverty Law Centre – SPLC (2021) A Guide for Bystander Intervention, <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

5. „BÁMÉSZKODÓ” PROGRAM: CIFER „BÁMÉSZKODÓ” ANTIRASSZISTA TRÉNING KÖZIGAZGATÁSI, SZOCIÁLIS, EGÉSZSÉGÜGYI ÉS OKTATÁSI TERÜLETEN DOLGOZÓK SZÁMÁRA

Résztvevők:	Többek között: közigazgatási, szociális, egészségügyi oktatási területen dolgozók, 10–15 résztvevő tréningenként.
Időtartam:	3 óra; három 45 perces modul és egy 15 perces záró szakasz (értékelés), két 10–15 perces szünettel.
Az implementációhoz szükséges erőforrások:	Alkalmas helyszín, számítógép és Internet ellátottság, projektor, flipchart tábla, papír, tollak, filctollak, prezentáció lehetősége, kinyomtatott információk (vignettes és egyéb dokumentumok). Értékelő kérdőívek (előzetes és utólagos).
Felkészülés és tanulási környezet	Biztosítani kell, hogy a teremben a résztvevők számára hozzáférhetőek legyenek a rasszizmussal és diszkriminációval foglalkozó támogató szervezetekkel kapcsolatos információk. Ez magában foglalhatja a szervezetek plakátjait, vagy a honlapok címeit táblákon vagy információs lapokon. Lehetőleg olyan intézményekről és civil szervezetekről kell információt biztosítani, amelyek valódi támogatást nyújtanak a rasszizmus és diszkrimináció áldozatainak. A foglalkozásokat egy vagy két, a rasszizmus elleni küzdelemmel és a „báméskodó” beavatkozással kapcsolatos ismeretekkel rendelkező facilitátor/tréner vezetheti. Rendezzük el a termet és a székeket félkör alakban. Ez segít megteremteni a nyitottság érzését (ahelyett, hogy az asztalok mögé szorulnánk), és egy szintre helyezi a trénert és a résztvevőket. A tevékenységek időbeosztását a foglalkozásra rendelkezésre álló időtől és a tér fizikai kialakításához szükséges időtől függően esetleg módosítani kell. Jobb, ha a modulok kevesebb pontját végezzük el, viszont részletesen

	kibontjuk az elhangzottakat, mintha az időt az összes gyakorlat "leadására" fordítanánk. A kezdés előtt győződjünk meg arról, hogy a résztvevők tájékozódtak a tréning alatti eljárásokról és az adatkezelésről.
Modul 1: A rasszizmus és a „báméskodók” témájának bemutatása (50 perc)	
Bemutakozás (trénerek): 15 perc	- Mutatkozzunk be és magyarázzuk el, hogy mi ez a program és mik a céljai, majd röviden ismertessük a CIFER projektet. Csoportszabályok: • Titoktartás – Minden, ami a tréning során elhangzik, bizalmas információ. • „Én” kijelentések használata – Mindenki önmagáról beszéljen és a saját érzéseiről, ne másokéiról. • Passzolás joga – A gyakorlatokban nem kötelező résztvenni • Nincs ítélkezés – Az emberek eltérő tudásszinttel rendelkezhetnek, vagy olyan kérdéseket tehetnek fel, amelyekre nem számítottak. Ne nevéssük ki egymást! • Nyitottság – Más résztvevőknek lehetnek más elképzeléseik és meggyőződések a témával kapcsolatban, és a tanulás fontos része, hogy nyitottnak kell lennünk arra, hogy valami újat halljunk, és megkérdőjelezzük saját nézeteinket és meggyőződéseinket. • Figyeljünk magunkra – Bármikor elhagyhatják a foglalkozást, ha úgy érzik, hogy nem akarnak tovább részt venni benne. - Modulok és időzítés: magyarázzuk el a programot és azt, hogy hogyan fogunk haladni. - Mielőtt folytatnánk, kérjük meg a résztvevőket, hogy töltsék ki a képzés előtti anonim kérdőíveket.

Résztevők bemutatkozása: 10 perc.	Válasszunk egy dinamikus bemutatkozási módszert és ügyeljünk az időzítésre. Például: Kérjük meg a résztvevőket, hogy mutatkozzanak be, megadva nevüket, munkahelyüket és egy dolgot, amit a foglalkozás végére szeretnének megtanulni.
Bemelegítő feladat: 15 perc. Hogyan tapasztalható a rasszizmus közösségünkben és a városunkban? (A „mi a rasszizmus” kérdésfeltevés helyett).	Kezdjük a "Tzafar" című rövid videóval: A kórház várótermében a család nem akar egy fekete fiatalember mellé ülni. Aztán kiderül, hogy... https://www.youtube.com/watch?v=dfccrwUIROU (2:38) Beszéljük meg a videót. Hagyjuk, hogy a résztvevők elgondolkodjanak a történetekről: Mit tartanak rossznak? Mi volt szerintük helyes? Végül röviden fejtse ki a következő kérdéseket: Mi az a kategorizálás? Mi az előítélet? Mi a diszkrimináció?
Báméskodás és báméskodó hatás 5 perc	A báméskodók olyan egyének vagy embercsoportok, akik kritikus eseményeknek, köztük baleseteknek vagy diszkriminációs eseményeknek, gyűlöletbeszédnek és erőszakos cselekményeknek szemtanúi, de amikor ezekkel szembesülnek, különféle okok miatt "a pálya szélén" maradnak, és nem avatkoznak be. Mit mutatnak a vizsgálatok és kísérletek (bystander-hatás)?: Minél több passzív szemtanúja van egy problémás eseménynek, annál kevésbé valószínű, hogy a jelenlévők reagálnak és beavatkoznak. https://www.youtube.com/watch?v=vjP22DpYYh8 (tűz) – mutassunk csak egy rövid részt a videóból. https://www.youtube.com/watch?v=w8EtYRTTqlg

	(labdarúgó mérkőzés)
Prezentáció és 1. számú információs lap: 10 perc.	Mi a kategorizáció? Mi az előítélet? Mi a diszkrimináció? Mi a rasszizmus? A rasszizmussal, megkülönböztetéssel és gyűlölettel kapcsolatos tapasztalatok eltérőek és különbözőképpen élhetők meg (magyarázzuk el az egyes pontokat, és használjunk prezentációt és videókat a pontosításhoz): - Névtelen találkozásokból származó szóbeli bántalmazás, gyűlöletkeltés és erőszak https://www.youtube.com/watch?v=7JUzzBmbchs (Fejkendő lány a vonaton, minden helyzet 30 másodperc, 1 perc összesen) - A mindennapi rasszizmus, mint például a félvállról jövő viccek és megjegyzések, amelyek megerősítik az emberekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákat vagy előítéleteket származásuk, bőrszínük vagy etnikai hovatartozásuk alapján. https://www.youtube.com/watch?v=NI93cPDVp4g 5 perc - A rasszista alapú diszkrimináció intézményes formái - Olyan rendszerszintű problémák, amelyek aránytalanul nagy hatással vannak bizonyos csoportokra (pl. ausztráliai őslakosok, roma népesség, sötétebb bőrszínű emberek vagy más látható kisebbségek). https://www.youtube.com/watch?v=KU1v5MVpbJ8 1 perc - A kulturális sokszínűség hiánya a kormányzati és üzleti elitben. - A menedékkérőkkel és a muszlimokkal kapcsolatos félelemkeltés, amely gyakran rasszista felhangokat tartalmaz. Még valami? Megjegyzések, kérdések? Elsődleges forrás: https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report
Kávészünet (10 perc)	

Modul 2: „Bámészkodó” beavatkozás: Mi az, ami számít? (50 perc)

Mi az a „bámészkodó” beavatkozás (10–15 perc)?

Egy pár mondatban magyarázzuk el, hogy mit értünk „bámészkodó” beavatkozás alatt. Használjuk hozzá prezentációt.

Fő tevékenység:

**„Bámészkodó”
helyzetek.**

A résztvevők párokban megbeszélik a vignetteket (25 perc).

A résztvevőket párokba osztjuk.

A korábbi kutatásból származó eseteket (Handout 1) használjuk, nyomtassuk ki ezeket a rövid történeteket külön-külön. Minden pár kap egyet vagy kettőt – a résztvevők számának megfelelően.

Magyarázzuk el, hogy ezek valódi történetek, amelyeket Európa több fővárosában fókuszcsoportjaink résztvevői meséltek el.

Magyarázzuk el a résztvevőknek, hogy mindannyian kaptak egy-egy példát a migránsokkal előforduló különböző viselkedési formákra. A résztvevők olvassák el ezeket a személyes történeteket, gondolkodjanak el rajtuk, és vitassák meg a történeteket. Kíváncsiak vagyunk arra, hogy „bámészkodóként” mit tennének. Fontos: itt nincsenek helyes–helytelen válaszok. Azt szeretnénk tudni, hogy szerintük mit kellene ideális esetben tennie egy kívülállónak, mi a valószínűsíthető cselekvés, és melyek azok az akadályok, amelyek megakadályozhatják az ideális cselekvés megvalósulását. Bátorítsuk őket, hogy konkrétan fogalmazzák meg, mit szeretnének tenni. (10 perc)

Miközben a résztvevők beszélgetnek, írjuk fel három flipchart papírra a címszavakat: „Hogyan történik?”; „Mit teszünk?” (ideális és tényleges helyzetre bontva); „A megelőzés akadályai”.

A páros vagy kiscsoportos beszélgetések befejezése után hallgassuk meg a résztvevők visszajelzéseit. A visszajelzésre 10 perc áll rendelkezésre.

	Kérjük meg a résztvevőket, hogy olvassák fel hangosan a történeteket, majd foglalják össze a gondolataikat. Írjuk fel a válaszokat a flipchart táblára a címszavak alá, kiemelve a csoportok közötti hasonlóságokat és különbségeket. Amikor a lista elkészült, kérdezzük meg, hogy kíván-e valaki valamit megjegyezni, hozzátenni, vagy megváltoztatni. Határozzuk meg a listán szereplő kérdéseket, és kapcsoljuk össze ezeket a cselekvési akadályokkal.
Mik a válaszadás vagy beavatkozás akadályai? (10-15 perc)	1. videó: „Schwarzfahrer”: https://www.youtube.com/watch?v=D_pagWloZ7g (egy férfi zaklat egy sötét bőrű utast a buszon, és erőszakossá válik, amikor egy „bámészkodó” közelébe - 3 perc) A csoportok megbeszélik az esetet (7 perc): 2. Prezentáció és 2. számú információs lap: Melyek a „bámészkodó” beavatkozás akadályai? (5 perc) A Bystander Anti-Racism Project szerint az aktív „bámészkodó” beavatkozás fő akadályai a következők: - A kívülálló a rasszizmus áldozatát egy másik csoporthoz tartozónak észleli, amelyért nem felelős (kizárólagos csoportidentitás). - A kívülálló fél attól, hogy az elkövető célpontjává válik, félelem az erőszaktól vagy szóbeli támadástól. - A kívülálló úgy érzi, hogy a fellépése hatástalan lenne. - A beavatkozással kapcsolatos ismeretek hiánya. - Félelem attól, hogy a konfrontációt agresszívnek vagy nem „nőiesnek” tekintik (nemi szerepek előírásai). - A kívülálló aggódik attól, hogy milyen benyomást tesz másokra - A pozitív interperszonális kapcsolatok megőrzésének vágya - A konfliktus elkerülésének vágya - Szólásszabadság/politikai korrektség-ellenesség - A rasszizmust toleráló társadalmi normák

	A következőből átvéve: Berkowitz, A. (2009) Response Ability: A Complete Guide to Bystander Intervention, Beck & Co., p.10)
Választható	Növekedési és rögzült szemléletmód: https://www.youtube.com/watch?v=dg_HGGeb_EE
Kávészünet (10 perc)	
Modul 3. „Báméskodó” beavatkozás – Mi segíthet? (45 perc)	
Fő tevékenység:	A résztvevők szerepjátékot játszanak különböző forgatókönyvekkel. Egynél több szerepjátékot is kidolgozhatnak.
Mi segít aktív szemlélődővé válni?	
Különféle forgatókönyvek és szerepjátékok (az ország sajátos körülményeihez igazodva)	Tudtok-e szerepjátékot játszani ezzel vagy egy másik helyzettel? Akár több szerepjátékot is kidolgozhattok. Kiindulópontnak vehetitek a saját munkakörnyezeteteket, vagy a korábban megbeszélt történeteket is. Adjatok egymásnak konstruktív visszajelzést arról, hogy mi működik jól és miért! Segítségül jegyzeteket készíthettek, vagy akár rögtönözhetek is.
(30 perc)	Például kezdhettek egy "rossz" szerepjáték (pl. egy agresszív vagy hatástalan beavatkozás) színrevitelével, és szembeállíthatjátok egy "jó" szerepjátékkal)! • - Hogyan avatkoznátok be? - Beszéljétek meg, hogyan és mikor tudnátok hatékonyan beavatkozni. • - Biztonságos lenne-e ezt megtenni? Miért és mikor nem? • - Milyen következményei lehetnek annak, ha nem avatkoztok be? • - Hogyan tudnátok a legjobban támogatni az áldozatot? • - Mik a legjobb módszerek a zaklatóval való kommunikációra? • - Milyen szavakat és kifejezéseket vagy másfajta nem verbális kommunikációt használhattok?

Mi segíthet a beavatkozásban? (5 perc)	Videó: A supermarketben (30 másodperc): https://www.youtube.com/watch?v=xRQfISSp0dQ Prezentáció (3. számú információs lap) Mi segíthet a beavatkozásban? - A rasszizmus fogalmának ismerete - A rasszizmus által okozott károk tudatosítása - A beavatkozásra irányuló felelősség észlelése - A beavatkozáshoz szükséges készségek észlelése - Szándék az elkövetővel való párbeszédre, az elkövető érzékenyítésére - Érzelmi válaszok a rasszizmusra: empátia, düh kifejezése, rosszallás stb. - Önmegerősítés - Antirasszista társadalmi normák
Négy alapvető módszer a beavatkozásra. (5 perc)	Prezentáció: Négy alapvető módszer a beavatkozásra (4. számú információs lap) Elterelés (figyelemelterelés az incidens megállítására) Delegálás (harmadik fél segítségének kérése) Késleltetés (cselekvés az eset után) Dokumentálás (az incidens rögzítése) Forrás: https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander
Zárás (15 perc)	
	Röviden foglaljuk össze a modulokat a következő üzenetek megerősítésével (Tartalmazhat egy rövid összefoglalót az „Antirasszista tanítási alapelvek” vagy az „Antirasszista ügyfélkommunikáció alapelvei” témakörben):

Összefoglaló és utólagos, értékelő kérdőív (15 perc).	Köszönjük meg a résztvevőknek mindazt, amit megosztottak velünk. - Bátorítsuk őket arra, hogy gondolkodjanak el azon, hogyan lehetne a rasszista megkülönböztetés és a migránsok diszkriminációja ellen fellépni városi szinten, valamint a munkájukban és a mindennapi életükben. - Mondjuk el, hogy várjuk a visszajelzéseiket a képzési programról (névtelen utólagos kérdőívek). - Ismételjük meg, hogy szeretnénk, ha egy projektcsoporttal együtt dolgoznának, hogy folytassák ezt a munkát a projektben és a projekt megvalósítása után. • Köszönjük meg mindenkinek a részvételt, és hogy megosztották velünk a gondolataikat. • Bátorítsuk a résztvevőket arra, hogy gondolkodjanak el azon, hogyan lehetne a rasszista megkülönböztetés és a migránsok diszkriminációja ellen fellépni városi szinten, valamint a munkájukban és a mindennapi életükben. • Hangsúlyozzuk, hogy kíváncsiak vagyunk a visszajelzésükre (utólagos, értékelő kérdőívek). • Ismételjük meg, hogy szeretnénk, ha továbbra is kapcsolatban maradnánk, és hogy reméljük, hogy a jövőben lesz lehetőségünk közösen együtt dolgozni a CIFER projektben. Végezetül kérdezzük meg a résztvevőket, hogy vannak-e további kérdéseik vagy megjegyzéseik. Figyeljünk az információs lapokban megadott hivatkozásokra! Osszuk ki az utólagos, értékelő kérdőíveket, hogy kitöltsék azokat!
További kisfilmek	A „báméskodó” hatás https://www.youtube.com/watch?v=z4S1LLrSzVE Veszélyes konformitás https://www.youtube.com/watch?v=AFcoih3zybY Te mit tennél? https://www.youtube.com/watch?v=ByGDnLuDbF0

HANDOUT 1

Esetek a fókusz csoportok alapján

1. történet

Egy fejkendő muszlim nő a három kisgyerekével sétált az utcán a főváros központjában, amikor egyszer csak egy nő kiabálni kezdett vele a saját anyanyelvén: *„Menj vissza az országodba, takarodj! És hagyd itt a pénzt, te csak a szociális segélyért vagy itt!”*. A muszlim nő azt válaszolta, hogy Szíriából érkeztek, és az országukban dúló háború miatt jöttek ide. A támadó azonban folytatta: *„ez nem számít, menjetek vissza az országotokba!”* A nő gyermekei megijedtek, kérdezték, hogy mi történik velük. A nő a gyerekeivel együtt elrohant a támadó elől. Sokan voltak még az utcán körülöttük, azonban senki sem avatkozott közbe.

2. történet

A dél-ázsiai fiatal nő elmondta, hogy egy alkalommal, amikor elkérte az egyik tanterem kulcsát az egyetemen, ahol tanul és tanít is, akkor durván megalázták: *„A recepció megnézte a nevemet egy listáról, majd mások előtt kigúnyolt azzal, hogy többször is rosszul ejtette ki a nevemet. A szobában mindenki az arcomba röhögött.”*

3. történet

A fiatal, kelet-ázsiai bevándorló anya elmondta, hogy *„A fiam azt mondta, hogy a többi gyerek csúfolja őt: Kínai! Kínai! És ő nem tudja kezelni az ilyen helyzeteket.”* Máskor, egy nyaralásuk során a gyerekeivel és más rokonokkal együtt ellátogatott egy vidámparkba, ahol a gyerekek dodzsemezni mentek. Egy idő után tanúja volt annak, hogy más gyerekek szándékosan nekimentek a gyerekei és rokonai dodzsemjének, és azt kiabálták: *„Kínaiak! Üssük el őket!”* Senki sem avatkozott közbe.

4. történet

Egy fekete bőrű bevándorlót az utcán megtámadtak és kiraboltak. Amikor ezt jelentette a rendőrségen, a rendőr bántalmazva beszélt hozzá, és tört angolsággal azt mondta, hogy *„kussolj”* és *„cigány”*. A rendőrségtől nem kapott segítséget, csak szóbeli megaláztatást.

5. történet

Egy fiatal bevándorló nővel nem megfelelően bántak a Bevándorlási Hivatalban. *„Üvöltözték velem”,* mert az ügyintéző tévesen azt hitte, hogy illegálisan tartózkodik az országban, és *„hozzám vágta a papírokat”*. Más ügyintézőkkel való konzultáció után kiderült, hogy az ügyintéző tévedett, de a megalázó bánásmód addigra már megtörtént. *„Nem emlékszem, mikor aláztak meg utoljára így.”* Hozzátette, hogy már eleve *„nagyon nehéz”* minden szükséges papírt összegyűjteni a Bevándorlási Hivatalhoz. Végezetül elmondta: *„Nem bírom a rendszerben.”*

6. történet

Egy közép-ázsiai országból származó nő egy egészségügyi központban járt, rendelési időpontja volt. A rendelés alatt az orvos megkérdezte tőle: *„Melyik kínai étteremben dolgozik?”*. A nő udvariasan azt válaszolta, hogy nem étteremben dolgozik, hanem antropológus.

7. történet

Egy kora reggel, a főváros központjában egy arab férfi sétált az utcán. A zöld lámpára várt egy kereszteződésben, amikor egy helyi férfi szidalmazni, majd követni kezdte. Az arab férfi nem akart vitatkozni, egyszerűen csak szeretett volna a dolgára menni, azonban néhány utcával

arrébb észrevette, hogy az őt verbálisan megtámadó férfi még mindig követi őt. Újra szidalmazni kezdte, de végül továbbállt. Mindezt egy helyi lakos is látta és hallotta, és zavarba jött a látottak miatt. Megszólította a megtámadott arab férfit, és azt mondta neki, hogy nem mindenki olyan, mint az őt szidalmazó férfi.

8. történet

Egy tanár az iskolában azt mondta egy szír fiú anyjának, hogy a fia jobban tenné, ha nem ölelgetne más gyerekeket, mert a szülők nem akarják, hogy ez a fiú megérintse a gyerekeiket. Egy másik alkalommal ugyanebben az osztályban egy másik fiú ajándékot hozott az összes osztálytársának, kivéve ezt az egy szíriai fiút. A tanár egyáltalán nem foglalkozott ezzel a helyzettel. A fiú szomorú volt és sírt.

9. történet

Egy arab család egy fővárosi bútorboltban járt, szekrényt akartak vásárolni. Nem találtak megfelelőt, ezért elhagyták az üzletet. Kifelé menet a biztonsági őr megállította őket – és csak őket, más embereket nem, pedig sokan mentek ki egyszerre. A biztonsági őr megkérdezte tőlük, hogy mi van a táskájukban, még a babakocsit is ellenőrizte. Az arab férfi azonnal reagált, és rámutatott, hogy az őr rajtuk kívül senki mást nem állított meg. A szülők angolul beszéltek az őrrel, és a gyerekeik, akik pedig folyékonyan beszélnek a helyi nyelvet, ezért nem értették, hogy mi történik, és azt kérdezték, hogy miért ellenőrzi őket a biztonsági őr. Más emberek is voltak a közelben, de senki sem avatkozott közbe.

10. történet

Egy a fővárosban élő brit állampolgár állampolgárságért folyamodott. Amikor a közigazgatási intézményben járt, egy tisztviselő azt mondta neki: *„Őn brit, és most, a Brexit után ugyanabba a dobozba fogjuk tenni, mint az afrikaiakat és az indiaiakat”*.

11. történet

Egy arab férfi a vasútállomáson várakozott, amikor a rendőrség sok embert megállított, köztük őt is. Elkezdett az ország nyelvén beszélni, de aztán nem jutottak rendesen az eszébe a szavak, és át akart váltani angolra. A rendőr azonnal dühös lett rá. Közben más emberek is elhaladtak, és néhány német turistával ugyanez a rendőr aztán angolul beszélt. Ekkor az arab férfi megkérdezte a rendőrt, hogy a turistával miért tud angolul beszélni, de vele nem. A rendőr nem válaszolt.

12. történet

Egy fekete bőrű nő elmondása szerint a fia bölcsődéjében a gyerekek rendszeresen megérintik a fiú haját, olyan módon, ami elszomorítja a fiát. A fiú fekete és afro frizurája van. Amikor panaszt tett az óvónőknél, így reagálnak: *„Mi a baj ezzel? Olyan szép a haja!”* Az óvónők is rendszeresen megérintik a fia haját.

13. történet

Egy arab férfinak, aki egy magánvállalatnál dolgozik, azt mondta a főnöke, hogy ne küldjön számlákat és ajánlatokat tartalmazó e-maileket az ügyfeleknek, mert látják az e-mailben az arab nevet, és rossz megítélést szülhet. Amikor az arab férfi egy svéd nevű kollégája e-mail címéről levelezett, nem kapott durva visszajelzést az ügyfelektől. Néhány, etnikai kisebbséghez tartozó kollégája támogatta az arab férfit, de ők sem mertek szólni a főnöknek. Az eredmény az lett, hogy svéd hangzású névre változtatta a nevét.

14. történet

Egy fekete férfi a kórházban azt tapasztalja, hogy egy nővér nem akarja megérinteni a bőrszíne miatt.

15. történet

Egy fekete muszlim nő, aki egy idősek otthonában dolgozik, azt tapasztalja, hogy egy idősebb fehér nő azt mondja róla, hogy ő „terrorista, aki gyilkolni jön ide”. A kollégái vagy más idősek közül senki sem szól semmit. A fekete muszlim nő kimegy a mosdóba és sírva fakad.

16. történet

Egy fekete bőrű nő a gyerekeivel együtt egy üzletben járt, amikor egy idősebb fehér férfi kiabálni kezdett velük és „lenégerelte” őket. Az üzletben dolgozók támogatták a nőt, amikor segítséget kért tőlük, és felszólították az idősebb férfit, hogy hagyja el az üzletet. A többi vásárló nem tett semmit.

17. történet

Egy macedón nő sétáltatta a kutyáját, és telefonon beszélt valakivel macedón nyelven. Egy biciklis férfi meghallotta őt, megállt előtte és a földre köpött előtte. Ez egy óvoda előtt történt. Volt még néhány ember a közelben, és mindannyian elítélő pillantásokat vetettek erre a férfira. A nőnek magának sikerült gyorsan reagálnia, és azt mondta neki: „Mit gondolsz, mit szólnának a gyerekeid a viselkedésedhez?” A férfi ezután távozott.

18. történet

Egy fejkendő muszlim nő ült a városi buszon, és egy helyi nő megtámadta; fejbe verte, mert kendőt viselt. A megtámadott nő nem védekezett, csak lefelé nézett és mozdulatlan maradt. A buszon még sokan voltak, de senki sem avatkozott közbe.

19. történet

Egy vendég egy kávézóban a „színesbőrű” szót használta a kávézóban dolgozó fekete nőre. A főnöke – aki egy fehér ír férfi – szemtanúja volt a helyzetnek, és azonnal visszaszólt a vendégnek: „Mi itt nem használjuk ezt a szót”, és megkérte, hogy hagyja el a kávézót. A nő szerint ez „jó érzés volt, hogy a főnöke visszaszólt a vendégnek, és nem számított rá, mivel sok járókelő gyakran nem szól semmit”.

20. történet

Egy arab család a parkban sétálva találkozott a gyerekük egyik iskolatársával, akivel a gyermekük szokott együtt játszani az iskolában. A parkban ez a másik fiú is a családjával volt, de úgy tett, mintha nem ismerné az iskolatársát. A gyerek zavarba jött, és megkérdezte az anyját, hogy „hogyan lehet, hogy rám se néz?”. Az anyának nehéz volt elmagyarázni a gyerekeknek, hogy nyilvánvalóan a másik gyerek szülei mondták neki, hogy ne szóljanak hozzájuk.

Handout 2.

Melyek az aktív beavatkozás akadályai?

- A báméskodó a rasszizmus áldozatát egy másik csoporthoz tartozónak észleli, amelyért nem felelős (kizárólagos csoportidentitás).
- A báméskodó fél attól, hogy az elkövető célpontjává válik, félelem az erőszaktól vagy szóbeli támadástól.
- A báméskodó úgy érzi, hogy a fellépése hatástalan lenne.
- A beavatkozással kapcsolatos ismeretek hiánya.
- Félelem attól, hogy a konfrontációt agresszívnek vagy nem „nőiesnek” tekintik (nemi szerepek előírásai).
- A báméskodó aggódik attól, hogy milyen benyomást tesz másokra.
- A pozitív interperszonális kapcsolatok megőrzésének vágya.
- A konfliktus elkerülésének vágya.
- Szólásszabadság/politikai korrektség-ellenesség.
- A rasszizmust toleráló társadalmi normák.

HANDOUT 3

Mi segíthet a beavatkozásban?

- A rasszizmus fogalmának ismerete
- A rasszizmus által okozott károk tudatosítása
- A beavatkozásra irányuló felelősség észlelése
- A beavatkozáshoz szükséges készségek észlelése
- Szándék az elkövetővel való párbeszédre, az elkövető érzékenyítésére
- Érzelmi válaszok a rasszizmusra: empátia, düh kifejezése, rosszallás stb.
- Önmegerősítés
- Antirasszista társadalmi normák

Forrás: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

HANDOUT 4

A beavatkozás formái

- Az elkövetővel való szembenézés vagy vele való egyet nem értés (ha biztonságos)
- Nevezzük "rasszizmusnak" vagy "diszkriminációnak" (ha ez produktív)
- Az elkövető félbeszakítása vagy elterelése (ha biztonságos)
- Az érintettek vigasztalása
- Zavaros érzések kifejezése
- Segítséget kérni egy baráttól, tanártól, vezetőtől, edzőtől stb.
- Jelenteni az eseményt a hatóságoknak.

Forrás: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

HANDOUT 5

Négy alapvető módszer a beavatkozásra:

- Elterelés (figyelemelterelés az incidens megállítására)
- Delegálás (harmadik fél segítségének kérése)
- Késleltetés (cselekvés az eset után)
- Dokumentálás (az incidens rögzítése).

Forrás: <https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

HANDOUT 6

Források:

Anti-racism and anti-discrimination for municipalities: Introductory manual,
<https://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/2495>

Maria Gintova, Anti-racism in the Public Service of Canada: How can critical race theory inform research and practice in Canadian public administration? Canadian Public Administration, 66 (4), December 2023, pp. 574-580, DOI: 10.1111/capa.12542

Wellcome Anti-racist Principles, <https://wellcome.org/what-we-do/diversity-and-inclusion/wellcomes-anti-racist-principles-and-toolkit>

<https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report>

<https://racismnoway.com.au/get-involved/bystander-action>

<https://www.splcenter.org/20171005/splc-campus-guide-bystander-intervention#bystander>

KÉRDŐÍV - MŰHELY ELŐTT

Húzd alá a megfelelő választ!

1. Tisztában vagyok a rasszizmus, a diszkrimináció és a rasszista zaklatás formáival, és fel is ismerem azokat.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

2. Szerintem elsősorban a körülményektől függ, hogy a diszkrimináció vagy a rasszizmus valóban megtörténik-e, vagy sem.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

3. Tanúja voltam a környezetemben és nyilvános helyeken tapasztalható rasszizmusnak és diszkriminációnak.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

4. Szerintem az emberek gyakran eltúlozzák, hogy rasszista megkülönböztetésnek és/vagy zaklatásnak vannak kitéve. .

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

5. Azok, akik másképp néznek ki és más kultúrából származnak, gyakran ki vannak téve a rasszista megnyilvánulásnak.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

6. Tudom, mit tehetek, hogy segítsék azoknak, akik a környezetemben diszkriminációnak és/vagy rasszizmusnak vannak kitéve.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

7. Úgy gondolom, hogy az emberek Magyarországon elég érzékenyek arra, hogy felismerjék és kezeljék a diszkriminatív és/vagy rasszista eseteket.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

8. Tisztában vagyok azzal, hogy az előítéletek hogyan formálják a rasszizmust és a diszkriminációt.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

10. Reagálok, ha látom, hogy rasszista megnyilvánulás, diszkrimináció vagy zaklatás történik.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

11. Készen állok arra, hogy részt vegyek rasszista megnyilvánulások és a hátrányos megkülönböztetés megelőzésében és kezelésében.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

12. Szeretnék fellépni a munkahelyemen esetlegesen tapasztalható rasszizmus, diszkrimináció és zaklatás ellen.

Teljesen egyetértek - Egyetértek - Nem vagyok benne biztos - Nem értek egyet - Egyáltalán nem értek egyet

További észrevételek: