!REAGUJEMY
OTWARTA SIEĆ LUDZI KULTURY

2022 ROK POWSTANIA SIECI

55 OSÓB CZŁONKOWSKICH

32 INSTYTUCJE I ORGANIZACJE

MISJA

MISJĄ OTWARTEJ SIECI LUDZI KULTURY REAGUJEMY! JEST DZIAŁANIE NA RZECZ MIĘDZYKULTUROWEGO I PRZYJAZNEGO SPOŁECZEŃSTWA POPRZEZ ŁĄCZENIE ZASOBÓW, WYPRACOWYWANIE I DZIELENIE SIĘ DOBRYMI PRAKTYKAMI W KULTURZE ORAZ POSZERZANIE PRZESTRZENI DO SPOTKANIA I DIALOGU.

WIZJA

DZIAŁAMY W POLU KULTURY NA RZECZ ZMIANY SPOŁECZNEJ, WSPÓŁTWORZĄC SOLIDARNE SPOŁECZEŃSTWO, OTWARTE NA RÓŻNORODNOŚĆ, W KTÓRYM WSZYSTKIE OSOBY MAJĄ RÓWNE PRAWA I MOŻLIWOŚCI, SĄ TRAKTOWANE Z SZACUNKIEM I UWAŻNOŚCIĄ.

WARTOŚCI

OTWARTOŚĆ: BUDOWANIE DOSTĘPNEJ, PRZYJAZNEJ I WŁĄCZAJĄCEJ PRZESTRZENI SPOTKANIA.

RÓŻNORODNOŚĆ: DOCENIANIE RÓŻNYCH PERSPEKTYW I WSPARCIE OTWARTEGO DIALOGU I WSPÓŁPRACY.

RÓWNOŚĆ: UZNAWANIE GŁOSÓW WSZYSTKICH I ZAPEWNIANIE DOSTĘPU DO ZASOBÓW KULTURY NA RÓWNYCH PRAWACH.

WRAŻLIWOŚĆ: UWAŻNOŚĆ NA POTRZEBY INNYCH, WZAJEMNA TROSKA I GOTOWOŚĆ DO DZIAŁANIA.

MIĘDZYKULTUROWOŚĆ: SZACUNEK RÓŻNYCH KULTUR WOBEC SIEBIE NAWZAJEM I BUDOWANIE POMOSTÓW, BY UCZYĆ SIĘ RAZEM ŻYĆ, TWORZYĆ, PRACOWAĆ I WSPIERAĆ.

www.bit.ly/R-katalog

KATALOG NAZYWAMY „ŻYWYM" I „OTWARTYM", PONIEWAŻ JEST DYNAMICZNIE ROZWIJAJĄCYM SIĘ ZBIOREM PRAKTYK. PUBLIKACJA JEST ZAPROSZENIEM DO ODKRYWANIA, JAK **RÓŻNORODNOŚĆ** MOŻE WZBOGACAĆ ŚRODOWISKO KULTURY, A JEDNOCZEŚNIE ZACHĘTĄ DO POZYTYWNEGO **ZAANGAŻOWANIA I WSPÓŁPRACY** MIĘDZYKULTUROWEJ.

OTWARTY I ŻYWY KATALOG PRAKTYK MIĘDZY-KULTU-ROWYCH

JAKIE SĄ KLUCZOWE KWESTIE FORMALNE W PRACY Z OSOBAMI Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM?

2.1 NASZE REKOMENDACJE

- Warunki pracy osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym powinny być równorzędne wobec warunków osób narodowości polskiej.
- Umowy oraz wszelkie inne dokumenty należy formułować z dbałością o język – aby był on włączający i uwzględniający preferencje danej osoby → więcej informacji w rozdziale 5. Jak skutecznie komunikować się w różnorodnym społeczeństwie?.
- Zaleca się, aby wszystkie umowy zawierane były w języku polskim oraz tłumaczone na język zrozumiały dla osoby zatrudnianej → więcej informacji w rozdziale 5. Jak skutecznie komunikować się w różnorodnym społeczeństwie?.
- Należy dołożyć starań, aby rzeczowo i przystępnie wyjaśnić tematy formalno-prawne (np. podatki, kwoty netto/brutto) osobom z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.
- Ważne jest, aby dbać o poprawne (zgodne z dokumentami tożsamości) zapisy imienia i nazwiska oraz ich transkrypcji na alfabet łaciński.
- Wszystkie dokumenty formalne (np. oświadczenie podatnika) przygotowujemy w językach zrozumiałych dla zatrudnianej osoby.
- Zwracamy uwagę na szczególne warunki zatrudnienia osób z Ukrainy, które przekroczyły granicę po 24 lutego 2022 r. oraz obywatelek i obywateli Białorusi, Mołdawii, Armenii, Gruzji i Ukrainy, a także osób zwolnionych z konieczności posiadania zezwolenia na pracę na mocy przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[2].
- Monitorujemy zmiany w przepisach związanych z zatrudnianiem osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.
- Szkolimy osoby z działu administracji w obszarze zatrudniania osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.
- Tworzymy bazę kontaktów do miejsc, gdzie osoba z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym może uzyskać pomoc medyczną, prawną.

2.2 ZATRUDNIANIE – KOMENTARZ EKSPERCKI OLGI SACHNO-IWASZKO Z SOPOCKIEGO CENTRUM INTEGRACJI I WSPARCIA CUDZOZIEMCÓW

Jak legalnie i prawidłowo zatrudnić cudzoziemkę czy cudzoziemca[3] w Polsce? Poniżej przedstawiam ogólne wskazówki i rekomendacje, ale należy brać pod uwagę indywidualną sytuację zatrudnianej osoby (np. status uchodźcy, posiadanie kilku obywatelstw itp.). Należy pamiętać, że różnice, które na pierwszy rzut oka mogą wydawać się drobne, w rzeczywistości mogą mieć kluczowe znaczenie dla prawidłowego przeprowadzenia całego procesu legalizacji zatrudnienia.

2 www.sejm.gov.pl/sejm.nsf/download.xsp/WDU20040991001/U/D20041001Lj.pdf (dostęp: 15.02.2024).

3 W tekście użyta została oficjalna urzędowa nomenklatura – rekomendujemy jednak unikanie słów „cudzoziemiec" lub „cudzoziemka" i zastępowanie ich sformułowaniem „osoba z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym".

Planując zatrudnienie cudzoziemki lub cudzoziemca zbierzmy jak najwięcej danych:

- zapoznajmy się dokładnie z posiadanymi przez nią lub niego dokumentami,
- przeprowadźmy wywiad odnośnie jej lub jego sytuacji, upewniając się, że na pewno dobrze się rozumiemy,
- sprawdźmy, jakie mamy opcje na legalizację zatrudnienia – jakie kroki musimy w tym kierunku podjąć oraz czy konieczne będzie wykonanie dodatkowych czynności (np. przeprowadzenie testu rynku pracy) i spróbujmy określić, ile czasu nam to zajmie.

Co więcej, analizę taką należy przeprowadzić jeszcze przed podjęciem jakichkolwiek kroków formalnych, aby uniknąć nieświadomego naruszenia przepisów. Trzeba pamiętać, że o ile dla zatrudniających nielegalne zatrudnienie cudzoziemki lub cudzoziemca wiązać się może z karami finansowymi, to dla samego pracownika lub pracowniczki konsekwencje mogą być o wiele bardziej dotkliwe. Może to być chociażby nakaz opuszczenia terytorium Polski i zakaz ponownego wjazdu, często nie tylko do Polski, ale do całego obszaru tzw. strefy Schengen (przez okres od jednego roku do trzech lat).

Gdzie szukać informacji?

Najlepiej opierać się na oficjalnych źródłach, stronach instytucji rządowych oraz organizacji pozarządowych doświadczonych w działaniu na rzecz cudzoziemców i cudzoziemek, a także tekstach źródłowych obowiązujących ustaw (najlepiej wraz z komentarzem do nich). Dobrze jest też zasięgnąć informacji w konkretnym urzędzie, do którego planujemy składać wniosek, gdyż niektóre wymogi formalne mogą różnić się w zależności od punktu. Jednym z najbardziej wiarygodnych źródeł informacji będą te instytucje, które uprawnione są do przeprowadzania kontroli legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców i cudzoziemek, czyli Straż Graniczna oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Nie oznacza to, że nie należy szukać informacji na forach czy grupach dyskusyjnych zajmujących się konkretnym zagadnieniem. Warto korzystać z doświadczeń innych, podchodząc jednak do porad krytycznie. Zwłaszcza gdy nie mamy pełnego obrazu przedstawionych tam sytuacji i nie jesteśmy w stanie ocenić, na ile przekładają się one na konkretny przypadek.

Przepisy RODO

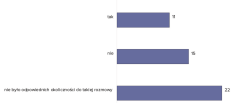
Organizacje oraz instytucje zatrudniające często zastanawiają się, czy w świetle przepisów RODO mogą żądać od zatrudnianych cudzoziemców i cudzoziemek okazania dokumentów uprawniających ich do pobytu w Polsce oraz dokumentów potwierdzających tożsamość (czyli najczęściej paszportów). Odpowiedź brzmi: jak najbardziej. **Zweryfikowanie, czy potencjalna pracowniczka lub pracownik posiada legalną podstawę do pobytu w Polsce, jest obowiązkiem zatrudniających.** Kopię dokumentu podróży (paszportu) oraz dokumentów potwierdzających legalny pobyt i legalne zatrudnienie, strona zatrudniająca jest zobowiązana przechowywać przez cały okres zatrudnienia oraz okres przepisowego przechowywania dokumentacji pracowniczej. W razie ewentualnej kontroli legalności zatrudnienia

www.bit.ly/R-katalog

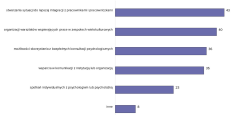
OTWARTY I ŻYWY KATALOG PRAKTYK MIĘDZY-KULTU-ROWYCH

W JAKI SPOSÓB INSTYTUCJE KULTURY MOGĄ WSPIERAĆ DOBROSTAN OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM ORAZ OSÓB PRACUJĄCYCH W KULTURZE?

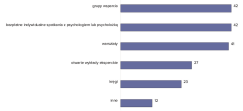
Ryc. 7. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy uważasz, że organizacje z obszaru kultury powinny zaoferować jakiś rodzaj wsparcia psychologicznego dla członków i członkiń zespołów współpracujących z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym?
Źródło: Opracowanie własne.



Ryc. 8. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy rozmawiałeś/rozmawiałaś o swoich emocjach z osobami, z którymi współpracujesz lub spotykasz się w obszarze zawodowym?
Źródło: Opracowanie własne.



Ryc. 9. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwałabyś/oczekiwał od instytucji/organizacji z obszaru kultury i sztuki (wybierz maksymalnie trzy odpowiedzi)?
Źródło: Opracowanie własne.



Ryc. 10. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Jakie rodzaje wsparcie mogą być Twoim zdaniem najbardziej wspierające (pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru)?
Źródło: Opracowanie własne.

www.bit.ly/R-katalog

OTWARTY I ŻYWY KATALOG PRAKTYK MIĘDZY-KULTU-ROWYCH

JAK TWORZYĆ PRZYJAZNĄ,BEZPIECZNĄ I WŁĄCZAJĄCĄ PRZESTRZEŃ?

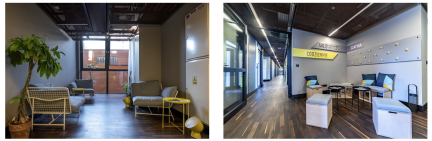
4.1 OGÓLNE ZALECENIA

W zależności od profilu instytucji lub organizacji oraz posiadanych możliwości warto rozważyć wdrożenie poszczególnych punktów przedstawionych poniżej.

Przestrzeń dla różnorodnych aktywności

Aranżując wnętrze, należy pamiętać o uwzględnieniu różnorodnych potrzeb i aktywności społeczności międzykulturowej. Warto zaprojektować przestrzenie „elastyczne", które umożliwiają spotkania, rozmowy, organizację warsztatów, wspólne gotowanie czy prace w grupach. Jednocześnie warto pamiętać o stworzeniu miejsc, w których można znaleźć spokój i skupienie, takich jak strefy wyciszenia, kontemplacji czy przestrzenie do medytacji.

Wielofunkcyjna przestrzeń na dachu Domu Utopii – Międzynarodowego Centrum Empatii w Krakowie
Fot. Artur Rakowski



Solidarność Codziennie – otwarta przestrzeń w ramach działalności Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku
Fot. Dawid Linkowski

Piwnica Labiryntu w Lublinie – przestrzeń dla różnorodnych aktywności
Fot. Alicja Sienkiewicz

Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców – przestrzeń wielofunkcyjna
Fot. Robert Dukowski

www.bit.ly/R-katalog

OTWARTY I ŻYWY KATALOG PRAKTYK MIĘDZY-KULTU-ROWYCH

JAKIE SĄ SKUTECZNE PRAKTYKI W KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ?

umiejętności komunikacyjnych pracowników i pracowniczek oraz rozwiązywania problemów i wyzwań związanych z komunikacją w kontekście kultury. Wierzymy, że refleksje te przyczynią się do tworzenia bardziej otwartych, zróżnicowanych i pełnych zrozumienia przestrzeni komunikacyjnych w kulturze.

5.1 JAK DOTRZEĆ DO OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM I NAWIĄZAĆ Z NIMI KONTAKT?

Odpowiedź na pytanie, jak dotrzeć do osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym stanowi zazwyczaj pierwszy krok w projektowaniu otwartych, międzykulturowych wydarzeń w sektorze kultury. Poniżej zebrane zostały najważniejsze wskazówki, które mogą się stać drogowskazem dla zaczynających pracę z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, a także być inspiracją dla osób z większym doświadczeniem w tym obszarze.

Bezpośredni kontakt z istniejącymi już grupami i/lub organizacjami – komunikacja online i offline

Projektując ofertę kulturalną bardzo często zastanawiamy się, w jaki sposób sformułować komunikat, aby informacja o planowanych przez nas działaniach dotarła do osób zainteresowanych. Z doświadczenia Sieci wynika, że podstawową, skuteczną metodą pozyskiwania publiczności z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym jest bezpośredni kontakt z istniejącymi już grupami działającymi w obszarze międzykulturowości. Dla przykładu, na krakowskim podwórku są to między innymi: AYA Found, Fundacja Żustrich, JCC Kraków, (przykłady Ośrodka Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka w Krakowie oraz Teatru Łaźnia Nowa), na wrocławskim: Wro Migrant z Przejściem Dialogu, Instytut Praw Migrantów, Kalejdoskop Kultur, Stowarzyszenie Nomada, Danish Refugee Council oraz Przedstawicielstwo Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców w Polsce (przykłady Wrocławskiego Instytutu Kultury) i lubelskim Stowarzyszenie HomoFaber (przykład Galerii Labirynt). Nawiązanie kontaktu z przedstawicielami i przedstawicielkami grup czy organizacji możliwe jest poprzez profile/grupy na Facebooku, za pośrednictwem poczty elektronicznej lub podczas spotkań na żywo.

Czasami nieformalne grupy tworzą się również wśród uczestników i uczestniczek wydarzeń organizowanych przez daną osobę czy instytucję. Ważne jest inicjowanie i podtrzymywanie kontaktu z nimi oraz w ramach nich. Pozwala to na docieranie z ofertą kulturalną do osób już zainteresowanych konkretnym rodzajem wydarzeń, a jednocześnie może pełnić funkcję współnototwórczą.

Komunikacja i promocja w językach osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym

Najskuteczniejszy sposób na nawiązanie i podtrzymanie kontaktu z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym – zarówno odbiorcami i odbiorczyniami jak i twórcami i twórczyniami kultury – zapewnia użycie języka natywnego. Jak wynika z doświadczenia osób członkowskich Sieci:

> Komunikaty formułowane w języku osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym są niezbędne do zainteresowania danej grupy wydarzeniem – *Ośrodek Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka.*

Planując komunikację działań w językach obcych należy zadbać o kompleksowe tłumaczenie tekstów oraz zapewnić odpowiednie wynagrodzenie dla osób tłumaczących. Informacje w językach osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, do których kierujemy ofertę instytucji czy organizacji, powinny być publikowane nie tylko w mediach społecznościowych czy na stronach internetowych, ale także w grupach i na stronach czy w mediach, z których te osoby korzystają. Praktykę taką stosuje między innymi *Muzeum Narodowe w Gdańsku*:

> Oprócz samej publikacji komunikatów w poszczególnych językach istotne jest również rezerwowanie w miarę możliwości budżetów na promocję i PR (w tym np. reklamy w mediach kierowanych do konkretnych grup docelowych) wydarzeń skierowanych do grup z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, w języku, którym ta grupa się posługuje.

Czasem aby zachęcić do udziału w wydarzeniu osoby, które dopiero uczą się polskiego, wystarczą małe gesty w postaci krótkiej informacji w języku obcym, pokazującej, że każdy jest mile widziany w naszej przestrzeni:

> Nawet jeśli nie jesteśmy w stanie prowadzić całej komunikacji projektu czy pojedynczego wydarzenia we wszystkich językach, ale chcemy do udziału zaprosić osoby posługujące się polskim w stopniu komunikatywnym (nie biegle) – warto na plakacie/ulotce lub w tekście opisującym zawrzeć zawołanie lub krótkie zdanie w języku obcym. Tak wielokrotnie radziły nam osoby z instytucji czy organizacji współpracujące z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym – *Wrocławski Instytut Kultury*.

Korzystanie z istniejących już grup w mediach społecznościowych lub zapraszanie do udziału w nowo zakładanych grupach; komunikacja on-line

Facebook, a w szczególności grupy łączące osoby o podobnych doświadczeniach (np. zrzeszające osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, również z konkretnych państw czy regionów), wciąż pozostaje jednym z kluczowych mediów społecznościowych pozwalających na dotarcie do konkretnych grup docelowych. Warto zatem korzystać z istniejących już tam grup lub też, jak czyni to *Nadbałtyckie Centrum Kultury*, zapraszać do udziału w nowo zakładanych grupach:

> Jednym z przykładów dobrej praktyki jest prowadzenie grupy „Kultura dla Ukrainy" na Facebooku, którą moderujemy oraz administrujemy i na której informujemy o wydarzeniach tłumaczonych na język ukraiński i/lub angielski.

www.bit.ly/R-katalog

OTWARTY I ŻYWY KATALOG PRAKTYK MIĘDZY-KULTU-ROWYCH

JAK TWORZYĆ WŁĄCZAJĄCY PROGRAM DZIAŁAŃ KULTURALNYCH?

związanych z możliwymi nieporozumieniami (inne kody kulturowe, inne doświadczenia, wrażliwości), ale samo założenie, że efekt niekoniecznie musi być wymierny, a wartością jest proces współtworzenia wspólnych aktywności, pomaga we współpracy. W ostatnich dwóch latach prowadzona była współpraca z grupą rodziców z niepełnosprawnościami, **oddając im przestrzeń do samozaprogramowania odpowiednich dla siebie działań**, wspierając ich organizacyjnie i finansowo w prowadzeniu projektu. Przestrzeń naszych siedzib była udostępniana na świetlice językowe oraz aktywności warsztatowe dla osób niepolskojęzycznych. W takich projektach często kluczowe jest po prostu udostępnienie miejsca wraz z zapleczem technicznym, bez mocnej ingerencji w projektowanie działań, które mają się wydarzyć. Przy naborach na oddolne inicjatywy lokalne przekonujemy się, że pojawiają się pomysły, na które nikt z nas nigdy by nie wpadł, a o potrzebie ich pojawienia się oraz organizacji wiedzą najlepiej same przedstawicielki i przedstawiciele grup mniejszościowych – *WIK*.

Warto pamiętać, że **nawet gdy nie dysponujemy środkami finansowymi, posiadamy sprzęt, salę i inne zasoby materialne, które mogą wspomóc rozwój jakiejś oddolnej inicjatywy**. Tak było u nas w przypadku jednej z artystek. Najpierw udostępnione zostało jej po prostu pianino. Jej sprzęt został w domu, w Ukrainie, a chciała ona kontynuować grę. Okazało się, że jest twórczą osobą, więc gdy pojawiła się szansa na pozyskanie stypendium artystycznego Instytutu Pieśni i Tańca, uznaliśmy i uznałyśmy wspólnie, że należy spróbować. Stypendium pozwoliło na podjęcie stałej współpracy z tą artystką. Okazało się to wielkim sukcesem, nie tylko frekwencyjnym. Twórczyni tłumaczyła polską poezję na język ukraiński, tworząc do niej ciekawe aranżacje muzyczne. Dla artystki była to szansa na kontynuowanie prowadzonej w Ukrainie działalności artystycznej, a dla nas na wzbogacenie oferty programowej i przybliżenie kultury ukraińskiej polskiej publiczności – *GCK*.

6.3 NA CO ZWRÓCIĆ SZCZEGÓLNĄ UWAGĘ PRZY BUDOWANIU WŁĄCZAJĄCEGO PROGRAMU?

Dywersyfikacja programu kierowanego do mniejszości

Tworząc program, należy pamiętać, że grupy mniejszościowe są wewnętrznie zróżnicowane wiekowo, zawodowo, ze względu na pochodzenie klasowe, wyznanie, orientację seksualną itd. Konkretny profil działań warto skonsultować z organizacjami pracującymi bezpośrednio z mniejszościami. Można zaproponować np. rezydencje artystyczne wyróżnionym ze względu na specyficzne cechy grupom w ramach danych mniejszości, jak to zrobiła Galeria Labirynt, która zaprosiła do współpracy ukraińskie osoby queerowe w ramach projektu „Queer Station". Często jednak instytucje czy organizacje dają samym osobom zainteresowanym możliwość wyboru spośród różnych elementów oferty programowej. Tworzą szeroki program, zakładając, że różnorodne odbiorczynie czy odbiorcy będą korzystać z różnych

propozycji, a udział w jednej aktywności może zachęcić do uczestniczenia w kolejnej. Przy tego typu wydarzeniach ważne jest, by miały one charakter cykliczny i stały rytm (dzień, godzinę).

Nie możemy przewidzieć, w jakim wieku i z jakiej grupy zawodowej będą pochodzić uczestniczki i uczestnicy projektu, więc **tworzymy program dla wszystkich**. To naturalne, że część grupy będzie bardziej zainteresowana spotkaniem z przedstawicielkami czy przedstawicielami urzędu pracy, a część zainteresuje spotkanie z psycholożką czy psychologiem – *ECS*.

Korzystamy z pomocy działaczek i działaczy oraz aktywistek i aktywistów wywodzących się z danych grup kulturowych. Przekazujemy im możliwość koordynacji i tworzenia projektów – *NCK*.

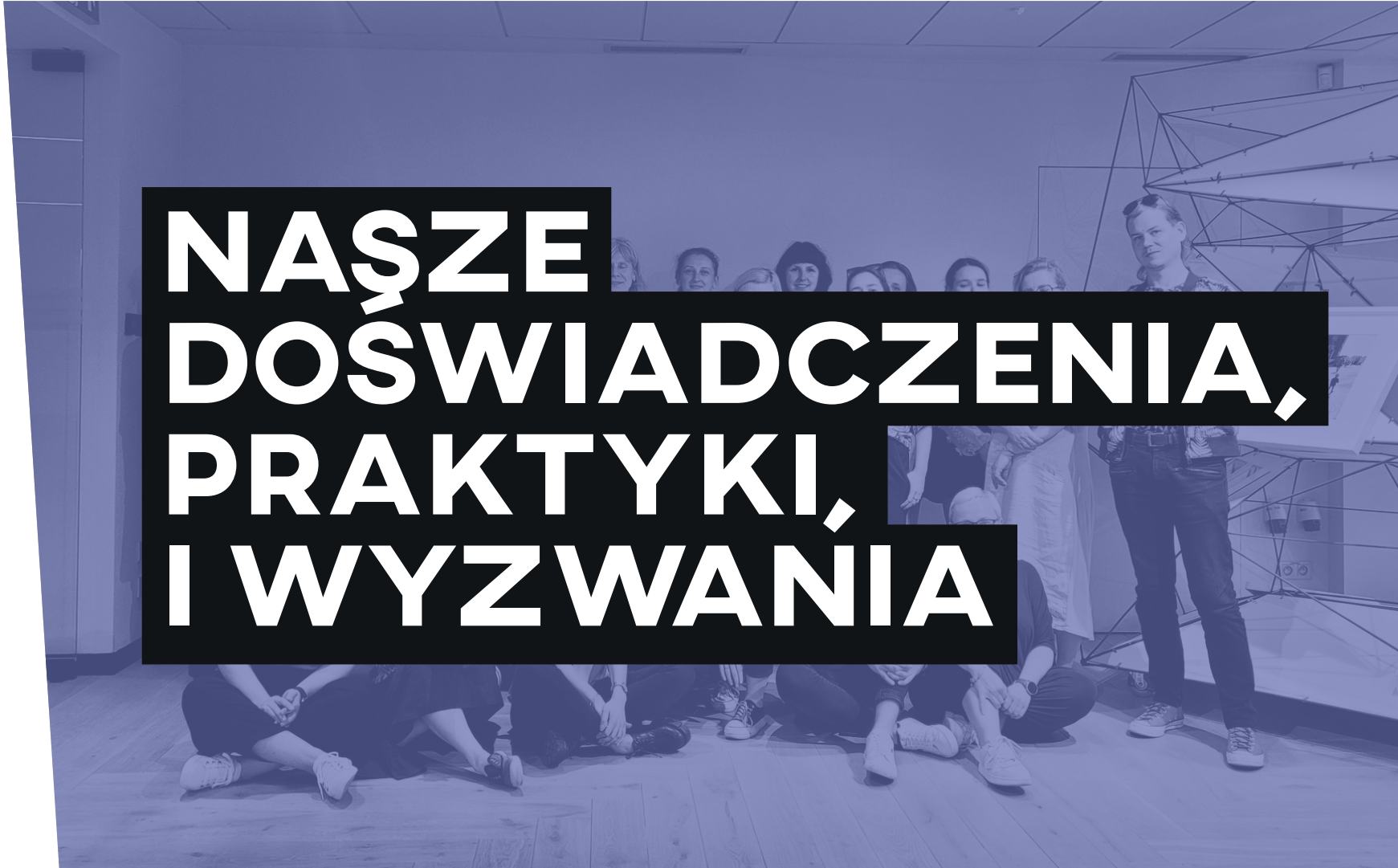
Przy wielu dylematach programowych, ważne wydaje się **konsultowanie pomysłów z organizacjami pracującymi bezpośrednio z mniejszościami**. Czasami nasze pomysły na działania łączące różne środowiska okazywały się nietrafione już na etapie takich rozmów. Dowiadywałyśmy się np., że aktualnie najważniejsze jest znalezienie przestrzeni dla młodzieży albo przestrzeni, w której kobiety z Ukrainy z dziećmi mogą spotkać inne kobiety w podobnej sytuacji, a nie konkretne wydarzenia np. animacyjne. Wydaje mi się, że kluczowe jest ustalenie w instytucji stałego rytmu działania, w którym mogą uczestniczyć osoby z różnych środowisk/grup wiekowych – np. regularne spacery w języku ukraińskim i białoruskim w naszym muzeum, a także rozwijanie działań skierowanych do różnych grup. Osoby biorące udział w takich zajęciach przychodzą potem często na spacery, zabierając np. znajomych lub inne osoby z rodziny. A osoby biorące udział w spacerach, mogą dowiedzieć się przy okazji o innych zajęciach – *Muzeum POLIN*.

Nasze warsztaty teatralne prowadzone w ramach rezydencji były **skierowane do młodzieży**. Młodzież mimo rotacji i kilku nieobecności deklaruje zainteresowanie tego typu działaniami i podkreśla ich wartość. Na prośbę prowadzącej spotkania skontaktowałam ją z aktorką Teatru Wybrzeże, która odpowiada w naszym teatrze za zajęcia z polskimi uczestniczkami i uczestnikami w podobnym przedziale wiekowym. Bardzo chciała dowiedzieć się więcej i przyjrzeć się polskim modelom prowadzenia tego typu wydarzeń. Jak twierdzi, było to dla niej ważne i ciekawe spotkanie – *GTS*.

Budowanie relacji między poszczególnymi grupami odbiorczymi i twórczymi

W krajach Europy Zachodniej, np. we Francji, wiele wydarzeń artystycznych jest kierowanych w całości do grup mniejszościowych, bez potrzeby otwierania ich na inną publiczność (występują w nich reprezentantki i reprezentanci danej społeczności, artystki i artyści podejmują w nich tematy dla tej społeczności ważne, takie, które jej dotyczą). W Polsce mniejszości narodowościowe, etniczne czy religijne są

www.bit.ly/R-katalog



NASZE DOŚWIADCZENIA, PRAKTYKI, I WYZWANIA

JAK DOŁĄCZYĆ DO SIECI?

1. ZAPOZNAJ SIĘ Z MISJĄ, WIZJĄ ORAZ WARTOŚCIAMI SIECI

2. PODPISZ LIST INTENCYJNY – DLA INSTYTUCJI/ORGANIZACJI LUB INDYWIDUALNY

3. PRZEŚLIJ ZESKANOWANY LIST NA ADRES REAGUJEMYWKULTURZE@GMAIL.COM

WSZYSTKIE INFORMACJE ORAZ DOKUMENTY ZNAJDZIESZ NA STRONIE: WWW.BIT.LY/R-DOLACZ

!REAGUJEMY

OTWARTA SIEĆ LUDZI KULTURY

FACEBOOK.COM/REAGUJEMYWKULTURZE
REAGUJEMYWKULTURZE@GMAIL.COM