

!REAGUJEMY

OTWARTA SIEĆ LUDZI KULTURY

**OTWARTY
I ŻYWY
KATALOG
PRAKTYK
MIĘDZY-
KULTU-
ROWYCH**



Autorzy i autorki rozdziałów:

- **Jak wspierać międzykulturowy dialog i współpracę?**
Olga Brzezińska
- **Jakie są kluczowe kwestie formalne w pracy z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym?**
Iwona Katarzyńska-Czaplewska, Tomasz Lipski, Małgorzata Rapacz, Lena Tworkowska
- **W jaki sposób instytucje kultury mogą wspierać dobrostan osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz osób pracujących w kulturze?**
Daria Balabai, Katarzyna Borysewicz, Magdalena Dopieralska, Anna Galas-Kosil, Agata Majewska, Joanna Śnieżko-Misterek
- **Jak tworzyć przyjazną, bezpieczną i włączającą przestrzeń?**
Jarosław Kozioł, Agnieszka Kulazińska, Agata Majewska, Iwona Zając
- **Jakie są skuteczne praktyki w komunikacji międzykulturowej?**
Katarzyna Brodowska, Olga Gulińska, Krystian Kamiński, Łukasz Kolender, Anna Rejowska
- **Jak tworzyć włączający program działań kulturalnych?**
Ola Aniska, Ewa Chomicka, Dorota Semenowicz, Joanna Śnieżko-Misterek

Redakcja: Anna Bieliz, Krystian Kamiński

Projekt i skład: Krystian Kamiński, Emilia Lipa

Okładka: Krystian Kamiński

Dostępność: Krystian Kamiński

Projekt logo i identyfikacji Sieci: Krystian Kamiński

Wersja Katalogu w czarnodruku: www.bit.ly/R-czarnodruk

Otwarta Sieć Ludzi Kultury REAGUJEMY!, 2024

WOK

1 **JAK WSPIERAĆ MIĘDZYKULTUROWY DIALOG I WSPÓŁPRACĘ? 6**

- 1.1 MISJA, WIZJA I WARTOŚCI OTWARTEJ SIECI LUDZI KULTURY REAGUJEMY! 9**
- 1.2 CZŁONKINIE I CZŁONKOWIE OTWARTEJ SIECI LUDZI KULTURY REAGUJEMY! 9**

2 **JAKIE SĄ KLUCZOWE KWESTIE FORMALNE W PRACY Z OSOBAMI Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODźCZYM? 12**

- 2.1 NASZE REKOMENDACJE 14**
- 2.2 ZATRUDNIANIE - KOMENTARZ EKSPERCKI OLGI SACHNO-IWASZKO
Z SOPOCKIEGO CENTRUM INTEGRACJI I WSPARCIA CUDZOZIEMCÓW 14**
- 2.3 PODATKI - KOMENTARZ EKSPERCKI OLGI SACHNO-IWASZKO
Z SOPOCKIEGO CENTRUM INTEGRACJI I WSPARCIA CUDZOZIEMCÓW 21**
- 2.4 DO KOGO MOŻNA SIĘ ZWRÓCIĆ O POMOC W SPRAWACH
ORGANIZACYJNO-PRAWNYCH? 24**
- 2.5 NAJWAŻNIEJSZE AKTY PRAWNE 24**

3 W JAKI SPOSÓB INSTYTUCJE KULTURY MOGĄ WSPIERAĆ DOBROSTAN OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM ORAZ OSÓB PRACUJĄCYCH W KULTURZE? 26

- | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | OGÓLNE REFLEKSJE ORAZ REKOMENDACJE CZŁONKÓW I CZŁONKIŃ SIECI | 28 |
| 3.2 | PRZYKŁADY INSPIRUJĄCYCH DZIAŁAŃ | 28 |
| 3.3 | ANONIMOWE BADANIE WŚRÓD WSPÓŁPRACOWNICZEK I WSPÓŁPRACOWNIKÓW Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM | 29 |
| 3.4 | KOMENTARZ EKSPERCKI VALENTYNY ANISENKO, PSYCHOTERAPEUTKI WSPÓŁPRACUJĄCEJ Z INSTYTUTEM TEATRALNYM IM. ZBIGNIEWA RASZEWSKIEGO W WARSZAWIE | 36 |
| 3.5 | KOMENTARZ EKSPERCKI AGNIESZKI GLIŃSKIEJ, REŻYSERKI I PSYCHOTERAPEUTKI | 39 |
| 3.6 | GDZIE SZUKAĆ WSPARCIA? | 42 |
| 3.7 | ANKIETA DOTYCZĄCA WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO DLA OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM PRZEPROWADZONA PRZEZ SIĘĆ REAGUJEMY! | 44 |



4

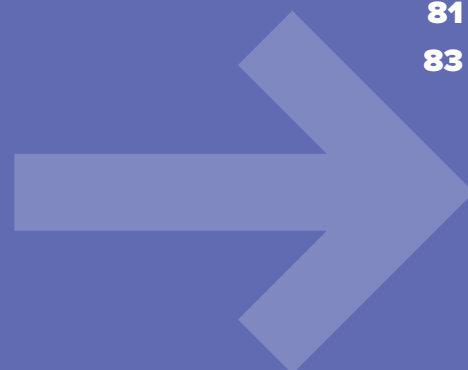
JAK TWORZYĆ PRZYJAZNĄ, BEZPIECZNĄ I WŁĄCZAJĄCĄ PRZESTRZEŃ? 46

4.1	OGÓLNE ZALECENIA	50
4.2	PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK	64
4.3	NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? – NASZE DOŚWIADCZENIA	71

5

JAKIE SĄ SKUTECZNE PRAKTYKI W KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ? 72

5.1	JAK DOTRZEĆ DO OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM I NAWIĄZAĆ Z NIMI KONTAKT?	74
5.2	TŁUMACZENIA	76
5.3	WSPÓŁPRACA Z OSOBAMI ZNAJĄCYMI JĘZYK ORAZ NATYWNYMI UŻYTKOWNIKAMI I UŻYTKOWNICZKAMI JĘZYKA	79
5.4	SZKOLENIA I PODNOSZENIE KOMPETENCJI PRACOWNICZEK I PRACOWNIKÓW	81
5.5	KWESTIE PROBLEMOWE I WYZWANIA	83

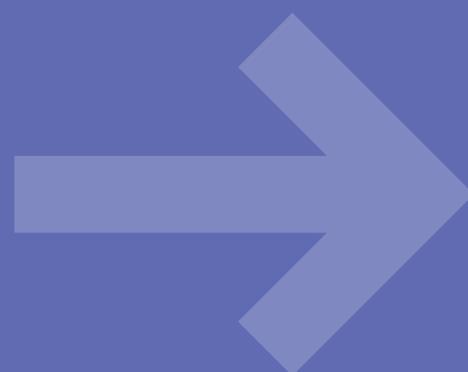


6

JAK TWORZYĆ WŁĄCZAJĄCY PROGRAM DZIAŁAŃ KULTURALNYCH?

88

6.1	DIALOG ZE SPOŁECZNOŚCIAMI MNIEJSZOŚCIOWYMI	89
6.2	FORMATY PROGRAMOWE	91
6.3	NA CO ZWRÓCIĆ SZCZEGÓLNĄ UWAGĘ PRZY BUDOWANIU WŁĄCZAJĄCEGO PROGRAMU?	96
6.4	SYTUACJE KONFLIKTOWE	100



1

**JAK
WSPIERAĆ
MIĘDZYKULTUROWY
DIALOG
I WSPÓŁPRACĘ?**

REAGUJEMY! to Otwarta Sieć Ludzi Kultury. Skupia osoby pracujące w instytucjach kultury w miastach wojewódzkich i mniejszych miejscowościach oraz osoby spełniające się w działaniach organizacji pozarządowych i niesformalizowanych kolektywach. Celem Sieci jest wymiana idei, doświadczeń i praktyk w kulturze służących budowaniu przyjaznego społeczeństwa międzykulturowego.

Sieć REAGUJEMY! powstała w 2022 roku w odpowiedzi na kryzys humanitarny na polsko-białoruskiej granicy i wybuch wojny w Ukrainie. Wraz z przybyciem setek tysięcy uchodźczyń i uchodźców, radykalnie zmienił się w Polsce krajobraz społeczny. W obliczu znacznego wzrostu różnorodności etnicznej i kulturowej, środowisko ludzi kultury stanęło przed koniecznością rewizji oraz nowego określenia swojej misji, sposobów budowania relacji z osobami uczestniczącymi i tworzącymi wydarzenia kulturalne oraz opracowania nowych modeli pracy i współpracy w oparciu o międzykulturowy dialog. Stworzenie przestrzeni, w której ludzie kultury będą wspólnie rozmawiać o nowych wyzwaniach, wspierać się w rozwoju kompetencji międzykulturowych i dzielić doświadczeniami, wydawało się najlepszym sposobem na budowanie fundamentu dla nowego otwarcia w pracy w kulturze. Powstanie Sieci zainicjowały osoby reprezentujące: Malta Festival Poznań, Europejskie Centrum Solidarności i Teatr Szekspirowski (Gdańsk), Teatr Łażnia Nowa (Kraków) oraz Galerię Labirynt (Lublin), które opiekowały się nią w pierwszych kilku miesiącach. Sukcesywnie do Sieci dołączały kolejne instytucje, organizacje pozarządowe oraz osoby reprezentujące nieformalne kolektywy i inicjatywy, tworząc dynamiczne środowisko współpracy.

Na wczesnym etapie istnienia Sieci zdecydowałyśmy i zdecydowaliśmy, że spotkania i praca będą odbywać się regularnie, by zachować systematyczność w rozwoju naszego wewnętrznego potencjału do organizowania forum wymiany doświadczeń, praktyk i wypracowywania rozwiązań oraz modeli dla sektora kultury, który staje się jedną z najważniejszych przestrzeni do otwartego dialogu w zmieniającym się społeczeństwie. W cyklicznych spotkaniach, odbywających się mniej więcej raz w miesiącu, naprzemiennie w formule online i offline wypracowałyśmy i wypracowaliśmy naszą wspólną misję, wizję i wartości, które pozwoliły nam na kolejnych etapach definiować następne kroki, zadania i główne cele.

Praca Sieci REAGUJEMY! przebiega według ustalonego każdorazowo z półrocznym wyprzedzeniem harmonogramu spotkań i zadań. Spotykamy się mniej więcej raz w miesiącu (online lub na żywo). Sesje na żywo organizowane są za każdym razem w innym mieście, by zachować kontakt pomiędzy ludźmi kultury rozsianymi po kraju. W Sieci reprezentowane są instytucje kultury, organizacje pozarządowe, nieformalne kolektywy i indywidualne osoby z całej Polski. Do naszych spotkań na żywo zawsze zapraszamy lokalne instytucje i organizacje oraz osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Dzięki temu lepiej poznajemy siebie oraz swoje praktyki pracy z międzykulturowością, możemy też uczyć się od siebie nawzajem, czy wymieniać problemami, dylematami i sposobami ich rozwiązywania. Na potrzeby takich spotkań wypracowany został model, który pozwala uwzględnić i uszanować wszelką różnorodność kulturową, językową, etniczną i wynikające z nich wyzwania.

Sieć ma formułę otwartą. Mogą do niej przystąpić instytucje, organizacje pozarządowe, grupy formalne oraz nieformalne, a także osoby indywidualne, które działając w obszarze kultury chcą przyczynić się do budowania międzykulturowego i przyjaznego społeczeństwa. Warunkiem przystąpienia do REAGUJEMY! jest podpisanie listu intencyjnego, a także zobowiązanie do regularnego udziału w spotkaniach i pracy Sieci oraz aktywnego wspierania jej działań.

W pierwszym półroczu funkcjonowania Sieci zostałam zaproszona do facylitacji procesu strategicznego. Proces dochodzenia do określenia misji, wizji i wartości Sieci, a także naszych celów, był ustrukturyzowany i moderowany. Pozwoliło nam to na efektywną pracę i finalizowanie każdego spotkania z poczuciem satysfakcji z wykonanego zadania oraz jasnego planu na kolejne aktywności. W ahierarchicznej i równościowej strukturze Sieci udało nam się zbudować poczucie współodpowiedzialności za działania i wyniki podjętych zobowiązań. Facylitacja procesu uwolniła kreatywny potencjał i umożliwiła stworzenie warunków do wydajnej pracy przynoszącej każdorazowo szereg „małych konkretów”, jak zwykliśmy i zwykłyśmy określać w Sieci wszelkie mniejsze decyzje, ustalenia, pomysły i osiągnięcia, a także „dużych konkretów”. Jeden z nich właśnie oddajemy w Wasze ręce.

„Otwarty i Żywy Katalog Praktyk Międzykulturowych” to efekt naszej wielomiesięcznej wspólnej pracy. Katalog nazywamy „żywym” i „otwartym”, ponieważ jest dynamicznie rozwijającym się zbiorem praktyk, które będziemy adaptować i aktualizować w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby i konteksty kulturowe. „Żywy” oznacza, że dokument jest stale uaktualniany o nowe doświadczenia i rozwiązania. „Otwarty” podkreśla, że jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych podmiotów i zachęca do współtworzenia oraz dzielenia się wiedzą i doświadczeniami (także tymi postrzeganymi jako porażki) w duchu otwartości i współpracy. Nasz katalog jest zaproszeniem do odkrywania, jak różnorodność może wzbogacać środowisko kultury, a jednocześnie zachętą do pozytywnego zaangażowania i współpracy międzykulturowej.

Wielokrotnie zadawaliśmy i zadawałyśmy sobie pytanie, jak wspierać międzykulturowy dialog i współpracę. Wierzymy, że spotkanie zmienia wszystko. Od niego zaczyna się rozmowa, dzielenie się, kreowanie, współpraca – fundamenty społeczeństwa przyjaznego różnorodności. Jeśli nasza misja, wizja i wartości są Wam bliskie – zapraszamy do Otwartej Sieci Ludzi Kultury REAGUJEMY!. Nasze drzwi, umysły i serca są zawsze otwarte.

Olga Brzezińska

Menadżerka i promotorka kultury, facylitatorka procesu strategicznego Sieci REAGUJEMY!.

1.1 MISJA, WIZJA I WARTOŚCI OTWARTEJ SIECI LUDZI KULTURY REAGUJEMY!

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.

1.2 CZŁONKINIE I CZŁONKOWIE OTWARTEJ SIECI LUDZI KULTURY REAGUJEMY!

- Olija Aniska, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego
- Justyna Arabska, Jewish Community Centre of Krakow
- Daria Balabai, Fundacja Regionalne Centrum
- Magda Bąbel-Adamowska, Mara Fest, Fundacja ArtFormacja22
- Alicja Berejowska, Perform for Change
- Anna Bieliz, Wrocławski Instytut Kultury
- Katarzyna Borysewicz, aktywistka
- Katarzyna Brodovska, Fundacja BoFolk
- Olga Brzezińska, menadżerka i promotorka kultury
- Ewa Chomicka, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN
- Jenia Davidenko, Mirzam
- Magdalena Dopieralska, Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN
- Anna Dukowska, Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców
- Robert Dukowski, Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców
- Anna Galas-Kosil, Warszawskie Obserwatorium Kultury

- Olga Galynskaya, Mara Fest, Stowarzyszenie Białorusinów na Pomorzu
- Adam Gibki, Miejski Teatr Miniatura
- Natalia Gromow, Miejska Biblioteka Publiczna w Gdyni
- Olga Gulińska, Europejskie Centrum Solidarności
- Krystian Kamiński, edukator, językoznawca, w latach 2021–2024 Galeria Labirynt
- Iwona Katarzyńska-Czaplewska, Europejskie Centrum Solidarności
- Łukasz Kolender, Teatr Łażnia Nowa
- Jarosław Koziół, Związek Artystów Szklą, Centrum Balans
- Agnieszka Kulazińska, Centrum Sztuki Współczesnej ŁAŻNIA
- Tatiana Kulesh
- Iryna Kupczanka
- Inga Levi
- Karolina Lipińska
- Tomasz Lipski, Nadbałtyckie Centrum Kultury
- Magdalena Fryze-Seroka, Europejskie Centrum Solidarności
- Agata Majewska, Instytut Kultury Miejskiej
- Patrycja Medowska, Europejskie Centrum Solidarności
- Tomasz Mierzwa, Fundacja Freedom Space
- Aldona Mikulska, Ośrodek Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka
- Lizawietia Milintsevich, Gdański Teatr Szekspirowski
- Beata Nawrocka, Gdyńskie Centrum Kultury
- Małgorzata Rapacz, Teatr Łażnia Nowa
- Anna Rejowska, Ośrodek Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka
- Olga Sachno-Iwaszko, Sopotckie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców
- Viktoriia Savytska, Sopotckie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców
- Dorota Semenowicz, kuratorka, teatrolożka, w latach 2010–2023 Malta Festival Poznań
- Małgorzata Szymczyk-Karnasiewicz, Dom Utopii – Międzynarodowe Centrum Empatii
- Joanna Śnieżko-Misterec, Gdański Teatr Szekspirowski
- George Tselesh, Instytut Kultury Miejskiej
- Lena Tworkowska, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego
- Savytska Viktoriia, Sopotckie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców
- Olga Wysocka, Warszawskie Obserwatorium Kultury
- Olena Yehorushkina, rezydentka Centrum Sztuki Współczesnej ŁAŻNIA
- Iwona Zając, Państwowa Galeria Sztuki
- Celina Zboromirska-Bieńczak, Miejski Teatr Miniatura

2

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

Sieć REAGUJEMY! powstała w związku z coraz większą liczbą przyjeżdżających do Polski osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz chęcią włączania ich w mądry i przejrzysty sposób w działalność kulturalną. Jednym z celów Sieci od samego początku było wzajemne wspieranie się m.in. w projektach realizowanych z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Najczęściej pojawiającym się problemem są kwestie formalne: **na jakich zasadach zawrzeć umowę?, jakich danych potrzebujemy?, do którego urzędu zgłosić zatrudnienie?, jak i do którego kraju odprowadzić podatki?** Wiele i wielu z nas odpowiadało na te pytania metodą prób i błędów, na wiele jednoznacznej odpowiedzi nie udało nam się znaleźć, ale dzięki temu, że możemy wymieniać się doświadczeniami i wiedzą, zatrudnianie osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym stało się dla nas już dużo prostsze.

Chcemy **podzielić się zdobytą wiedzą**, ponieważ wiemy, że dla wielu instytucji czy organizacji te regulacje wciąż są niejasne lub trudno dostępne. Pracowniczk i pracownicy działów kadr boją się tego, że popełnią błąd i poniosą za to konsekwencje. Dodatkowo procedury nawiązywania formalnej współpracy różnią się w zależności od kraju pochodzenia osoby zatrudnianej.

Najmniej skomplikowaną procedurą jest **zatrudnienie osób pochodzących z jednego z krajów UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Norwegia i Liechtenstein) lub Szwajcarii**, ponieważ obywatele i obywatelki tych krajów są traktowani na równi z Polskimi. Osoby ubiegające się o pracę z innych krajów muszą natomiast uzyskać dokumenty uprawniające do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zezwalające na podjęcie pracy (ich przykłady wymieniamy w dalszej części rozdziału).

Jeszcze inaczej wygląda sytuacja **osób z Ukrainy, które przyjechały do Polski po 24 lutego 2022 roku**. Stosuje się tu uproszczoną procedurę, zgodnie z tzw. „specustawą” z dnia 12 marca 2022 roku (Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa¹). Ponieważ obowiązuje ona do 5 marca 2024 roku, a obecnie trwają prace nad jej nowelizacją, status prawny osób z Ukrainy, które przybyły do Polski po eskalacji wojny w Ukrainie, może ulec zmianie.

Rekomendacje wypracowane przez organizacje i instytucje pracujące z artystkami i artystami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz wynikające z ich codziennej pracy uzupełnione zostały o **komentarz ekspercki przygotowany przez Olę Sachno-Iwaszko** z Sopotkiego Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców. Tematów i pytań związanych z kwestiami formalnymi jest bardzo dużo i co bardzo ważne – sytuacja prawna ulega również ciągłym zmianom i korektom. Dlatego istotne jest **bieżące monitorowanie sytuacji**. Pomóc w tym mogą instytucje czy organizacje zajmujące się tematem – na końcu rozdziału podajemy odnośniki do stron, na których można znaleźć informacje na temat obecnego stanu prawnego.

1 <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000583/T/D20220583L.pdf> (dostęp: 15.02.2024).

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 obywaterek 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 pracy²,
- 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 cudzoziemca³ 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.isap.sejm.gov.pl/isap.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 cudzożemek, 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 cudzożemek, 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 cudzożemek 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

cudzoziemca lub cudzoziemki przez Straż Graniczną lub Państwową Inspekcję Pracy, strona zatrudniająca z pewnością zostanie poproszona o ich przedstawienie.

Dokumenty niezbędne do podjęcia pracy

Co do zasady obywatele i obywatelki krajów należących do **Unii Europejskiej, państw EOG spoza Unii Europejskiej (Islandia, Liechtenstein oraz Norwegia) i Szwajcarii**, mogą przebywać i pracować w Polsce bez konieczności posiadania dodatkowych zezwoleń. To samo tyczy się również członków i członków ich rodzin towarzyszących im na terytorium Polski. Przy czym w przypadku pobytu dłuższego niż 3 miesiące istnieje obowiązek wystąpienia z wnioskiem o wydanie karty pobytu dla członków lub członkiń rodziny posiadających obywatelstwo UE, ale samo prawo do wykonywania pracy nie jest uzależnione od jej posiadania. Zatrudnienie takiej osoby nie różni się w praktyce niczym od zatrudnienia obywatelki lub obywatela Polski.

Natomiast obywatelki i obywatele **państw trzecich**, poza pewnymi wyjątkami, aby podjąć zatrudnienie muszą spełnić dwa warunki:

- przebywać w Polsce legalnie, przy czym ich podstawa pobytu musi pozwalać na wykonywanie pracy,
- być w posiadaniu dokumentu uprawniającego do podjęcia pracy.

Zawarcie umowy z cudzoziemcem lub cudzoziemką nie powinno nastąpić dopóki nie uzyskamy dokumentu legalizującego zatrudnienie i nie zweryfikujemy podstawy ich pobytu. Umów nie należy też zawierać warunkowo, umieszczając w nich zapisy o wejściu umowy w życie pod warunkiem uzyskania stosownych dokumentów.

Dokumentami dającymi prawo pobytu są **wiza** lub **karta pobytu** – czyli dokument wydawany cudzoziemcowi lub cudzoziemce, którym udzielono **zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego UE**, nadano **status uchodźcy** lub udzielono **ochrony uzupełniającej**. Również pobyt w ramach ruchu bezwizowego uprawnia do pracy pod warunkiem posiadania dokumentu legalizującego zatrudnienie.

Wizy dzielimy na **wizy krajowe** (D) oraz **wizy Schengen** (C). Cel wydania wizy określony jest numerami od 01 do 23. Warto pamiętać, że cudzoziemiec lub cudzoziemka nie może pracować, nawet jeśli otrzyma dokument uprawniający do wykonywania pracy, jeśli w Polsce przebywa na podstawie wizy numer 01 (turystyczna), 20 (korzystanie z ochrony czasowej) lub na podstawie zezwolenia na pobyt udzielonego w związku z art. 181 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach⁴ (okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu). W tym przypadku osoba musiałaby najpierw uzyskać podstawę pobytu uprawniającą do wykonywania pracy, np. wizę numer 06 na podstawie posiadanego zezwolenia.

4 www.lexlege.pl/ustawa-o-cudzoziemcach/art-181 (dostęp: 15.02.2024).

W przypadku **zezwoleń na pobyt czasowy** strona zatrudniająca powinna poprosić cudzoziemca lub cudzoziemkę o wgląd do papierowej decyzji o udzieleniu zezwolenia, gdyż adnotacje na samej karcie pobytu mogą niekiedy być mylące – karta pobytu czasowego z nadrukowaną informacją o dostępie do rynku pracy może dotyczyć zarówno nieograniczonego dostępu do rynku pracy jak i dostępu do rynku pracy wyłącznie na warunkach wymienionych w zezwoleniu.

Jeśli chodzi o **dokumenty uprawniające do wykonywania pracy**, to najczęściej spotykanymi będą:

- zezwolenie na pracę,
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy,
- jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Zezwolenie na pracę uprawnia cudzoziemca lub cudzoziemkę do podjęcia pracy na warunkach w nim określonych – to jest na rzecz wskazanej w zezwoleniu strony zatrudniającej, na określonym stanowisku oraz przez okres, na jaki zostało ono wydane. Tym samym nie ma możliwości zatrudnienia cudzoziemki lub cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę wydanego dla innego podmiotu, o ile nie nastąpiło przejęcie podmiotu lub jego części na podstawie artykułu 23[1] Kodeksu Pracy⁵.

Funkcjonuje **kilka typów zezwoleń na pracę** dla cudzoziemców i cudzozimek wykonujących pracę na terytorium Polski:

- dla zatrudniających, których siedziba mieści się również na terytorium Polski właściwy będzie typ zezwolenia A,
- w przypadku cudzoziemca lub cudzoziemki mających pełnić funkcję w zarządzie spółki lub w charakterze prokurenta, prokurentki lub komplementariusza, komplementariuszki – typ B,
- w przypadku wykonywania pracy dla podmiotu zagranicznego i oddelegowania na terytorium RP – typy C, D i S.

O zezwolenie na pracę występuje strona zatrudniająca, składając stosowny wniosek wraz z załącznikami do właściwego wojewody. Wnioski składać można podczas wizyty w urzędzie lub przez system praca.gov.pl (niektóre urzędy wymagają jednak, aby wniosek złożony przez praca.gov.pl dodatkowo wydrukować i dostarczyć do urzędu osobiście wraz ze wszystkimi wymaganymi załącznikami). Warto zweryfikować wcześniej, jak wygląda procedura w konkretnym urzędzie, do którego planujemy złożyć wniosek. Można go złożyć zarówno w celu zatrudnienia cudzoziemca lub cudzoziemki przebywających już na terenie Polski, jak i tych przebywających poza jej granicami. W tym drugim przypadku wydane zezwolenie na pracę będzie dla cudzoziemca lub cudzoziemki podstawą do wnioskowania o wizę umożliwiającą przyjazd do Polski.

Jednym z niezbędnych załączników do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę może być informacja starosty (tzw. test rynku pracy⁶), czyli potwierdzenie, że na stanowisko, na które chcemy zatrudnić cudzoziemca lub cudzoziemkę, nie ma kandydatów lub kandydatek z obywatelstwem polskim. Takiej weryfikacji dokonuje Powiatowy Urząd Pracy na wniosek strony zatrudniającej i w razie braku odpowiednich kandydatów lub kandydatek w rejestrze bezrobotnych lub poszukujących pracy wydaje informację o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. W niektórych przypadkach test rynku pracy nie będzie wymagany, min. kiedy cudzoziemiec lub cudzoziemka, którego lub którą chcemy zatrudnić, jest doktorantem lub doktorantką na którejś z polskich uczelni lub w okresie ostatnich trzech lat ukończył lub ukończyła uczelnię wyższą w Polsce, Unii Europejskiej, Szwajcarii, Norwegii, Islandii lub Liechtensteinie.

Do grupy cudzoziemców i cudzozimek zwolnionych z konieczności posiadania zezwolenia na pracę na mocy przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷ oraz innych obowiązujących aktów prawnych należą m. in. osoby:

- posiadające status uchodźcy nadany w Polsce,
- objęte ochroną uzupełniającą w Polsce,
- posiadające zezwolenie na pobyt stały wydane przez władze RP,
- posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE wydane przez władze RP,
- posiadające zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiadające zgodę na pobyt tolerowany w Polsce,
- korzystające z ochrony czasowej w Polsce,
- posiadające Kartę Polaka,
- posiadające zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia z rodziną (na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach),
- posiadające zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zawarciem związku małżeńskiego z obywatelem RP (na podstawie art. 158 ust. 1 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach),
- prowadzące szkolenia, biorące udział w stażach zawodowych, pełniące funkcję w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych,
- będące nauczycielami lub nauczycielkami języków obcych wykonującymi pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach,
- pracujące do 30 dni w roku kalendarzowym jako naukowiec/naukowiec lub artysta/artystka,
- będące studentkami i studentami studiów stacjonarnych w Polsce, polskich szkół ponadgimnazjalnych – czyli szkół średnich, a także szkół policealnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach.

6 więcej informacji: www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1612 (dostęp: 15.02.2024.)

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

W przypadku zatrudniania cudzoziemek i cudzoziemców z powyższej listy, należy zadbać o udokumentowanie podstawy ich zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, np. w postaci kopii dyplomu, kopii ważnej Karty Polaka, kopii decyzji o wydaniu zezwolenia na pobyt czasowy ze wskazanym artykułem, na podstawie którego zostało wydane zezwolenie, kopii karty stałego pobytu przechowywanej w dokumentacji pracowniczej.

Pracę bez konieczności posiadania zezwolenia mogą również wykonywać na podstawie odrębnych przepisów obywatele i obywatelki czterech państw: **Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii** (wcześniej również Ukrainy i Rosji). Ich zatrudnienie odbywa się na podstawie tzw. procedury uproszczonej, to jest Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi⁸ rejestrowanego w Urzędzie Pracy właściwym ze względu na siedzibę strony zatrudniającej. Dokument taki instytucja lub organizacja zatrudniająca składa za pośrednictwem systemu praca.gov.pl, wskazując w nim dane cudzoziemca lub cudzoziemki, dane organizacji, informacje dotyczące szczegółów zatrudnienia – rodzaj umowy, miejsce i rodzaj wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia, okres zatrudnienia, itd. Oświadczenie takie uprawnia do wykonywania pracy w czasie kolejnych 24 miesięcy, pod warunkiem posiadania przez cudzoziemca lub cudzoziemkę odpowiedniego dokumentu pobytowego, podobnie jak w przypadku zezwolenia na pracę.

Od 28 października 2022 roku nie ma możliwości zalegalizowania pracy obywatela Rosji poprzez złożenie Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy⁹. Dla obywaterek i obywateli Ukrainy, którzy wjechali lub wjechały do Polski po 24 lutego 2022 roku ze względu na działania wojenne, a ich pobyt w RP został uznany za legalny do dnia 4 marca 2024 r. (ochrona czasowa) oraz wszystkich pozostałych przebywających na terenie RP legalnie, również nie rejestrujemy Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W oparciu o przepisy „specustawy” ich pracę podmioty zatrudniające mogą zalegalizować składając zawiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelce lub obywatelowi Ukrainy. Powiadomienie takie złożyć należy w formie elektronicznej za pośrednictwem systemu praca.gov.pl do Powiatowego Urzędu Pracy właściwego ze względu na siedzibę podmiotu zatrudniającego w ciągu 14 dni od zatrudnienia obywatelki lub obywatela Ukrainy. Jeśli osoba z Ukrainy, którą chcemy zatrudnić, spełnia warunki do zwolnienia z konieczności posiadania zezwolenia na pracę, to złożenie zawiadomienia nie jest konieczne. Obecnie pobyt obywaterek i obywateli Ukrainy korzystających z ochrony czasowej w związku z konfliktem zbrojnym jest legalny do 4 marca 2024 r., do tego też dnia ważność zachowują wszelkie inne tytuły pobytowe wydane obywatelom lub obywatelkom Ukrainy, których ważność została przedłużona na mocy „specustawy”. Trwają jednak prace nad **nowelizacją ustawy o pomocy obywatelkom i obywatelom Ukrainy** (możliwe, że aż do 30 czerwca 2024 roku). W związku z Decyzją Rady Unii Europejskiej¹⁰ ochrona czasowa ma być przedłużona do 4 marca 2025 roku.

8 www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1610 (dostęp: 15.02.2024).

9 więcej informacji: www.expatinfo.pl/jakie-zmiany-w-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-2022-roku (dostęp: 15.02.2024).

10 www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302409 (dostęp: 16.02.2024).

Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę to zezwolenie, które w ramach jednej decyzji uprawnia cudzoziemca lub cudzoziemkę zarówno do wykonywania pracy na warunkach określonych w zezwoleniu oraz do pobytu na terenie RP w związku z wykonywaniem pracy. Zmiana podmiotu zatrudniającego, stanowiska czy wymiaru czasu pracy wymaga zmiany zezwolenia. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę wydawane jest na wniosek cudzoziemki lub cudzoziemca, musi ona lub on jednak załączyć do wniosku specjalny załącznik podpisany przez podmiot zatrudniający zgodnie z reprezentacją w KRS, a zawierający informacje o tym podmiocie oraz o planowanych warunkach zatrudnienia. Warto pamiętać, że jednym z warunków wydania pozytywnej decyzji jest zagwarantowanie wynagrodzenia za pracę nie niższego niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, które od 01.01.2024 r. wynosi 4242 zł brutto, a od 01.07.2024 r. 4300 zł brutto. Przy czym nie ma tu znaczenia wymiar etatu. Poza tym cudzoziemiec lub cudzoziemka składając wniosek, muszą potwierdzić posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego, wskazać miejsce zamieszkania oraz przedstawić dokumenty poświadczające posiadanie źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków oraz członkiń rodziny.

Przepisy prawa pracy

Cudzoziemcy i cudzoziemki pracujący i pracujące w Polsce, poza tym że podlegają przepisom odnoszącym się do zatrudnienia cudzoziemców, podlegają też przepisom prawa pracy oraz przepisom prawa cywilnego na tych samych zasadach co osoby z polskim obywatelstwem.

Oznacza to, iż polskie przepisy dopuszczają zawarcie z cudzoziemcem lub cudzoziemką dowolnego rodzaju umowy, zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Wzór umowy nie będzie tak naprawdę odbiegał od tej zawartej z obywatelką czy obywatelem Polski, należy jednak pamiętać, że strona zatrudniająca ma obowiązek przedstawić cudzoziemcowi lub cudzoziemce tłumaczenie umowy w języku dla nich zrozumiałym.

Cudzoziemca lub cudzoziemkę należy skierować na wstępne badania lekarskie oraz na szkolenie BHP. W ciągu 7 dni od zatrudnienia należy na formularzu ZUS ZUA¹¹ zgłosić ich do ubezpieczeń w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych na takich samych zasadach jak pracowników i pracowniczkę z polskim obywatelstwem. Ubezpieczeniu zdrowotnemu będą podlegać również uprawnieni do tego członkowie i członkinie rodziny cudzoziemca lub cudzoziemki, o ile poinformuje ona czy on stronę zatrudniającą o konieczności ich zgłoszenia. W ciągu 7 dni od dopuszczenia cudzoziemca lub cudzoziemki do pracy, strona zatrudniająca ma obowiązek poinformowania ich o warunkach zatrudnienia, w tym min. o: dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze urlopu wypoczynkowego, długości okresu wypowiedzenia, układzie zbiorowym pracy.

11 www.zus.pl/wzory-formularzy/firmy/dokumenty-zgloszeniowe-i-rozliczeniowe/-/asset_publisher/7uG0nTIZ0aFc/content/zgloszenie-zua (dostęp: 15.02.2024).

Cudzoziemcy i cudzoziemki podlegają też ustawie o pracowniczych planach kapitałowych¹² jeśli spełniają warunki uznania ich za osobę zatrudnioną w rozumieniu powyższej ustawy.

2.3 PODATKI – KOMENTARZ EKSPERCKI OLGI SACHNO-IWASZKO Z SOPOCKIEGO CENTRUM INTEGRACJI I WSPARCIA CUDZOZIEMCÓW

Podmiot zatrudniający pracowniczkę lub pracownika, czy to w oparciu o umowę o pracę, czy umowę cywilnoprawną (umowę zlecenie bądź umowę o dzieło), ma obowiązek obliczać, pobierać i przekazywać do Urzędu Skarbowego podatek dochodowy od osób fizycznych w terminie do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Czy obowiązek ten dotyczy również zatrudnionych na terytorium Polski cudzoziemców i cudzoziemek? Tak, każda osoba, również cudzoziemiec czy cudzoziemka, która świadczy pracę w Polsce, podlega obowiązkowi podatkowemu, jednak zakres podlegania mu oraz sposób obliczania podatku dochodowego przez stronę zatrudniającą pełniącą rolę płatnika mogą być różne.

Sposób obliczania podatku dochodowego w przypadku cudzoziemców i cudzoziemek może się odbywać na **zasadach ogólnych** lub **podatkiem zryczałtowanym**. Tym, co decyduje o metodzie obliczania podatku, jest ustalenie rezydencji podatkowej cudzoziemca lub cudzoziemki oraz rodzaj zawartej umowy. W przypadku umów o pracę wykonywanych na terytorium Polski właściwie zawsze obliczanie podatku odbywa się na zasadach ogólnych. Natomiast jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne, to dla opodatkowania polskich rezydentów podatkowych stosujemy zasady ogólne, a dla opodatkowania nierezydentów – ryczałt.

Kogo uznajemy za polskiego rezydenta podatkowego lub polską rezydentkę podatkową?

Polska rezydentka lub rezydent podatkowy to osoba, która:

- mieszka w Polsce przez okres dłuższy niż 183 dni,
- posiada w Polsce centrum interesów osobistych, życiowych i gospodarczych.

Co istotne, powyższe warunki nie muszą występować łącznie, to znaczy można zostać uznanym za polskiego rezydenta lub rezydentkę dla celów podatkowych, jeśli spełniony zostanie tylko jeden z nich.

Obliczanie zryczałtowanego podatku różni się od obliczenia podatku na zasadach ogólnych tym, że podstawy opodatkowania nie pomniejszamy o kwotę składek na ubezpieczenie społeczne – jeśli istnieje obowiązek ich naliczania – ani o koszty uzyskania przychodu. Mówiąc wprost, podstawa opodatkowania równa jest kwocie brutto wynagrodzenia cudzoziemca lub cudzoziemki, czyli podatek dochodowy zryczałtowany będzie po prostu wyższy niż podatek obliczany na zasadach ogólnych.

Stronę zatrudniającą cudzoziemca lub cudzoziemkę i odprowadzającą za nich zaliczki na podatek dochodowy obowiązuje również sporządzenie i wysłanie do właściwego Urzędu Skarbowego informacji **PIT-11** lub **IFT-1**. PIT-11 sporządzany i wysyłany jest do Urzędu Skarbowego za cudzoziemców i cudzoziemki będących i będące polskimi rezydentami lub rezydentkami podatkowymi w terminie do 31 stycznia każdego roku. Bardzo ważne jest, aby od zatrudnionego cudzoziemca lub cudzoziemki uzyskać numer PESEL, bez tego nie będzie możliwe wysłanie PIT-11 do Urzędu Skarbowego, gdyż jest to jedyny właściwy identyfikator podatkowy dla osoby fizycznej będącej polską rezydentką lub rezydentem podatkowym. PIT-11 składamy do urzędu właściwego ze względu na miejsce zamieszkania cudzoziemca lub cudzoziemki w Polsce, należy go przekazać również cudzoziemcowi lub cudzoziemce do końca lutego danego roku.

Jeśli chodzi o informację IFT-1 to termin na jej złożenie do Urzędu Skarbowego, jak i przekazanie cudzoziemcowi lub cudzoziemce kopii, upływa z końcem lutego danego roku. IFT-1 przekazujemy do Urzędu Skarbowego właściwego w sprawach opodatkowania osób zagranicznych. Urzędy takie wyznaczone są w poszczególnych województwach zgodnie z rozporządzeniem Ministra Finansów¹³. W przypadku informacji IFT-1 nie jest wymagane, aby cudzoziemiec lub cudzoziemka posiadał lub posiadała nadany numer PESEL, w informacji podajemy bowiem ich numer identyfikacji podatkowej nadany w kraju, pod którego rezydencję podatkową podlegają.

Co w przypadku gdy cudzoziemiec lub cudzoziemka wykonuje pracę z tytułu umowy zlecenia poza granicami Polski? W tym przypadku jej lub jego wynagrodzenie powinno zostać opodatkowane w Polsce podatkiem zryczałtowanym. Chyba że cudzoziemiec lub cudzoziemka przedstawi **certyfiakat rezydencji podatkowej**¹⁴ ze swojego kraju zamieszkania, a z krajem tym Polska ma podpisaną umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania. Od treści tych zapisów zależeć będzie czy oraz w jakiej wysokości od wynagrodzenia zostanie pobrany podatek.

Z kolei jeśli cudzoziemiec lub cudzoziemka wykonuje pracę poza granicami Polski na podstawie umowy o pracę, to kluczowy tutaj jest fakt, czy wciąż pozostaje polską rezydentką lub rezydentem podatkowym. Jeśli tak, to polski podmiot zatrudniający zobowiązany jest do pobierania i odprowadzania za nią lub niego zaliczek na podatek dochodowy do polskiego Urzędu Skarbowego oraz do sporządzenia informacji PIT-11. Jeśli jednak cudzoziemiec lub cudzoziemka ze względu na długość pobytu poza Polską lub przeniesienie centrum swoich interesów życiowych przestał lub przestała być polskim rezydentem podatkowym lub rezydentką podatkową, to powinien lub powinna rozliczać się podatkowo w kraju, w którym przebywa.

13 www.isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20051651371/O/D20051371.pdf (dostęp: 16.02.2024).

14 www.podatki.gov.pl/zaswiadczenia/certyfiakat-rezydencji-podatkowej-cfr (dostęp: 15.02.2024).

Są to ogólne zasady, jednak warto każdy z takich przypadków rozpatrywać odrębnie z uwzględnieniem obowiązujących przepisów i umów międzynarodowych o unikaniu podwójnego opodatkowania, a w razie wątpliwości warto zwrócić się z wnioskiem o wydanie indywidualnej interpretacji do organu skarbowego.

Olga Sachno-Iwaszko

Działaczka sektora pozarządowego od 2012 roku związana z działaniami na rzecz osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Od początku istnienia Sopotkiego Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, min. udzielając konsultacji związanych z aspektami formalnymi pobytu i zatrudnienia.

2.4 DO KOGO MOŻNA SIĘ ZWRÓCIĆ O POMOC W SPRAWACH ORGANIZACYJNO-PRAWNYCH?

- Zielona Linia: www.zielonalinia.gov.pl/zatrudnianie-cudzoziemcow-32145 lub telefonicznie pod numerem 19524
- Urzędy Pracy: www.psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu
- Wydziały Spraw Cudzoziemców przy Urzędach Wojewódzkich: www.kancelaria-klaw.pl/blog-kl-law-polska/235-urzed-y-cudzoziemcy

Kraków:

- Centrum Wielokulturowe w Krakowie: www.ib-polska.pl/centrum-wielokulturowe-w-krakowie

Lublin:

- Baobab: www.baobab.lublin.pl

Trójmiasto:

- Sopotkie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców: www.sopot.pl/aktualnosc/6302/sopotkie-centrum-integracji-i-wsparcia-cudzoziemcow-pomoze-i-doradzi
- Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek (Gdańsk): www.cwii.pl
- Niedpłatna pomoc prawna (Gdańsk): www.mopr.gda.pl

Warszawa:

- Centrum Pomocy Cudzoziemcom w Warszawie Fundacji Ocalenie: www.ocalenie.org.pl/cpc
- Centrum Wsparcia Koordynacji w Warszawie: www.warszawa-ukraina.info

Wrocław:

- WroMigrant: www.wielokultury.wroclaw.pl/en/projekty/wromigrant
- Instytut Praw Migrantów: www.instytutpm.eu

2.5 NAJWAŻNIEJSZE AKTY PRAWNE

- [Kodeks Pracy](#)
- [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę](#)
- [Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej](#)
- [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

3

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

Tworząc otwarty i żywy katalog praktyk międzykulturowych dla instytucji i organizacji kultury zagadnienia związane z kondycją psychiczną i dobrostanem osób twórczych z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym były ważnym obszarem refleksji. Naszą decyzją było, aby po pierwsze podzielić się własnymi doświadczeniami wewnątrz Sieci zbierając informacje od uczestniczek i uczestników spotkań w 2023 roku, zapytać twórców i twórczynie z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym o ich doświadczenia i oczekiwania, a także wesprzeć się komentarzami eksperckimi i listą inicjatyw oraz organizacji pozarządowych, które takie wsparcie oferują.

Często jedynie podskórnie można było wyczuć, z jakimi emocjami i wyzwaniem mierzą się twórczynie i twórcy po przyjeździe do nowego kraju, próbując odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Z naszych doświadczeń wynikało, że współpracując z artystami i artystkami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym często mogliśmy i mogłyśmy zaobserwować **nieobecność, zamykanie się, a nawet izolowanie się tych osób**. Jako realizatorzy i realizatorki projektów i programów napotykałyśmy i napotykałyśmy na problemy z bardziej otwartą i szczerą komunikacją, a dotarcie do osób wymagało czasu i dużego wysiłku. Większość z nas nie była również gotowa i nie posiadała odpowiednich narzędzi do radzenia sobie z sytuacjami spotkania ze sobą w jednej przestrzeni osób ze stref konfliktu np. z Ukrainy i Rosji. Osoby pracujące w instytucjach czy organizacjach, które w obliczu eskalacji wojny w Ukrainie aktywnie włączyły się w pomoc organizując np. świetlice czy działania edukacyjne, zwracały się z ogromnego obciążenia psychicznego wiążącego się ze współodczuwaniem dramatycznej sytuacji, w której znalazły się całe rodziny ukraińskie. Były często świadkami i świadkiniami dzielenia się trudnymi wiadomościami przez rodziców dzieci, czasami płaczu.

Poza naszymi własnymi doświadczeniami oraz doświadczeniami instytucji, w których pracujemy, brakowało nam danych oraz głosów i opinii osób, których to zagadnienie bezpośrednio dotyczy. Aby móc zaproponować konkretny rodzaj wsparcia, należało najpierw **poznać oczekiwania samych osób twórczych**. Instytucjom i organizacjom z obszaru kultury i sztuki trudno jest oferować i finansować długofalowe procesy terapeutyczne, ale być może istnieją inne formy, dzięki którym łatwiej będzie poznawać się, dzielić się doświadczeniami i dzięki temu wzajemnie się wspierać. W ramach pracy nad tym rozdziałem przeprowadzona została **anonimowa ankieta** wśród naszych współpracowniczek i współpracowników, artystów i artystek, menedżerek i menedżerów kultury z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Jej wyniki również prezentujemy w tym rozdziale, licząc, że staną się one inspiracją dla sektora kultury.

Zdrowie psychiczne jest jednym z **ważniejszych wyzwań dzisiejszego świata** i wydaje nam się, że dostrzeganie oraz włączanie tego zagadnienia w szerokie myślenie o działaniach i funkcjonowaniu organizacji i instytucji pragnących pracować w obszarze wielokulturowym jest kluczowe. Jest dla nas jasne, że **wsparcie powinno być projektowane i wdrażane dwutorowo**: powinny być to mechanizmy skierowane do twórczyń i twórców – osób, które przyjechały do Polski i dalej chcą rozwijać się oraz pracować najbliższej posiadanych kompetencji, a także dla osób i zespołów, które na co dzień realizują projekty i działania o charakterze wielokulturowym.

3.1 OGÓLNE REFLEKSJE ORAZ REKOMENDACJE CZŁONKÓW I CZŁONKIŃ SIECI

- Wsparcie powinno być skierowane do osób, które realizują projekty i pracują z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz do samych osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.
- Często potrzebą osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym jest solidne i długoterminowe wsparcie, a ani my, ani nasze instytucje najczęściej nie jesteśmy w stanie tego zapewnić, dlatego alternatywnie możemy myśleć o spotkaniach wytchnieniowych, kręgach, warsztatach, grupach wsparcia, gdzie stworzymy bezpieczną przestrzeń.
- Istnieje potrzeba empatycznej komunikacji jako formy wsparcia w budowaniu zespołów międzykulturowych oraz włączaniu pracowniczek i pracowników z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, wypracowania modelu komunikacji bez przemocy (konflikty w pracy generują dużo stresu i emocji).
- Potrzebna jest współpraca merytoryczna i teoretyczna ekspertek i ekspertów oraz organizacji pozarządowych oferujących szersze i bardziej długofalowe programy wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, posiadających narzędzia pracy z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz prowadzących stałe superwizje dla pracowniczek i pracowników.

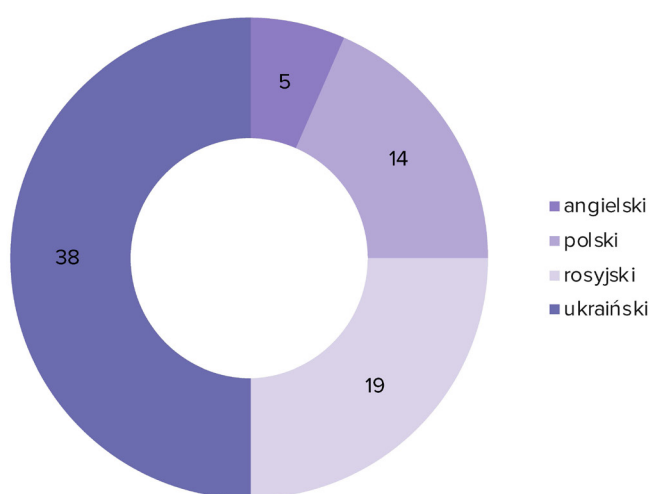
3.2 PRZYKŁADY INSPIRUJĄCYCH DZIAŁAŃ

- Specjalna strefa psychologiczna organizowana podczas wielokulturowego festiwalu muzycznego Mara Fest w Sopocie, który prezentuje artystów i artystki z Polski, Ukrainy i Białorusi. W wyznaczonej przestrzeni odbywają się wykłady i warsztaty prowadzone przez psychologów i psycholożki oraz psychoterapeutki i psychoterapeutów – www.marafest.pl.
- Spotkania twórczo-psychologiczne dla kobiet z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym organizowane przez Stowarzyszenie Edukacji Krytycznej z Wrocławia – www.edukacjakrytyczna.org.
- Projekt „Gość w dom” realizowany w Miejskim Teatrze Miniatura w Gdańsku we współpracy z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną nr 1 w Gdańsku skierowany był bezpośrednio do uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy. Działania łączyły w sobie formułę otwartej świetlicy, prezentacje spektakli lalkowych w języku ukraińskim lub bez słów i warsztat teatralno-plastyczny prowadzony przez pedagoga teatru oraz artystów i artystki z Ukrainy. Dzięki współpracy z poradnią na każdym spotkaniu uczestnikom i uczestniczkom oraz osobom prowadzącym towarzyszył psycholog, którego obecność pozwoliła na zaopiekowanie się dobrostanem osób biorących udział w zajęciach. W pierwszej fazie działania projektu uczestnicy i uczestniczki deklarowali i deklarowały silny stres związany m.in. z wszechobecną barierą językową oraz niewystarczającą znajomością topografii miasta. Aspekt językowy stał się kluczowy w myśleniu o dobrostanie – osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym deklarowały, jakim językiem chcą porozumiewać się z prowadzącymi i psychologiem.

- Projekt „Muzeum POLIN jako wspierające środowisko pracy”, w ramach którego muzeum zorganizowało cykl wewnętrznych spotkań (grupowych i indywidualnych) o charakterze superwizyjnym i psychoedukacyjnym. Ich celem było stworzenie bezpiecznej przestrzeni wsparcia i wymiany doświadczeń oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i wtórnej traumatyzacji pracowniczek i pracowników zajmujących się wyczerpującymi emocjonalnie tematami.

3.3 ANONIMOWE BADANIE WŚRÓD WSPÓŁPRACOWNICZEK I WSPÓŁPRACOWNIKÓW Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM

Na przełomie listopada i grudnia 2023 roku przygotowana i zrealizowana została anonimowa ankieta, której celem było zmapowanie emocji, przeżyć i doświadczeń osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym oraz możliwych form wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego, których oczekiwałyby te osoby od społeczności przyjmującej. Ze względu na ograniczony czas i możliwości o udzielenie odpowiedzi w ankiecie zostały poproszone tylko osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, z którymi mamy jako członkinie i członkowie Sieci bezpośredni kontakt, współpracujemy w naszych instytucjach i organizacjach. Ankieta została przygotowana w czterech wersjach językowych: po polsku, angielsku, ukraińsku oraz rosyjsku i była dostępna online przez okres jednego tygodnia. Odzew przekroczył nasze oczekiwania – udało się uzyskać siedemdziesiąt sześć odpowiedzi (n = 76). Najwięcej, bo aż trzydzieści osiem odpowiedzi (50%) zostało udzielonych w języku ukraińskim, dziewiętnaście w języku rosyjskim (25%), czternaście (18,4%) po polsku i pięć (6,6%) po angielsku. Procentowy rozkład danych prezentuje Rycina 1. Spośród respondentów i respondentek trzydzieści osób przyjechało do Polski w 2022 roku, wśród nich dwadzieścia trzy osoby wypełniły ankietę w języku ukraińskim.



Ryc. 1. Języki, w jakich udzielono odpowiedzi na pytania w ankiecie.

Źródło: Opracowanie własne.

Osoby udzielające odpowiedzi w ankiecie zostały poproszone m.in. o wskazanie emocji, które ostatnio odczuwały, albo jakimi opisałyby doświadczenie migracji. Pytania dotyczyły również tego, czy respondentki i respondenci rozmawiają o swoich uczuciach z osobami, z którymi współpracują, gdzie szukają wsparcia psychologicznego, a także jakiego rodzaju wsparcia oczekiwaliby i oczekiwalyby od instytucji i organizacji kultury. **Wśród odpowiedzi na pytanie dotyczące uczuć, skojarzeń albo metafor opisujących osobiste doświadczenie migracji pojawiły się takie związane z niepewnością, tęsknotą dezorientacją, strachem i samotnością.** Wymieniane były również te związane z brakiem relacji: „brak bliskich i poczucia wsparcia”, „poczucie obcości”, „życie od zera/od nowa” „brak poczucia przynależności”. Migracja wzbudza strach i powoduje stres: „nic nie jest jasne i nie ma kogo zapytać”, „nie wiem jak dalej żyć”. Wśród odpowiedzi znalazło się również kilka bardziej opisowych, które prezentuje Rycina 2.

ZBUDOWANIE NORMALNEGO ŻYCIA W NOWYM MIEJSCU WYMAGA WIELE WYSIŁKU. WYMAGANY JEST ZASÓB.

WBREW SWOJEJ WOLI ZACZNIJ WSZYSTKO OD NOWA, WBREW SWOJEJ WOLI OPUŚĆ RODZINĘ, OPUŚĆ PRZYJACIÓŁ WBREW SWOJEJ WOLI, ZOSTAŃ W DOMU WBREW SWOJEJ WOLI, PORZUĆ SWÓJ STATUS I KAPITAŁ SPOŁECZNY WBREW SWOJEJ WOLI.

MIGRACJE TO ISTNIENIE POMIĘDZY KILKOMA RZECZYWISTOŚCIAMI I CIĄGLE POSZUKIWANIE DOMU.

MIGRACJA TO GRA, KTÓREJ ZASAD UCZYSZ SIĘ STOPNIOWO.

Ryc. 2. Wybrane odpowiedzi udzielone na pytanie dotyczące skojarzeń związanych z doświadczeniem migracji

Źródło: Opracowanie własne.

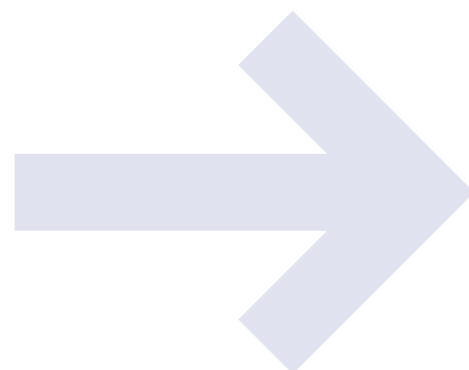
Pozytywnie można odczytywać zdecydowaną mniejszość (pięć) odpowiedzi odnoszących się do skojarzeń związanych z migracją: „ekscytująca niepewność”, „osobiście nie żałuję swojej decyzji”, „nowy rozdział w życiu”, „zaczynanie od nowa”, „radość ze spotkania z przyjaciółmi”, „nadzieja”.

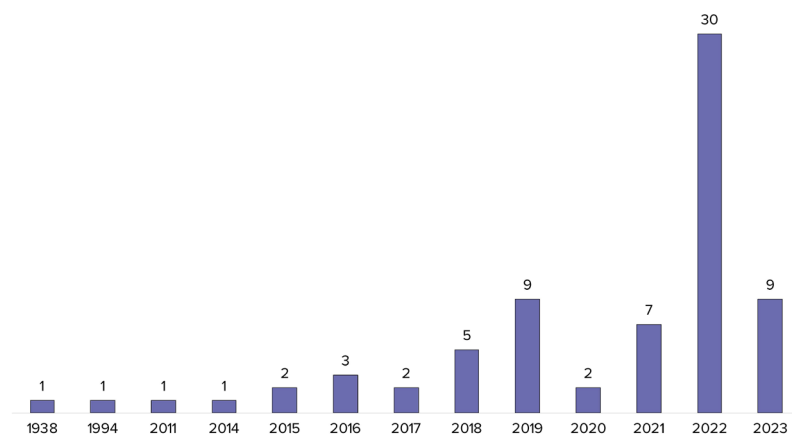
W ankiecie zostało również zadane pytanie, czy osoby korzystały ze wsparcia psychologicznego po przyjeździe do Polski. Większość ankietowanych osób nie korzystała z takiej pomocy. Od tych osób, które udzieliły pozytywnej odpowiedzi, udało się uzyskać wskazania dotyczące tego, gdzie szukały one tego typu wsparcia. Część osób wskazywała indywidualne, prywatne konsultacje z psychoterapeutami i psychoterapeutkami – online lub offline. Kilka osób wskazało organizacje takie jak: Czerwony Krzyż, Fundacja Fundamenty, Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego, a także centra pomocy migrantom oraz uczelnie/universytety. Jedna osoba czuła rozczarowanie terapią online wspominając: „szukałam w internecie, ale psycholożka nie rozumiała mnie. Mówiła podczas rozmowy «U pani wszystko w porządku»”. Dwie osoby wskazały grupowe formy wsparcia – jedną grupę terapeutyczną, a druga jako formę wsparcia podała spotkania i zajęcia takie jak: kurs języka polskiego ze wsparciem psychologa, działania inicjatywy 3D, spotkania organizowane przez Oddział Muzeum Narodowego w Gdańsku (kuchnia międzynarodowa, tańce, pieśni) oraz kurs przewodnika po Stoczni Gdańskiej dla migrantów i migrantek organizowany przez Instytut Kultury Miejskiej w Gdańsku.

Dla artystów i artystek oraz osób pracujących w obszarze kultury, które mają doświadczenie migrancie i/lub uchodźcze największą trudnością w skorzystaniu ze wsparcia psychologicznego była bariera ekonomiczna, ale zaraz po niej wskazywano barierę językową oraz brak wiedzy, gdzie takiej pomocy szukać.

Kolejne pytanie dotyczyło oczekiwanego od instytucji i organizacji działających w obszarze kultury i sztuki rodzaju wsparcia. Było to pytanie zamknięte z możliwością wielokrotnego wyboru. Jak pokazują wyniki ankiety – indywidualne sesje terapeutyczne nie stanowią najważniejszego oczekiwania respondentów i respondentek (Rycina 9). Istotniejsze okazało się być stwarzanie sytuacji do lepszej integracji oraz organizacja warsztatów wspierających pracę w zespołach wielokulturowych. To naszym zdaniem ważna wiadomość dla instytucji i organizacji, które działają w obszarze międzykulturowym.

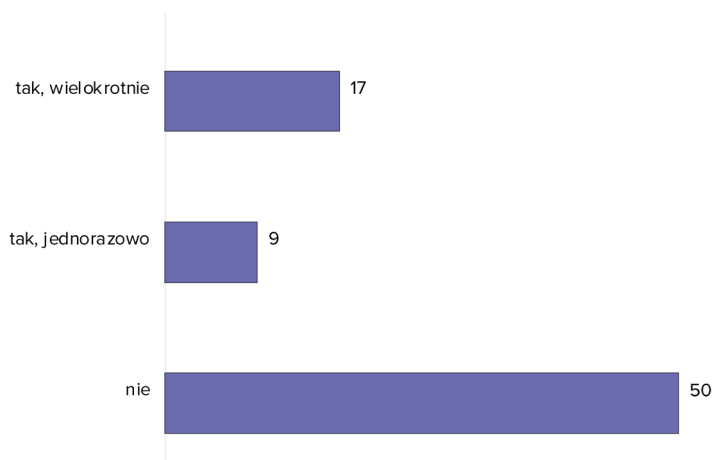
Poniżej prezentujemy odpowiedzi na wybrane pytania z ankiety:





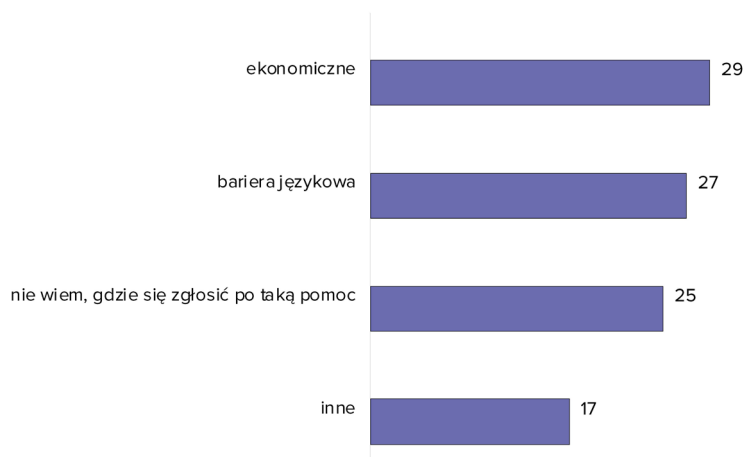
Ryc. 3. Odpowiedzi udzielone na pytanie: W którym roku przyjechałaś/przyjechałeś do Polski?

Źródło: Opracowanie własne.



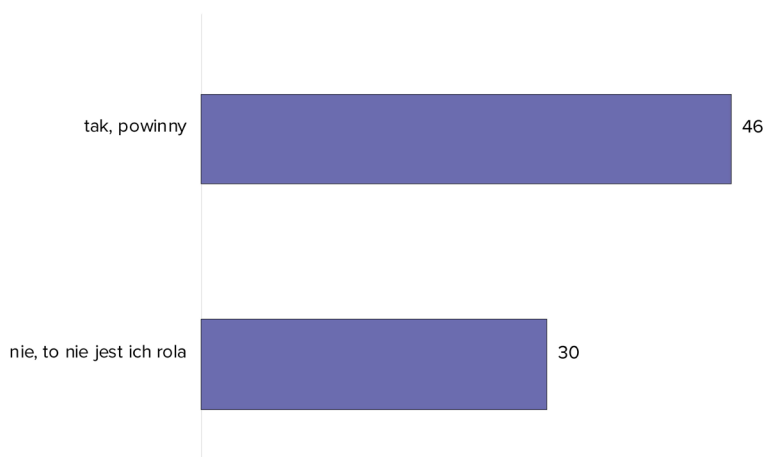
Ryc. 4. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy korzystasz, korzystałaś/korzystałeś ze wsparcia psychologicznego po przyjeździe do Polski?

Źródło: Opracowanie własne.



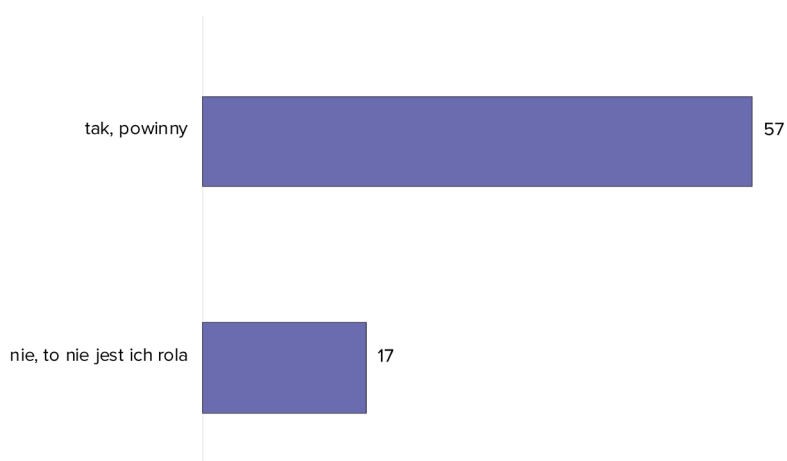
Ryc. 5. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Jakie napotkałaś/napotkałeś trudności w skorzystaniu ze wsparcia psychologicznego?

Źródło: Opracowanie własne.



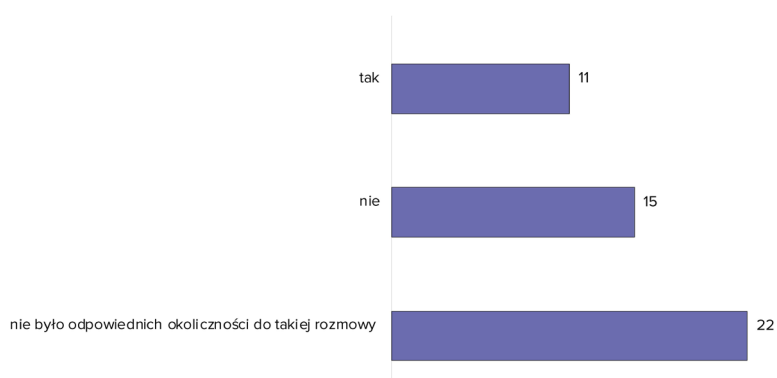
Ryc. 6. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy uważasz, że organizacje z obszaru kultury powinny zaoferować wsparcie psychologiczne dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, z którymi współpracują?

Źródło: Opracowanie własne.



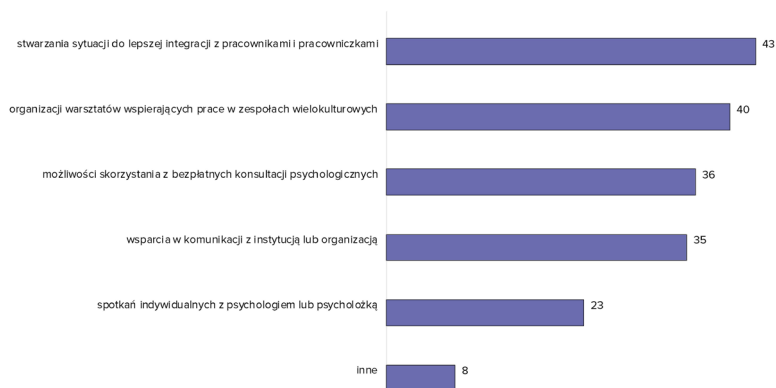
Ryc. 7. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy uważasz, że organizacje z obszaru kultury powinny zaoferować jakiś rodzaj wsparcia psychologicznego dla członków i członkiń zespołów współpracujących z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym?

Źródło: Opracowanie własne.



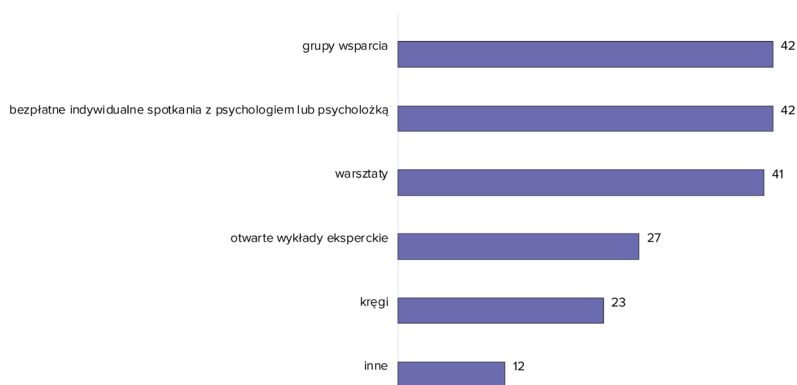
Ryc. 8. Odpowiedzi udzielone na pytanie: Czy rozmawiałeś/rozmawiałaś o swoich emocjach z osobami, z którymi współpracujesz lub spotykasz się w obszarze zawodowym?

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 wsparcia mogą być Twoim zdaniem najbardziej wspierające (pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru)?

Źródło: Opracowanie własne.

3.4 KOMENTARZ EKSPERCKI VALENTYNY ANISENKO, PSYCHOTERAPEUTKI WSPÓŁPRACUJĄCEJ Z INSTYTUTEM TEATRALNYM IM. ZBIGNIEWA RASZEWSKIEGO W WARSZAWIE

Dyplom psychologa ze specjalizacją kulturoznawstwo i reżyseria teatrów młodzieżowych zdobyłam na Chersońskim Uniwersytecie Państwowym w Ukrainie. Współpracę z Instytutem Teatralnym im. Zbigniewa Raszeńskiego w roli psycholożki kryzysowej rozpoczęłam w maju 2022 roku po pełnoskalowej inwazji rosj¹ na Ukrainę 24 lutego 2022 roku. Propozycja wsparcia psychologicznego pracowników i pracowniczek kultury z Ukrainy i Białorusi dała mi dodatkową motywację do zaangażowania się w proces adaptacji rezydentek i rezydentów uczestniczących w programie realizowanym przez Instytut Teatralny. Wojna w Ukrainie i pogorszenie sytuacji politycznej w Białorusi zmusiły artystów i artystki do szybkiego podjęcia decyzji o migracji, co spowodowało u większości z nich szok kulturowy. W przypadku uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy i Białorusi, które i którzy decydują się na migrację z powodu wojny czy niestabilnej sytuacji politycznej we własnym kraju, adaptacja w nowym społeczeństwie i kontekście kulturowym może być o wiele trudniejsza. Wkroczenie w obcy świat, w odmienny system norm, wartości i zachowań może wywołać sporo nieporozumień, poczucie dezorientacji i stres. Czasami decyzja o wyjeździe mogła być nagła czy wymuszona, spowodowana traumatycznym przeżyciem. Odważni pracownicy i pracowniczki kultury z Ukrainy i Białorusi przyjechali i przyjechały do Polski, żeby w bezpiecznych warunkach móc zachowywać i rozwijać dziedzictwo kulturowe swoich narodów. Osoby korzystające z pomocy psychologicznej często zadawały mi pytanie: jak szybko zaadaptować się w nowym środowisku?

Z jakimi problemami zgłaszają się rezydenci i rezydentki?

Trudności w przystosowaniu się do nowego rynku sztuki – naturalnie, rynek sztuki w Polsce różni się od tego w krajach, z których przybyli i przybyły artyści i artystki. Wyzwaniem jest zrozumienie lokalnych preferencji, trendów i oczekiwań odbiorczyń i odbiorców. Współpraca z nowymi galeriami, instytucjami kultury i innymi artystami oraz artystkami wymaga nawiązywania relacji.

Konkurencja i uznanie – konkurencja w świecie sztuki zawsze jest wyzwaniem, a dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym jest jeszcze bardziej wymagająca. Zdobycie uznania na nowym rynku sztuki, znalezienie swojego miejsca na lokalnej scenie artystycznej oraz zwrócenie uwagi krytyków oraz krytyczek to proces, który wymaga czasu, wysiłku i niejednokrotnie ogromnej wytrwałości.

Dostęp do zasobów i finansowanie – przymusowa migracja wiąże się z trudnościami w dostępie do zasobów finansowych. Brak stabilności finansowej może wpływać na zdolność artystek i artystów do realizacji swoich projektów oraz rozwijania potencjału twórczego.

1 Słowo „rosja” jest celowo pisane małymi literami, co wyraża polityczną decyzję autorki tekstu.

Zmiana stylu i narracji – artyści i artystki migrujący i migrujące do Polski często są zmuszeni i zmuszone do dostosowania swojego stylu i narracji do oczekiwań miejscowej publiczności. Jest to jednak równocześnie szansa na rozwinięcie swojego warsztatu, ale także wyzwanie związane z zachowaniem autentyczności artystycznej.

Budowanie sieci kontaktów – tworzenie nowej sieci kontaktów jest kluczowe dla sukcesu artystycznego. Nawiązywanie relacji z innymi twórcami i twórczyniami, kuratorkami i kuratorami, krytykami i krytyczkami oraz instytucjami czy organizacjami kultury wymaga aktywności społecznej i uczestnictwa w lokalnych wydarzeniach artystycznych.

Kwestie prawne i administracyjne – kwestie administracyjne związane z migracją, takie jak uzyskanie odpowiednich pozwoleń i dopełnienie formalności, mogą stać się dodatkowym obciążeniem dla artystek i artystów. Bezpieczne i legalne funkcjonowanie w nowym środowisku wymaga zrozumienia miejscowych regulacji i przepisów.

Osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym zderzają się z trudnościami różnego rodzaju, a w przypadku rezydentów i rezydentek z Ukrainy oraz Białorusi dochodzą dodatkowe elementy: strata bliskiej osoby i/lub domu, narażenie na codzienne zagrożenie życia/swobody tak swojego, jak i bliskiej osoby czy osób, utrata pracy nie z własnej woli, przeżyte tortury, traumatyczne wydarzenia, depresja.

Poniżej wskazuję **sześć głównych aspektów szoku kulturowego** (za antropologiem Kalervo Obergiem), z którymi zgłaszali i zgłaszały się rezydenci i rezydentki:

- napięcie spowodowane przez wysiłek wkładany w adaptację,
- poczucie utraty przyjaciół, statusu zawodowego czy posiadanych rzeczy,
- poczucie odrzucenia lub też odrzucanie przedstawicieli innej kultury,
- niespójność ról społecznych, wartości, a także zakłócenie poczucia tożsamości,
- niepokój, a nawet złość lub wręcz odraza w stosunku do obcych praktyk czy zwyczajów,
- poczucie bezradności wynikające z niemożności poradzenia sobie w warunkach nowego otoczenia.

Bywa, że „szokowi kulturowemu” towarzyszą: poczucie izolacji, niepokój, zamartwianie się, obniżenie wydajności pracy, bezradność, spadek energii, bezsenność lub nadmierna senność, a czasem zaburzenia psychosomatyczne.

Główne rozpoznanie dotyczące tego, co pomagało w adaptacji

- stworzenie bezpiecznej przestrzeni i uważność organizatorów i organizatorek rezydencji,
- zebranie i rozpowszechnienie najważniejszych informacji dotyczących rynku sztuki w Polsce,
- możliwość pracy w zawodzie,
- pomoc w stworzeniu sieci kontaktów w całej Polsce,

- otwartość organizatorek i organizatorów na idee i pomysły rezydentów i rezydentek,
- możliwość zachowania oraz rozwoju swojej artystycznej i kulturowej niezależności i tożsamości,
- organizowanie spotkań integracyjnych i zapewnienie dostępu do wsparcia psychologicznego.

Podsumowanie

Wyzwania zawodowe, z jakimi spotykają się artyści i artystki z Ukrainy i Białorusi migrujący i migrujące do Polski, są złożone i wymagają wielowymiarowego podejścia. Jednakże mimo tych trudności, migracja może być również źródłem nowych inspiracji, możliwości eksploracji i rozwoju artystycznego, które wzbogacają nie tylko same twórcynie i samych twórców, lecz także lokalną scenę kulturalną w Polsce.

Valentyna Anisenko

Psycholożka praktyczna i kliniczna. Psychoterapeutka systemowa i EMDR. Prowadzi gabinet psychoterapeutyczny oraz Stowarzyszenie Salventa w Łodzi. Posiada dziesięcioletnie doświadczenie w dziedzinie zdrowia psychicznego. Współpracuje z Instytutem Teatralnym im. Zbigniewa Raszewskiego w Warszawie.

3.5 KOMENTARZ EKSPERCKI AGNIESZKI GLIŃSKIEJ, REŻYSERKI I PSYCHOTERAPEUTKI

Myśląc o twórczyniach i twórcach, ludziach szeroko rozumianej kultury i sztuki, którzy mają doświadczenie migranckie i/lub uchodźcze, podstawowym zadaniem osób w organizacjach i instytucjach przyjmujących jest włączenie wyobraźni oraz umiejętne zadawanie pytań: jakie są ich potrzeby, jakie zasoby możemy uruchomić w ramach instytucji, a jakie jako grupy, kolektywy czy kuratorki i kuratorzy, menedżerki i menedżerowie kultury, żeby reagować i odpowiedzieć na ich potrzeby? Czego oczekujemy jako organizatorki i organizatorzy? Co jest możliwe? Odwołam się do książki Gabora i Daniela Maté pt. „Mit normalności”², w której definiują oni zbiór potrzeb ludzkich, których realizacja sprzyja utrzymaniu dobrostanu.

- 1. Przynależność, pokrewieństwo, powiązanie** – to pierwsza i podstawowa potrzeba, odnosząca się do poczucia bycia częścią społeczności, posiadania bliskich relacji i więzi.
- 2. Autonomia** – rozumiana jako poczucie kontroli nad własnym życiem. Dla osób z doświadczeniem migracji i/lub uchodźstwa, utrata autonomii może być głęboko stresująca, ponieważ często znajdują się w sytuacjach, gdzie mają ograniczoną kontrolę nad swoimi okolicznościami.
- 3. Biegłość/kompetencja** – odnosi się do zdolności do osiągania i rozwijania umiejętności w jakiejś dziedzinie. Dla osób związanych ze sztuką i kulturą, to może oznaczać możliwość kontynuowania pracy twórczej lub artystycznej.
- 4. Autentyczna samoocena** – niezależna od osiągnięć, zdobyczy, stanu posiadania czy cudzej opinii. Jest to ważne dla integracji wewnętrznej i budowania zdrowego obrazu siebie.
- 5. Zaufanie do posiadania osobistych i społecznych zasobów** – świadomość posiadania zasobów potrzebnych do dalszego życia, co jest kluczowe dla poczucia bezpieczeństwa i stabilności.
- 6. Cel, znaczenie, transcendencja** – poczucie, że życie ma większe znaczenie, przynależy do czegoś wykraczającego poza osobisty zakres doświadczeń.

U osób twórczych z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, które są zmuszone opuścić swoje środowisko, te potrzeby nie zostają zaspokojone. Poczucie wewnętrznej integracji, zaufanie do siebie i otaczającego świata, że posiada się społeczne i osobiste zasoby do dalszego życia rozpada się. W sytuacji nagłego wyjazdu okazuje się, że krąg bliskich osób, współpracowniczek i współpracowników może być rzucony w zupełnie różne miejsca. Instytucje nie mogą wziąć odpowiedzialności za dobrostan osób twórczych, które przybyły do Polski, ale mogą i powinny być czułe, troskliwe i wspierające

dla osób, które utraciły więzi społeczne i próbują się odnaleźć w nowej sytuacji. Dla pracowniczek i pracowników obszaru kultury i sztuki budowanie relacji i więzi jest kluczowe, a rola instytucji czy organizacji kultury powinna sprowadzać się do tworzenia bezpiecznej przestrzeni wsparcia i integracji psychospołecznej. Może się to odbywać poprzez proste zabiegi jak udostępnienie fizycznej przestrzeni na spotkania, czy na tworzeniu bazy miejsc, do których można przekierować pracowniczek i pracowników z konkretnym problemem.

Inne rekomendacje dla instytucji oraz organizacji kultury i sztuki:

Zrozumienie i rozpoznanie potrzeb – istotne jest rozpoznanie indywidualnych doświadczeń i potrzeb osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, takich jak poczucie przynależności, autonomii, kompetencji, i wzmacniania ich samooceny. Ważna jest świadomość, że każda osoba ma swoją historię i indywidualne potrzeby.

Warsztaty antydyskryminacyjne – warsztaty powinny być regularne i obowiązkowe dla całego personelu instytucji kultury, nie tylko artystycznego, ale i technicznego. Należy zatrudniać do prowadzenia ich kompetentne osoby, które posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie.

Włączanie i integracja – tworzenie mieszanych grup pracowników i pracowniczek instytucji i osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, nie tylko przy pracy nad konkretnymi projektami, ale również w celu stricte integracyjnym. Korzystanie z pomocy tłumaczek i tłumaczy ułatwi komunikację i zrozumienie, zwłaszcza na początkowych etapach integracji.

Wsparcie autonomii i kompetencji – konieczne jest rozpoznawanie i docenianie różnorodnych umiejętności oraz kompetencji osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, a także tworzenie warunków do ich rozwoju i wyrażania się.

Budowanie sieci wsparcia – należy zachęcać do tworzenia sieci wsparcia, zarówno formalnych, jak i nieformalnych, które pomogą w integracji i wzmacnianiu poczucia przynależności.

Projekty artystyczne włączające – ważne jest rozwijanie projektów artystycznych, które angażują osoby z różnych środowisk, wspierając ich twórczość i umożliwiając budowanie relacji.

Wzajemna ciekawość i empatia – należy stworzyć przestrzeń i warunki do wzajemnej ciekawości i empatii, gdzie ludzie mogą się uczyć od siebie nawzajem i wspólnie pracować nad projektami. Wymiana wiedzy i doświadczeń może być bazą w tworzeniu środowiska sprzyjającego integracji i wzajemnemu zrozumieniu.

Dostosowanie przestrzeni instytucji/organizacji – instytucje oraz organizacje kultury powinny dostosowywać swoje przestrzenie i programy do potrzeb osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, oferując odpowiednie zasoby i wsparcie.

Komunikacja i promocja – należy odpowiednio komunikować i promować działania związane z integracją w instytucjach czy organizacjach kultury, aby dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców i odbiorczyń.

Rozwój i szkolenie personelu – istotne jest stałe szkolenie i rozwój kompetencji personelu w zakresie pracy z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.

Agnieszka Glińska

Doktorka habilitowana sztuk teatralnych i psychoterapeutka w trakcie szkolenia w Szkole Psychoterapeutów w Instytucie Integralnej Psychoterapii Gestalt w Krakowie.

3.6 GDZIE SZUKAĆ WSPARCIA?

Poniżej prezentujemy kilka inicjatyw, które udzielają różnego rodzaju wsparcia psychologicznego osobom z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Oczywiście lista nie wyczerpuje wszystkich możliwości, a podane przykłady to tylko wskazówka.

Lista organizacji oferujących pomoc psychologiczną

- Interaktywna mapa bezpłatnego wsparcia dla doświadczających kryzysu psychologicznego: www.mapawsparcia.pl

Białystok:

- Spilno: www.facebook.com/SpilnoBialystok

Chełm:

- Stowarzyszenie Integracji rodzin PRZYSTAŃ: www.stowarzyszenieprzystan.pl

Kraków:

- Polsko-ukraińska Fundacja Zustricz: www.zustricz.pl
- Słońce – Słoneczna Przestrzeń Wsparcia: www.spwslonce.com

Lublin:

- Baobab: www.baobab.lublin.pl
- Spilno: www.facebook.com/spilnolublin

Łódź:

- Fundacja Ocalenie: www.ocalenie.org.pl
- Spilno: www.facebook.com/profile.php?id=100086731981495

Poznań:

- Stowarzyszenie MONAR: www.poznan.monar.org

Trójmiasto:

- Centrum wsparcia imigrantów i imigrantek w Gdańsku: www.cwii.pl
- Centrum Zdrowia psychicznego HarmonJA: www.harmonja.pl
- Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA: www.fundacjafofa.pl
- Ośrodek Interwencji Kryzysowej MOPR w Gdańsku: www.mopr.gda.pl/osrodek-interwencji-kryzysowej-mopr-gdansk-u-cala-dobe-swiadczy-pomoc-sytuacjach-ekstremalnych-trudnych-zyciowo

Warszawa:

- Centrum Medyczne Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego: www.cmwum.pl
- Centrum Praw Kobiet: www.cpk.org.pl
- Centrum psychoterapii HELP: www.cphelp.pl
- Fundacja Ocalenie: www.ocalenie.org.pl
- Fundacja Polskie Forum Migracyjne: www.forummigracyjne.org
- Samodzielny Zespół Publicznych Zakładów Lecznictwa Otwartego Warszawa Praga Południe: www.szpzlo.praga-pld.pl

Wrocław

- Centrum Zdrowia Psychicznego: www.spzoz.wroc.pl/przychodnie/centrum-zdrowia-psychicznego-plus
- WroMigrant: www.wielokultury.wroclaw.pl/en/projekty/wromigrant

Informacji i pomocy można szukać również w ośrodkach interwencji kryzysowej, centrach wsparcia imigrantów i imigrantek (w różnych miastach), które mają dobrze opracowane ścieżki pomocy, lokalnych ośrodkach pomocy społecznej, fundacjach, które ogólnie zajmują się kulturą, ale dostały dofinansowanie na pomoc psychologiczną i zatrudnienie ekspertów i ekspertek. Poniżej prezentujemy kilka inicjatyw, które mogą okazać się pomocne, jeśli odczuwasz wypalenie zawodowe/aktywistyczne – pamiętaj, żeby wspierać innych skutecznie, musisz najpierw zadbać o siebie.

Lista inicjatyw wspierających przeciwdziałanie wypaleniu aktywistycznemu kadr kultury:

- RegenerAkcja – www.oddychaj.regeneracja.pl
- Burnout Aid – międzynarodowy projekt na temat wypalenia zawodowego w organizacjach pozarządowych – www.cultureshock.pl/pl/projekty/burnout-aid-2
- Projekt „Kioski Troski” (zakończony) – kurs o zdrowiu psychicznym dla kadr kultury z Warszawy – www.e.org.pl/projekty/kioski-troski
- Fundacja Kalejdoskop Kultur – „SOS UA: Pomoc psychologiczna! Психологічна допомога!” to wrocławski projekt pierwszej pomocy psychologicznej/interwencji kryzysowej zarówno dla osób, które wyjechały z Ukrainy do Polski oraz osób, które zaangażowane są w organizację pomocy w Polsce i w Ukrainie – www.kalejdoskopkultur.pl/?p=4942#

3.7 ANKIETA DOTYCZĄCA WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO DLA OSÓB Z DOŚWIADCZENIEM MIGRANCKIM I/LUB UCHODŹCZYM PRZEPROWADZONA PRZEZ SIEĆ REAGUJEMY!

1. W którym roku przyjechałaś/przyjechałeś do Polski?
2. Czy w ostatnim czasie doświadczyłaś/doświadczyłeś poniższych uczuć: lęku, smutku, złości, niepewności, zagubienia, samotności, depresji.
3. Jakie uczucia kojarzą Ci się z doświadczeniem migracji? Napisz jedno zdanie, słowo albo metaforę.
4. Wymień trzy uczucia, które często odczuwasz doświadczając migracji?
5. Czy rozmawiałaś/rozmawiałas o swoich emocjach z osobami, z którymi współpracujesz lub spotykasz się w obszarze zawodowym?
6. Czy korzystasz lub korzystałaś/korzystałeś z wsparcia psychologicznego po przyjeździe do Polski?
7. Jeśli w poprzednim pytaniu odpowiedziałaś/odpowiedziałas „tak” napisz, gdzie szukałaś/szukałeś wsparcia psychologicznego?
8. Jakie napotkałaś/napotkałeś trudności w skorzystaniu ze wsparcia psychologicznego?
9. Czy uważasz, że organizacje z obszaru kultury powinny zaoferować wsparcie psychologiczne dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, z którymi współpracują?
10. 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?
11. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwałabyś/oczekiwałbyś od instytucji/organizacji z obszaru kultury i sztuki (wybierz maksymalnie trzy odpowiedzi)?
12. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwałabyś/oczekiwałbyś od osób, z którymi bezpośrednio współpracujesz?
13. Jakie rodzaje wsparcia mogą być Twoim zdaniem najbardziej wspierające?

4 JAK TWORZYĆ PRZYJAZNĄ, BEZPIECZNĄ I WŁĄCZAJĄCĄ PRZESTRZEŃ?

W tym rozdziale analizowane są zagadnienia związane z projektowaniem, aranżowaniem i wyposażaniem przestrzeni w odpowiednie pomoce, aby była ona dostępna, bezpieczna, przyjazna i wspierająca.

W dobie globalizacji, światowych kryzysów humanitarnych i rosnącej mobilności, nasze miasta stają się arenami spotkań różnorodnych kultur, idei i osób o odmiennych doświadczeniach. W tym kontekście, projektowanie przestrzeni, które **promują międzykulturowość i integrację**, staje się niezwykle ważne dla budowania spójności społecznej i wspierania harmonijnego współistnienia.

Zrozumienie wpływu, jaki wywiera na człowieka jego otoczenie, wymaga interdyscyplinarnego podejścia, łączącego perspektywy z zakresu architektury, urbanistyki, geografii, psychologii, socjologii i kulturoznawstwa. Przestrzeń w szerszym sensie jest nie tylko fizycznym miejscem, ale także kontekstem społecznym i kulturowym, w którym ludzie wchodzą w interakcje, komunikują się i tworzą wspólnoty.

Istotną właściwością środowiska zbudowanego przez człowieka jest jego zdolność do modelowania zachowań i postaw. Teorie psychologii środowiskowej, takie jak teoria behawioralnych skutków projektowania, teoria stresu środowiskowego, koncepcja *affordances*, czy teoria terytorialności, wskazują na **bezpośredni wpływ otoczenia na nasze samopoczucie i podejmowane decyzje**.

Teoria behawioralnych skutków projektowania koncentruje się na tym, jak fizyczne aspekty przestrzeni, takie jak układ, kolorystyka, oświetlenie i tekstury, wpływają na zachowanie, emocje i dobrostan ludzi. Układ – w tym rozmieszczenie pomieszczeń, przepływ ruchu, a także dostępność i widoczność różnych stref – ma bezpośredni wpływ na sposób, w jaki ludzie poruszają się i wchodzą w interakcje. Kolory mogą wpływać na nastrój i emocje. Ciepłe kolory mogą stymulować aktywność i komunikację, podczas gdy chłodne mogą sprzyjać relaksacji i skupieniu. Jakość i rodzaj oświetlenia mają wpływ na widoczność, percepcję przestrzeni oraz mogą znacząco wpływać na nastrój.

Teoria stresu środowiskowego, opracowana przez psychologa Richarda Lazarusa¹, skupia się na zrozumieniu, w jaki sposób różne aspekty środowiska wywołują reakcje stresowe u ludzi. Centralnym punktem teorii jest koncepcja, że ludzka odpowiedź na stres jest wynikiem percepcji i oceny środowiska oraz własnych zasobów do radzenia sobie z wyzwaniami, które mogą być ograniczone między innymi przez doświadczenia traumy.

Kluczowym działaniem jest zatem **minimalizowanie stresorów środowiskowych**, takich jak hałas, załoczenie, zła jakość powietrza oraz wprowadzanie rozwiązań, które sprzyjają poprawie samopoczucia. Wyszczególnić można podstawowe założenia, które cel ten pomagają realizować:

- maksymalizacja dostępu do światła naturalnego w budynkach, co ma pozytywny wpływ na nastrój użytkowników i użytkowniczek oraz redukuje ryzyko objawów depresyjnych,

1 Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. Nowy Jork: McGraw-Hill.

- tworzenie przestrzeni, które są estetyczne, przyjemne i funkcjonalne, poprzez zastosowanie harmonijnych schematów kolorystycznych, wykorzystanie naturalnych materiałów, zapewnienie ergonomiczności oraz dbałość o detale,
- projektowanie terenów zielonych i wprowadzanie do wnętrz dużej ilości zieleni, która sprzyja relaksacji i odnowie psychicznej,
- projektowanie przestrzeni, które są dostępne i przyjazne dla wszystkich użytkowników i użytkowniczek, niezależnie od ich wieku, zdolności fizycznych czy potrzeb sensorycznych,
- tworzenie przestrzeni, które mogą być łatwo adaptowane i zmieniane, aby odpowiadać na różnorodne potrzeby i preferencje, co może zmniejszać stres wynikający z nieodpowiedniego dopasowania przestrzeni do potrzeb indywidualnych,
- wykorzystanie technologii inteligentnych budynków do monitorowania i optymalizacji warunków środowiskowych, takich jak jakość powietrza, oświetlenie, czy temperatura.

Teoria terytorialności, rozwinięta przez Edwarda Halla², dotyczy sposobu, w jaki ludzie używają przestrzeni do komunikowania własności, tożsamości i przynależności. Terytorialność obejmuje zarówno fizyczne, jak i symboliczne aspekty miejsca i jest fundamentalna dla zrozumienia ludzkich zachowań społecznych i kulturowych w kontekście przestrzennym. Zjawisko to odnosi się do subiektywnego wrażenia danej osoby, że ma ona pewne prawa i kontrolę nad konkretnym miejscem, co jest kluczowe dla poczucia bezpieczeństwa, pewności siebie i sprawczości oraz swobody ekspresji i działań. Odbywa się to za pomocą „markowania”, czyli oznaczania swojego terytorium, co pomaga w określeniu granic, zarządzaniu przestrzenią i może pełnić funkcję komunikacyjną między różnymi użytkownikami i użytkowniczkami. Mocne, fizyczne markery mogą obejmować ogrodzenia i tabliczki z nazwiskami, a bardziej subtelne, symboliczne – personalizację miejsca przez osobiście dobrane dekoracje lub specyficzne ułożenie mebli i przedmiotów.

Zrozumienie potrzeby terytorialności może pomóc w projektowaniu przestrzeni publicznych, które balansują między prywatnością a dostępnością, na przykład poprzez tworzenie wnętrz, które zachęcają do interakcji społecznych, ale także oferują zakątki do odosobnienia i dają użytkownikom i użytkownicom pewną swobodę we wprowadzaniu tam własnych zmian.

Kolejnym zagadnieniem jest koncepcja *affordances*, wprowadzona przez Jamesa Gibsona³ wynikająca z jego badań nad percepcją. Termin ten odnosi się do wszystkich możliwości, jakie dany obiekt lub środowisko oferuje osobie. Są to właściwości przedmiotów, które określają specyficzne możliwości ich użytkowania. Na przykład krzesło „oferuje” możliwość siedzenia, schody „oferują” możliwość wchodzenia. Jednakże ważnym aspektem *affordances* jest to, że są one relatywne w stosunku do użytkownika lub użytkowniczki. To znaczy, że różne osoby mogą rozpoznawać różne możliwości w zależności od

2 Hall, E.T. (1978). *Ukryty wymiar*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

3 Gibson J. J. (1979). *The Ecological Approach to Visual Perception*. Boston: Houghton Mifflin.

swoich doświadczeń, umiejętności, możliwości fizycznych itp. Stąd schody mogą niekiedy dawać również możliwość siedzenia, a odpowiednio zaprojektowane meble mogą posiadać odmienne właściwości dla różnych osób.

W projektowaniu rozumienie *affordances* pozwala na tworzenie wnętrz i obiektów, które intuicyjnie wskazują na ich zastosowanie. Dzięki temu użytkowniczki i użytkownicy mogą łatwiej nawigować w przestrzeni i korzystać z niej w pełni. Jest to szczególnie ważne w kontekście różnorodności użytkowników i użytkowniczek. Wymaga uwzględnienia specyficznych możliwości, zdolności percepcyjnych i interpretacyjnych odmiennych grup i indywidualnych osób (dzieci, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami, osób z odmiennych kręgów kulturowych). Celem jest tutaj tworzenie miejsc, które są intuicyjne, funkcjonalne, bezpieczne i dostępne dla szerokiej grupy osób oraz naturalnie wspierają pożądane działania i zachowania.

W określony sposób zaprojektowana przestrzeń może stymulować integrację użytkowników i użytkowniczek lub też przyczyniać się do ich izolacji oraz segregacji. Dlatego w tym kontekście, badanie przestrzeni wspierających międzykulturowość ma na celu identyfikację elementów projektowych, które ułatwiają interakcje między osobami o różnym pochodzeniu kulturowym i społecznym, sprzyjają spotkaniom, wymianie myśli i wspólnym działaniom.

mgr inż. arch. Jarosław Koziół

Architekt i artysta wizualny zajmujący się fotografią, malarstwem, grafiką i sztuką.

4.1 OGÓLNE ZALECENIA

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

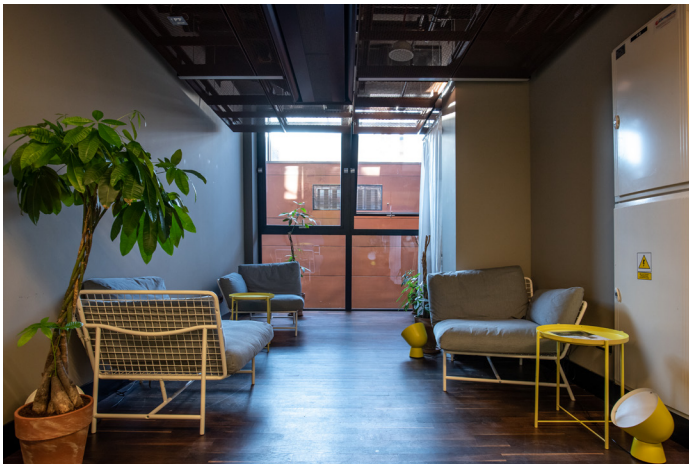
Przestrzeń dla różnorodnych aktywności

Aranżując wnętrze, należy pamiętać o uwzględnieniu różnorodnych potrzeb i aktywności społeczności międzykulturowej. Warto zaprojektować przestrzeń „elastyczną”, 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



Generator Malta – plenerowa część Malta Festival Poznań, Plac Wolności, lata 2013–2019

Fot. Maciej Zakrzewski

Otwarte przestrzenie do współpracy

Świetnie jest zadbać o stworzenie przestrzeni, które promują interakcję i współpracę między różnymi grupami społeczności. Może to być wielofunkcyjna sala, otwarta kuchnia, czy wspólna przestrzeń do pracy lub nauki.



Solidarność Codziennie – otwarta przestrzeń w ramach działalności Europejskiego Centrum Solidarności w Gdańsku

Fot. Dawid Linkowski



Warszawskie Obserwatorium Kultury – przestrzeń wielofunkcyjna

Fot. Monika Stolarska



Biblioteka Ukraińska w Gdańsku – przestrzeń wielofunkcyjna w ramach działalności Fundacji Regionalne Centrum

Fot. Daria Balabai



Piwnica Labiryntu w Lublinie – otwarta przestrzeń do współpracy w ramach działalności Galerii Labirynt

Fot. Alicja Sienkiewicz



Wrocławski Instytut Kultury – przestrzeń do pracy wspólnej i indywidualnej oraz spotkań warsztatowych

Fot. Wojciech Chrubasik

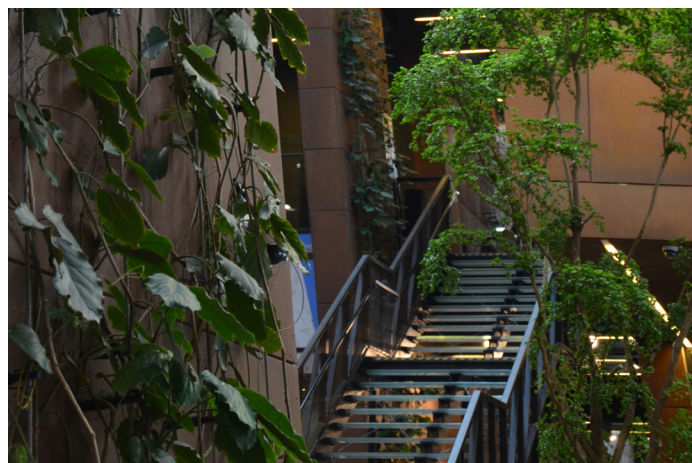
Włączanie natury

Dobrym pomysłem jest wykorzystanie elementów natury, takich jak rośliny, naturalne światło i materiały, aby stworzyć przyjazne i harmonijne wnętrza. Zieleń może tworzyć atmosferę relaksu, jednocześnie łącząc różne kultury w szacunku dla środowiska naturalnego. Do rozważenia jest możliwość wykorzystania przestrzeni przed budynkiem np. ogrodu, parku, okien jako naturalnego łącznika ze światem zewnętrznym.



Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku

Fot. Jarosław Kozioł



Chill-out room na małej scenie Teatru Łaźnia Nowa w Krakowie

Fot. Klaudyna Schubert



Warszawskie Obserwatorium Kultury – przestrzeń wielofunkcyjna wypełniona zielenią

Fot. Monika Stolarska



Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców – wykorzystanie terenów zielonych wokół budynku

Fot. Robert Dukowski

Przestrzeń dla dzieci

Dobrze jest tworzyć przestrzeń, które są przyjazne dla dzieci i umożliwiają im wspólną zabawę oraz rozwijanie swoich umiejętności. Można zastosować elementy takie jak kąciki zabaw, tablice interaktywne, czy specjalne meble dostosowane do potrzeb najmłodszych.



Biblioteka Ukraińska w Gdańsku – kącik czytelnika, klub książkowy i filmowy dla dzieci

Fot. Daria Balabai



Warszawskie Obserwatorium Kultury –
kącik zabaw dla dzieci
Fot. Monika Stolarska



Wrocławski Instytut Kultury – przestrzeń tylko dla dzieci,
czyli „Kryjówka”
Fot. Wojciech Chrubasik

Przestrzenie do aktywności fizycznej

Użyteczne mogą być przestrzenie, w których ludzie mogą angażować się w różne formy aktywności fizycznej. Mogą to być sale do fitnessu, do jogi, ścianki wspinaczkowe, czy boiska sportowe. Zapewnienie różnorodnych możliwości aktywności fizycznej zachęca do integracji i wspólnej zabawy.



Zajęcia dla dzieci w Gdynińskim Centrum Kultury
Fot. Beata Nawrocka i Sebastian Muł



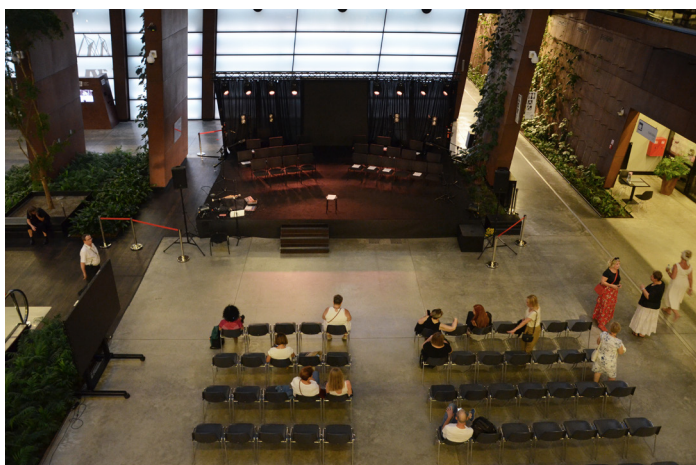
GDYŃSKIE
CENTRUM
KULTURY

Włączanie sztuki i kultury

Zachęcamy do wykorzystywania przestrzeni do wyeksponowania różnorodnych form sztuki i kultury, takich jak obrazy, rzeźby, instalacje, muzyka czy tańce. W miarę możliwości wskazane jest aranżowanie miejsca do prezentacji różnych wydarzeń kulturalnych, które promują integrację lub do ukazywania efektów spotkań międzykulturowej społeczności.



Wystawa plenerowa ukraińskich artystów i artystek „You Are We Are UA”, zrealizowana przez Fundację ReFOCUS Media Labs na terenie Ośrodka Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka w Krakowie
Fot. Anna Rejowska



Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku – tymczasowa scena

Fot. Jarosław Kozioł



Dostęp do bibliotek i materiałów edukacyjnych

Świetnym rozwiązaniem jest stworzenie biblioteki lub przestrzeni do nauki, która jest otwarta dla wszystkich. Ważne będzie zapewnienie dostępu do różnorodnych materiałów edukacyjnych, książek, czasopism i mediów audiowizualnych, które reprezentują różne kultury i języki.



Biblioteka Azyl w ramach działalności Galerii Labirynt w Lublinie

Fot. Diana Kołczewska





Czytelnia Domu Utopii – Międzynarodowego Centrum Empatii w Krakowie

Fot. Artur Rakowski

Dostęp do informacji

W przestrzeniach ogólnodostępnych istotne jest zapewnienie dostępu do informacji. Do tego celu można, w miarę możliwości, wykorzystać technologie takie jak interaktywne ekrany, kioski informacyjne czy aplikacje mobilne. Warto upewnić się, że informacje są dostępne w różnych językach i formatach, aby uwzględnić ograniczone możliwości ich odbioru i różnorodność językową. Do rozważenia jest także umieszczenie tablicy ogłoszeń, która będzie naturalnym miejscem wymiany informacji dla użytkowników i użytkowniczek przestrzeni.



Europejskie Centrum Solidarności w Gdańsku – tablice ogłoszeniowe i informacyjne

Fot. Dawid Linkowski i Grzegorz Mehring

Dostępność

Ważne jest, aby wnętrza były dostępne dla wszystkich osób, niezależnie od ich możliwości fizycznych. Należy zapewnić odpowiednie szerokości drzwi i korytarzy, umożliwiające łatwe poruszanie się osobom na wózkach oraz dostosować łazienki i toalety do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Ważna jest także obecność ramp, podjazdów i wind. Dodatkowo, warto zastosować oznaczenia w alfabecie Braille'a i modele dotykowe dla osób niewidomych i słabowidzących.



Wydarzenia dla osób z niepełnosprawnościami w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN w Warszawie

Fot. Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN



Wrocławski Instytut Kultury – komfortka i tyflomapa

Fot. Anna Pazdej i Wojciech Chrubasik



CSW ŁAŹNIA w Gdańsku – warsztaty dla dorosłych z niepełnosprawnością na wystawie Ellen Harvey „Missing you”, tyflografika przygotowana do wystawy
fot. Bartosz Bańka



Cricoteka w Krakowie – makieta budynku oraz kopie dotykowe obiektów ze spektakli Tadeusza Kantora
Fot. Grzegorz Mart

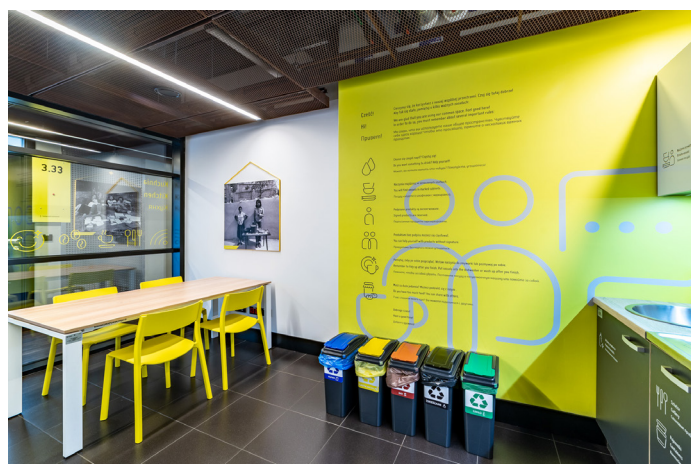


Wypożyczenie dla osób wrażliwych na bodźce sensoryczne

W przypadku osób wrażliwych na bodźce sensoryczne, takich jak np. osoby w spektrum autyzmu, warto zastosować rozwiązania, które zapewniają spokój i komfort. Może to obejmować strefy ciche, zastosowanie naturalnego oświetlenia, ograniczenie bodźców wizualnych i akustycznych oraz dostęp do miejsc relaksacyjnych.

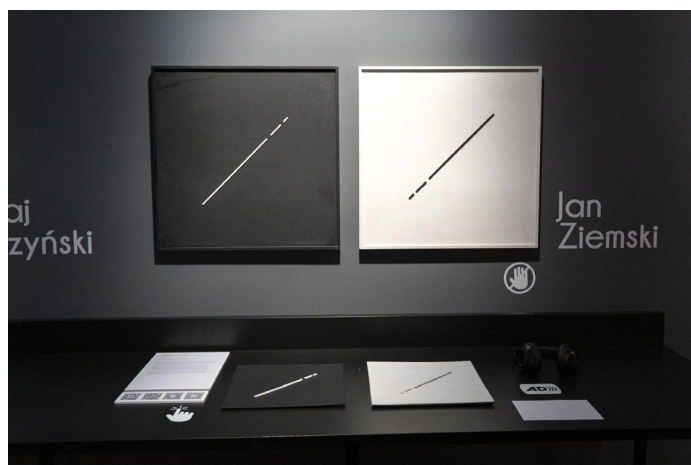
Informacje w wielu językach

Ważne jest zapewnienie informacji w różnych językach, aby niwelować bariery komunikacyjne. Wykorzystać można tu tablice informacyjne, plakaty, ulotki czy elektroniczne wyświetlacze – tak, aby były dostępne dla różnych grup społecznych.



Informacje w trzech językach w Europejskim Centrum Solidarności w Gdańsku

Fot. Dawid Linkowski



Materiały dostępnościowe w Galerii Labirynt w Lublinie, w tym: czarnodruki, audiodeskrypcja, teksty łatwe, folia powiększająca, dostęp do materiałów w czterech językach (PL, EN, UA, PJM) za pomocą kodu QR, podpisy w alfabecie Braille'a

Fot. Emilia Lipa

Współpraca z lokalnymi społecznościami

Istotne jest również angażowanie lokalnych społeczności w proces projektowania i aranżacji wnętrz. W tym celu można zorganizować np. konsultacje, warsztaty i spotkania, aby poznać potrzeby i perspektywy różnych grup społecznych.



Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców – spotkanie konsultacyjne

Fot. Dominik Krajewski

Monitorowanie i ewaluacja

Warto przeprowadzać regularne monitorowanie i ewaluację efektywności aranżacji wnętrz w celu oceny, czy spełniają one zamierzone cele inkluzji i wspierania społeczności międzykulturowej. Badanie opinii i doświadczeń użytkowników i użytkowniczek pomaga dowiedzieć się, jakie zmiany można wprowadzić w przyszłości, aby jeszcze lepiej spełniać potrzeby społeczności.

4.2 PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Fotografie użyte w tekście dotyczącym przestrzeni publikujemy dzięki uprzejmości instytucji zaangażowanych w Sieć REAGUJEMY!. Poniżej znaleźć można opisy poszczególnych miejsc będące uzupełnieniem fotografii. Inicjatywy ułożone zostały w kolejności alfabetycznej.

Biblioteka Ukraińska w Gdańsku

Biblioteka jest przestrzenią pomagającą poznać i kultywować kulturę Ukrainy. Powstała w maju 2022 roku przy Fundacji RC (ul. Wita Stwosza 23, Gdańsk), kilkanaście tygodni po inwazji Rosji na Ukrainę. Biblioteka jest odpowiedzią na potrzeby osób pochodzących z Ukrainy. Jej przestrzeń jest wielofunkcyjna, przyjazna dla dzieci i dorosłych, wyposażona w ekran i rzutnik do oglądania filmów i prezentacji oraz kąciak czytelniczy i przestrzeń do zabaw. Organizowane są tam konkursy i spotkania z autorkami i autorami książek, dyplomatami i dyplomatkami, a także koncerty, warsztaty i różnorodne wydarzenia kulturalne.

Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia (Gdańsk)

Obydwa budynki CSW ŁAŹNIA są dostępne dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich oraz dla osób z niepełnosprawnością wzroku (komunikaty dźwiękowe w windzie, oznaczenia w Braille'u, mapy tyflograficzne). W kasach biletowych i kinie KinoPort zamontowane są pętle indukcyjne, dodatkowo w kasach w godzinach otwarcia wystaw można połączyć się z tłumaczem PJM. W obu budynkach są również pokoje wyciszenia, z których najczęściej korzystają dzieci w spektrum autyzmu. Regularnie organizowane są oprowadzania z audiodeskrypcją, a podczas większych wydarzeń dostępne jest tłumaczenie na PJM. W zajęciach plastycznych prowadzonych do wystaw regularnie uczestniczą dzieci i dorośli w spektrum autyzmu oraz z niepełnosprawnością intelektualną. Większość materiałów do wystaw jest dostępna w Braille'u oraz w ETR. Dostępny jest również folder o dostępności budynków CSW ŁAŹNIA, w którym osoby z niepełnosprawnością mogą dowiedzieć się o czekających na nie udogodnieniach i barierach. Regularnie organizowane są seanse filmowe z audiodeskrypcją i napisami dla g/Głuchych oraz seanse przyjazne sensorycznie.

Europejskie Centrum Solidarności (Gdańsk)

Solidarność Codziennie jest otwartą przestrzenią dla organizacji pozarządowych, grup nieformalnych oraz osób działających na rzecz spraw społecznych, koncentrujących się na zaangażowaniu w rozwój własnego otoczenia. Osoby chętne mogą skorzystać z sal warsztatowych jako przestrzeni do pracy, organizacji warsztatów, spotkań, szkoleń, debat, klubów książki, prób teatralnych itp. Przestrzeń Solidarność Codziennie funkcjonuje elastycznie przez cały tydzień, bez konieczności podpisywania umów lub oświadczeń, co jest dużym ułatwieniem dla osób, które chcą skorzystać z przestrzeni po południu lub w weekendy. Sale są wyposażone w niezbędne narzędzia do pracy – stoły, krzesła, rzutnik, flipchart, artykuły biurowe – aby móc do nich wejść i od razu działać. Oprócz tego zadbano w przestrzeni o zieleń i tłumaczenia na trzy języki (PL, EN, RU).

Galeria Labirynt (Lublin)

Pracownicy i pracowniczki instytucji starają się zapewnić dostępność przestrzeni galerii dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. Można tu znaleźć między innymi tyflograficzny plan budynku, informacje o instytucji w polskim języku migowym, czy wielojęzyczne oznaczenia przestrzeni. Duża część wystaw projektowana jest z myślą o możliwościach odbioru prac przez osoby o różnych możliwościach percepcyjnych, stąd też makiety, tyflografiki, audiodeskrypcje, czarnodruki, powiększalniki tekstu, teksty łatwe (ETR), tłumaczenia na polski język migowy, angielski oraz ukraiński, pętle indukcyjne, ciche godziny, słuchawki wyciszające.

Piwnica Labiryntu

Inicjatywa zorganizowana w Galerii Labirynt, współprowadzona przez Stowarzyszenie Marsz Równości w Lublinie. Jest to bezpieczna i inkluzywna przestrzeń dla młodych osób, w szczególności osób ze środowiska queerowego. Powstała jako działanie oddolne, opracowane i przygotowywane przez młodzież. Prowadzi działalność związaną ze spotkaniami, warsztatami, wykładami, pokazami filmowymi i innymi wydarzeniami, których program jest projektowany przez osoby przychodzące do tego miejsca.

Świetlica

Od lutego do sierpnia 2022 w Galerii Labirynt była prowadzona świetlica dla dzieci i młodzieży uchodźczej z Ukrainy. Świetlica była oparta o działania wolontariuszy i wolontariuszek, w szczególności osób studenckich z różnych kierunków oraz o regularne działania Fundacji Strefa Dorastania. Przez pierwsze dwa miesiące na potrzeby świetlicy została zaadaptowana przestrzeń Piwnicy Labiryntu. Została ona zaaranżowana w sposób swobodny, przytulny, z miejscami do wypoczynku, z dużą liczbą książek i gier. Następnie świetlicę przeniesiono do jednego z pomieszczeń na parterze. Świetlica miała charakter interwencyjny i obecnie nie funkcjonuje.

Curort Vieniava

Przestrzeń spotkań, imprez i twórczej wolności w charakterze open gallery. Największą popularnością cieszyło się tam pozostawianie malunków, graffiti oraz napisów na ścianach, ale w przestrzeni Curortu odbywały się też performansy, koncerty i imprezy. Miejsce otwarte dla każdego bez względu na doświadczenie – ważne były inicjatywa i pomysł. Przestrzeń funkcjonowała do końca 2023 roku w ramach obchodów Europejskiej Stolicy Młodzieży Lublin 2023.

Biblioteka Azyl

Projekt zainicjowany i prowadzony przez artystę Filipa Kijowskiego. Jest to zbiór kilkuset książek o tematyce queerowej w wielu językach.

Malta Festival Poznań

Generator Malta

W latach 2013–2023 Generator Malta stanowił plenerową część Malta Festival Poznań. Był to swoisty dom kultury na świeżym powietrzu – przestrzeń wspólna, otwarta dla wszystkich, bezpłatna, w której można było obejrzeć spektakl, wysłuchać koncertu, wziąć udział w debacie, warsztatach, działaniach artystycznych i edukacyjnych albo po prostu poleżeć na leżakach czy wielkich zielonych poduchach i odpoczywać. Przez siedem lat Generator był zlokalizowany na Placu Wolności, następnie w parku im. H. Wieniawskiego i na Placu Kolegiackim w Poznaniu. We wszystkich tych miejscach tętnił życiem niemal przez 24 godziny na dobę. Generator odwiedzali ludzie w bardzo różnym wieku (od dzieci po osoby starsze), różnego pochodzenia i o różnym doświadczeniu zawodowym.

Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN (Warszawa)

Muzeum POLIN jest instytucją kultury, która stara się zapewnić dostępność całej swojej przestrzeni – zarówno ogólnodostępnej, edukacyjnej, jak i wystawy stałej oraz wystaw czasowych – dla osób z wszelkimi niepełnosprawnościami. Dzięki zatrudnieniu koordynatorki ds. dostępności, muzeum stara się usuwać wszelkie bariery i ułatwiać dostęp do wydarzeń edukacyjnych i kulturalnych. Budynek muzeum jest dostosowany architektonicznie, na każdym poziomie znajdują się windy oraz oznaczenia w alfabecie Braille’a. Podczas zwiedzania i wydarzeń kulturalnych muzeum zapewnia udogodnienia takie jak: tyflografiki, pętle indukcyjne, tłumacz języka migowego, audiodeskrypcje czy przewodnik po wystawie w tekście łatwym do czytania i zrozumienia oraz słuchawki wyciszające.

Ośrodek Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka (Kraków)

Od początku wojny w Ukrainie Cricoteka jest otwarta na udostępnianie przestrzeni na działania na rzecz osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym. Nieodpłatnie udostępniana jest przestrzeń sali teatralnej, sali edukacyjnej i konferencyjnej, a także plac przy budynku Cricoteki.

Teatr Łaźnia Nowa (Kraków)

Czytelnia Domu Utopii

Znajdują się w niej publikacje z dziedziny sztuki współczesnej i szeroko pojętej humanistyki. Wśród nich m.in. katalogi wystaw, monografie artystów i artystek, albumy oraz opracowania naukowe z zakresu sztuki współczesnej, teatrologii, kulturoznawstwa i filozofii. Można czytać je przy wspólnym stole, rozgościć się na kanapie albo zabrać na taras znajdujący się na dachu Domu Utopii, gdzie czekają leżaki.

Dach Domu Utopii

Na dachu Domu Utopii, szczególnie latem, wśród koron nowohuckich drzew, odbywają się najróżniejsze wydarzenia – spotkania literackie, warsztaty kulinarne, koncerty ambientowe. Znajdują się na nim również leżaki, na których o dowolnej porze można zasiąść z książką, wypożyczoną np. w czytelni Domu Utopii. Na stałe znajdują się na nim również instalacje artystyczne, takie jak „Fontanna Przyszłości” (kultowa już figura sikającego Lenina), prace ceramiczne Alicji Patanowskiej czy Flaga „Jutro” Mauritsa Boettgera.

Chill-out room na małej scenie Łaźni Nowej

Podczas Międzynarodowego Festiwalu Teatralnego Boska Komedia (2023) na małej scenie Łaźni Nowej zaaranżowana została strefa chilloutu, w której widzowie i widzki mogli i mogły spędzić czas przed i po spektaklach, a także w przerwach. Wystrój zakomponowany został z elementów scenografii spektakli Łaźni Nowej oraz dopełniony dużą liczbą kwiatów doniczkowych, aby jak najlepiej spełnić swoją relaksacyjną funkcję. W przestrzeni tej funkcjonował również punkt gastronomiczny.

Warszawskie Obserwatorium Kultury

Przestrzeń zaprojektowana tak, by być przyjazną i dostępną dla twórców i twórczyń z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, którzy i które goszczą w WOK. Charakteryzuje się neutralnością, która pozwala na wykorzystywanie jej do różnych celów. Daje możliwość dowolnej aranżacji na potrzeby własnych działań użytkowników i użytkowniczek.

Wrocławski Instytut Kultury

Barbara czyli główna siedziba główna Instytutu, usytuowana na Starym Mieście we Wrocławiu, jest miejscem, do którego można przyjść swobodnie i spędzić czas bez konieczności korzystania z oferty

gastronomicznej funkcjonującej w obiekcie. Miejsce cieszy się bardzo dużą popularnością wśród osób pracujących freelancersko, ale także i tych umawiających się na lekcje językowe czy takich, które potrzebują w ciągu dnia schronić się, odpocząć, spędzić czas bez zobowiązań. W przestrzeni funkcjonuje otwarta biblioteka z publikacjami odnoszącymi się do różnych dziedzin sztuki, a także „Kryjówka”, mała architektura/miejsce zabaw zaprojektowane we współpracy z dziećmi. Przestrzeń instytutu zmienia się, dostosowując do potrzeb użytkowników i użytkowniczek. W weekendy to miejsce bardzo rodzinne – umawiają się tu osoby o różnych narodowościach, by spotkać się w czasie, gdy ich podopieczni i podopieczne bawią się ze sobą w „Kryjówce”. W ciągu tygodnia to przestrzeń do pracy własnej, spotkań językowych, zawodowych czy towarzyskich. Wiele spotkań grup zorganizowanych odbywa się tu bez wiedzy czy ingerencji osób zarządzających obiektem. Od wielu lat wdrażane są stopniowo udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami. Dzięki wsparciu PFRON-u zainstalowana została m.in. tyflomapa obiektu. Od 2023 roku w obiekcie znajduje się jedyna we Wrocławiu (na chwilę obecną) komfortka. W sali widowiskowej dostępna jest pętla indukcyjna. Wynajem sal warsztatowych odbywa się na preferencyjnych warunkach dla organizacji pozarządowych czy grup nieformalnych. Instytut często działa na zasadzie partnerstw i barterów włączając się w inicjatywy bliskiego sąsiada, Przejścia Dialogu, skierowane na współpracę przede wszystkim z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym.

Klub pod Kolumnami

Jedna z lokalizacji WIK-u znajdująca się w samym sercu osiedla Nadodrze we Wrocławiu. Po przeprowadzonym w 2023 roku remoncie miejsce stało się dostępne dla osób chcących umieścić tu własne inicjatywy. Wyodrębniona została przestrzeń galeryjna, która służy celom wystawienniczym – głównie dla zdjęć i ilustracji lokalnych osób twórczych. Sala widowiskowa na ok. 50 osób pozwala zarówno na przeprowadzanie warsztatów ruchowych, zajęć dla „naj-najów”, jak i średniej wielkości spektakli czy koncertów. Po remoncie udało się również wygospodarować miejsce na warsztaty dla kilkunastu osób. KpK działa jako przestrzeń coworkingowa od wtorku do piątku, a oferowane ceny zakupu kawy, herbaty i specjalnej klubowej oranżady są bardzo przystępne (5 zł).

4.3 NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? – NASZE DOŚWIADCZENIA

W opisach poniżej chcemy podzielić się kilkoma doświadczeniami, by zwrócić uwagę na trudne sytuacje. Pokazują one, jak ważne jest przemyślane, otwarte zaprojektowanie wspólnych przestrzeni i znaczenie „czynnika ludzkiego”, który dopełnia architekturę i wskazuje na elementy, które nie do końca się sprawdzają.

W przypadku instytucji goszczącej brak odpowiedniej kuchni może okazać się punktem zapalnym/konfliktowym dla osób przebywających na rezydencji i reszty zespołu. Przestrzeń powinna pogodzić różnorodne potrzeby korzystających z niej osób – rezydenci i rezydentki oraz pracowniczki i pracow-

nicy powinni i powinny mieć miejsce, żeby spokojnie zjeść, osoby pracujące z dziećmi miejsce, aby przygotować poczęstunek na warsztaty. Za mała lodówka w pomieszczeniu kuchennym może stać się punktem zapalnym, gdyż nie do końca pozwala wszystkim na przechowywanie jedzenia. W instytucji goszczącej ważnym elementem jest zaprojektowanie neutralnej przestrzeni wspólnej dla pracowników i pracowniczek oraz rezydentek i rezydentów – miejsca do codziennych, nieformalnych spotkań, w którym można wspólnie posiedzieć porozmawiać i zjeść. Jeśli gościsz na rezydencji osoby z dziećmi pamiętaj o przestrzeni do zabaw. Biegające po korytarzach dzieci mogą przeszkadzać osobom pracującym, prowadzącym warsztaty.

Do celów zajęć udostępniona została jedna przestrzeń – duża sala z kocami i zabawkami, która dobrze się sprawdziła na zajęcia z dziećmi, a następnie na warsztaty taneczne organizowane w ramach programu UNICEF. Trzeba było mocno zadbać o oznaczenie budynku teatru również na zewnątrz – napisami w języku ukraińskim, ponieważ uczestnicy i uczestniczki naszych zajęć często nie byli i nie były w stanie tu trafić. Pracując z rezydentkami obserwuję pewne onieśmienie. Czekają one przeważnie na wprowadzenie ich do teatru na zewnątrz budynku. Nie wchodzą same, mimo, że kilkakrotnie je do tego zachęcałam – *Gdański Teatr Szekspirowski*.

Przez pierwsze dwa miesiące na potrzeby świetlicy dla dzieci i młodzieży uchodźczej z Ukrainy została zaadaptowana przestrzeń Piwnicy Labiryntu. Pomieszczenie było przytulne, pełne książek, dywanów i gier jednak na potrzeby świetlicy nie do końca wystarczało. Dodatkową rzeczą do namysłu było to, czy dobrym pomysłem jest lokowanie pomieszczenia o takim przeznaczeniu w piwnicy ze względu na ewentualne doświadczenia dzieci i młodzieży, głównych adresatów i adresatek miejsca (być może za bardzo przypominało schron?). Dlatego też, dzięki wsparciu firm sponsorskich i prywatnych darowizn, zostało wyremontowane jedno z pomieszczeń (dawne biuro) na parterze, gdzie została przeniesiona świetlica i tam prowadzone były działania – *Galeria Labirynt*.

5

**JAKIE SĄ
SKUTECZNE
PRAKTYKI
W KOMUNIKACJI
MIĘDZYKULTURO-
WEJ?**

Język to nieodłączna część ludzkiego doświadczenia, która odgrywa kluczową rolę w naszych codziennych interakcjach. W kontekście kultury jego znaczenie staje się jeszcze bardziej istotne, wpływając na sposób, w jaki rozumiemy siebie nawzajem oraz interpretujemy świat. W tym rozdziale skoncentrujemy się na **różnorodnych aspektach języka i komunikacji**, eksplorując zarówno możliwości, jak i wyzwania oraz przedstawiając językowo-komunikacyjne praktyki zebrane od osób należących do Sieci.

W kontekście naszych rozważań nie sposób jest pominąć fakt, że to właśnie **język jest jednym z najsilniejszych elementów wchodzących w skład naszego aparatu poznawczego i światotwórczego**. To właśnie w języku i poprzez język ukazują się i ukrywają różne aspekty rzeczywistości, język zawiera nasze, często nieuświadomione, sądy o świecie i stereotypy¹, kulturowe normy i tradycje, konstruuje tym samym językowy obraz rzeczywistości². Można więc stwierdzić, że język, którym się posługujemy, **kształtuje nasze myślenie**, kreując unikalne perspektywy na otaczający nas świat³, a to, jak mówimy, nie jest jedynie odbiciem rzeczywistości, ale także (a może przede wszystkim) narzędziem do jej kształtowania – co jest niezwykle ważne w działaniu w kulturze, tworzeniu otwartych społeczności oraz pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem.

Rozdział ten został podzielony na kilka mniejszych części, aby przyjrzeć się kluczowym obszarom związanym z językiem i komunikacją w kontekście kultury. Poruszane są tu między innymi kwestie tego, **jak dotrzeć do osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym i nawiązać z nimi kontakt, jak przeciwdziałać językowej nierówności, eliminować bariery komunikacyjne i budować językowe mosty pomiędzy różnymi kulturami, jak włączać językowo, ale również uwzględniać indywidualne potrzeby, preferencje i możliwości** – doświadczenia stanowiące odpowiedzi na te pytania stanowiły filary naszych rozważań.

Pomijanie pewnych grup w języku może prowadzić do utrwalania uprzedzeń i stereotypów na ich temat, nieuwzględnianie ich potrzeb, preferencji oraz możliwości językowych może sprawić, że osoby z tych grup zostają wykluczone lub skutecznie zniechęcone do czynnego udziału w życiu społeczności, w tym również kulturalnym. W tym kontekście rozważamy narzędzia takie jak tłumaczenia, współpraca z native speakerami i speakerkami (osobami, dla których dany język jest językiem rodzimym) czy szkolenia pracowniczek i pracowników jako skuteczne strategie eliminacji barier i uprzedzeń komunikacyjnych. Podrozdziały te posługują się przykładami praktyk związanymi między innymi z polityką tłumaczeniową oraz z różnymi formami współpracy tłumaczeniowo-językowej.

Wychodząc od wcześniej wspomnianych fundamentów teoretycznych, w niniejszej części katalogu przyglądamy się również praktycznym aspektom dotarcia do różnych grup społecznych, rozwijaniu

1 Sapir, E. (1978., *Kultura, język, osobowość*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

2 Bartmiński, J. (1999). *Językowy obraz świata*. Lublin: Wydawnictwo UMCS

3 Whorf, B.L. (1956). *Language, Thought, and Reality: Selected Writings of Benjamin Lee Whorf*. Cambridge: MIT Press.

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 Zustrich, 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 wspólnototwórczą.

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.

Jak wskazują członkowie i członkinie Sieci REAGUJEMY!, bardzo dobrze sprawdza się również kontakt mailowy z organizacjami, fundacjami i osobami indywidualnymi, pracującymi z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym:

Niezastąpiony jest również bezpośredni kontakt mailowy z organizacjami i fundacjami, których działalność skupia się wokół osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym – *Cricoteka*.

Wśród osób pracujących w takich organizacjach czy instytucjach możemy znaleźć naszych „ambasadorów i ambasadorki”, którzy i które okazują się niezastąpieni i niezastąpione w dystrybuowaniu informacji o naszych inicjatywach czy ogólnie działalności, wśród osób, które nie mają jeszcze rozeznania w lokalnym środowisku – *WIK*.

5.2 TŁUMACZENIA

Formułowanie komunikatów w językach osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym wymaga najczęściej skorzystania z pracy tłumaczek i tłumaczy lub zatrudnienia native speakerów lub speakerek (osób, dla których dany język jest językiem rodzimym) w organizacjach i instytucjach. Poniżej prezentujemy zestaw dobrych praktyk związanych z przekładem językowym oraz szereg wskazówek w zakresie organizacji tłumaczeń.

Zapewnienie tłumaczenia jako standard w organizacji wydarzeń i wystaw

Działając na rzecz międzykulturowego, otwartego społeczeństwa nie możemy zapominać o przygotowywaniu tłumaczeń i/lub zapewnieniu tłumaczenia na żywo podczas organizacji wydarzeń kulturalnych. Dobre praktyki w tym zakresie stosuje między innymi *Galeria Labirynt* oraz *Miejski Teatr Miniatura w Gdańsku*:

Podczas organizacji wszystkich wystaw oraz większości wydarzeń standardem powinno być zapewnianie tłumaczeń na różne języki, np. PJM (polski język migowy), angielski czy ukraiński. W przypadku wystaw tłumaczone powinny być teksty kuratorskie, opisy prac, przygotowywane napisy do filmów, podczas wydarzeń na żywo warto zapewniać tłumaczenie konsekwentne lub symultaniczne – *Galeria Labirynt*.

W ramach programu UNICEF w Gdańsku Miejski Teatr Miniatura realizował działania polegające na wprowadzeniu dostępności dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym mieszkających na stałe w Gdańsku tłumacząc scenariusze do spektakli z aktualnego repertuaru. W trakcie trwania spektakli wyświetlane były napisy w języku ukraińskim. Zadanie pozwoliło na stworzenie przestrzeni do swobodnego odbioru wydarzeń artystycznych zarówno przez polsko i ukraińskojęzyczne osoby mieszkające w Gdańsku – *Miejski Teatr Miniatura w Gdańsku*.

Uwzględnienie w budżecie kosztów tłumaczenia

Tworząc wydarzenia otwarte na potrzeby osób posługujących się językami obcymi lub przygotowując dostępne druki do wydarzeń i wystaw należy uwzględnić w budżecie kwotę wynagrodzenia dla osób tłumaczących. Już na etapie planowania projektu i konstrukcji budżetu warto zadbać o zatrudnienie profesjonalnego tłumacza lub profesjonalnej tłumaczki oraz zaoferować im odpowiednie wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Sięganie po pomoc natywnych użytkowników i użytkowniczek języka, choć w tej sytuacji wydaje się dużym ułatwieniem organizacyjnym, może prowadzić do licznych nadużyć, o czym wspominały szerzej w dalszej części tego rozdziału.

Materiały drukowane oraz wideo powinny być dostępne w kilku wersjach językowych (w zależności od potrzeb odbiorców i odbiorczyń)

Inkluzywność języka i komunikacji powinna być odzwierciedlona także w przygotowywanych materiałach wideo i drukach. Dobrą praktyką w tym kontekście jest zapewnienie tłumaczenia przygotowywanych materiałów lub przygotowanie materiałów uzupełniających w językach obcych:

Drukowane materiały promocyjne (np. plakaty) mogą być tworzone w kilku wersjach językowych, np. polskim, ukraińskim, angielskim i PJM – w formie dostępnego pod kodem QR pliku PDF (angielski, ukraiński) lub vlogów (PJM) – *Galeria Labirynt*.

Warto również pamiętać o przygotowaniu transkrypcji warstwy dźwiękowej, która może stanowić pomoc nie tylko dla osób posługujących się językami obcymi, ale także dla osób z niepełnosprawnościami słuchu:

Do materiałów wideo można przygotowywać transkrypcje warstwy dźwiękowej dostępne w formie opisów i/lub napisów, również w językach obcych, co pomoże również osobom z ubytkiem słuchu – *Galeria Labirynt*.

Zatrudnienie osób znających język/native speakerów i speakerek w instytucjach, organizacjach do pracy przy projektach

Działaniem, które może sprawdzić się w lepszej komunikacji międzykulturowej, jest wprowadzenie języka obcego (np. ukraińskiego) na różnych poziomach komunikacji z publicznością.

Rozważyć można zatrudnienie osób będących natywnymi użytkownikami i użytkowniczkami języka obcego w punktach informacyjnych, dodanie innego języka obcego (np. ukraińskiego lub białoruskiego) obok języka angielskiego na stronie internetowej, w broszurze, na ulotkach, wlepkach, plakatach, a także na gadżetach (torby, plecaki). Praktyka ta to

w dużej mierze działanie symboliczne – gest zapraszający, pokazujący, że wydarzenie jest również przestrzenią dla osób posługujących się danym językiem – *Malta Festival Poznań*.

Ustalenie zasad i sposobu tłumaczenia

Z perspektywy organizacyjnej podczas wydarzeń tłumaczonych na żywo (symultanicznie lub konsekwentnie) kluczowe okazuje się ustalenie zasad i sposobu tłumaczenia. Takie działanie, wykonane na początku spotkania czy warsztatów, znacząco ułatwi pracę osobom tłumaczącym i usprawni komunikację między uczestnikami i uczestniczkami wydarzenia:

Podczas pracy w grupie osób o dużej różnorodności lingwistycznej (np. część osób mówi tylko po ukraińsku, część po ukraińsku i po polsku, część po ukraińsku i po angielsku, część po polsku, ukraińsku i angielsku) należy zacząć od ustalenia głównego języka komunikacji, a następnie zorganizować osoby tłumaczące. Można też umówić się w grupie osób zaangażowanych w projekt, kto komu będzie tłumaczył – *CSW ŁAŻNIA*.

Ustalenie jasnych i klarownych zasad tłumaczenia podniesie również komfort pracy osób prowadzących wydarzenie:

Podczas organizacji warsztatów lub spotkań dla grupy osób o dużej różnorodności lingwistycznej ważne jest zadbanie o komfort osoby prowadzącej warsztaty/spotkania, aby osoba ta mogła skupić się na swojej pracy, a osoby biorące udział w wydarzeniu na uczestnictwie – *Europejskie Centrum Solidarności*.

Dostępność formalnych dokumentów w językach obcych

Tłumaczenie dokumentów na języki obce nie tylko ułatwia komunikację, ale również zapewnia równość dostępu do informacji. Takiemu tłumaczeniu powinny podlegać wszystkie stosowane we współpracy umowy (zlecenia, o dzieło, licencje etc.), instrukcje (BHP, na wypadek pożaru, obsługi urządzeń), opisy procesów (zamówienia materiałów, opisywanie faktur i rachunków), dokumenty wewnętrzne (rozporządzenia, regulaminy, zarządzenia). Tłumaczenie sprawia, że osoba wchodząca w struktury instytucji/organizacji ma pełen dostęp do informacji, wie, jakie zasady w niej obowiązują, może świadomie podjąć współpracę na warunkach, które są jasne.

Przygotowując umowy dla osób niepolskojęzycznych można wstawić wersję polską w jednej kolumnie i analogiczną wersję w języku obcym w drugiej, dzięki temu łatwiej będzie z tym dokumentem pracować – osoby znające język obcy oraz te nieposługujące się nim, będą w stanie znaleźć w dokumencie odpowiednie informacje – *Galeria Labirynt*.

5.3 WSPÓŁPRACA Z OSOBAMI ZNAJĄCYMI JĘZYK ORAZ NATYWNymi UŻYTKOWNIKAMI I UŻYTKOWNICZKAMI JĘZYKA

Jednym z kluczowych, a jednocześnie najbardziej oczywistych sposobów radzenia sobie z barierą komunikacyjną związaną z posługiwaniem się różnymi językami jest współpraca z osobami znającymi dany język w stopniu przynajmniej komunikatywnym, a w szczególności – z natywnymi użytkowniczkami i użytkownikami danego języka. Pozwala to z jednej strony umożliwić komunikację w grupie w sytuacji, w której z różnych powodów nie mamy możliwości zaangażowania profesjonalnych tłumaczek lub tłumaczy danego języka, zaś z drugiej – w naturalny sposób stworzyć sieć „osób ambasadorskich”, które mogą pomóc w stałym kontakcie z daną społecznością.

Angażowanie osób z danej społeczności w organizację i promocję wydarzeń jako „osób ambasadorskich”

Osoby będące wewnątrz danej społeczności najlepiej wiedzą, jakie są potrzeby i zainteresowania innych jej członków i członkiń, a także jakie trudności i wyzwania mogą się wiązać z kontaktem z daną społecznością i tworzeniem dla niej konkretnej oferty kulturalnej. Praca wolontariacka takich osób może mieć nieocenioną wagę, szczególnie w pierwszej fazie nawiązywania kontaktu, jednak ważne jest, aby w miarę możliwości doprowadzać do sytuacji, w której osoby z danej społeczności zatrudniane są jako stałe członkinie i członkowie zespołu, a ich praca jest w należyty sposób wynagradzana.

Jednym z przykładów takiego działania jest zatrudnienie w latach 2022–2023 podczas Festiwalu Malta Białorusinki prowadzącej w Poznaniu kawiarnię (i jednocześnie białoruską przestrzeń kultury). Z jednej strony pełniła ona funkcję ambasadorki festiwalu wśród mniejszości białoruskiej, a z drugiej – ambasadorki tej mniejszości w zespole organizacyjnym i programowym festiwalu. Dzięki jej zaangażowaniu w wydarzeniach festiwalowych wzięła udział duża część bywalców kawiarni oraz białoruskiego środowiska w Poznaniu – *Festiwal Malta*.

Zaangażowanie „osób ambasadorskich” działa więc w dwie strony – nie tylko pozwala danej instytucji czy organizacji na sprawniejszy kontakt z daną grupą, ale też umożliwia jej członkom i członkiniom realny wpływ na podejmowane decyzje organizacyjne, programowe czy komunikacyjne. Warto pamiętać, że dotyczy to nie tylko mniejszości narodowych czy środowisk migranckich i/lub uchodźczych, lecz również społeczności o odmiennym charakterze, między innymi społeczności osób g/Głuchych⁴.

W Galerii Labirynt zatrudniona jest specjalistka do spraw polskiego języka migowego, która jest osobą Głuchą. Od 2021 roku rozszerzona została działalność promocyjna skierowana

4 Słowo Głuchy zaczynające się od „G” oznacza przynależność do kultury Głuchych lub społeczności Głuchych; głuchy z małą literą „g” jest opisem audiologicznym. Warto również zauważyć, że nie każda osoba niesłysząca będzie należeć do społeczności Głuchych, ponieważ wiele z nich zostało wychowanych w słyszących rodzinach i nie ma kontaktu ze społecznością, dlatego w tekście użyto pisowni „g/Głuchy”, aby uwzględnić obie wspomniane grupy.

do osób g/Głuchych dzięki zatrudnieniu specjalistki PJM, która miesięcznie przygotowuje kilkadziesiąt materiałów filmowych w tym języku i przyciąga osoby g/Głuche na wydarzenia – *Galeria Labirynt*.

Podczas współpracy z natywnymi użytkowniczkami i użytkownikami danego języka należy pamiętać, że w grę mogą wchodzić również różnice kulturowe, a także oczekiwania związane z pracą w odmiennych warunkach. Aby uniknąć nieporozumień, ważne jest, aby przed rozpoczęciem działania jak najpełniej informować o tym, jakie warunki i zasoby dana instytucja czy organizacja może zaoferować, a także do jakiej grupy odbiorczej adresuje swoje działania i komunikaty.

Praktyka Gdańskiego Teatru Szekspirowskiego związana ze współpracą w ramach programu UNICEF pokazała, że specjalizujące się w tańcu osoby trenerskie pochodzące z Ukrainy miały początkowo duże wymagania dotyczące odpowiednich warunków przestrzennych, a także warunków, które muszą spełnić uczestniczący w warsztatach tanecznych młodzi ludzie (profesjonalne kwalifikacje taneczne). Założenia dotyczące warsztatów w ramach tego programu były początkowo inne, dlatego w trakcie naboru i realizacji wydarzeń konieczna była dyskusja i obustronne kompromisy – *GTS*.

Wzajemna pomoc związana z tłumaczeniami w grupie o zróżnicowanych potrzebach komunikacyjnych

Korzystanie z doświadczenia i umiejętności językowych osób uczestniczących w danym wydarzeniu jest rozwiązaniem, z którego możemy skorzystać, jeżeli prowadzimy działania skierowane do odbiorczyń i odbiorców posługujących się różnymi językami, a w budżecie brak jest środków na zorganizowanie profesjonalnego tłumaczenia. Ważne jest, aby w takiej sytuacji upewnić się, że osobom zgadzającym się na pomoc w tłumaczeniu, dodatkowa rola nie ogranicza możliwości jak najpełniejszego uczestnictwa w danym wydarzeniu. W idealnej sytuacji wzajemna pomoc w tłumaczeniach może odbyć się w spontaniczny i naturalny sposób, ale prowadzący i prowadzące czy moderatorzy i moderatorki danego wydarzenia powinni i powinny zachować czujność i elastyczność rozumianą jako gotowość do zmiany początkowego planu i dostosowania go do zaistniałych warunków.

Takie rozwiązanie wprowadzono między innymi w Centrum Sztuki Współczesnej ŁAŻNIA, kiedy podczas pracy nad jednym z projektów okazało się, że część osób mówi tylko po ukraińsku, część po ukraińsku i po polsku, część w językach ukraińskim i angielskim, inni zaś posługują się wszystkimi tymi językami. Sytuacja ta powodowała zamieszanie przy organizowaniu spotkania czy pracy nad wystawą w grupie osób zaangażowanych w projekt, dlatego zaproponowano system tłumaczeń, oparty na umiejętnościach i wzajemnych relacjach osób w ramach grupy – *CSW ŁAŻNIA*.

Traktowanie natywnych użytkowników i użytkowniczek języka jako tłumaczy i tłumaczek nieprofesjonalnych

Choć naturalne wydaje się sięganie po pomoc natywnych użytkowników i użytkowniczek języka w procesie tłumaczenia, warto zwrócić uwagę na subtelności i złożoność tego zadania. Posiadanie natywnej znajomości języka to oczywiście ogromna zaleta, ale tłumaczenie to sztuka wymagająca specjalistycznej wiedzy i umiejętności miękkich. Tłumaczenie to nie tylko przekład słów z jednego języka na drugi, to również umiejętność przenoszenia subtelności kulturowych, zrozumienia kontekstu i oddania intencji oryginalnego tekstu, która wymaga praktyki i doświadczenia.

W momentach kryzysowych każda pomoc tłumaczeniowa jest na wagę złota, ale trzeba zadbać, aby osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym nie czuły się wykorzystywane ze względu na swoją znajomość języka – tłumaczenie to wymagająca praca, która powinna być płatna – *Galeria Labirynt*.

5.4 SZKOLENIA I PODNOSZENIE KOMPETENCJI PRACOWNICZEK I PRACOWNIKÓW

W celu jak najlepszego komunikowania się ze zróżnicowanymi grupami odbiorców i odbiorczyń warto inwestować w szkolenia i podnoszenie kompetencji pracowniczek i pracowników, zarówno w zakresie języków obcych jak i w zakresie posługiwania się językiem w sposób inkluzywny. Ważne jest, aby pracownicy i pracowniczki, porozumiewając się z osobami o zróżnicowanych doświadczeniach, mieli i miały świadomość wyzwań i trudności, z którymi może się to wiązać.

Z kolei dla nowo zatrudnianych osób, dla których język polski czy angielski nie są językami używanymi na co dzień, konieczne jest przeprowadzenie kompleksowych szkoleń – włączając w to zarówno szkolenia ze specjalistycznego języka, związanego z danym stanowiskiem, jak i pełne zapoznanie ze strukturą organizacyjną i zasadami panującymi w danym miejscu pracy. Istotne jest, aby początkowych naturalnych trudności w komunikacji nie postrzegać jako braku niezbędnych kompetencji, lecz wspierać nowo zatrudnione osoby w procesie adaptacji.

Szkolenia z języka inkluzywnego

Szczególne wyzwania związane z komunikacją oraz używanym językiem pojawiają się nie tylko w pracy z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, lecz również w pracy z innymi zróżnicowanymi grupami, takimi jak osoby z doświadczeniem różnego rodzaju kryzysów psychicznych czy też osoby z niepełnosprawnościami. Dlatego też niezwykle pomocne mogą być szkolenia z języka inkluzywnego, nieskupiające się jednak na komunikacji z jedną, określoną grupą, lecz traktujące tę kwestię możliwie jak najbardziej przekrojowo.

Takie szkolenia odbywają się w Galerii Labirynt. Podczas nich pracownicy i pracowniczki uczą się, jak stosować język inkluzywny w różnych dziedzinach, między innymi: jak mówić o zdrowiu psychicznym, jak właściwie komunikować się z – i mówić o – osobach z niepełnosprawnościami czy osobach z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym – *Galeria Labirynt*.

Szkolenia z języków obcych

Oprócz szkoleń z języka inkluzywnego równie ważne są szkolenia z języków obcych. Dotyczy to zarówno języków mniejszości narodowych czy środowisk migranckich i/lub uchodźczych, takich jak język ukraiński czy białoruski, jak i na przykład polskiego języka migowego. Należy przy tym pamiętać, że PJM, podobnie jak inne języki migowe posiada własną odmienną od polskiej, strukturę gramatyczną. Dlatego też pisana polszczyzna nie może być traktowana jako alternatywna metoda zapewnienia dostępności komunikacyjnej osobom g/Głuchym.

W Galerii Labirynt duża część kadry przeszła podstawowe kursy polskiego języka migowego, a wybrane osoby uczą się nadal. Dwie osoby będące na poziomie średniozaawansowanym przekładają na PJM wewnętrzne spotkania zespołu, aby zapewnić dostępność Głuchej pracowniczce – *Galeria Labirynt*.

Wśród szkoleń dla nowo zatrudnianych osób powinny znaleźć się również szkolenie językowe, szczególnie dla osób wykonujących pracę na specjalistycznych stanowiskach, na których potrzebna jest szeroka wiedza i umiejętności. Słaba znajomość języka polskiego nie musi oznaczać w przypadku osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym braku możliwości podjęcia pracy na danym stanowisku. Wiele z nich posiada odpowiednie kompetencje, wiedzę i doświadczenie, ale wyzwaniem pozostają kwestie związane z komunikacją. Ważne jest, szczególnie na początkowym etapie, aby wspierać takie osoby w procesie przystosowania się do pracy w nowym środowisku, dzięki czemu możemy przeciwdziałać tendencji do zatrudniania ich na stanowiskach poniżej ich dotychczasowych kompetencji.

Pochodząca z Ukrainy osoba zatrudniona w dziale księgowymi dobrze operuje programami księgowymi i posiada niezbędne kompetencje merytoryczne do pracy na swoim stanowisku, natomiast ma problem ze zrozumieniem informacji w języku polskim, z którymi musi zapoznać się na przykład w komunikacji mailowej, ma również trudności z poprawnym posługiwaniem się gramatyką – *Cricoteka*.

Zapoznavanie nowych pracowniczek i pracowników ze strukturą organizacyjną i zasadami panującymi w miejscu pracy

Zatrudniając nowe osoby, szczególnie nieposługujące się językiem polskim, należy koniecznie zadbać o to, aby oprócz oczywistego wdrożenia w obowiązki służbowe, zapoznać je również ze strukturą

organizacyjną danej instytucji czy organizacji oraz zasadami panującymi w konkretnym budynku czy miejscu pracy. Pełna znajomość przestrzeni, a także wiedza, z kim kontaktować się w poszczególnych sytuacjach problemowych, należą do niezbędnych kompetencji pozwalających osobom pracowniczym swobodnie realizować swoje obowiązki. Uczula na to przykład *Gdańskiego Teatru Szekspirowskiego*.

W prowadzonej przez teatr świetlicy, gdy dzieci mówiły tylko po ukraińsku, pojawiał się problem z komunikacją z pracownikami merytorycznymi teatru. Nowe, specjalnie zatrudnione osoby, mówiące po ukraińsku, nie znały struktury organizacji i budynku. Potrzebowały specjalnego przeszkolenia – GTS.

5.5 KWESTIE PROBLEMOWE I WYZWANIA

Nawet najlepiej przygotowana strategia i sprawdzone schematy działania w zakresie języka i komunikacji mogą nie sprawdzić się w sytuacjach problemowych. Analiza konkretnych doświadczeń i praktyk pozyskanych od członków i członkiń Sieci REAGUJEMY! ukazuje wiele wyzwań, które wpływają na efektywność komunikacji między różnymi grupami społecznymi, zwłaszcza w kontekście migracji i zróżnicowania językowego.

Język akceptowany, prosty i nieraniący

Pierwsze z wyzwań wynika często z głębokich przyzwyczajeń językowych i używania języka zgodnie z przyjętym zwyczajem językowym (uzusem). Ta zwykła nieświadomość może prowadzić do tarć między „lingwistycznymi płytami tektonicznymi”, które w konsekwencji spowodują erupcję konfliktu. Jedno z takich tarć pojawić się może na styku grup, które mają przeciwny stosunek do danego języka, np. rosyjskiego.

Podczas organizowania spotkań z osobami artystycznymi z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym często pojawiał się wątek języka rosyjskiego – odrzucanego przez środowisko ukraińskie jako języka agresora – WOK.

Wspomniane w powyższym doświadczeniu podejście społeczności ukraińskiej związane jest z opresją językową (lingwicyzmem), która przez lata była stosowana względem języka ukraińskiego w ramach rosyjskiej polityki imperialistycznej⁵. Samo zaś pojęcie oznacza formę dyskryminacji podobną do rasizmu czy seksizmu, bazującą na uprzedzeniach związanych z używanym językiem⁶. Prowadzona przez

5 Dudek, A. (2023). Ukraina we współczesnych rosyjskich projektach imperialnych. *Perspektywy Kultury*, 2/2(41), 111–136. DOI: 10.35765/pk.2023.410202.09

6 Skutnabb-Kangas, T. (2015). Linguicism. W: C.A. Chappelle (Red.), *The Encyclopedia of Applied Linguistics*. Wiley. DOI: 10.1002/9781405198431.wbeal1460.

Rosję wojna sprawiła, że kwestia języka, którym posługują się Ukraińcy i Ukrainki, zyskała na znaczeniu w kontekście walki o niepodległość⁷. Nie dziwi więc ich niechęć do uczestnictwa w wydarzeniach odbywających się w języku rosyjskim, czy dążenia do zmniejszenia widoczności tego języka w dyskursie publicznym. Należy jednak zdawać sobie sprawę, że dla części osób pochodzenia ukraińskiego jest to często pierwszy i jedyny język, w którym swobodnie mogą się komunikować⁸. W tej sytuacji pozostaje jedynie wsłuchać się w głosy osób uczestniczących w wydarzeniu i stale kontrolować „fale sejsmiczne” na styku naszych lingwistycznych płyt:

Osoby organizujące wydarzenia starają się zwykle precyzować, kto będzie grupą docelową i upewnić się, że wśród osób uczestniczących będzie zrozumienie na posługiwanie się konkretnym językiem, np. rosyjskim – *WOK*.

Z doświadczeń osób będących w Sieci REAGUJEMY! wynika, że podobne podejście do języka rosyjskiego mają przebywające w Polsce osoby pochodzenia białoruskiego. Panująca w Białorusi przez dziesięciolecia polityka reżimowa aktywnie sprzeciwiała się szerzeniu języka białoruskiego i postrzeganiu go jako elementu białoruskiej tożsamości narodowej, faworyzując język rosyjski⁹. Dlatego też w tej społeczności obecnie obserwować możemy zwrot ku nauce języka białoruskiego i odrzucenie treści rosyjskojęzycznych:

We Wrocławiu osoby z Białorusi wskazują, że wolą komunikaty po angielsku niż po rosyjsku – *WIK*.

Nasze przyzwyczajenia językowe kierują nami w codziennej komunikacji z odbiorcami i odbiorczyniami naszych działań. Dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, które uczą się języka polskiego, taka podstawowa komunikacja dotycząca między innymi udziału w naszych działaniach może nie stanowić większego problemu. Należy jednak zawsze mieć na uwadze specyfikę naszej grupy docelowej i zachować elastyczność w kwestii języka oraz gotowość na dopasowanie formy przekazu do osób, z którymi pracujemy.

Osoby młodsze znacznie łatwiej i szybciej uczą się języka polskiego niż starsze pokolenie. Większym problemem pozostaje nadal pisanie w języku polskim – *Cricoteka*.

7 Garbicz, K. (2022). Rosyjski w Ukrainie: język rodzimy czy język agresora? *OKO.press*. <https://oko.press/rosyjski-w-ukrainie-jezyk-rodzimy-czy-jezyk-agresora> (dostęp: 22.01.2024).

8 Szczerek, Z. (2023). Wolna mowa! Ukraińcy rosyjskiego mają dość. Uczą się swojego języka. *Polityka*. <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/2196614,1,wolna-mowa-ukraincy-rosyjskiego-maja-dosc-ucza-sie-swojego-jezyka.read> (dostęp: 22.01.2024).

9 Rudkowski, P. (2017). Miękka białorutenizacja. Ideologia Białorusi w dobie konfliktu rosyjsko-ukraińskiego. *Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia*. <https://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/komentarze-osw/2017-11-03/miekka-bialorutenizacja-ideologia-bialorusi-w-dobie-konfliktu> (dostęp: 29.01.2024).

Ale nawet w podstawowych sytuacjach komunikacyjnych nasze przyzwyczajenia mogą skomplikować sytuację – trudne słownictwo, wyrażenia potoczne, niecodzienna składnia, związki frazeologiczne, odniesienia do kultury – to wszystko sprawia, że trudniej jest nas zrozumieć. Najczęściej działanie takie nie jest celowe i wynika z naszej codziennej praktyki zawodowej, w ramach której przesiąkamy językiem obecnym wokół nas. Jeśli jednak nie uświadomimy sobie tego w odpowiednim momencie, możemy zbudować trwałą barierę, która uniemożliwi nam pracę z osobami, które naszego języka dopiero się uczą.

Język formalny, badawczy bywa dużą przeszkodą w zaangażowaniu osób do bardziej merytorycznej współpracy – WOK.

Dlatego też warto starać się, aby używany przez nas język był prosty – zrozumiały, konkretny, skupiony na krótkim i efektywnym przekazie komunikatu. Należy o to dbać również w mowie. Może to być trudne szczególnie w dużych, wyspecjalizowanych zespołach. Na rynku dostępnych jest wiele szkoleń z języka prostego – również bezpłatnych, np. szkolenie „Zrozumiałość i prosty język” przygotowane przez Centrum Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (www.gov.pl/web/dostepnosc-cyfrowa/szkolenie---zrozumialosc-i-prosty-jezyk) oraz narzędzia, które wskażą nam odpowiedni kierunek.

Aby stworzyć prosty komunikat, można wspomóc się na przykład Jasnopisem (www.jasnopis.pl) – czyli narzędziem, które mierzy zrozumiałość tekstu – Galeria Labirynt.

Niezależnie od kontekstu, przyjęcie języka prostego, zrozumiałego i nieraniącego wydaje się kluczowe. Z tej perspektywy warto również zauważyć, że używany język powinien być starannie dostosowany do różnorodności grup społecznych, w tym grup mniejszościowych np. osób niebinarnych, stosujących preferowane zaimki, czy osób z mniejszości etnicznych. Uważność w tym obszarze jest kluczowa dla budowania włączającego i otwartego środowiska kultury. Warto więc traktować język nie tylko jako narzędzie komunikacji, ale także jako element budujący zrozumienie, szacunek i współpracę między różnymi grupami społecznymi. Używany język jest sygnałem dla różnych społeczności – nawet jeśli nie piszemy komunikatu w konkretnym języku to jego ton i używane słownictwo mogą pokazać naszą otwartość na różnorodność i być sygnałem, że każda osoba będzie czuła się u nas jak u siebie.

Komunikacja działań na zewnątrz

Migracja rzuca wyzwania przede wszystkim osobom jej doświadczającym, ale jak się okazuje, również tym, które tworzą programy dla artystów i artystek z zagranicy oraz wydarzenia dla zagranicznej publiczności. Takie działania wymagają od pracowników i pracowniczek instytucji czy organizacji dobrej orientacji w sytuacji geopolitycznej oraz konieczności uwzględniania pewnych niuansów z nią związanych.

Przy współpracy z osobami z Białorusi utrudniona jest możliwość informowania o wydarzeniu przed wydarzeniem. Brak też jest możliwości publikowania zdjęć z lub dozwolone są tylko zdjęcia bez twarzy uczestniczek i uczestników – *WOK*.

Pracując z osobami z niektórych krajów, np. Białorusi istnieje zawężona możliwość komunikacji dotyczącej wydarzenia, a ograniczenia w publikowaniu czy nawet robieniu zdjęć mogą stanowić dodatkowe wyzwanie – np. gdy są one potrzebne jako rezultat projektu. Warto jednak przede wszystkim zadbać tu o aspekt bezpieczeństwa osób artystycznych czy uczestniczących w wydarzeniach kulturalnych, zwracając uwagę na uzyskanie zgody na publikowanie wizerunku czy danych osobowych pozwalających na identyfikację osoby. W kontekście praktyk kulturalnych z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, instytucje kultury muszą podejść do tych kwestii z ogromnym wyczuciem, znajdując równowagę pomiędzy otwartością na różnorodność, chęcią komunikowania i promowania wydarzeń, a troską o bezpieczeństwo osób uczestniczących i występujących.

Podobną równowagę i ostrożność należy zachować w kontekście wyzwań związanych z zarządzaniem informacjami w erze mediów społecznościowych. Istnieje tu pilna potrzeba zrozumienia skomplikowanego charakteru reakcji instytucji czy organizacji działających w polu kultury na problemy przenoszące się do przestrzeni online. Najlepszą praktyką w takich sytuacjach wydaje się skupienie reakcji na przypadkach, w których przekazywane są nieprawdziwe informacje, celowo wprowadza się w błąd lub przekręca fakty. Ponadto, zalecenie braku reakcji na każde wywołane kontrowersje podkreśla dynamiczny charakter mediów społecznościowych, gdzie każda interakcja może mieć daleko idące konsekwencje.

W przypadku problemów, które przenoszą się do mediów społecznościowych i przeradzają w aferę-skandal najlepiej reagować tylko w sytuacji, gdy ktoś podaje nieprawdziwe dane, świadomie wprowadza w błąd, przekręca fakty. Poza tym najlepiej jest nie reagować, nie wchodzić w dyskusję. Gdy problem wchodzi w przestrzeń mediów społecznościowych, zaczyna żyć własnym życiem, a każda reakcja nakręca kolejne. Racjonalna debata na argumenty, próba dialogu, znalezienia rozwiązania staje się niemożliwa – *Festiwal Malta*.

6

**JAK TWORZYĆ
WŁĄCZAJĄCY
PROGRAM DZIAŁAŃ
KULTURALNYCH?**

Otwarcie programu na kwestie międzykulturowe to spojrzenie na instytucję czy organizację działającą w polu kultury jako na laboratorium praktyk wspólnotowych, które aktywnie uczestniczy w procesie budowania społeczeństwa otwartego na świat i przygotowanego na wyzwania, jakie stawia przed nim przyszłość. Już dzisiaj **polskie społeczeństwo zmienia się**, a będzie zmieniać się jeszcze bardziej, ponieważ – jak podkreślają ekspertki i eksperci nauk o klimacie, ekonomii, nauk społecznych, politologii – **migracje mają się w kolejnych latach z wielu powodów zintensyfikować**. Różnorodność kulturowa oraz budowanie społeczeństwa międzykulturowego wyznaczające dziś politykę społeczną i kulturalną państw Europy Zachodniej, stanie się również polską rzeczywistością.

Instytucje czy organizacje aktywne w kulturze pełnią **szczególną rolę w budowaniu „wspólnoty, która nadchodzi”**. Wspólnota kształtuje się przecież w dzieleniu się wyobraźnią, wizją świata, opinią, w doświadczaniu różnic i konfrontowaniu się z nimi. Taką możliwość dają przykładowo produkcja czy prezentacja wydarzeń artystycznych tworzonych przez artystów i artystki z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, organizowanie rezydencji, warsztatów i debat angażujących mniejszości narodowe, etniczne czy religijne. Ważne w takich działaniach jest podejście, które nie opiera się na niwelowaniu różnic rasowych i kulturowych. Przykład Francji neutralizującej do początku XXI wieku te różnice w imię zasady równości obywatelskiej, wymuszającej na nowoprzybytych przekraczanie ograniczeń nakładanych na nich przez wspólnoty narodowe, etniczne czy religijne, pokazało, że takie podejście się nie sprawdza. Kraj Moliere przez ostatnie 20 lat przekierowuje politykę podporządkowaną wcześniej idei uniwersalistycznej w stronę różnorodności kulturowej. Istotną rolę w tym procesie odgrywa polityka kulturalna. Działania instytucji kultury pozwalają osobom wywodzącym się z grup mniejszościowych poczuć się równoprawnymi członkami i członkiniami narodowej wspólnoty, widocznymi i słyszalnymi w przestrzeni publicznej, a publiczności doświadczać różnice w sposób łagodny i bezpieczny. Tym samym kultura pracuje na rzecz integracji, wzajemnego zrozumienia i wspólnotowej koegzystencji.

W niniejszym rozdziale prezentujemy nie tylko sposoby włączania w program twórczyń i twórców z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym i publiczności z grup mniejszościowych, lecz również wyzwania, z jakimi mierzyły się poszczególne instytucje czy organizacje w Sieci REAGUJEMY!. Dzielimy się naszymi sukcesami i popełnionymi błędami oraz wyprowadzoną z tych doświadczeń refleksją. Cytujemy słowa samych organizatorek i organizatorów, prezentujemy konkretne sytuacje oraz programy prowadzone przez poszczególne instytucje czy organizacje. Pokazujemy, jak pomóc przebywającym u nas osobom twórczym w codziennym funkcjonowaniu w lokalnym środowisku. Wymienione poniżej przykłady stanowią pewien wybór, nie wyczerpują działań programowych instytucji tworzących Sieć.

6.1 DIALOG ZE SPOŁECZNOŚCIAMI MNIEJSZOŚCIOWYMI

Jak pokazują doświadczenia instytucji i organizacji tworzących Otwartą Sieć Ludzi Kultury REAGUJEMY!, kluczową kwestią w myśleniu o programie skierowanym do grup mniejszościowych jest praca

z przedstawicielkami i przedstawicielami tych grup. Może być to indywidualna osoba, grupa osób, stowarzyszenie lub fundacja (NGO-sy) – ważne, by znały realną sytuację danej grupy, jej specyfikę, zainteresowania. Taka współpraca może przybrać różne formy: konsultacji, zatrudnienia w zespole, udostępniania przestrzeni inicjatywom oddolnym (np. stowarzyszeniom lub indywidualnym osobom z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym). Otwierając proces tworzenia programu na „ambasadorki i ambasadorów” wybranych grup, uznajemy ich podmiotowość: nie zakładamy z góry potrzeb i gustów poszczególnych grup, nie narzucamy im naszego rozumienia świata, nie traktujemy ich protekcjonalnie, pokazując, w którą stronę mają iść, nie rościmy sobie prawa do bycia tymi, którzy wiedzą, co jest dla nich najlepsze. Jak podkreślają wszyscy członkowie i członkinie sieci – ważne jest, by słuchać tego, co mają do powiedzenia osoby ze społeczności mniejszościowych i na tej podstawie wyznaczać kierunki naszych działań.

Podczas projektu realizowanego przez młodzież z Ukrainy najważniejsze było **oddanie jej głosu**, przestrzeni i programu – *Warszawskie Obserwatorium Kultury*.

Nasze doświadczenie pokazuje, że przydatne są **konsultacje z NGO-sami oraz przedstawicielkami i przedstawicielkami mniejszości** oraz **zatrudnienie w samym zespole osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym**. (...) Nasza współpraca z organizacjami pozarządowymi obejmuje rozmowy o potrzebach, celach działań, wspólne przygotowywanie i prowadzenie programów edukacyjnych oraz ich wspólną ewaluację – *Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN*.

Program „Cześć” **współtworzy osoba z doświadczeniem migranckim w oparciu o ewaluację** poprzednich edycji. Zainteresowanie jest duże – do ostatniej edycji na 25 miejsc zgłosiło się prawie 120 osób – *Europejskie Centrum Solidarności*.

Prowadzony przez nas ogólnomiejski program wsparcia oddolnych inicjatyw lokalnych „Mikrogranty” bardzo szybko zapisał się w świadomości nowych mieszkanek i mieszkańców Wrocławia – osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym jako możliwość realizacji wymarzonego pomysłu bez konieczności działania jako organizacja pozarządowo czy instytucja, ale jako po prostu osoba z konkretną inicjatywą, której celem jest integracja, edukacja – współtworzenie z innymi swojego projektu. **Niezastąpione w oswojaniu programu w społecznościach mniejszościowych są partnerskie inicjatywy działające bezpośrednio z osobami z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym** – nasze „ambasadorki i ambasadorzy” – *Wrocławski Instytut Kultury*.

Trudniej nam zbudować relację z publicznością przy działaniach skierowanych do osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, w których Cricoteka **jest wyłącznym organizatorem** – *Ośrodek Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka*.

W Galerii **można zorganizować swoje wydarzenie, które wiąże się programowo z działaniami instytucji** – jest to wykorzystywane między innymi przez osoby czarne, które organizują u nas koncerty i spotkania tematyczne. Galeria zatrudnia też jako pracowników i pracowniczki osoby z innych krajów, np. z Ukrainy, ale też osoby posługujące się różnymi językami (angielski, PJM) – *Galeria Labirynt*.

Udostępniamy przestrzeń grupie kobiet z Ukrainy, które w Ukrainie brały udział w zajęciach tańca ludowego. Panie zwróciły się do nas o wsparcie poprzez udostępnienie miejsca do prowadzenia prób. Nie był to projekt komercyjny. Wynikał z potrzeby bycia razem, utrzymania pewnej formy aktywności, którą panie realizowały w Ukrainie. Grupa spotyka się od kilku miesięcy i z tygodnia na tydzień się powiększa. Okazuje się, że **czasem niewiele potrzeba, żeby projekt nabrał wiatru w żagle** – *Gdyńskie Centrum Kultury*.

Kilka razy trzeba było odmówić osobom zgłaszającym się do nas z pytaniem o możliwość organizacji spotkania, koncertu (bo na przykład ktoś ich oszukał, nie spełnił danej obietnicy). **Dobrze byłoby mieć pod ręką katalog lokalnych instytucji, fundacji i stowarzyszeń dysponujących przestrzeniami**, żeby szybko przekazać informacje, do kogo najlepiej się w takiej sytuacji zgłosić, jeśli my nie dysponujemy środkami – *Centrum Sztuki Współczesnej ŁAŻŃNIA*.

6.2 FORMATY PROGRAMOWE

Rezydencje artystyczne

Rezydencje to najczęstsza forma włączania do programu instytucji osób twórczych z grup mniejszościowych. Jej plusem jest dłuższy pobyt artysty czy artystki w danej instytucji, a tym samym możliwość nawiązania trwalszych relacji zarówno wewnątrz instytucji, jak i poza nią (np. ze środowiskiem artystycznym danego miasta). Rezydencja może mieć charakter badawczy – wybrane osoby pracują nad projektem, ale nie oczekujemy od nich prezentacji efektu pracy; lub realizacyjny – rezydencja kończy się otwartym pokazem pracy. Ta druga forma pozwala nie tylko osobom twórczym realizować ich własne projekty przy wykorzystaniu potencjału instytucji czy organizacji, lecz również daje publiczności możliwość poznania innych perspektyw, wizji rzeczywistości, czy języków artystycznych, z których patrzymy i oceniamy. Ważne, by rezydentki i rezydentów zapoznać z pracowniczkami i pracownikami poszczególnych działów instytucji oraz, zwłaszcza w przypadku rezydentów i rezydentek pochodzących z innych krajów niż Polska, ze sposobem funkcjonowania polskiego sektora kultury, lokalną sceną oraz osobami w jej polu działającymi. Warto się zastanowić, jak sprawić, by rezydencja jak najlepiej służyła twórczemu rozwojowi rezydentki czy rezydenta. Pokazom rezydencyjnym mogą z kolei towarzyszyć wydarzenia edukacyjne dla publiczności, dzięki którym lepiej zrozumie ona proces twórczy i jego efekt.

Osobom z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym często brakuje wiedzy o polskich instytucjach kultury i środowisku ludzi kultury. Nie mają kontaktów, nie wiedzą, jak rozmawiać z przedstawicielami i przedstawicielkami instytucji w Polsce, jak nawiązać współpracę, by np. zaprezentować swoje prace w galerii, zrealizować spektakl, warsztaty, czy działanie performatywne. (...) Ważne jest wzięcie pod uwagę kontekstu, w jakim funkcjonują osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym z Ukrainy i Białorusi. **To artyści i artystki rozproszeni i rozproszone po różnych krajach Europy, próbujący i próbujące budować nowe wspólnoty poza krajem pochodzenia.** Interesują ich tematy, które w Polsce często wydają się już być przepracowane w obszarze kultury i sztuki. Często są bardzo skupieni i skupione na swoim własnym kontekście i problemach, z którymi się mierzą „tu i teraz” – WOK.

Głównym zamysłem projektu „Warsztat poszerzony” było **stworzenie dla artystów i artystek ukraińskich bezpiecznej i otwartej na dialog przestrzeni, poczucia tymczasowej stabilizacji oraz udzielenie im wsparcia merytorycznego i logistycznego** poprzez organizację serii rezydencji artystycznych i wydarzeń otwartych dla środowiska artystycznego z Ukrainy przebywającego w Trójmieście. Częścią projektu były też **spotkania z polskimi artystami i artystkami, które stały się okazją do wymiany wiedzy oraz doświadczenia, poznania się i uczenia od siebie**, poruszenia tematów ważnych w twórczości dla obu stron, opisanie wykorzystywanych narzędzi, strategii artystycznych i warsztatu. Ważnym elementem był też język opisu swojej twórczości i analiza form prezentacji swojej pracy w kontekście poszukiwania źródeł dofinansowania, a w końcu też – po prostu bycie razem, w poczuciu bezpieczeństwa, stworzenia miejsca otwartego na wymianę informacji, rozmowę i drugą osobę – CSW ŁAŻNIA.

Ważne jest, by rezydenci czy rezydentki działali i działały dla siebie. My tworzymy im możliwość rozwoju, ale nie należy budować w sobie przeświadczenia, że są oni czy one coś nam winni lub winne. Taką formą rezydencji była dla nas współpraca z jedną z artystek, dla której udało się pozyskać stypendium z Instytutu Muzyki i Tańca. Artystka miała komfort pracy twórczej, a jej projekt bardzo się rozwinął i będzie go kontynuowała za granicą. **Przy współpracy z rezydentem czy rezydentką ze społeczności mniejszościowych warto pamiętać, że są to działania na pograniczu kultur, a także, że rezydencja stanowi jedynie moment w jego czy jej pracy twórczej;** że dla tej osoby jesteśmy partnerem lub partnerką tylko przez chwilę. Mimo to ta osoba na stałe zmienia otoczenie instytucji, pozostawia ślad. Warto odwoływać się do tego doświadczenia nawet po zakończeniu rezydencji – GCK.

W ramach programu rezydencyjnego, który prowadzimy od wielu lat (AIR Wro), mamy okazję realizować projekty we współpracy z wieloma organizacjami posiadającymi doświadczenie pracy w międzykulturowej rzeczywistości, do której my, w Polsce, dopiero zaczynamy się

przyzwyczajając. Dzięki temu czerpiemy wiele wiedzy z doświadczeń partnerów i partnerek. Pozwoliło to nam na zorganizowanie już w 2020 roku rezydencji dla białoruskich artystek („Białoruska zima”), które opowiadały w wideo-wywiadach o swoich rewolucyjnych doświadczeniach, a także o codzienności życia w Polsce. W kolejnej edycji („Białoruska wiosna”) dwie osoby artystyczne zjawily się we Wrocławiu, by działać tu w kontekście konkretnej przestrzeni jednego z osiedli. Rezydencje te pozwoliły nam na **przetestowanie formuły pobytu skupionego na poznawaniu siebie, środowiska, przestrzeni oraz konfrontowania się z rzeczywistością innego niż rodzimy kraj, co przyniosło także naszemu zespołowi dużo nowych doświadczeń** – *WIK*.

W ramach programu rezydencji teatralnych dla artystów i artystek z Białorusi i Ukrainy prowadzonego przez Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego w Warszawie, w Teatrze Szekspirowskim goszczone były dwie artystki z Białorusi – aktorki, które zaprosiły do pracy nad spektaklem białoruską reżyserkę oraz jeszcze jedną aktorkę, która pełniła rolę reżyserki światła. Próby czytane, etudy warsztatowe, próby aktorskie odbywały się w naszym teatrze zgodnie z wypracowanym wspólnie harmonogramem. Artystki miały możliwość obejrzenia wszystkich spektakli granych w naszym teatrze, poznały nasz zespół, współpracowały w tworzeniu materiałów promocyjnych i aktywnie włączyły się w promowanie swojego spektaklu w środowisku społeczności białoruskiej w Trójmieście. Z dużym sukcesem. Bilety zostały wyprzedane w ciągu tygodnia. **W moim przekonaniu po raz pierwszy udało się ugościć w naszym teatrze tak dużą reprezentację społeczności białoruskiej.** Inna białoruska artystka prowadziła u nas w ramach rezydencji warsztaty dla młodzieży w wieku 14–17 lat. Zajęcia odbywały się raz w tygodniu i zgromadziły około 12-osobową grupę młodzieży. Osoby uczestniczące miały też okazję zobaczyć dwa spektakle prezentowane w naszym teatrze oraz uczestniczyć w dwóch dniach projektu edukacyjnego „Teatralny Pasjans”, oglądając dodatkowe dwa spektakle. Zwiedziły też nasz teatr. I w tym wypadku, co w moim przekonaniu ciekawe i wartościowe, rezydentka zaprosiła do współpracy koleżankę, ukraińską aktorkę z Odessy. **Wszystkie trzy rezydentki zaprosiły do realizacji swoich projektów kolejne osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym** – *Gdański Teatr Szekspirowski*.

Instytut Teatralny od 2021 roku prowadzi **Program Rezydencji Artystycznych dla artystów i artystek z Białorusi i Ukrainy**. Realizacja programu była możliwa dzięki współpracy z instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi w całym kraju, które pełniły rolę instytucji przyjmujących. Taki model współpracy pozwolił na zorganizowanie blisko 300 rezydencji trwających regulaminowo od 1 do 6 miesięcy. **Początkowo głównym założeniem programu były działania pomocowe, a celem – zapewnienie możliwości pracy w zawodzie osobom, które opuściły kraj z powodu kryzysu politycznego bądź wojny. Mimo że realizacja projektu nie była koniecznym wymaganiami programu, większość rezydencji zakończyła się prezenta-**

cją projektu performatywnego. Oprócz programu rezydencji od lutego 2022 Instytut prowadzi grupę Facebookową Infopoint.ua, której celem jest wymiana informacji między twórcami i twórczyniami z Ukrainy i instytucjami oraz organizacjami zainteresowanymi współpracą. Zarówno w przypadku rezydentów i rezydentek z Białorusi jak i z Ukrainy **konieczna jest bieżąca ewaluacja i dopasowanie programu, ze względu na dynamiczną sytuację polityczną i zmieniające się w związku z tym potrzeby rezydentów i rezydentek.** Główne wyzwania stanowią: problemy wizowe (w przypadku osób z Białorusi), problemy z uzyskaniem zezwolenia na wyjazd dla mężczyzn (w przypadku osób z Ukrainy), trudności z adaptacją (brak doświadczenia pracy w zagranicznych instytucjach kultury, bariera językowa, niewystarczający proces wdrażania nowej osoby ze strony instytucji), problemy psychologiczne i zdrowotne – *Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego.*

Inne formaty: spektakle, koncerty, warsztaty, debaty, spotkania autorskie

Włączanie artystów i artystek oraz przedstawicieli i przedstawicielek kultur mniejszościowych do programu może odbywać się również poprzez programowanie impresaryjne, np. prezentację koncertów i gotowych spektakli w reżyserii lub choreografii osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, a także przez projektowanie warsztatów, organizację debat itp. Pozwala to poszerzyć publiczność o widzki i widzów z grup mniejszościowych, którzy i które do tej pory do teatru, galerii czy innej instytucji z racji na brak obecności ich przedstawicielek i przedstawicieli w repertuarze, się nie wybierali i nie wybierały. W tym wypadku kluczową sprawą jest dotarcie do danych grup z informacją o wydarzeniach.

Realizujemy m.in. **stały program nauki języka polskiego dla osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym**, głównie obywaterek i obywateli Ukrainy – *GCK.*

W latach 2022–2023 na Festiwalu Malta prezentowanych było wiele spektakli białoruskich i ukraińskich (obok belgijskich, niemiecko-tureckich, singapurskich, brazylijskich), organizowane były warsztaty prowadzone przez osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, także pochodzenia hiszpańskiego czy tureckiego. **Nie tworzyły one osobnego programu, były kierowane do wszystkich, poszerzały jednocześnie publiczność festiwalową o odbiorczynie i odbiorców ze środowisk mniejszościowych.** Szczególnym formatem był w 2022 roku DOM – **Działkowy Ogród Międzykulturowy**, prowadzony przez nas kilka miesięcy na terenie poznańskich Rodzinnych Ogródków Działkowych. W DOM-u grządkami opiekowały się rodziny z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym, a także osoby ze społeczności lokalnej. Organizowane były tam **otwarte działania kulturalne, edukacyjne i animacyjne dla okolicznych mieszkańek i mieszkańców, działkowczyń i działkowców oraz DOM-owej „rodziny”**. W trakcie samego festiwalu odbył się w DOM-u piknik z warsztatami kulinarnymi, wymianą przepisów i wspólnym smakowaniem potraw oraz koncert. Projekt cieszył się dużą popularnością – *Malta Festival Poznań.*

Wystawa „Mogę mówić tylko o wojnie/Mogę mówić nie tylko o wojnie” została zaprojektowana przez ukraińską kuratorkę Natalię Revko jako **miejsce przypadkowych spotkań**. Kuratorka zaprosiła do ekspozycji poznane i poznanych w Gdańsku artystki i artystów z Ukrainy oraz Białorusi. Dodatkowo przez cały czas trwania wystawy osoby twórcze (niezależnie od narodowości), które miały ochotę zareagować na zaistniałą sytuację, **mogły przynosić swoje prace i uzupełniać nimi wystawę** – CSW ŁAŻŃNIA.

Program „Cześć!” pomaga osobom z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym **zapoznać się z polską kulturą, funkcjonowaniem miasta, w którym się znalazły, praktykować język polski, poznawać miejsca, w których mogą szukać wsparcia i realizować swoje pasje**. Zwykle składa się z 7–8 spotkań, każde ma osobny temat (np. praca, procesy migracyjne, historia i funkcjonowanie miasta, komunikacja międzykulturowa, kultura itp.). Grupa liczy zwykle 25 osób. Wszystkie spotkania, warsztaty, wykłady odbywają się w języku polskim, lecz zapewniamy wsparcie tłumaczeniowe w zależności od potrzeb grupy – ECS.

Współpracujemy np. z Ukraińskim Domem prowadząc m.in. **polsko-ukraińskie kursy dla dorosłych i młodzieży**. Efektem naszej wspólnej pracy był **długofalowy kurs przygotowany dla osób z Ukrainy zainteresowanych historią i dziedzictwem**. Kurs pozwolił na poznanie wystawy stałej Muzeum POLIN na tyle dobrze, że część osób uczestniczących rozpoczęła później współpracę z muzeum w roli przewodniczek i przewodników. Muzeum współpracowało też z Fundacją Ocalenie. W tym wypadku chodziło o **wspólne nazwanie barier, jakie osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym mogą u nas napotkać** podczas wydarzenia muzycznego oraz zaprogramowanie wspólnych działań niwelujących te bariery (bariera ekonomiczna związana z ceną biletów, bariera językowa, bariera związana z bramkami i kontrolą bezpieczeństwa przy wejściu do muzeum, bariera związana z powrotem do domu późnym wieczorem po wydarzeniu) – Muzeum POLIN.

Prowadzimy projekt „Wielokulturowe pomorze” – artystyczne prezentacje (wystawy, warsztaty, koncerty, spotkania), których bohaterkami i bohaterami oraz twórczyniami i twórcami są osoby z różnych stron świata mieszkające na Pomorzu. NCK **udostępnia im swoje pomieszczenia, wspiera finansowo i merytorycznie**. Celem jest przybliżenie mieszkankom i mieszkańcom Gdańska innych kultur, tradycji i zwyczajów, a dla nowych mieszkanek i mieszkańców to szansa na zaprezentowanie swojej twórczości oraz możliwość integracji i wzajemnego poznania się. Organizujemy też spotkania integracyjne, Pikniki Wielokulturowe, Festiwal Kultur „Okno na świat” – Nadbałtyckie Centrum Kultury.

Prowadzimy liczne aktywności, w których osoby z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym mogą znaleźć przestrzeń do oddolnej aktywności (flagowym programem są otwarte na pomysły z całego miasta „Mikrogranty”). Takie działania niosą w sobie wiele wyzwań

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 wewnątrznie zróżnicowane wiekowo, zawodowo, ze względu na pochodzenie klasowe, wyznanie, orientację seksualną itd. Konkretny profil działań warto skonsultować z organizacjami pracującymi bezpośrednio z mniejszościami. Można proponować 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 spaceracje 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 spaceracje, zabierając np. znajomych lub inne osoby z rodziny. A osoby biorące udział w spaceracjach, 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 przyrzeć 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

jednak dużo mniejsze. Dlatego w przypadku polskich instytucji kultury warto zadbać o relację między osobami twórczymi i różnymi publicznościami: np. publicznością polską, białoruską i ukraińską, czy między rezydentkami i rezydentami a stałym zespołem instytucji. Nie chodzi o uniwersalizowanie przekazu, lecz o budowanie sieci kontaktów, wymianę doświadczeń i rozbudzanie ciekawości. Okazuje się, że np. w przypadku rezydencji w teatrach zainteresowanie zespołu aktorskiego pracą przebywających pod wspólnym dachem rezydentek czy rezydentów często bywa znikome.

W prowadzonych przez nas od maja 2023 roku warsztatach biorą udział zarówno rodziny polskie, jak i ukraińskie, które **w czasie zajęć mogą się ze sobą poznać i wymienić doświadczeniami**. Warsztaty odbywają się po polsku z tłumaczeniem na język ukraiński – *Galeria Labirynt*.

Część działań podejmowanych przez Dział Edukacji Dorosłych Muzeum POLIN **ma na celu budowanie bezpiecznej przestrzeni spotkań między osobami z różnych grup**. To, co się sprawdza, to zapraszanie do udziału w długofalowych działaniach edukacyjnych (kilkutygodniowych lub kilkumiesięcznych). Organizowałyśmy takie kursy zarówno dla osób dorosłych, jak i dla młodzieży. Kursy były szansą na spotkanie się np. osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym z Ukrainy, Białorusi i Polski. Ważne było przygotowanie w konsultacji z nimi programów procesu rekrutacji, który będzie włączający (język ogłoszenia, język formularza zgłoszeniowego, kanały komunikacji). Istotne jest także zaangażowanie do współprowadzenia zajęć osób, które mają doświadczenia migranckie i/lub uchodźcze, pochodzą z różnych krajów. Przy spotykaniu różnych grup kluczowa jest wspomniana już bliska współpraca z organizacjami, które mają z nimi kontakt na co dzień. Warto skonsultować z wyprzedzeniem, czy działanie ma ich zdaniem sens i w jaki sposób należy zaopiekować się wyzwaniem – *Muzeum POLIN*.

W naszym programie rezydencyjnym brały udział dwie duże grupy – z Ukrainy i z Białorusi. W trakcie trwania rezydencji zorganizowanych zostało kilka zjazdów rezydentek i rezydentów oraz spotkania okazjonalne, żeby poznać osoby z różnych miast ze sobą. Jeden ze zjazdów łączył uczestniczki i uczestników z obu grup, ale wszystkie aktywności były planowane osobno ze względu na różną tematykę oraz różnice językowe – w przypadku osób z Białorusi roboczym językiem był białoruski i rosyjski, w przypadku osób z Ukrainy – wyłącznie język ukraiński – *Instytut Teatralny*.

Przy działaniach dla różnych grup największą trudnością często jest bariera językowa. Np. osoby posługujące się językiem angielskim trzymają się razem, bo reszta grupy czuje skrępowanie spowodowane brakiem znajomości angielskiego. Warto prosić osoby prowadzące warsztaty o **większy nacisk na integrację uczestników i uczestniczek** – praca w parach, grupach, mieszanie grup, zadania oparte na bezpośredniej interakcji itp. – *ECS*.

Dbłość o komunikację z twórczyniami i twórcami na temat ich projektów

Nieporozumienia komunikacyjne to najczęściej przywoływane przez członkinie i członków Sieci REAGUJEMY! problemy w kontaktach z niepolskimi osobami twórczymi słabiej posługującymi się językiem polskim lub angielskim. Kolejnym są rozbieżności dotyczące interpretacji różnych zasad, wynikające z różnicy doświadczeń i kulturowych. Pojawiają się one często już na etapie naboru, czy w trakcie realizacji projektów, a dotyczą kwestii np. finansowych, produkcyjnych, organizacyjnych. Na różnych etapach pracy warto poświęcić więcej czasu na komunikację i przed rozpoczęciem współpracy omówić jej szczegóły, a także doprecyzować potrzeby, oczekiwania i cele artystek i artystów.

W kontaktach z artystkami i artystami z Białorusi czy Ukrainy mówiącymi po polsku **warto zachować czujność językową – upewnić się podwójnie, czy dane kwestie rozumiemy tak samo**, spisywać wszystko w mailach, a nie uzgadniać telefonicznie. Mimo znajomości języka polskiego osoby te mogą popełniać błędy prowadzące do nieporozumień – *Festiwal Malta*.

W naszym wypadku konflikt, który doprowadził do rezygnacji artystki z realizacji u nas projektu, wynikał z nieuwzględnienia w budżecie kosztów tłumaczenia. Na starcie projektu (w jego budżecie) poinformowano nas, że tłumaczenie nie będzie potrzebne i gdy pojawiła się taka potrzeba, jedynym, na co można było sobie pozwolić, była korekta jednego z wielu tekstów. Dlatego gdy zatrudniamy artystki i artystów z zagranicy, nawet jeśli mówią po polsku i deklarują brak potrzeby przekładu scenariusza, wywiadu czy spotkania z publicznością, **należy założyć koszty tłumaczenia. To pozwoli uniknąć nieporozumień wynikających z przeszacowania przez twórczynie i twórców własnych możliwości i umiejętności językowych** – *Festiwal Malta*.

W działaniach edukacyjnych zapraszamy artystki i artystów do prowadzenia zajęć. Wyzwaniem jest etap ich przygotowania – **nawet w przypadku bardzo krótkich zajęć warto się wcześniej spotkać, żeby mieć czas na wprowadzenie prowadzącej czy prowadzącego w kontekst** oraz opowiedzieć o grupie czy wyzwaniach, które już się pojawiły. Dobrze jest z wyprzedzeniem pokazać miejsce, w którym będą odbywać się zajęcia, wspólnie omówić cele, przebieg wydarzenia i wszelkie inne kwestie organizacyjne. Na etapie przygotowań wyzwaniem bywają także sprawy formalne – zebranie oświadczeń, przygotowanie umów. Spotkanie na żywo i co ważne, bez pośpiechu, daje szansę na spokojne omówienie tych kwestii – *Muzeum POLIN*.

Artystki-rezydentki opowiedziały mi na początku, jak zamierzają zrealizować projekt. Starałam się poznać je ze wszystkimi kluczowymi dla nich członkami i członkiniami naszego zespołu, np. z działu promocji i komunikacji czy działu technicznego i wspierać je na różnych etapach realizacji projektu. Komunikacja przebiegała dobrze. Artystki miały też okazję

uczestniczyć w spotkaniu Sieci REAGUJEMY! w Gdańsku, poznać jej członkinie i członków oraz inne osoby z organizacji zrzeszających różne środowiska osób z doświadczeniem migranckim i/lub uchodźczym w Trójmieście i opowiedzieć o swoich projektach – *GTS*.

6.4 SYTUACJE KONFLIKTOWE

Praca z grupami mniejszościowymi często prowadzi do nieporozumień. Nawet jeśli mamy dobre intencje, popełniamy błędy, które w świecie mediów społecznościowych szybko zostają zmediatyzowane, uniemożliwiając racjonalną dyskusję. W takich sytuacjach kluczowy jest bezpośredni kontakt z osobami twórczymi, z którymi współpracujemy. Jeśli konflikt przybiera formę dyskusji publicznej, najlepiej sprostować nieprawdziwe informacje, których pojawia się zazwyczaj bardzo dużo i nie włączać się w dyskusję w mediach społecznościowych. Warto natomiast zorganizować oficjalną dyskusję w problematycznym temacie, zapraszając do udziału wszystkie zaangażowane strony.

Innym przykładem trudnych sytuacji są konflikty w obrębie jednej grupy warsztatowej czy między rezydentkami lub rezydentami wywodzącymi się np. ze spolaryzowanych społeczności. Trzeba pamiętać o konieczności zaopiekowania się napięciami, poświęcenia czasu na rozmowy i budowanie wspólnej platformy, niekiedy należy rozważyć sięgnięcie po pomoc osoby z zewnątrz, np. osoby mediującej czy z doświadczeniem psychoterapeutycznym.

W długofalowej pracy z grupą mogą pojawić się konflikty wewnątrz niej. Warto więc na początku procesu przygotować kontrakt, tj. zasady wspólnej pracy i poszerzać czy aktualizować go w trakcie trwania procesu – *Muzeum POLIN*.

W naszym wypadku teatr, który reprezentował białoruskich twórców i twórczynie, nie dał nam możliwości spotkania z nimi, a my niewystarczająco się o nie staraliśmy i starałyśmy. Rozmowa „twarzą w twarz” pozwala przedłożyć racje obu stron, wyrazić emocje, ułatwia dialog i znalezienie rozwiązania. Wszelkie pośrednictwo – agentów czy agentek, impresariatu teatrów, maili – sprawia, że traktuje się nas jak maszynę bez ludzkiej twarzy. Może to prowadzić do uproszczeń w przekazie i generować poczucie braku empatii – *Festiwal Malta*.

Dyskutowanym przez nas kilka razy zagadnieniem był język rosyjski, w którym przeprowadzane były warsztaty dla młodzieży. Gdy zaproponowałam, by zachęcić młodzież ukraińską do udziału w spotkaniach, które prowadzą Białorusinka i Ukrainka w języku rosyjskim, spotkałam się z bardzo zdecydowaną negatywną reakcją Ukrainki: „Nigdy nie będziemy wysyłać naszej młodzieży na zajęcia w tym języku. A odpowiedzialnością rodziców jest zadbanie o to, by uczyć swe dzieci języka ukraińskiego, a nie korzystać z rosyjskiego” – *Gdański Teatr Szekspirowski*.

W trakcie gdy prowadziłam program „Cześć” nie zdarzyły się konflikty. Na wypadek gdyby do tego doszło, planowana jest obecność na spotkaniach psycholożki czy psychologa, będących wsparciem dla koordynatorki w tym aspekcie – *Europejskie Centrum Solidarności*.

Sytuacje konfliktowe i napięcia powstające w trakcie rezydencji artystycznych były rozwiązywane we współpracy z instytucjami przyjmującymi. Zdarzały się również nieporozumienia w komunikacji z rezydentkami czy rezydentami wynikające głównie z braku rozumienia zasad rezydencji, a także pojedyncze próby wyłudzenia świadczeń i manipulacji. Takie sytuacje są bardzo stresujące dla zespołu koordynującego, zaleceniem jest bardzo dobra komunikacja w zespole, wspólne ustalenie zasad postępowania w każdej sytuacji i wsparcie psychologiczne dla osób koordynujących – *Instytut Teatralny*.

Przedstawione przez członkinie i członków Sieci REAGUJEMY! przykłady są próbą zobrazowania części wyzwań, które pojawiają się w ramach międzykulturowej współpracy. Przyglądając się konkretnym sytuacjom, dzieląc trudnościami i sukcesami, szukamy rozwiązań możliwych do uniwersalnego zastosowania. Jak wielokrotnie wspominamy w publikacji – jesteśmy społeczeństwem uczącym się funkcjonowania w różnorodnym kulturowo środowisku, dlatego ważne jest zbieranie doświadczeń, bieżące omawianie przykładów, testowanie rozwiązań i otwarcie na głosy różnych społeczności, do czego bardzo mocno zachęcamy wszystkie działające w polu kultury osoby!



Biblioteka Ukraińska
w Gdańsku



CENTRUM
BALANS



CENTRUM
SZTUKI
WSPÓŁCZESNEJ
ŁAŹNIA

cricoteka

INSTYTUCJA KULTURY
WOJEWÓDZTWA
MAŁOPOLSKIEGO



MAŁOPOLSKA



miedzynarodowe
centrum empatii



europjskie
centrum
solidarności

FUNDACJA ARTFORMACJA 22
MUSIC · THEATRE · ART



FUNDACJA
BOFOLK



FUNDACJA RC

Galeria Labirynt



GDAŃSKI
TEATR
SZEKSPIROWSKI



GDYŃSKIE
CENTRUM
KULTURY

instytut
kultury
miejskiej

MALTA FESTIVAL POZNAŃ



BIBLIOTEKA
GDYNIA

miejski
teatr



MINIATURA



mirzam



Muzeum
Historii
Żydów
Polskich

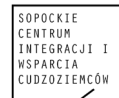


Nadbałtyckie
Centrum Kultury
Gdańsk



Instytucja Kultury Samorządu
Województwa Pomorskiego

PAŃSTWOWA GALERIA SZTUKI



SOŁPOCKIE
CENTRUM
INTEGRACJI I
WSPARCIA
CUDZOZIEMCÓW



WOK



WROCLAWSKI
INSTYTUT
KULTURY





**OTWARTA SIEĆ
LUDZI KULTURY**

**REAGUJEMYWKULTURZE@GMAIL.COM
FACEBOOK.COM/REAGUJEMYWKULTURZE**