

Barbara Pasterak
Jakub Studziński



Inkluzywna kultuRRRa – o instytucjach kultury jeszcze bardziej otwartych





MAŁOPOLSKA KULTURA WRAŻLIWA

Dążymy do zwiększenia obecności osób z niepełnosprawnościami w instytucjach kultury. Wspieramy instytucje w udostępnianiu ich oferty kulturalnej dla każdej zainteresowanej osoby. Z pomocą ekspertów doradzamy, szkolimy i promujemy dobre praktyki.

Projekt został zainicjowany przez Zarząd Województwa Małopolskiego w 2016 roku. Działania prowadzone są przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, we współpracy z Departamentem Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Promocji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. W projekcie udział biorą instytucje kultury Województwa Małopolskiego oraz partnerskie organizacje pozarządowe.

www.kulturawrazliwa.pl

**Barbara Pasterak
Jakub Studziński**

Inkluzywna kultuRRRa

**Kraków 2023
Małopolski Instytut Kultury w Krakowie**

I Spis treści

Wstęp	5
Perspektywa	5
Czym jest inkluzywność?	7
Dlaczego pytamy o inkluzywną instytucję kultury?	9
Czym jest inkluzywna instytucja kultury?	12
Dla wszystkich	12
Brak barier	17
Elastyczność użytkowania	18
Komunikowanie	23
Język włączający	25
Polski język migowy	28
Zapraszanie	32
Słuchanie i reagowanie	36
Badania publiczności	38
Współpraca i partycypacja	44
Dobrostan osób odpowiedzialnych za dostępność w instytucji kultury	48
Badania wśród koordynatorek i koordynatorów dostępności	48
Satysfakcja i frustracja	54
Budowanie sieci wsparcia	61
Kierunki i nadzieje na przyszłość	67
Pytania ankietowe	72
dla osób zajmujących się dostępnością w instytucjach kultury	72

| Wstęp

Drogi i Drodzy, Szanowni Państwo!

Przekazujemy w Państwa ręce publikację pt. *Inkluzywna kultuRRRa¹ – o instytucjach kultury jeszcze bardziej otwartych*, wydaną w ramach programu „Małopolska. Kultura Wrażliwa”.

„Małopolska. Kultura Wrażliwa” to program o szerokim zakresie działań mających na celu edukowanie i uwrażliwienie odbiorczyń i odbiorców na osoby z różnymi potrzebami. Został on zainicjowany w 2016 roku przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego i od tego czasu jest koordynowany przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie, a realizowany przez wszystkie 23 instytucje kultury Województwa Małopolskiego. Od samego początku zajmujemy się dostępnością i szukamy przestrzeni realizacji tej idei. Po siedmiu latach funkcjonowania programu przyszła pora na kolejny krok – zainicjowanie badań nad pojęciem obszerniejszym niż dostępność: nad inkluzywnością. Chcemy zebrać głosy dotyczące tego zagadnienia i podjąć szerszej zakrojoną dyskusję. W tym działaniu wspierają nas partnerki i partnerzy strategiczni, koordynatorki i koordynatorzy dostępności małopolskich instytucji kultury, Departament Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego oraz osoby, którym bliska jest „Małopolska. Kultura Wrażliwa”.

PERSPEKTYWA

Niniejsza publikacja została napisana z perspektywy osób pracujących w instytucjach kultury, współpracujących z organizacjami zajmującymi się

1 KultuRRRa – trzykrotne użycie litery R to charakterystyczny zapis stosowany przez Małopolski Instytut Kultury w Krakowie w celu podkreślenia jego misji, która skupia się na trzech obszarach: **R**ozwoju, **R**egionie i **R**efleksji.

działalnością kulturalną i aktywnie uczestniczących w wydarzeniach kulturalnych. Od kilku lat przyglądamy się z różnych stron, w jaki sposób instytucje otwierają się na potrzeby swojej publiczności, jak z nią pracują, czego się uczą, a czego jeszcze powinny się dowiedzieć. Interesuje nas temat dostępności. Zajmujemy się nią zawodowo, m.in. tworzymy narzędzia wspomagające udział w kulturze (na przykład audiodeskrypcje, tłumaczenia i przewodniki w polskim języku migowym), pracujemy z osobami o różnych potrzebach, w tym z artystkami i artystami z niepełnosprawnościami, oraz prowadzimy szkolenia dla instytucji. Lubimy pracować z ludźmi, dlatego publikację oparliśmy na wywiadach, ankietach i rozmowach zbierających głosy dotyczące omawianego obszaru. Chcemy pokazać wyzwania, które stoją przed instytucjami, trudności, z jakimi mierzą się osoby zajmujące się budowaniem dostępności, ale też wskazać dobre praktyki, wyznaczyć kierunki rozwoju, które mogą wspierać osoby tworzące kulturę w planowaniu działań i podejmowaniu strategicznych decyzji.

Chcieliśmy również sprawdzić, czy w kontekście otwierania się instytucji na publiczność jesteśmy w stanie porozmawiać o działaniach idących dalej niż dostępność. Przyglądamy się wspólnie, czym jest inkluzywność i jak możemy ją rozumieć. W opracowaniu używamy zamiennie obu pojęć w zależności od kontekstu. Interesowało nas, jak wygląda relacja między dostępnością a inkluzywnością w instytucjach kultury, jak zależność między tymi pojęciami odczytują osoby, które zajmują się pracą w tym obszarze na co dzień. Przeprowadziliśmy 9 pogłębionych wywiadów z 11 osobami z instytucji z różnych stron Polski. Reprezentują one organizacje, które mają różne modele myślenia o otwieraniu się na publiczność i ścisłej współpracy z nią. Poprosiliśmy, żeby opowiedziały o swoim doświadczeniu budowania inkluzywności, o dobrych praktykach i wyzwaniach.

Żeby lepiej zmapować punkt, w którym aktualnie znajdują się instytucje, zaprosiliśmy do wypełnienia rozbudowanej ankiety pracownice i pracowników instytucji kultury, którzy zajmują się w nich budowaniem dostępności. W tym badaniu wzięło udział 35 osób.

Dla poszerzenia perspektywy zapytaliśmy też blisko 30 osób związanych z kulturą o to, jak one rozumieją inkluzywność instytucji kultury, po czym ją

rozpoznają. Chcieliśmy sprawdzić, czy nasze przypuszczenia i intuicje znajdują potwierdzenie w głosach innych uczestników i uczestniczek kultury. Zwróciliśmy się do osób z całej Polski, mieszkających w większych i mniejszych miastach, które uczestniczą w życiu kulturalnym lub je współtworzą (w tym osób pracujących w instytucjach kultury oraz artystów i artystek). Wśród rozmówców były osoby o różnych potrzebach. Zanonimizowane odpowiedzi wpleliśmy w niniejszy tekst.

CZYM JEST INKLUZYWNOŚĆ?

Słowo „inkluzywny” pochodzi od angielskiego *inclusive, inclusiveness*, które tłumaczy się także jako „inkluzywność” i „włączający”². Przymiotnik *inclusive* jest definiowany jako: „otwarty dla wszystkich, nieograniczony do wybranych osób” (*The Britannica Dictionary*)³, „świadomie dążący do włączania wszystkich typów ludzi (...), zwłaszcza tych, którzy zostali w przeszłości wykluczeni ze względu na rasę, wiek, niepełnosprawność itp.” (*The Macmillan Dictionary*)⁴, a także „dopuszczający i włączający ludzi, którzy byli wcześniej wykluczani (z powodu rasy, płci, orientacji seksualnej czy niepełnosprawności)” (*The Merriam-Webster Dictionary*)⁵. Ponadto inkluzywna grupa lub organizacja to taka, która „stara się

- 2 Określenia „inkluzywny” i „włączający” funkcjonują zamiennie, jednak słowo „włączający” automatycznie podkreśla grupę, która jest z jakiegoś powodu wyłączona ze społeczności i dla której trzeba robić specjalne miejsce. Słowo „inkluzywny”, ze względu na obce pochodzenie, nie jest nacechowane takimi skojarzeniami i nie podkreśla konieczności „włączania wykluczonych”. Cyt. za: www.unboundeway.pl. Dostęp do wszystkich źródeł internetowych: 16 sierpnia 2023.
- 3 „Open to everyone: not limited to certain people”, <https://www.britannica.com/dictionary/inclusive>.
- 4 „Deliberately aiming to involve all types of people (...) especially people who have been excluded in the past because of race, gender, disability, etc.”, <https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/inclusive>.
- 5 „Allowing and accommodating people who have historically been excluded (as because of their race, gender, sexuality, or disability)”, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/inclusive>.

włączać wiele różnych typów ludzi i traktować ich wszystkich sprawiedliwie i równo” (*The Cambridge Dictionary*)⁶.

Słownik języka polskiego PWN definiuje słowo „inkluzywny” jako „łączy lub obejmujący jakąś całość, też: przeznaczony dla wszystkich”⁷. Określenie to odnosi się głównie do miejsc pracy, instytucji biznesowych czy edukacyjnych, ale jednocześnie nic nie stoi na przeszkodzie, aby rozciągnąć je na inne sfery, jak kultura, język itd.

Aktualnie inkluzywność jest jednym z najbardziej istotnych społecznie zagadnień (obok dobrostanu, zdrowia psychicznego, różnorodności, zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialnego biznesu). Obejmuje ona szereg innych pojęć, takich jak: dostępność, tolerancja, równość, aktywność, równouprawnienie, edukacja, język. Ma na celu dążenie do stworzenia takich warunków i środowiska, w którym wszyscy ludzie, niezależnie od różnic wieku, płci, rasy, sprawności, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia itd. będą czuli się akceptowani i uwzględniani w rozmaitych działaniach. Wiąże się z zapraszaniem⁸ grup mniejszościowych do współtworzenia działań, włączaniem ich w kreowanie programu, poszerzaniem wyobrażeń o normie. Jest również sposobem zachowania, który uwzględnia, szanuje i akceptuje różnorodność.

Inkluzywność – czym jest?

Samo pojęcie „inkluzywność” jest akceptacją wszelkiej różnorodności, która zwalcza też ograniczenia, potrafi przełamać wszelkie bariery, ograniczenia wynikające z niedoskonałości ludzkiego ciała i umysłu. (...) Natomiast inkluzywność w instytucjach kultury dla mnie jest procesem, którego doświadczamy na co dzień, który się dzieje tutaj, w przestrzeni kulturalnej, w której jesteśmy

6 „An inclusive group or organization tries to include many different types of people and treat them all fairly and equally”, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusive>.

7 <https://sjp.pwn.pl/sjp/inkluzywny;3281554>.

8 Świadomie nie używamy tutaj pojęcia „aktywizacja”, za artykułem Bartka Lisa, w którym pisze o swoim wyzwaniu związanym z tym pojęciem: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/mam-problem-z-aktywizacja-osob-niepelnospprawnych>.

włączeni, czy nam się to podoba, czy nie, bo przecież jesteśmy wśród innych ludzi. Cały czas się uczymy, przygotowujemy, czytamy, myślimy, buntujemy się, akceptujemy (...).

fragment wywiadu pogłębionego

z **Elżbietą Starowicz z Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie**

Myśląc o inkluzywności w instytucji kultury, definiujemy publiczność jako bardzo różnorodną grupę, w której znajdują się osoby w różnym wieku – od dzieci i młodzieży po seniorów i seniorki, osoby z różnym stopniem sprawności, także niewidoczną niepełnosprawnością, czyli na przykład chorobami przewlekłymi, osoby w spektrum autyzmu, osoby g/Głuche, osoby należące do mniejszości narodowych czy etnicznych, w tym imigrantki i imigranci, osoby należące do społeczności LGBTQIA+, w kryzysie psychicznym, o różnej wrażliwości sensorycznej, o różnym wzroście itd. Dla nich wszystkich chcemy widzieć miejsce w przestrzeni publicznej, bo dostęp do dóbr kultury jest prawem każdego człowieka, nie przywilejem.

DLACZEGO PYTAMY O INKLUZYWNĄ INSTYTUCJĘ KULTURY?

Naszym celem było skupienie uwagi na momencie zmiany myślenia o publiczności instytucji. Jeszcze kilka lat temu obecność osób z różnymi potrzebami była nieoczywista. Na pytanie o dostępność wiele podmiotów wskazywało rozwiązania uwzględniające dostępność architektoniczną, ograniczając swoje myślenie o osobach z niepełnosprawnościami głównie do tych poruszających się na wózkach. Jak pokazują badania Mazowieckiego Instytut Kultury z 2021 roku, w części miejsc takie wąskie myślenie nie zmieniło się nawet po wprowadzeniu w 2019 roku *Ustawy o zapewnieniu dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami*⁹. Mimo iż obowiązek ustawowy nie wskazuje wprost na osoby z niepełno-

⁹ „Podobnie jak definiowanie samej dostępności, również określenie odbiorców działań dostępnościowych sprawiało respondentom kłopot. Skupiano się głównie na osobach z widoczną niepełnosprawnością, przede wszystkim ruchową, w tym poruszających się

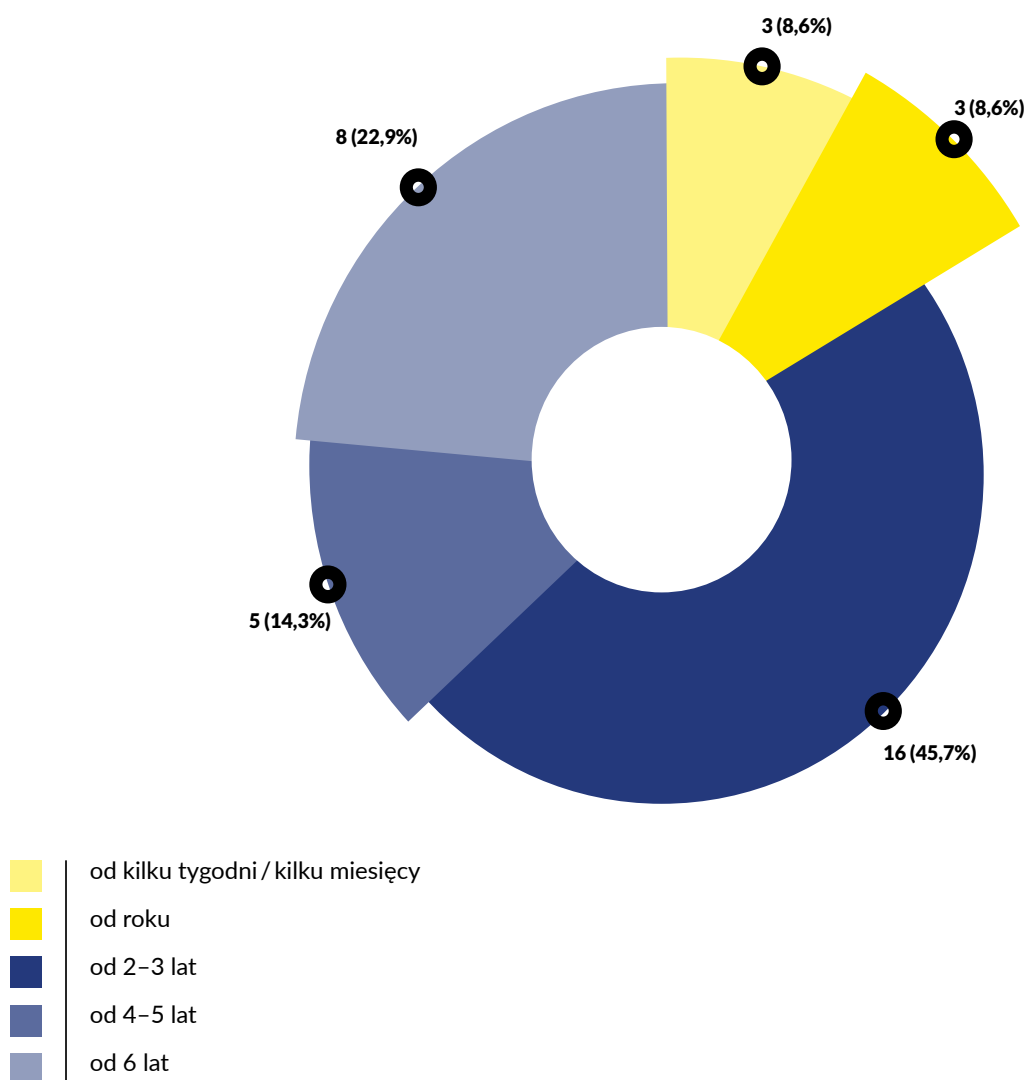
sprawnościami jako głównych odbiorczyń i odbiorców dostępności, w potocznym rozumieniu właśnie do nich najczęściej odnoszą to pojęcie osoby pracujące w kulturze. Widzimy to wyraźnie w rozmowach, w powszechnie dostępnych na stronach deklaracjach dostępności, potwierdzają to też nasze badania. Choć formułując pytania ankietowe do osób zajmujących się dostępnością, nie pytaliśmy wprost o osoby z niepełnosprawnościami, aż 19 z 35 ankietowanych odwołało się w jakiś sposób do tematu niepełnosprawności. Za pomocą tego pojęcia ankietowani identyfikowali odbiorczynie i odbiorców swoich działań, łączyli z nim zakres swoich zadań lub motywację do zajmowania się tematem dostępności.

Ustawa nakłada obowiązek prawny na jednostki sektora finansów publicznych, jednak nie określa precyzyjnie, w jaki sposób dostępność należy interpretować i budować¹⁰. W wielu instytucjach wywołany przez ustawę temat dostępności wciąż jest nowy i świeży. Tylko 13 z 35 ankietowanych przez nas pracowników zajmujących się dostępnością (tj. 37%) zaznaczyło, że zajmuje się tym tematem dłużej niż cztery lata, czyli zaczęły przed uchwaleniem ustawy. W zdecydowanej większości instytucji dopiero obowiązek prawny był impulsem do zwrócenia uwagi na ten temat i potraktowania go szerzej niż tylko przez pryzmat dostępności architektonicznej.

na wózku. W dalszej kolejności mówiono o osobach z niepełnosprawnością wzroku, słuchu, niepełnosprawnością intelektualną, a w końcu o seniorach”. Cyt. za: M. Ochał, A. Woźniak, *Tu zaczynają się schody*, w: *Badania w sektorze kultury*, red. A. Pluszyńska, K. Kopeć, M. Laberschek, Kraków 2022, s. 197.

- 10** Ustawa określa osoby ze szczególnymi potrzebami jako „osoby, które ze względu na swoje cechy albo okoliczności, w których się znajdują, muszą podjąć dodatkowe działania w celu przezwyciężenia barier uniemożliwiających lub utrudniających im udział w różnych sferach życia na równi z innymi osobami” (*Ustawa o zapewnieniu dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami z dnia 19 lipca 2019 roku*, art. 2).

Wykres 1. Od jakiego czasu zajmujesz się dostępnością?



Instytucje wciąż uczą się budować dostępność, a ta nauka przekłada się często na dynamiczne zmiany. W naszej refleksji na temat inkluzji chcieliśmy pokazać szeroką perspektywę, spróbować zmapować tendencję, którą dostrzegamy w wielu instytucjach, w praktyce i działaniach osób budujących ich ofertę. Dlatego nie pytaliśmy o dostępność, ale chcieliśmy porozmawiać o inkluzji.

Mamy świadomość, że ani nasze badania, ani refleksje nie są wyczerpujące. W odniesieniu do różnych zebranych przez nas głosów oraz naszych własnych doświadczeń próbujemy zarysować mapę możliwych kierunków myślenia o inkluzji, wskazać „lampki kontrolne”, na które – naszym zdaniem – warto zwracać uwagę.

Czym jest inkluzywna instytucja kultury?

„[Jest] Miejscem, w którym wszyscy czują się mile widziani, chciani i na miejscu”.

„[Inkluzywna instytucja] To taka, do której zaproszone są wszystkie osoby, bez względu na to, ile mają lat, skąd pochodzą, kim są i jaki mają poziom sprawności”.

„Uwzględnia potrzeby różnych odbiorców i umożliwia im udział w wydarzeniach niezależnie od poziomu sprawności, znajomości języka czy sytuacji ekonomicznej. [Inkluzywna instytucja to] Taka, która kieruje ofertę do wszystkich”.

„(...) jest przestrzenią, w której wszyscy mogą się znaleźć, jest reprezentacją, jest miejscem dla wszystkich i wszyscy się w niej dobrze czują”.

fragmenty rozmowy z **osobami związanymi z kulturą**

DLA WSZYSTKICH

Ciekawe było dla nas porównywanie naszych rozważań na temat inkluzywności z odpowiedziami, które padały, gdy o próbę definicji prosiliśmy osoby zaznajomione z tematem. Tylko kilka osób miało wątpliwość, co przez inkluzywność mogą rozumieć, inne skupiły się wyłącznie na temacie dostępności dla osób o różnych potrzebach, prawdopodobnie odnosząc się do swoich doświadczeń zawodowych. Ale tym, co powtórzyło się w wielu wypowiedziach, było sformułowanie, że **instytucja powinna być miejscem dla wszystkich**.



Powracającym wątkiem był postulat braku wykluczenia ze względu na wiek, status ekonomiczny czy przynależność do mniejszości. Nasi rozmówcy i rozmówczynie wskazywali, że rozpoznają inkluzywność po widocznej otwartości na różnorodność (na przykład użycie barw ukraińskich czy języka mniejszości) i uwzględnianiu w przestrzeni różnych sposobów korzystania z niej przez odbiorczynie i odbiorców. Oprócz dostępności architektonicznej wymieniali udogodnienia dla rodziców oraz opiekunek i opiekunów, jak przewijaki i miejsca do karmienia, ale też miskę dla psa jako znak, że zwierzęta są mile widziane. To po prostu przyjazna przestrzeń, z której wszyscy mogą korzystać.

W instytucji kultury powinno być miejsce nie tylko dla znawczyń i znawców, specjalistek i specjalistów, osób wykształconych w danym temacie. Będziemy więc mówić o niwelowaniu progu wejścia, otwieraniu na osoby o różnym poziomie wiedzy i różnym kapitale kulturowym. Jednym z kluczy do rozwijania tego aspektu będzie adresowanie programu do różnych grup wiekowych, na przykład świadome projektowanie wystaw w ten sposób, żeby mogły z nich czerpać zarówno osoby dorosłe, jak i dzieci; osoby, które są zorientowane w temacie i spotykające się z nim po raz pierwszy.

Drugim ważnym wątkiem będzie też zróżnicowanie cenowe oferty – temat szczególnie istotny w czasie narastającego kryzysu ekonomicznego i inflacji. Inkluzywne instytucje to miejsce, w którym prócz wydarzeń płatnych pojawiają się i bezpłatne. Nie wszystkie instytucje mają możliwość oferowania całości działań nieodpłatnie, jak na przykład robią to biblioteki. Od większości instytucji wymaga się „zarabiania”, ponieważ przychody z biletów są ważną częścią budżetu i często bez nich instytucje nie są w stanie realizować programu. Pozostaje jednak sporo opcji dających szansę na uczestnictwo w kulturze osobom o różnej majątności: tańsze wejściówki, otwarte spotkania lub warsztaty, na przykład w plenerze, dzień darmowego wstępu na wystawę¹ czy, w niektórych projektach, zaznaczenie możliwości skorzystania z oferty także w trudnej sytuacji finansowej.

¹ Instytucje podlegające *Ustawie o muzeach* mają obowiązek wyznaczenia jednego dnia, w którym bezpłatnie można zwiedzać wystawy stałe. Zob. *Ustawa z dnia 21 listopada 1996 r. o muzeach*, Dz. U. 2022. 385, art. 10 ust. 2.

Dla kogo jest instytucja kultury?

Inkluzywna instytucja kultury to dla mnie taka, która uwzględnia potrzeby różnych odbiorczyń i odbiorców i umożliwia im udział w wydarzeniach niezależnie od poziomu sprawności, znajomości języka czy sytuacji ekonomicznej. Taka, która kieruje ofertę do wszystkich. Zresztą instytucje kultury zazwyczaj są publicznymi instytucjami, wszyscy płacimy podatki. Powinniśmy w związku z tym wykorzystywać te pieniądze w taki sposób, żeby rzeczywiście osoby, które te podatki płacą, mogły w tym uczestniczyć.

To chyba też po prostu taka instytucja, która pyta uczestników kultury, społeczność lokalną, czego ta potrzebuje. Nie jest tylko dawcą, który wymyśla w murach instytucje kultury i w ogóle nie bierze pod uwagę potrzeb potencjalnych odbiorców, ale właśnie pyta i odpowiada na potrzeby związane z sytuacją polityczną, z tym, co się dzieje, na przykład z wojną w Ukrainie. Reaguje na bieżące wydarzenia. (...) to jest też kwestia tolerancji dla różnorodności i braku dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, identyfikację z płcią – różne rzeczy tutaj wchodzi. Dla instytucji kultury nie powinno być w ogóle ważne, kim jesteś, jeżeli do niej przychodzisz. Jeżeli chcesz brać udział, to powinieneś mieć taką możliwość.

fragment wywiadu pogłębionego

z Martą Otrębską z Muzeum Emigracji w Gdyni

Nie tylko dla osób o super kapitałach

Rozumiemy dostępność jak najszerzej, [również jako] tematy, nowe wątki, które mogą się pojawiać i które były porzucane lub bywają porzucane przez instytucje kultury w ich programach w związku z lękiem, strachem, z obawą o finansowanie, o to, co ludzie powiedzą, o to, jak zostaną ocenieni przez inne sektory czy grupę publiczności. A to wymaga odwagi.

Skoro to już sobie powiedzieliśmy, to dodałbym, że jeśli tak rozumiemy dostępność – ekonomicznie, jako dotyczącą różnych światopoglądów, stylów życia,

barier poznawczych, że to nie jest tylko kino festiwalowe z Cannes czy z Sundance, tylko że to jest też kino bardziej dostępne, takie, które nie wymaga super kapitałów – to ona zaczyna wypełniać moje, nasze rozumienie włączania, inkluzji. W takim rozumieniu dla mnie to są synonimy. Dostępność jest włączaniem, bo jeżeli zrozumiemy dostępność tylko wąsko, jako infrastrukturę albo narzędziowość, to faktycznie ona jest za mała, żeby mogła być zrównana ze słowem „włączanie”. Ale jeśli tak ją zdefiniujemy, to staje się ona już tym samym lub jakimś ekwiwalentem, kolejnym słowem na opisanie włączania, inkluzji.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Bartkiem Lisem z Centrum Kultury Zamek w Poznaniu**

Dla osób wyłączonej ze społeczeństwa

Bez nacisku na dostępność dla osób z indywidualnymi potrzebami, osób z niepełnosprawnościami, a bardziej z naciskiem na osoby w różnej sytuacji ekonomicznej, z różnym kapitałem kulturowym. I takiej inkluzji w sensie włączającego podejścia, chęci zaproszenia do instytucji osób, które w jakiś sposób są wyłączone z uczestnictwa w kulturze. To jest od bardzo dawna w Sinfonii i przejawia się między innymi w bardzo atrakcyjnych cenach biletów, które cały czas udaje nam się utrzymywać na dość niskim poziomie i staramy się, aby na wydarzenia, które my organizujemy, mogło przyjść jak najwięcej osób – bo będzie je na to stać. Poza tym są też organizowane darmowe wydarzenia, takie jak potańcówki, i ich charakter jest na przecięciu rdzenia instytucji, którym są muzyka poważna i orkiestra symfoniczna, i czegoś bardziej „dla ludzi”, czyli właśnie różnych rodzajów tańca, muzyki bardziej folkowej, etno itd. Tak że tego typu rzeczy się pojawiają, właśnie potańcówki są stałą inicjatywą, podobnie jak Szalone Dni Muzyki, na które bilety kosztowały w zeszłym roku dwadzieścia-trzydzieści złotych, podczas gdy w tym samym miejscu, w którym ten festiwal się odbywa, na spektakl operowy czy na koncert bilety zaczynają się od pięćdziesięciu złotych, a dochodzą do dwustu i więcej – ogólnie jest to kilkukrotnie więcej. Formuła jest bardzo otwarta, jest dużo krótkich koncertów, więc osoby, które mniej „siedzą w temacie”, mogą spróbować. Jest więc

kilka inicjatyw, które skupiają się na włączaniu osób, które niekoniecznie znają się na muzyce tak zwanej poważnej czy klasycznej, otwieramy się na widzów mniej zaangażowanych, w tym osoby, które mieszkają tutaj, w okolicy naszej siedziby, czyli w dzielnicy Praga-Południe, która jest dzielnicą kulturalnie nieco zaniedbaną w porównaniu z centrum i też stereotypowo z mniejszym kapitałem kulturowym wśród mieszkańców.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Olga Curzydło z Sinfonii Varsovii**

Wiele osób związanych z kulturą (zarówno aktywnie ją współtworzących, jak i uczestniczących w ofercie kulturalnej), które wzięły udział w naszych rozmowach, podkreślało, że ważne jest dla nich to, jak się czują w danym miejscu. Jako stan pożądany wskazywali poczucie bezpieczeństwa, co łączyło się z niepodleganiem ocenie – niezależnie od tego, kim są, jak wyglądają i w jakim celu przychodzą do instytucji.

Osoby pojawiające się w instytucji kultury mogą mieć bardzo różne motywacje, nie zawsze związane z realizowanym programem. W odpowiedziach pojawił się wątek wejścia do instytucji na przykład w poszukiwaniu azylu (cienia w upalny dzień, schronienia przed ulewą). Mówimy więc o miejscach otwartych na różne sposoby korzystania z nich, w których znaczenie będą miały wolne przestrzenie: swobodny dostęp do toalety (bez konieczności okazywania biletu), wygodne siedziska, gdzie można odpocząć, spędzić czas, zjeść, może nawet podładować telefon.

Warta wspomnienia jest również tak zwana różowa skrzyneczka, ulokowana zazwyczaj w toaletach, w której można znaleźć darmowe podstawowe środki higieniczne niezbędne w czasie menstruacji, jak podpaski i tampony.

Zarówno nasze doświadczenia, jak i głosy rozmówców i rozmówczyń wskazują, że ważnym elementem budującym inkluzywność jest możliwość skorzystania z usług gastronomicznych znajdujących się w instytucjach kultury, na przykład kawiarni czy restauracji. Z przestrzeni, gdzie można zjeść i napić się. Mogą dzięki temu nabrać siły przed zwiedzaniem lub wydarzeniem czy odpocząć po

danej aktywności w instytucji. Takie przestrzenie umożliwiają również spotkania towarzyskie, a to jest zawsze duży plus dla danej organizacji – może ona w ten sposób pozyskać nowych zwiedzających.

BRAK BARIER

Instytucja inkluzywna będzie miejscem, gdzie zniwelowane są bariery – począwszy od mentalnego progu wejścia po bariery architektoniczne. Osoby, z którymi rozmawialiśmy, wskazywały konkretne elementy, po których poznają, że miejsce myśli o odbiorcach z różnymi potrzebami. Wiele z nich dotyczy dostępności dla osób z trudnościami w poruszaniu, na przykład szerokie przejścia, winda, rampy, dostosowane toalety.

Warto zaznaczyć, że dobre i rzetelne przygotowanie dostępności przestrzeni wymaga nie tylko wiedzy, ale też sprawdzenia funkcjonalności zastosowanych rozwiązań z użytkowniczkami i użytkownikami, w tym osobami z niepełnościami. Konsultacje z nimi najlepiej realizować już na etapie projektowania, ale warto też zapraszać je jako testerki i testerów gotowych rozwiązań i przestrzeni instytucji. Można też prosić o uwagi publiczność, która przyszła na konkretne wydarzenie: Czy czegoś ci brakuje w tej przestrzeni? Czy to rozwiązanie jest dla Ciebie wygodne? Czy coś możemy poprawić? Wspecjalizowana w swojej potrzebie osoba może wskazać na drobne sprawy, które czasem znacząco ułatwiają korzystanie z oferty, a których pracownice i pracownicy instytucji ze swojej perspektywy nie uwzględnili.

Praktyka pokazuje, że mimo dobrych chęci czasem umykają rzeczy kluczowe dla korzystania z udogodnień, na przykład włączniki światła zamontowane zbyt wysoko, niedostępne z poziomu wózka, zbyt małe napisy uniemożliwiające swobodne czytanie osobom słabowidzącym, niedowidzącym czy seniorom; pozostawienie zbyt małej ilości miejsca utrudniające swobodne manewrowanie wózkiem dziecięcym lub wózkiem przeznaczonym dla osób z ograniczoną mobilnością.

Warto też pamiętać, że najlepsze rozwiązania to takie, z których można korzystać samodzielnie, bez pomocy – na przykład winda czy rampa z odpowiednim kątem nachylenia i wygodną poręczą będą lepszą opcją niż podnośnik schodowy, który wymaga wezwania obsługi.

Innymi standardami dostępności, a w konsekwencji inkluzywności instytucji wskazywanymi przez odbiorczynie i odbiorców, było uwzględnianie różnych potrzeb sensorycznych. Wymieniane były udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością wzroku, na przykład możliwość skorzystania z audiodeskrypcji czy tekstów/oznaczeń wydrukowanych alfabetem Braille'a, skorzystania z tłumaczeń na polski język migowy dla g/Głuchych, z pętli indukcyjnej dla słabosłyszących czy z miejsc wyciszenia tworzonych przede wszystkim z myślą o osobach w spektrum autyzmu. O te rozwiązania w naszym rozeznaniu upominały się też osoby bez niepełnosprawności czy indywidualnych potrzeb sensorycznych, dla których był to po prostu wyraźny sygnał, że ktoś w instytucji o tych potrzebach pomyślał. Ważna wydaje się w tym względzie widoczność narzędzi dostępności – nie czegoś, co jest dodatkiem, na przykład częścią programu edukacyjnego, projektowym bonusem czy czymś, o co trzeba się upomnieć, wcześniej zgłosić. Wskaźnikiem inkluzywności będzie stała dostępność: obecna i dostrzegalna w przestrzeni, na stronie www, na wystawach, w kasie czy recepcji, tak żeby nikt nie musiał jej szukać, nieśmiało dopytywać, tylko w każdym momencie po nią sięgnąć.

ELASTYCZNOŚĆ UŻYTKOWANIA

Ważnym wymiarem myślenia o instytucji inkluzywnej jest projektowanie uniwersalne, które zakłada równy dostęp. Jedną z siedmiu (niekiedy ośmiu)² cech projektowania uniwersalnego jest elastyczność użytkowania, dlatego

- ² Zasady uniwersalnego projektowania obejmują: równy dostęp, elastyczność użytkowania, prostotę i intuicyjność, czytelną informację, tolerancję na błędy, minimalizowanie wysiłku fizycznego oraz parametry i wielkość przestrzeni umożliwiające dostęp i użytkowanie, a jako ósmą zasadę wskazuje się percepcję równości, w myśl której projektowane rozwiązania nie mogą stygmatyzować niepełnosprawności lub innych

warto uwzględnić różne opcje korzystania z proponowanych rozwiązań. Trzeba pamiętać, że niezależnie od różnic związanych z możliwościami i ograniczeniami wszyscy ludzie mają też własne upodobania i nawyki, preferowane strategie przebywania w przestrzeniach i uczestnictwa w kulturze – na przykład w różny sposób zwiedzają wystawy. W kinie lub teatrze niektórzy lubią siedzieć z przodu, inni z tyłu. Warto uwzględnić taką możliwość elastycznego użytkowania – na przykład pozwolić osobie na wózku na wybór miejsca (oraz zapewnić możliwość siedzenia obok osoby towarzyszącej, która z nią przyszła). W przestrzeni wystawy, holu, foyer warto zapewnić swobodny dostęp do miejsc siedzących. Przykładem elastycznego sposobu dbania o potrzebę odpoczynku stosowanym w niektórych muzeach jest możliwość wypożyczenia składanego krzesła, które może również być wykorzystywane jako oparcie przez osoby potrzebujące tego rodzaju wsparcia.

Podobnie warto szukać elastycznych rozwiązań przy uwzględnianiu potrzeb osób z niepełnosprawnością sensoryczną. Instytucja może na przykład zapewnić dostęp do przygotowanych na wystawę audiodeskrypcji poprzez wypożyczenie audioprzewodnika. Dla części osób dużo wygodniejsze będzie jednak skorzystanie z nagranych audiodeskrypcji za pomocą własnego urządzenia przenośnego, chociażby telefonu. Opublikowanie materiałów do wystawy na stronie internetowej instytucji daje szansę na skorzystanie z nich przed wizytą, w trakcie lub po, żeby wrócić do poznanych obiektów, coś sobie przypomnieć. Należy też zwracać uwagę na sposób udostępniania nagrań, na przykład aktywowanie kodu QR zwykle wymaga pomocy osoby widzącej, nie daje więc możliwości samodzielnej obsługi.

Warto pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością wzroku mają różne doświadczenia w odbiorze kultury, związane choćby ze stopniem niewidzenia czy wcześniejszą edukacją. Nie wszyscy czytają alfabet Braille'a, choć zdarzają się przypadki, w których teksty w Braille'u są bardzo pomocne (na przykład jako oznaczenia w windzie, ale też jako możliwość przedstawienia jakiejś treści osobie głuchoniewidomej, dla której wysłuchanie głosu przewodnika może

być wyzwaniem). Nie wszystkie osoby niewidome chętnie korzystają z pomocy dotykowych, czyli makiet lub tyflografik. Niektóre będą potrzebowały dodatkowego czasu lub zachęty, żeby oswoić się z nowym dla nich sposobem poznawania wizualności, dla innych w ogóle nie będzie to interesujące, a ważniejsza będzie opowieść. Przy udostępnianiu makiet należy też pamiętać, że mogą chcieć z nich skorzystać osoby o różnym wzroście, w tym dzieci, stąd ważna jest wysokość, na której są umieszczone, i możliwość dosięgnięcia do nich także przez osobę na wózku.

Rozwiązania dla różnych grup

W ogóle to z dostępnością jest tak, że bardzo chętnie definiuje się różne grupy, a tak naprawdę pewne rozwiązania i adaptacje, które służą konkretnym grupom, mogą być też używane przez inne grupy. Robiliśmy na przykład wystawy, gdzie były adaptacje dotykowe, których oczywiście głównymi odbiorcami, odbiorczyniami były osoby niewidome, ale z tych adaptacji korzystały również widzące dzieci podczas warsztatów. Jeśli są tworzone jakieś ułatwienia przestrzenne służące osobom, które poruszają się na wózku, mogą z nich skorzystać też matki, które mają wózek z dzieckiem. Tak naprawdę tutaj jest pewna uniwersalność tych rozwiązań, które mogą być używane przez zupełnie różne grupy. Tak samo teksty łatwe mogą być używane też przez emigrantów i emigrantki na przykład z Ukrainy, które nie znają dobrze języka polskiego, ale uproszczona forma tekstu im bardzo pomoże, w tym na przykład w nauce. To jest bardzo ciekawe, bo jedna rzecz może służyć wielu różnym grupom i nie ma tutaj potrzeby, żeby się zamykać w tym definiowaniu.

Tak naprawdę każdy z nas może być osobą, która ma utrudnione poruszanie się, jeśli tylko złamie nogę. Oczywiście nie stajemy się wtedy osobą z niepełnosprawnością stałą, ale czasową (...) i jeszcze jeden taki utarty frazes, który się często powtarza, ale go powiem: że najważniejszy w dostępności jest człowiek. Czasami nie warto pisać audiodeskrypcji i wrzucać jej do internetu, lepiej się umówić z osobą niewidomą, żeby asystent, asystentka poprowadziła audiodeskrypcję na żywo, bo ten człowiek jest najważniejszy, i daje możliwość wymiany informacji. Wiele osób chętnie korzysta po prostu z tego, że może się spotkać z drugą osobą, więc pamiętajmy o tym, bo niektóre rozwiązania,

które mogą być nieekonomiczne, można bardzo łatwo zastąpić tym, że będzie po prostu osoba, która pomoże komuś albo o czymś opowie.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Agnieszką Sztorc-Gromaszek z Galerii Labirynt w Lublinie**

O komunikacji publicznej w mniejszych miejscowościach

Miasto jest miejscem dużo bardziej anonimowym, w którym jest dużo większe zróżnicowanie społeczne i dużo więcej miejsc, do których możesz iść; jeśli coś ci nie odpowiada, masz też większy wybór. Natomiast na wsi, gdzie instytucja kultury jest jedna, społeczność jest silnie zaznajomiona i spokrewniona, bo na wsiach wciąż tak jest, że ludzie są ze sobą spokrewnieni, po prostu się znają, ale też są swoimi ciotkami, kuzynami, braćmi i siostrami przyżenionymi, dorodzonymi i tak dalej, to jest często taki jeden duży klan. (...)

W gminach często są dużo większe odległości niż w mieście i znacznie gorsza komunikacja. W naszej gminie dwa sołectwa praktycznie w ogóle nie są skomunikowane z resztą świata. Tam po prostu nic nie jeździ, jest jakiś jeden autobus o szóstej rano, i to tyle. Więc nie jesteś w stanie zrobić wydarzeń czy rzeczy, które zakładają uczestnictwo osób niemobilnych, nie zapewniając im transportu. Nie słyszałam, żeby ktoś komuś zapewniał transport w mieście, chyba że to są faktycznie jakieś ukierunkowane mocno działania, na które się udaje zorganizowana i spora grupa osób.

[U nas] Głównie są to transporty dla seniorów, bo cała reszta gminy ma samochody, a seniorki, bo są to głównie kobiety, zwykle nie mają prawa jazdy, nie mają samochodu, co najwyżej mogą jechać na rowerze, przy czym musiałyby korzystać z drogi powiatowej, która nie ma ani pobocza, ani chodnika, ani ścieżki rowerowej. Więc tak – organizujemy czasem dla nich transport. Gdyby się ktoś inny chciał tym transportem zabrać, to też nie ma problemu, ale jest przeznaczony głównie dla senierek.

To się też fajnie sprawdza z takich dobrych praktyk inkluzywności i w ogóle udostępniania jakichkolwiek działań – właśnie zapewnienie ludziom transpor-

tu. Tak jak w mieście jesteś w stanie sobie poradzić, (...) to na wsi nie zamówisz nawet taksówki, bo ich nie ma. To są takie różnice, o których normalnie nikt nie myśli, chyba że musi coś zorganizować. I organizuje trzy razy, po czym okazuje się, że nikogo nie było – nie dlatego, że to nikogo nie interesowało, tylko dlatego, że ludzie nie mieli jak przyjechać, a wrócić to już w ogóle.

Fragment wywiadu pogłębionego

z Agnieszką Zielonką-Miturą z Gminnego Ośrodka Kultury w Suszcu

Przekonywanie do rozwiązań

Ustawa o zapewnieniu dostępności i Ustawa o ochronie zabytków. One się tylko pozornie wykluczają. Tutaj znowu wracamy do człowieka. Co trzeba zrobić? Spotkać się z konserwatorem na miejscu, posadzić go na wózku, zasłonić mu oczy, uszy i pozwolić mu wczuć się w sytuację osób, które będą do nas przychodziły. To jest oczywiście bardzo trudne, bo większość nie będzie w ogóle chciała tego zrobić, ale trzeba w taki asertywny, uprzejmy, miły sposób spróbować po prostu nawiązać kontakt.

Zawsze są wszelkiego rodzaju narady budowlane, spotkania całego zespołu, który przystępuje do danego projektu. To jest dobra okazja, żeby z tym człowiekiem porozmawiać, spróbować mu uświadomić, zrobić mu takie miniskolenie i nie pozwalać, żeby dostępność była elementem, który pojawia się na końcu projektu.

Zaczynając jakikolwiek projekt, od razu myślimy wielotorowo – jak tworzyć ścieżki edukacyjne, jak tworzyć dostępność danej przestrzeni, nie pozwalać dopiero budowlącom oddawać kluczy od nowego budynku bądź też konserwatorowi podpisywać zgody na jakiś remont, nie uwzględniając dostępności. Pertraktujemy od samego początku i pokazujemy te przykłady, które pojawiają się już dookoła nas, jako dobre przykłady, że da się coś zrobić.

fragment wywiadu pogłębionego

z Elżbietą Lang z Muzeum Krakowa

| Komunikowanie



„W przestrzeni czytam komunikaty, które mnie witają i kierują. Pomagają mi się poczuć dobrze, odnaleźć, zrobić to, po co przyszłam, albo po prostu jakoś odkryć to miejsce”.

„[Instytucja] pyta o potrzeby, stara się na nie odpowiedzieć i informuje, jeśli nie jest w stanie tego zrobić”.

„Osoby na przykład w biurze obsługi widza znają nie tylko angielski, ale też podstawy PJM”.

„Język komunikacji w mediach społecznościowych i innych kanałach nienacelowany płciowo oraz [treści] w języku ukraińskim i angielskim”.

fragmenty rozmowy z **osobami związanymi z kulturą**

Ważnym dla nas tematem dotyczącym inkluzywności jest komunikacja. W jaki sposób dawać jasne sygnały, że instytucja kogoś zaprasza? Jaki sposób komunikacji zamyka kontakt i nie pomaga we wzajemnym zobaczeniu siebie i swoich potrzeb?

Komunikacja dotyczy używanego języka, ale też tego, jakimi informacjami instytucja dzieli się z odbiorcą. Temat dotyczy zarówno treści publikowanych w kanałach informacyjnych instytucji (strona www, media społecznościowe), jak i plakatów, ulotek, broszur, tekstów w ramach wystawy (teksty kuratorskie, podpisy pod pracami) oraz informacji widocznych w przestrzeni samej instytucji, a także słów wypowiedzianych przez osoby tam pracujące. Tutaj przejawia się to, czy instytucja faktycznie widzi potencjalne różnicowanie swojej publiczności, czy uwzględnia, że może ona mówić różnymi językami, mieć różny poziom wiedzy i kapitał kulturowy, czy też podaje komunikaty adresowane tylko do

wąskiej grupy, na przykład sformułowane specjalistycznym językiem historyczek i historyków sztuki.

Świadomość zróżnicowania potrzeb publiczności jest też widoczna w tym, czy i w jaki sposób instytucja informuje o potencjalnych wyzwaniach i zagrożeniach. Jeśli w planowanym wydarzeniu będą wykorzystywane jakieś elementy, które mogą budzić w publiczności poczucie dyskomfortu, należy o nich w sposób rzetelny informować. Przykładem jest wykorzystywanie świateł stroboskopowych (informacja o ich użyciu powinna znaleźć się nie tylko w opisie spektaklu, ale pojawić się również przy zakupie biletu i wejściu na salę, by osoba z epilepsją na pewno jej nie przeoczyła), ale z myślą o nadwrażliwej części publiczności powinno się zaznaczać także informacje o nietypowo głośnej muzyce czy innych środkach artystycznych, które mogą być trudne w odbiorze. Ważne jest także informowanie o niedogodnościach, na przykład awariach, czasowych remontach i niedostępnościach. Lepiej, żeby osoba o ograniczeniach w poruszaniu się dowiedziała się o niedziałającej windzie przed dotarciem do instytucji. To część traktowania publiczności poważnie.

O wyjściu naprzeciw

Moim zdaniem, inkluzywność oznacza akceptację odmienności, różnorodności, natomiast dostępność jest takim „podzbiorem” inkluzywności. (...) Dostępność to uwrażliwienie na pewne ograniczenia, z którymi borykają się nasi odbiorcy i które musimy mieć na uwadze, przygotowując ofertę. Przykładowo cały księgozbiór Wypożyczalni Książki Mówionej i Brajlowskiej jest gromadzony z myślą o osobach z niepełnosprawnością wzroku. Z kolei obniżone lady w wypożyczalniach dostosowano do poziomu osoby siedzącej na wózku, a zamontowana pętla indukcyjna ma wspomóc komunikację. Także oferta edukacyjno-kulturalna jaką przygotowujemy, uwzględnia różnego rodzaju niepełnosprawności. Nie od razu spotkało się to z akceptacją i zrozumieniem u wszystkich pracowników. Niektórzy uważali, że osobna oferta (np. Biblioteki bez barier) różnicuje i buduje między nami sztuczną „zapórę”. A przecież wcale tak nie było.

Już wtedy pracownicy, nie do końca świadomie, wykazywali się inkluzywnością, akceptowali właśnie różnorodność i głośno o niej mówili. Niezwykle pomocne

okazały się szkolenia, które pokazały, z jakimi problemami spotykają się na co dzień osoby np. z niepełnosprawnością wzroku czy ruchu, jakiej pomocy mogą od nas oczekiwać, na ile potrafią być samodzielne. Natomiast nasza rola polegała na przygotowaniu oferty, która miała być zaproszeniem do świata książki i literatury. Pokazaniu, że biblioteka jest miejscem dostępnym dla każdego i nikt nie okazuje zdziwienia, jeśli przyjdzie osoba w kryzysie psychicznym czy spektrum autyzmu. I właśnie o to w tym wszystkim chodzi o akceptowanie wszelkich barier wynikających z niedoskonałości ludzkiego ciała i umysłu. A inkluzywność w instytucji kultury jest procesem, którego doświadczamy na co dzień – tak jak doświadczamy drugiego człowieka.

fragment pogłębionego wywiadu

z **Elżbietą Starowicz z Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie**

JĘZYK WŁĄCZAJĄCY

Nasze rozmowy z odbiorcami i odbiorczyniami kultury pokazały, że jednym z ważnych aspektów inkluzywności w instytucjach kultury może być język używany w komunikacji.

Inkluzywny język

Tutaj ważny jest również język, zwracanie się do osób odpowiednimi zaimkami, jak sobie życzą, na przykład on/jego, ona/jej, ono/jeju, onx/jejx itd., a także uwzględnianie tego, na przykład w stopkach mailowych osób pracujących w instytucjach kultury. Instytucje kultury muszą (według mnie) to przyjąć, uszanować ich potrzebę bycia nazywanymi w określony sposób i wprowadzić to w życie. Dla mnie też jest super, jeśli instytucja kultury stosuje na przykład feminatywy, „dyrektorka”, „specjalistka” itd. – to jest właśnie inkluzywny język.

fragment rozmowy z **osobami związanymi z kulturą**

Język inkluzywny oznacza dobór odpowiednich słów czy zwrotów podczas komunikacji, mający na celu poszanowanie wrażliwości, różnorodności

i uwzględnianie potrzeb rozmówcy w komunikacji. Idąc tym tropem, możemy zdefiniować język inkluzywny jako „język, który nikogo nie wyklucza, umożliwia określenie każdego człowieka – bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną czy sytuację życiową – w sposób obiektywny, bez wartościowania ani ocen”¹.

Wielokrotnie zostało podkreślone, że to właśnie język kształtuje rzeczywistość – myślimy słowami (w przypadku języka migowego – znakami), a słowa/znaki wpływają na nasz sposób myślenia, co z kolei przekłada się na nasze zachowanie. Język wpływa na to, co robimy i jak myślimy. Dlatego ważne jest to, by być wrażliwą osobą również w mowie. „W języku odbijają się potoczne sądy o świecie, właściwe danej społeczności, kulturze i tradycji – to buduje językowy obraz świata”². Ważne jest zachowanie postawy otwartej i wrażliwej na różne potrzeby odbiorczyń i odbiorców, które realizują się również w języku, jakim się komunikujemy.

Obecność feminatywów staje się czymś naturalnym, choć nadal są miejsca, które preferują tylko jeden rodzaj zwrotu do adresata, co wiążą niejednokrotnie z utwalonymi przez lata przyzwyczajeniami. Oczekiwania odbiorczyń i odbiorców wskazują jednak na coraz większe uwrażliwienie na kwestię inkluzywności w języku. Podpytywane przez nas osoby podkreślały potrzebę obecności feminatywów w działaniach promocyjnych i organizacyjnych instytucji kultury. Dobrą praktyką będzie używanie feminatywów obok maskulatywów, na przykład „artystka i artysta”, „koordynatorki i koordynatorzy”. Można również stosować naprzemiennie rodzaj męski i żeński (nauczyciele, edukatorki, bibliotekarze i trenerki) z zastrzeżeniem, żeby rodzaje nie rozkładały się zawsze stereotypowo („dyrektorzy i bibliotekarki”). W tekstach pisanych można zastosować formy z formantami w nawiasie: „koordynator(-ka)”, „koordynator(k)ami”.

W ankietach pojawiały się również głosy zwracające uwagę na inne, neutralne płciowo rozwiązania językowe, na przykład osobatywy (a więc sformułowania omowne, pozwalające uniknąć płciowego nacechowania wypowiedzi).

1 <https://edumaster.pl/wiedza/jezyk-inkluzywny>.

2 J. Bartmiński, *Językowe podstawy obrazu świata*, Lublin 2006.

Proponujemy stosowanie ich raczej z imiesłowami przymiotnikowymi niż z przymiotnikami („osoby uczące”, „osoby uczestniczące”).

Najważniejszą funkcją języka jest jego komunikatywność, ważne jest więc zwrócenie uwagi przede wszystkim na to, by informacja, którą przekazujemy, była czytelna dla wszystkich, do których jest skierowana. Formułując komunikat, powinniśmy pamiętać, do kogo przede wszystkim go adresujemy.

Zmiana w języku przekłada się również na zmianę w myśleniu. Przykładem może być wprowadzenie zmian na poziomie oznakowania instytucji, chociażby odejście od „toalety dla matki z dzieckiem” na rzecz „toalety dla rodzica z dzieckiem”. Takie sformułowania sprawiają, że miejsca stają się bardziej inkluzywne.

Osoby porozumiewające się innym językiem niż język polski

Jesteśmy instytucją kultury i mamy pewnego rodzaju misję szerzenia kultury, a kultura powinna być zwierciadłem wszystkiego, co jest w społeczeństwie, czyli wszystkich grup. I myślę, że dlatego skupiamy się na tych grupach, które w kulturze, w ogóle w dyskursie, są pomijane i mniej obecne, żeby właśnie im dać szansę ekspresji i żeby wyrównać tę nierównowagę społeczną. Natomiast zupełnie się nie zgodzę z tym, że można zatrzymać się na dostępności i to już, tyle. To też zależy, jak ktoś rozumie dostępność. (...) w instytucji uważamy, że dostępność to taki obszar, który obejmuje na przykład osoby mówiące w innych językach, tak jak chociażby osoby z Ukrainy, osoby, które mówią w innym języku niż polski, studenci, studentki na przykład z Zimbabwe, których w Lublinie jest bardzo dużo, czy chociażby osoby Głuche, które po prostu mówią w innym języku. Zależy, jak do tego podejmiemy. Możemy pomyśleć, że osoby Głuche mają niepełnosprawność, a możemy po prostu uznać, że to osoby mówiące w innym języku. I wtedy zapytamy, czy ta dostępność dotyczy osób Głuchych czy nie. (...) Czy możemy sobie to pominąć, bo to tylko inny język? Oni nie chcą przecież niczego specjalnego, tylko po prostu języka, który rozumieją.

fragment wywiadu pogłębionego

z Krystianem Kamińskim z Galerii Labirynt w Lublinie

POLSKI JĘZYK MIGOWY

Osoby, które pytaliśmy, po czym rozpoznają inkluzywność w instytucjach kultury, zwróciły uwagę na używanie polskiego języka migowego (PJM) – języka Głuchych³. Wspominały o tym nie tylko osoby Głuche, ale też osoby słyszące, które rozpoznały tę potrzebę jako ważną i które na podstawie widoczności PJM zdiagnozowały uwzględnianie potrzeb tej grupy odbiorców. Pełni on właściwie podwójną rolę – służy do komunikacji, przekazuje treści osobom, dla których język polski bywa trudny lub nieznan, a równocześnie jest wyraźnym sygnałem, że instytucja o tej grupie myśli, zaś dla słyszającej publiczności staje się szansą na zbudowanie świadomości o potrzebach Głuchych.

Nie zawsze jest możliwe, żeby osoby pracujące w instytucjach znały PJM choćby na podstawowym poziomie. Ważne jednak, aby wiedziały, w jaki sposób mogą się skomunikować mimo bariery językowej. Kluczowa jest otwartość i szukanie rozwiązań, na przykład z pomocą kartki, telefonu czy aplikacji.

Język migowy powinien być widoczny w mediach społecznościowych, w informatorach na stronach internetowych, w przestrzeni wystaw, na przykład w formie wideoprzewodnika. Najlepiej, żeby wydarzenia adresowane do Głuchych były komunikowane w PJM. Ważna jest też uważność w komunikacji. Przykładowo film, spektakl czy wystawa z napisami dla niesłyszących nie powinny być oznaczane jako dostępne dla Głuchych, ponieważ napisy te mogą być niezrozumiałe dla osoby posługującej się polskim językiem migowym (znacząco różniącym się od języka polskiego). Dlatego coraz więcej wydarzeń, na przykład spektakli teatralnych, jest tłumaczonych na PJM. Podobnie pętla indukcyjna – jest oddzielnym udogodnieniem, z którego korzystają osoby z różnymi poziomami ubytku słuchu, ale jej zamontowanie nie jest równoznaczne z dostępnością dla Głuchych. Dlatego przy oznaczaniu wydarzeń piktogramami⁴ stosuje się

3 Głusi – pisane z dużej litery „G” oznacza mniejszość językowo-kulturową. Ich językiem jest polski język migowy (PJM), który jest językiem wizualno-przestrzennym i posiada odrębną od języka polskiego strukturę gramatyczną. Nie uważają się za osoby z niepełnosprawnością.

4 <https://dostepna.malopolska.pl/dostepnosc-informacyjno-komunikacyjna/piktogramy>.

różne symbole – osobne dla pętli, dla tłumaczenia na PJM i napisów. Zamiast informować, że dane wydarzenie jest skierowane do Głuchych, lepiej jest komunikować, w jaki sposób wydarzenie będzie dostępne – na co mogą liczyć odbiorczynie i odbiorcy.

Obok tłumaczeń ważnym kierunkiem jest też realizowanie wydarzeń od samego początku przygotowywanych w PJM, niewymagających pośrednictwa osoby tłumaczącej. Poprowadzenie warsztatów przez osobę ze społeczności Głuchych pozwala na zbudowanie silniejszego zaangażowania publiczności.

Jedna z Głuchych osób, które pytaliśmy o rozumienie pojęcia inkluzywności, podkreśliła, że niektóre instytucje są „tylko chwilowo inkluzywne”, mając na myśli miejsca, w których PJM pojawia się raz w roku przy okazji jakiegoś szczególnego wydarzenia, na przykład festiwalu. Tymczasem inkluzywność wiąże się z regularnością i systemowym myśleniem o odbiorcach. Bez stałości nie uda się zbudować zaufania i relacji, które pozwolą na wyrobienie nawyku korzystania z oferty danej instytucji. To stanowi często największe wyzwanie dla instytucji. Zatrudnianie tłumacza na wydarzenia łączy się z dużymi kosztami, a zdarza się, że mimo starań wśród publiczności nie ma ani jednej osoby Głuchej. Niektóre instytucje zaznaczają możliwość skorzystania z usługi tłumacza jako opcji dostępnej dla chętnych, ale wymagającej wcześniejszego umówienia się. Inne wybierają z oferty wydarzenia, w trakcie których zapewniają dostępność. W tym wypadku skupiają się na ich regularności. Gdybyśmy jednak spojrzeli na temat szerzej, zobaczylibyśmy, że wysokie koszty usług tłumaczeniowych są problemem systemowym, na który istnieją wypracowane rozwiązania. Na przykład w Szwecji osoby g/Głuche mają zapewnioną i obowiązkową edukację dwujęzyczną – szwedzki język migowy jest ich pierwszym językiem, obok którego uczą się języka szwedzkiego jako obcego⁵. W Norwegii od 2022 roku norweski język migowy jest jednym z języków narodowych⁶ (dzięki temu Głusi obywatelki i obywatele mają bezpośredni dostęp do swojego języka), a w Słowenii

5 Za: A. Goc, *Głuchy uczeń ma „słuchać z uwagą”*, rozmowa z Magdaleną Dunaj, Tygodnik Powszechny, 25.05.2021, <https://www.tygodnikpowszechny.pl/gluchy-uczen-ma-sluchac-z-uwaga-167648>.

6 <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-05-21-42>.

Głusi obywatele i obywatelki mają zapewnioną ustawową pulę godzin w roku na usługi tłumaczeniowe słoweńskiego języka migowego do wykorzystania w dowolnych celach⁷. Nie musi to być koszt obciążający budżety instytucji, jeśli państwo zapewnia usługę tłumacza wszystkim Głuchym obywatel(k)om.

Istotna jest przede wszystkim budowa relacji między instytucjami kultury a odbiorczyniami i odbiorcami, gdyż jest ona podstawą inkluzywnych działań. Nie wystarczy zorganizować wydarzeń inkluzywnych raz do roku. Dzięki ciągłości działań osoby z różnymi potrzebami mogą czuć się bezpiecznie, przychodząc do instytucji ze świadomością, że organizatorom na nich zależy.

Bardzo nam zależy, by tak budować program, żeby o publiczności myśleć jak najszerzej. Takim przykładem może być nasz międzynarodowy projekt „Pokaż język”, który jest projektem prawie dwuletnim. W myśleniu o nim bardzo silnie pracowała w nas taka refleksja, żeby ująć jak najszerzą znowuż reprezentację artystów z niepełnosprawnościami, żeby pokazać, że są bardzo różne jej warianty, bardzo różne głosy, bardzo różne osobowości artystyczne. I dlatego na ten program składają się różne języki. Można zapoznać się z twórczością artystów Głuchych czy artystów neuroatypowych, czy artystów o alternatywnej motoryce. Więc bardzo nam zależy, żeby poszerzać myślenie o niepełnosprawności, żeby też trochę wyjść z takiej bańki, w której Teatr 21 długo tkwił. Bardzo mocno identyfikowano, to znaczy czytano nas tylko przez osoby z trisomią 21 z racji tego, że w większości aktorzy Teatru to osoby z trisomią 21.

Wiemy, że zależność jest taka, że jeżeli program, oferta będzie bardzo różnorodna, to ta sama różnorodność będzie się odbijała po prostu po stronie widza. I tak rzeczywiście jest. My wszystkie nasze wydarzenia duże i małe, tzn. spektakle, wykłady, pokazy, ale też wszystkie warsztaty cykliczne udostępniamy w polskim języku migowym. Powiedzieliśmy sobie, że tak musi być i koniec. Więc u nas nie ma wydarzenia bez tłumacza języka migowego. Chcemy teraz popracować nad tym, żeby dołączyła do tego audiodeskrypcja. To już nie jest takie proste, przyznam. Ale to jest kolejne wyzwanie przed nami, żeby

7 Za: K. Rodacka, *Otwartość zaczyna się w głowie*, Przekrój, 2.02.2020, <https://przekroj.pl/spoleczenstwo/otwartosc-zaczyna-sie-w-glowie-katarzyna-rodacka>.

udostępniać coraz więcej naszych wydarzeń właśnie pod kątem odbiorcy niewidzącego czy niedowidzącego.

Cała nasza przestrzeń jest udostępniona dla osób poruszających się na wózku czy o kulach, dla osób, które mają alternatywną motorykę. Myśleliśmy o tym już na etapie remontu tej przestrzeni. Na naszej stronie pojawiają się teksty w łatwym języku, czyli mniej skomplikowanym, który może objąć szersze grono odbiorców. Pracujemy z Fundacją Kultury bez Barrier, ale też innymi organizacjami, które zajmują się dostępnością, ale też poprzez konsultacje, rozmowy eksperckie staramy się pogłębiać dostępność na poziomie odbiorcy. Próbujemy znajdować wszystkie nowinki, które się pojawiają, żeby rzeczywiście iść z duchem rozwoju także pod kątem widowni. Czujemy, że to jest superważne, ale już widzimy pierwsze efekty tej naszej determinacji. To, że wszystkie wydarzenia mamy tłumaczone na polski język migowy, spowodowało w przeciągu pół roku, że nasza publiczność bardzo się powiększyła o grupę osób Głuchych. Nie doświadczyliśmy tego wcześniej w takim procencie. Natomiast teraz jest tak, że rzeczywiście ta publiczność jest obecna. Zawiązuje się społeczność, która myśli, że odnalazła też swoje miejsce w Centrum Sztuki Włączającej. Że czuje się w nim dobrze i przyszła do nas z propozycją robienia u nas czegoś – i to jest naszym największym sukcesem. Widzimy, że ten przepływ działa, że ta grupa chce u nas działać, chce spotykać się, pokazywać swoje rzeczy. Nic lepszego nie może się instytucji przydarzyć.

To budowanie relacji z Głuchymi odbywało się poprzez kilka działań. Po pierwsze udostępniliśmy wszystkie wydarzenia z obecnością tłumacza polskiego języka migowego. Ale też zaprosiliśmy do współpracy twórców Głuchych. I tutaj taką współpracą wyraźną, bardzo intensywną jest współpraca z Danielem Kotowskim, który w ramach naszego programu pokazywał swoje już istniejące performanse, ale też w ramach naszego programu stworzył nowy performans.

Osoba artysty Głuchego przyciągnęła do nas nową publiczność. I to jest taka zależność, że jeżeli nie będzie reprezentacji na scenie, to nie będzie jej po stronie widowni. To jest bardzo silna zależność i my ją już mamy w Teatrze 21 dawno rozpoznaną. Współpraca z Danielem Kotowskim jest kolejnym potwierdzeniem tego założenia, bo on przyciągnął bardzo dużą publiczność.

Ta publiczność zobaczyła też, że to są super rzeczy, że jest tu możliwość debiutu, rozwoju, wyrażania się artystycznego, że traktujemy poważnie tę grupę, że jesteśmy jej ciekawi, że chcemy też udostępnić świat Głuchych, ich sztuki, ich myślenia szerszemu odbiorcy.

W ramach tego programu zaprosiliśmy też artystów Głuchych z zagranicy i to miało duże znaczenie. Wśród naszych odbiorców są też aktywiści tego środowiska, którzy promują nasze wydarzenia, którzy zachęcają do przychodzenia. To się tak promieniście rozchodzi. Natomiast rzeczywiście jest tak, że samo tłumaczenie wydarzeń na polski język migowy może być niewystarczające dla instytucji kultury. Muszą się też pojawić artyści reprezentujący po prostu ten język.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Justyną Wielgus z Centrum Sztuki Włączającej (Teatru 21)**

ZAPRASZANIE

Jednym z tematów, który powracał w naszych rozmowach, była kwestia czucia się zaproszoną i zaproszonym. Jeśli instytucja inkluzyjna to taka, w której wszyscy są mile widziani, to w jaki sposób ich zaprosić? Czy wystarczy stworzyć przestrzeń bez barier architektonicznych i ofertę dostosowaną do różnych potrzeb odbiorczyń i odbiorców, żeby osoby o różnych potrzebach się w niej zjawiały?

Jednym z wyzwań stojących za komunikowaniem oferty jest znalezienie takich kanałów, które pozwolą dotrzeć do nowych grup odbiorczych. Szczególnie w przypadku osób, które przez lata wykluczenia z kultury nie czuły się do tego zaproszone, ważne jest kierunkowe informowanie i powolne budowanie zaufania. Jednym z kroków jest współpraca z ośrodkami, w których konkretne grupy są już zmapowane – organizacjami pozarządowymi, które pracują z daną grupą (na przykład uchodźczyń i uchodźców, osobami należącymi do społeczności LGBTQIA+ czy osobami z niepełnosprawnościami), szkołami integracyjnymi czy szkołami specjalnymi, innymi instytucjami, które mają już zbudowaną

różnorodną publiczność. Zapraszanie zorganizowanych grup jest często pierwszym krokiem na drodze do budowania relacji także z indywidualnymi odbiorcami, którzy w tych grupach się znajdują. Przy budowaniu komunikatów o wydarzeniach należy pamiętać, że nawet najciekawsza oferta na przykład dla g/Głuchych nie dotrze do osób, które jeszcze nie znają danej instytucji, jeśli w komunikacji nie wyjdzie ona poza swoje standardowe kanały. Nowi odbiorcy nie będą szukać informacji na stronie instytucji ani w jej mediach społecznościowych. Tutaj warto szukać grup w mediach społecznościowych, portali wskazujących dostępne wydarzenia czy innych kanałów komunikacji albo budować nową publiczność poprzez włączenie się w organizację festiwalu czy łączenie oferty z bardziej osadzoną w temacie instytucją partnerską.

Doświadczenie organizowania działań inkluzywnych pokazuje, że to, co dla instytucji wydaje się oczywiste, dla odbiorczyń i odbiorców wcale nie musi takie być. Jeśli wydarzenie zaplanowane jest tak, że uwzględnia jakieś konkretne potrzeby, należy o nich jasno poinformować. Zamiast pisać, że wydarzenie jest dla wszystkich, lub wymieniać wzięte pod uwagę niepełnosprawności, lepiej wskazać konkretne odpowiedzi na potrzeby: „spektakl z audiodeskrypcją”, „film z napisami dla niesłyszących”, „warsztaty z tłumaczeniem na PJM”, „podczas wydarzenia możliwe będzie skorzystanie ze wsparcia osoby asystującej”, „na miejscu są dostępne słuchawki wyciszające”, „spotkanie odbędzie się w przestrzeni bez barier architektonicznych” itp. Taką funkcję pełnią również opisy dostępności publikowane na stronach internetowych instytucji – są sposobem informowania o potrzebach, na jakie instytucja jest gotowa odpowiedzieć, oraz o czym pomyślała, ale też nad czym jeszcze pracuje. Obowiązkowa deklaracja dostępności, która często jest jedynym ogólnie dostępnym źródłem wiedzy na temat dostępności, pisana jest niestety często z myślą o wyobrażonych urzędnikach rozliczających warunki spełnienia ustawy, zamiast być realną wskazówką i informacją, czego może się spodziewać odbiorca, który na przykład będzie chciał przyjechać tam na wózku. Ważne jest informowanie o tym, na co nie możemy liczyć, przychodząc do instytucji. Wiadomość o braku jest istotnym komunikatem.

Jedną z dobrych praktyk jest stosowanie piktogramów pokazujących, o które udogodnienia zadbałszy w danej instytucji czy podczas konkretnego wydarzenia.

Mogą być znakiem w kalendarium, na stronie internetowej, w ulotce, na mapie instytucji. Za ich pomocą można szybko wskazać ofertę i dostępność tłumaczenia na PJM, pomocy dotykowych czy audiodeskrypcji, oznaczyć miejsce wyciszenia, miejsce z pętlą indukcyjną itp. Czytelne infografiki są też pomocne w oznakowaniu przestrzeni, mogą służyć wielu grupom odbiorczym – od dzieci po dorosłych, dla których korzystanie z języka polskiego stanowi wyzwanie.

Z kwestią zapraszania wiąże się sposób zaaranżowania przestrzeni. Jedną z kluczowych informacji jest ta o wejściu do budynku instytucji, a więc jego dobre oznakowanie i łatwość skorzystania, na przykład bez konieczności dzwonienia, żeby móc wejść do środka. Znakiem, że dane miejsce jest otwarte na obecność swoich odbiorców, będą wspomniane już miejsca siedzące (wygodne!) i otwarte strefy wypoczynku. Zapraszająca nie jest natomiast widoczna od razu duża ilość zakazów, słupków blokujących przejście, trudno otwierające się drzwi czy słabo oświetlony korytarz, który nie sprzyja eksploracji i sugeruje, że ta część budynku nie jest przeznaczona do zwiedzania.

Jak zawsze kluczowa będzie też postawa osób, które w instytucji pracują. Ich sposób bycia, nawiązywanie kontaktu wzrokowego, czytelność komunikatów oraz umiejętność reagowania na potrzeby, które być może dotychczas nie zostały przewidziane czy uwzględnione, a w nowym kontekście wymagają szukania nowych rozwiązań.

Warto również mieć na uwadze to, że osoby, które chcą skorzystać z oferty edukacyjno-kulturalnej instytucji kultury, muszą mieć wybór. Z różnych przyczyn (zdrowotnych, ekonomicznych, zawodowych) mogą nie być w stanie wziąć udziału w danym wydarzeniu, ale chętnie skorzystają z niego w innym terminie. Dobrą praktyką jest organizacja kilku wydarzeń o takiej samej lub podobnej tematyce w odstępie co najmniej miesięcznym – dzięki temu jest bardzo duża szansa, że wszyscy będą mogli z niego skorzystać.

Informacja o braku dostępności

Z dostępnością jest tak, że każda osoba w instytucji robiąca coś, co wychodzi na zewnątrz, powinna móc zwrócić się do kogoś zajmującego się dostępnością

z pytaniem o poradę, pytaniem czy to, co robi, będzie dostępne. Bardzo często jest tak, że osoby, które zajmują się dostępnością, same nie mają do kogo się zwrócić o poradę, bo oprócz tego, że zajmują się dostępnością, zajmują się też tworzeniem wydarzeń. Byłoby idealnie, gdyby była jedna osoba, która zajmuje się tylko tym, natomiast wiemy, że ten ideał trudno będzie osiągnąć, a też wydaje mi się, (...) że to jest dużo małych elementów, które staramy się zrobić dobrze, ale bardzo często nie jest to możliwe. Wtedy ważna jest po prostu szczerść w kontakcie z odbiorcami, odbiorczyniami i na przykład w siedzibie, w której nie mamy możliwości, żeby osoby poruszające się na wózku przyszły, po prostu piszemy w opisie wydarzenia, że to jest miejsce niedostępne dla osób poruszających się na wózku. Jeżeli nie mamy tłumaczenia na polski język migowy, to piszemy, że wydarzenie nie będzie tłumaczone na PJM. Wydaje mi się, że to jest ten kolejny poziom myślenia, że zamiast podawać, co będzie dostępne, co jest naszym standardem, zaczynamy też podawać, że tutaj akurat nie będzie tego tłumaczenia. To jest ważne, bo jeśli ktoś już wie, że instytucja na przykład tłumaczy wszystko, i przyjdzie na wydarzenie, na którym nagle nie będzie tłumaczenia, to się zdziwi. Więc myślę, że to jest zmiana optyki, zmiana miejsca, w którym siedzimy, i podawanie informacji o tym, co będzie niedostępne, bo reszta jest dostępna.

fragment wywiadu pogłębionego

z Krystianem Kamińskim z Galerii Labirynt w Lublinie

| Słuchanie i reagowanie



„Czuję się słuchany”.

„Takie miejsce, które zaprasza do swoich działań wszystkie osoby, ale też pozwala im na działanie”.

„[Instytucja, która] nie jest sama dla siebie, ale jest mocno zorientowana na kontakt ze swoim otoczeniem społecznym”.

„Inkluzywna instytucja to taka, która wie, dlaczego inicjuje jakąś akcję, i komunikuje tę świadomość – przez co ja mogę poczuć się jako podmiot, który poprzez uczestnictwo również tę instytucję i ideę tworzy”.

fragmenty rozmowy z **osobami związanymi z kulturą**

Budowanie inkluzywności to proces. Instytucje wciąż uczą się, w jaki sposób odpowiadać na różne potrzeby swoich odbiorców, w jaki sposób tworzyć dostępną przestrzeń i ofertę. Dla tych, które zaczęły po wejściu w życie ustawy, wciąż wiele rozwiązań jest jeszcze do wdrożenia. Ale i te instytucje, które o dostępności myślały od dawna, mierzą się z różnymi wyzwaniami. Postępy zależą od nabywania umiejętności przez osoby pracujące w instytucji, od otwartości i zrozumienia potrzeb (na przykład przez dyrekcję, która widzi bądź nie zasadność podejmowania niektórych działań) i od możliwości finansowych. Czasem wprowadzane są rozwiązania tymczasowe, z myślą o spełnieniu minimalnych wymagań ustawy lub też w oczekiwaniu na konieczny budżet. Równocześnie rozwija się technologia, która pomaga w usprawnianiu stosowanych wcześniej narzędzi. Zmienia się też świadomość osób, które z konkretnych rozwiązań korzystają, a które z czasem coraz lepiej wiedzą, w jaki sposób chcą uczestniczyć w kulturze i jakie narzędzia mogą im w tym pomóc. Jak podkreślają ankietowani – inkluzywna instytucja to taka, która sprawdza i reaguje, pyta swoich

odbiorców i odbiorczynie, co działa, a co nie. Ma też otwartość, żeby próbować odpowiedzieć na konkretne potrzeby nawet wtedy, gdy brak jeszcze gotowych rozwiązań. Jak wspomnieliśmy, odbiorczynie i odbiorcy wnoszą do instytucji różne sposoby funkcjonowania, różne strategie korzystania z oferty, bo zmienia się ich wiedza o możliwości realizowania własnych potrzeb, ale też ich myślenie o instytucjach i ich funkcji.

O słuchaniu

Jednym z bardzo ważnych dla mnie słów jest to, że słuchamy. Jesteśmy otwarci, żeby słuchać, czasami poddawać się krytyce zewnętrznej, bo to jest bardzo istotne, czasami też bardzo bolesne. Staramy się nie iść w zaparte i nie twierdzić, że zawsze wiemy najlepiej, tylko faktycznie dawać głos osobom z zewnątrz, pokazującym nam, co jeszcze wymaga poprawy. Stąd również ta procedura regulowana jest przez ustawę, mogą pojawić się osoby, które będą żądać jakiejś dostępności. To nie powinno być dla nas ograniczeniem, powinniśmy przyznać, że w tym obszarze jeszcze nie jesteśmy dostępni, i kombinować, co zrobić, żeby to zmienić. Słuchanie dla mnie jest bardzo istotne, a odpowiadanie to coś, co jest naturalne. Otwieranie się na społeczeństwo jest naturalne. Po to są też stworzone muzea – nie tylko żeby kolekcjonować, nie tylko żeby ochraniać obiekty, ale żeby o nich opowiadać, pokazywać je i pokazywać, że to jest dobro nasze wspólne. Z tego możemy w różnoraki sposób korzystać.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Elżbietą Lang z Muzeum Krakowa**

Zmieniają się odbiorczynie i odbiorcy instytucji kultury, bo zmienia się rzeczywistość, w której żyją. Katastrofa klimatyczna, kryzysy ekonomiczne, zdrowotne, konflikty zbrojne, migracje, rozwój technologii. Kontekst, w którym funkcjonują instytucje kultury, nie powinien pozostawać bez wpływu na to, co się w nich dzieje.

Osoby ankietowane wskazywały, że instytucja inkluzywna odpowiada na wyzwania i problemy współczesności, reaguje na codzienność także w kwestii budowania programu, projektowania działań. Jej zadaniem jest szukanie

tematów bliskich odbiorczyniom i odbiorcom, dających szansę na wspólne spotkanie, w jakiś sposób łączących osoby z różnych środowisk i z różnymi potrzebami. Kluczem jest szukanie tematu wystawy, warsztatów, projektu, który jest dla odbiorczyń i odbiorców ważny i angażujący. I najlepiej robić to wspólnie, m.in. poprzez dobrą diagnozę, ale też zapraszanie do współtworzenia.

BADANIA PUBLICZNOŚCI

Jednym z wymiarów słuchania jest prowadzenie badań publiczności, sprawdzanie, jakie są rzeczywiste potrzeby odbiorców i odbiorczyń oraz jak przyjmują oni propozycje instytucji i jej działania. Warto przeprowadzać badania na różnych etapach, począwszy od planowania działań aż po podsumowanie zrealizowanych wydarzeń lub projektów.

Należy pamiętać, że jeśli wyniki mają odzwierciedlać zróżnicowanie społeczne i pokazywać potrzeby różnych grup, konieczne jest podjęcie starań, aby w badaniu wzięły udział osoby z poszczególnych grup odbiorczych. Łączy się to po pierwsze z przygotowaniem formy badania w sposób dostępny. Jedną z opcji jest ankieta w dostępnym formularzu online, odczytywanym przez czytniki pisma, z prostymi zdaniami, wyjaśnieniami trudniejszych wyrażen, tłumaczeniem na języki obce, dołączonymi filmami w PJM. Można zadbać o zróżnicowanie sposobów udzielania odpowiedzi, na przykład możliwość przestania nagrania w PJM przez osobę g/Głuchą, skorzystania z asysty przy wypełnianiu formularza (w czasie rozmowy telefonicznej czy wideo). Badanie publiczności, na przykład bezpośrednio po warsztacie, może być zaaranżowane jako część wydarzenia – wtedy osoba prowadząca podaje instrukcje, a uczestnicy i uczestniczki mogą reagować w różny sposób na zadawane pytania (na przykład podnosząc rękę, rysując, wrzucając piłkę czy też w odpowiedni sposób traktując kartkę z pytaniem – składając, odrywając róg, zgniatając w kulkę w zależności od odpowiedzi podawanej przez osobę prowadzącą¹).

1 Przykład inspirowany ankietą opracowaną przez Olgę Michalik dla inkluzywnej grupy, w której były m.in. osoby niewidome.

Dobłą formą zbierania opinii, wrażeń, uwag i sugestii jest bezpośrednia rozmowa. Może to być krótkie zagadnięcie odbiorczyń i odbiorców, z którymi pracownica lub pracownik mają bezpośredni kontakt podczas oprowadzania, kupowania biletu w kasie czy asysty w drodze na przystanek tramwajowy, albo umówiona dłuższa rozmowa dająca szansę na głębsze wejście w temat. Inną formą jest zaproszenie zróżnicowanych odbiorców i odbiorczyń do utworzenia grupy fokusowej, która może wspólnie analizować jakiś pomysł na projekt.

Drugim elementem zatroszczenia się o zebranie głosu od zróżnicowanej publiczności będzie wyraźne i celowe zaproszenie jej do udziału w badaniu. Żeby instytucja miała pewność, że zbierze opinie od konkretnej grupy, na przykład osób o ograniczonej mobilności lub obcokrajowców, konieczne jest zatroszczenie się, aby do przedstawicieli tych konkretnych grup dotarł wyraźny komunikat o tym, że takie badanie jest przeprowadzone. Nie chodzi bowiem o to, żeby zebrać wyłącznie głosy osób, które daną instytucję znają i regularnie korzystają z jej oferty, ale też sprawdzić, dlaczego na przykład na przygotowane przez instytucję wydarzenia nie docierają jakieś grupy, mimo że ofertę dostosowano do ich potrzeb. Czasem takie szersze spojrzenie pozwala odkryć, że na przykład w dwóch różnych instytucjach nakładają się na siebie terminy wydarzeń tłumaczonych na PJM albo że zaplanowany seans filmowy z audiodeskrypcją odbywa się w porze, kiedy zmierzchn utrudnia przemieszczanie się osobom słabowidzącym, które swobodnie mogłyby przyjść w ciągu dnia.

Takie zbieranie danych i weryfikacja tego, co działa, a co mogłoby działać, może się odbywać wśród przypadkowych osób, stałych odbiorczyń i odbiorców lub też konkretnej grupy konsultacyjnej, z którą instytucja współpracuje. Czasem wystarczy zapytać współpracującą z instytucją osobę tłumaczącą na PJM o jej sugestie dotyczące tego, jak lepiej zorganizować wydarzenie, ponieważ ta osoba może mieć dużą wiedzę na temat sposobu korzystania z kultury przez g/Głuchych w danej miejscowości. Z drugiej strony zapytanie g/Głuchych o opinię może pokazać, że konkretna osoba tłumacząca nie jest dobrze odbierana w środowisku i to może przełożyć się na słabą frekwencję.

Badania są szansą dla instytucji na zweryfikowanie swoich intuicji, dają możliwość poznania innej perspektywy i uwzględnienia jej w projektowaniu działań.

Równocześnie dobrze pomyślane badania mogą być okazją do nawiązania relacji z konkretnymi odbiorcami, którzy dzięki temu poczują się mocniej zaproszeni do uczestnictwa w proponowanych działaniach. Oczywiście pod warunkiem, że usłyszane opinie będą wzięte pod uwagę. Szczególnie, gdy pytania dotyczą nie tylko gotowych rozwiązań, ale także diagnozy potrzeb i braków (na przykład o to, jakiej formy działania brakuje danej osobie w instytucji, czy na jaką potrzebę może ona odpowiedzieć – kontaktu z innymi? poczucia sprawczości? aktywności ruchowej?).

Diagnoza jako budowanie relacji

Parę lat temu, mniej więcej rok przed pandemią, Jakub Walczyk uruchamiał w Zamku cykl, który nazywał się „Obrazy wrażliwe”. To był cykl kina społecznie wrażliwego z taką ambicją, żeby włączać do tego też osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi, czyli na przykład osoby z niepełnosprawnością wzroku, ale także osoby z mniejszości kulturowej, czyli osoby głuche czy osoby słabosłyszące i powiem ci, że to zawsze dobrze wyglądało. (...) czasami powstaje fajny produkt, który ładnie wygląda, można go dobrze opowiedzieć, nawet sprzedać, ale nie do końca realizuje pierwotny plan. A co mam na myśli mówiąc, że nie realizuje? Że ostatecznie, gdyby ktoś wpadł na trzecie, czwarte spotkanie i powiedział: „Sprawdzam”, toby się okazało, że jest sporo osób, że tak powiem, z miasta, ale bardzo niewiele, jeżeli w ogóle, osób z tych grup, o których opowiedziałem na początku, czyli coś tam nie wyszło, między kolejnymi wydarzeniami coś poszło nie tak.

Prawda jest taka, że nie była wykonana dobrze diagnoza na początku tego projektu. Opieraliśmy się na naszych wyobrażeniach albo zasłyszanych historiach. (...) Na szczęście nauka nie idzie w las. Jakub razem z Joanną Stankiewicz, kiedy się pojawiła możliwość starania się o środki z UE, napisali oddzielny wniosek na stworzenie takiego właśnie inkluzywnego kina w Zamku. Dotychczas mieliśmy w nim jedną dużą salę filmową i jedną salę mniejszą na czterdzieści kilka osób. To sala audiowizualna, która przez długi czas była nieużywana, bo wymagała odnowienia. Jakub z Joanną, z jakąś małą moją współpracą, wpadli na pomysł, że to jest doskonały moment, żeby zabrać się za tę pracę od nowa i spróbować zrobić z tej sali przestrzeń bardziej łączącą, bardziej dostępną

i zrobić nowe otwarcie dla czegoś, co wcześniej nazywało się „Obrazami wrażliwymi” i napisać wniosek do Kultury bez Barrier. Ten wniosek został bardzo dobrze oceniony, uzyskał chyba najwyższą notę. (...) nie miałby szansy być dobrze przyjętym przez środowisko, gdyby wcześniej, jeszcze przed złożeniem, nie została zrobiona dobra diagnoza, czyli we współpracy z poznańskimi organizacjami – Towarzystwem Osób Nieśłyszących i różnymi oddziałami Polskiego Związku Osób Niewidomych oraz innych organizacji pozarządowych. (...) Potem były organizowane takie fokusy, czyli spotkania zarówno w Zamku, jak i w instytucjach, w których te osoby bywają czy które odwiedzają. I dopiero wówczas był pisany wniosek, mocno w relacji wobec tych potrzeb, o których się dowiedzieliśmy.

Jestem przekonany, że to też wpłynęło na dobrą ocenę tego wniosku, a już na pewno miał na to wpływ fakt, że w momencie, w którym projekt był odpalany (w październiku minionego roku), to nie było to już robione na zasadzie „Zróbmy, sprawdźmy, dowiemy się, jak to działa”. Od samego początku już dobrze to wyglądało, jeśli chodzi o frekwencję, bo projekt powstał w odpowiedzi na potrzeby. Drugim ważnym elementem, zwłaszcza jeśli mówię o osobach z niepełnosprawnościami wzroku, było coś, co jest częścią myślenia inkluzywnego. Nie było to tylko przygotowanie dobrej oferty, nie tylko – co też jest ważne i jako socjolog nie mogłem powiedzieć inaczej – dobrego badania, ale od razu myślenia o badaniu jako o początkach tworzenia relacji, czyli takiego wiązania, że nie, na przykład, ja wpadam z Jakubem czy z Joanną jako mądry pan socjolog i robimy badanie, tylko po prostu rozmawiamy sobie, opowiadając o sobie, słuchając, nawiązując relację i to ma szansę (...) sprawić, by osoby przychodziły czy zaczęły nas odczytywać i odbierać jako swoje miejsce, a nie jako po prostu jedno z kin czy jedno z wielu miejsc, gdzie można ten film zobaczyć z audio-deskrypcją, z napisami dla nieśłyszących, raz w tygodniu z tłumaczeniem na żywo na polski język migowy. Co więcej, można raz w miesiącu wziąć udział w jakimś wydarzeniu towarzyszącym: dyskusji po filmie albo w warsztatach, które też są dostosowane, albo w oprowadzaniu po Zamku, które jest dostosowane do potrzeb osób z inną sensoryką.

To wszystko było możliwe dzięki wspólnemu przemyśleniu całego działania, w czym – nie będę ukrywał – (...) pomogła sama konstrukcja tego konkursu

grantowego, w którym to ekipa Kultury bez Barrier (...) przypomniata nam o tym, jak wygląda ścieżka uczestnictwa (...). Że ona się zaczyna wcześniej, przed wydarzeniem i trwa jeszcze po nim, że to powinno być spójne.

fragment wywiadu pogłębionego

z Bartkiem Lisem z Centrum Kultury Zamek w Poznaniu

Ewaluacja programu

Co roku przeprowadzamy ewaluację naszych wydarzeń. Ewaluację prowadzą socjolożki i badaczki – i co roku wszystko się ewaluuje. (...) badamy [też] odbiorczynie i odbiorców naszych wydarzeń, ponieważ jesteśmy bardzo ciekawi, co działa, a co nie, co dociera, a co nie. Gdzie są przepływy, a gdzie ich nie ma. (...) Bo może być bardzo różnie, to, co nam się wydaje ciekawe i dostępne, wcale nie musi być. Więc jesteśmy czujni i bardzo zależy nam na takich badaniach ewaluacyjnych. Myślę, że jest to szalenie ważna rzecz w rozwoju instytucji takiego dobrego, konstruktywnego, podchodzącego krytycznie do feedbacku – który jest, według mnie, narzędziem bardzo silnym, twórczym i rozwijającym. My bardzo mu ufamy i on jest szalenie ważny na każdym poziomie, czy to na poziomie współpracowników, z którymi tworzymy Centrum Sztuki Włączającej, czy też właśnie na poziomie publiczności.

fragment wywiadu pogłębionego

z Justyną Wielgus z Centrum Sztuki Włączającej (Teatru 21)

Spółeczny Zespół ds. dostępności

W Muzeum Emigracji działa społeczny Zespół ds. dostępności. (...) to obecnie jedenaście osób, wśród których są osoby z różnymi niepełnosprawnościami, bądź też takie, które działają na rzecz społeczności osób z niepełnosprawnościami, czyli przedstawiciele organizacji pozarządowych. Mamy też troje nauczycieli, a więc to są różne osoby. Oni po pierwsze konsultują naszą dostępność, sprawdzają, czy wprowadzane przez nas rozwiązania rzeczywiście

są dostępne. Konsultuję też z nimi nasze plany wdrażania dostępności na dany rok i jeżeli mają jakieś uwagi, uważają, że coś ważnego nie zostało uwzględnione, to możemy to zmienić. Albo z drugiej strony – jeżeli uważają, że coś jest bez sensu, to też możemy to uwzględnić (...).

Zespół do spraw dostępności pomaga nam też ustalać priorytety. Testowałam z nimi wystawę stałą, testowaliśmy strony internetowe, czy tam wszystko jest łatwe do znalezienia. Testowaliśmy aplikację mobilną, która okazała się niedostępna dla osób niewidomych. Co jeszcze? Testowaliśmy też wideoprzewodnik w PJM-ie, a więc takie małe rzeczy, które są związane z dostępnością, też testujemy, żeby sprawdzić, czy czegoś tam nie trzeba zmienić, albo żeby w ogóle mieć wiedzę, jak planować – przez to, że nasza aplikacja jest niedostępna, to audioprzewodnik z audiodeskrypcją będzie po prostu na naszej stronie internetowej, która dostępna jest. To nam pozwala racjonalnie oszacować koszty i to, co jesteśmy w stanie zaproponować, bo oczywiście aktualizacje stron internetowych czy tworzenie nowej aplikacji to są bardzo duże koszty, na które nas nie stać. Więc tak, szukamy rozwiązań, które (...) byłyby kompromisem. (...) konsultowali [też] z osobami z niepełnosprawnościami, ze swojego środowiska, jakie są najlepsze sposoby dotarcia do odbiorców i na jakie komunikaty te osoby zwracają uwagę. Próbuje się zmierzyć z tymi problemami z dotarciem do odbiorców, które chyba wszystkie organizacje i instytucje mają.

(...) Jak składaliśmy wniosek o grant do PFRON-u, do projektu Kultura bez Barrier, to w tym wniosku znalazły się wszystkie albo prawie wszystkie obserwacje z różnych audytów, które robiłam z Zespołem ds. dostępności. Wspólnie przygotowaliśmy listę zadań, które w większości zostały zrealizowane w ramach tego wniosku, albo dopiero będą. To była bardzo duża pomoc, bo dzięki temu, że wcześniej mieliśmy to przepracowane, nie musiałam na szybko wymyślać, co może się znaleźć we wniosku, tylko miałam konkretne wskazówki od zespołu.

fragment wywiadu pogłębionego

z Martą Otrębską z Muzeum Emigracji w Gdyni

WSPÓŁPRACA I PARTYCYPACJA

Żeby w sposób wiarygodny budować otwarcie na różnorodność, warto więc w pierwszej kolejności pytać, konsultować, sprawdzać. Zapraszać do tego konkretne osoby, które reprezentują głos grupy społecznej, której nie ma w zespole instytucji. Jeśli instytucja jest projektowana przez ludzi, którzy patrzą na świat tylko z jednej perspektywy, bardzo trudno jest w niej odpowiedzieć na potrzeby różnorodnego społeczeństwa. Im bardziej różnorodne jest myślenie wewnątrz instytucji, tym łatwiej odpowiedzieć na tę różnorodność na zewnątrz.

Badania publiczności są jednym ze sposobów oddawania głosu. Innym jest zaproszenie do współpracy ekspertek i ekspertów, konsultantek i konsultantów, na przykład osób z niepełnosprawnościami, które przeprowadzą audyty dostępności instytucji lub zweryfikują poprawność przygotowanych rozwiązań (tyflografik, audiodeskrypcji itd.). Kierunkiem, który polskie instytucje coraz częściej wybierają, jest zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jako etatowych pracowników i pracownic, choć zwykle jeszcze jako osób zajmujących się koordynacją dostępności. Siłą instytucji może być dostrzeżenie osób z różnych środowisk, z różnymi potrzebami, osób z mniejszości, z różnymi doświadczeniami jako kształtujących program czy organizujących jakieś działania. Po tym też rozpoznajemy inkluzywną instytucję – że faktycznie (nie tylko w teorii) są w niej różne osoby, zarówno jako odbiorczynie i odbiorcy, ale też pracownice i pracownicy, twórczynie i twórcy działań, osoby prowadzące warsztaty, oprowadzające czy artystki i artyści. Ich obecność wśród osób reprezentujących instytucję przełoży się na różnorodność grupy odbiorców działań.

Przykładem takiej praktyki może być działalność Teatru 21. Spektakl *Cukry*, stworzony na podstawie powieści autorstwa pisarki z diagnozą autyzmu, przyciąga publiczność w spektrum, a zaproszenie do współpracy Głuchych artystów przyczyniło się do zbudowania dla instytucji publiczności wśród społeczności Głuchych.

Jednym z przykładów dobrych praktyk partycypacyjnych jest sama strategia dla programu „Małopolska. Kultura Wrażliwa” na lata 2023–2025. Była ona tworzona przez osoby z różnymi potrzebami, z lokalnymi i ogólnopolskimi

NGO-sami, przez koordynatorki i koordynatorów dostępności małopolskich instytucji kultury, przez osoby eksperckie (które od wielu lat zajmują się dostępnością) – proponowały one tematy oraz kierunki działań, które następnie zostały zebrane i poddane dogłębnej analizie przez koordynatora programu, kadre zarządzającą Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie i przez Departament Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego.

Partycypacja w instytucji może przejawiać się też na poziomie zaproszenia do wspólnego budowania spektaklu lub pracy nad wystawą. Warto też zapytać wybraną grupę, z którą chcemy pracować, jakie ona ma pomysły, w co chciałaby inwestować swój czas, do czego potrzebuje danego miejsca.

Jeśli instytucji uda się zbudować zaufanie i wiarygodność, jeśli publiczność widzi, że jest słyszana, a tym bardziej jeśli jest reprezentowana, otwiera się przestrzeń na nowe wymiary współpracy. To publiczność sama może pojawić się z własnym planem na instytucję – pomysłem działania czy projektu. Pytanie, czy spotkają się one z gościnnością.

Przestrzeń na współtworzenie

Mówiąc o włączaniu, mocniej podkreślamy, że chcemy zobaczyć w instytucji (...) osoby z różnymi historiami, różnymi doświadczeniami, o różnym pochodzeniu, które czują się w niej jak u siebie. To jest ta mityczna opowieść o trzecim miejscu, ale wydaje mi się wciąż bardzo ważne, żeby o tym opowiadać i mówić, że można używać tej przestrzeni dla siebie, bez tych, którzy mnie zaprosili, że można coś zainicjować samemu z pozycji osoby zaproszonej i kiedyś włączonej. Podkreślamy, że każdy może już coś zorganizować i zrobić bez niezbędnego pozwolenia albo animowania, albo uruchamiania przez osoby, które pracują w instytucji. Tak rozumiem też to włączanie. Super by było, gdyby tak się działo, gdyby w trakcie czy w efekcie osvajania instytucji dla różnych osób ktoś nam powiedział, że chciałby coś zrobić. I występuje w tym momencie jako autor, autorka, współautorka.

fragment wywiadu pogłębionego

z Bartkiem Lisem z Centrum Kultury Zamek w Poznaniu

O partycypacji

W naszej instytucji rozmowy o partycypacji, o społeczności, były toczone już od lat. Często pracujemy w ramach kolegium strategicznego. Jest to grupa pracowników z bardzo różnych działów. Można powiedzieć, że ona razem z dyrekcją programuje kierunek rozwoju i sprawdza, czy faktycznie idziemy w wyznaczonym kierunku. Jedne rzeczy się udają, inne nie, ale staramy się właśnie z ramienia różnych działów, dzięki wsparciu osób z różnorodnym doświadczeniem patrzeć na to, jak instytucja powinna się rozwijać. Działania społeczne były jednym z tematów podejmowanych w ramach rozmów w kolegium.

Podobnie było z dostępnością. Mimo że formalnie nie było jeszcze koordynatora dostępności, to w strategii pojawiał się osobny temat tego dotyczący. Oba te zagadnienia rozwijały się równomiernie. Partycypacja była np. główną metodą pracy przy wystawie „Współistnienie”, gdy angażowaliśmy społeczność lokalną do tworzenia ekspozycji, współdziałania przy jej powstawaniu. To jedna z wielu wystaw, do których zaprosiliśmy społeczność.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Katarzyną Bury z Muzeum Krakowa**

O obustronnej wymianie

Instytucja inkluzywna to nie taka, która tylko daje narzędzia i pokazuje: „Chodźcie do nas, bo u nas możecie zrozumieć, możecie odczuć, my wszystko dostosujemy do waszego sposobu percepcji”, ale to jest taka instytucja, która mówi: „Dobrze, my to mamy, a teraz wy chodźcie i pokażcie nam kawałek swojego świata, jak to z waszej strony wygląda”. Czyli robimy ten krok dalej, że instytucja łączy te osoby i daje im pole, występuje taka wymiana obustronna. Nie tylko oglądanie telewizji, ale i uczestniczenie na równym poziomie.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Krystianem Kamińskim z Galerii Labirynt w Lublinie**

O reprezentacji

Dla mnie jest to taka instytucja, która dostępność, inkluzywność rozumie bardzo szeroko, co oznacza wyjście ponad standardowe myślenie o spełnianiu takich wymogów jak usuwanie barier architektonicznych, udostępnianie usługi tłumacza polskiego języka migowego i audiodeskrypcji, co oczywiście jest superważne i powinno się wydarzać zawsze, natomiast nie powinno się na tym tylko zatrzymywać. I to już wielokrotnie podkreślałam w wielu rozmowach, że inkluzywność musi być całościowa, tzn. że musi też obejmować przede wszystkim zasoby ludzkie i uwzględniać po obu stronach – po stronie twórców instytucji, jak i po stronie odbiorców – bardzo szeroką reprezentację społeczną. To znaczy, że musi obejmować swoim namysłem różne grupy, które mogą ją współtworzyć, programować i być jednocześnie uczestnikami wydarzeń, odbiorcami. I to jest dla mnie podstawowym wyobrażeniem, kiedy słyszę „inkluzywna instytucja kultury”.

Chodzi mi także o myślenie generalnie o tym, co się składa na społeczną tkankę, jakie grupy ją tworzą, współtworzą i czy jest dla nich wszystkich miejsce w instytucji. Chciałabym mocno podkreślić, że dotyczy to każdego poziomu danej instytucji, to znaczy poziomu realizatorskiego, zarządczego, programowego. Na każdym z poziomów, w każdym takim dziale instytucji powinna być bardzo szeroka reprezentacja, oddająca różnorodność społeczeństwa, w którym żyjemy na co dzień. Czyli taka instytucja, która jest adekwatna do krajobrazu społecznego.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Justyną Wielgus z Centrum Sztuki Włączającej (Teatru 21)**

Dobrostan osób odpowiedzialnych za dostępność w instytucji kultury

BADANIA WŚRÓD KOORDYNATOREK I KOORDYNATORÓW DOSTĘPNOŚCI

Uwzględnienie potrzeb osób pracujących w instytucjach kultury

Inkluzywna instytucja to taka, która dba o dobrostan osób w niej pracujących, pyta o ich potrzeby, dba o wypoczynek, amortyzację stresu, racjonalny zakres obowiązków, godne zarobki, dobrą atmosferę, przyjazną przestrzeń pracy, bo inkluzywna instytucja powinna być przyjazna również dla osób w niej pracujących.

fragment rozmowy z osobami związanymi z kulturą

Jednym z kluczowych wyznaczników dostępnej i inkluzywnej instytucji kultury są osoby w niej pracujące. To one dbają o wypełnienie obowiązków ustawowych, programują działania, witają, zapraszają, informują, prowadzą warsztaty, organizują koncerty i spektakle. Nasze pytania skierowane do odbiorczyń i odbiorców uruchomiły ważną perspektywę pokazującą, że o instytucji świadczą jej gospodarze – to, czy osoby pracujące w instytucji, z którymi mamy kontakt, są życzliwe, pomocne. Kluczowa w odbiorze danego miejsca jest postawa pracownic i pracowników tak zwanych pierwszego kontaktu – osób pracujących w kasie, szatni, na portierni, pilnujących wystaw, sprawdzających bilety i wskazujących miejsca na widowni, ale też osób prowadzących działania edukacyjne: warsztaty, oprowadzania czy osób pracujących w dziale obsługi czytelnika w bibliotece. To oni i one są wizytówką instytucji, to od ich kompetencji, doświadczenia, empatii i otwartości zależy wiele aspektów omawianych do tej pory: poczucie bycia zaproszonym, nieocenianym, jasna komunikacja. To te osoby najczęściej reagują, gdy pojawiają się nietypowe sytuacje. To często dzięki nim, nawet tam, gdzie brak pełnej dostępności przestrzeni lub oferty, publiczność (nie tylko z różnymi potrzebami) może się w instytucji odnaleźć, bo to one w razie potrzeby szukają alternatywnych rozwiązań.

Jednak to, czy wspomniane osoby – owi gospodarze miejsca – odpowiedzą na wszystkie stawiane przed nimi wyzwania, nie zależy wyłącznie od przygotowania, szkoleń, obycia ani nawet od cech osobowościowych. W dużej mierze jakość usług świadczonych przez pracownice i pracowników kultury zależy od tego, czy osoby te są zadowolone ze swojej pracy, nie są zmęczone, mają siłę i mentalną przestrzeń do tego, żeby kontaktować się z publicznością, wchodzić z nią w interakcję. Nie chodzi przecież o prowadzenie rozmów z wyuczoną „uprzejmością hotelarza”, lecz o szczery, żywy kontakt, uważność, elastyczność, ciekawość drugiego człowieka. Osoba pracująca, której własne potrzeby są niezaspokojone (na przykład odpoczynku, jedzenia, poczucia bezpieczeństwa), nie ma jak rzetelnie dbać o potrzeby osób, które do niej przychodzą.

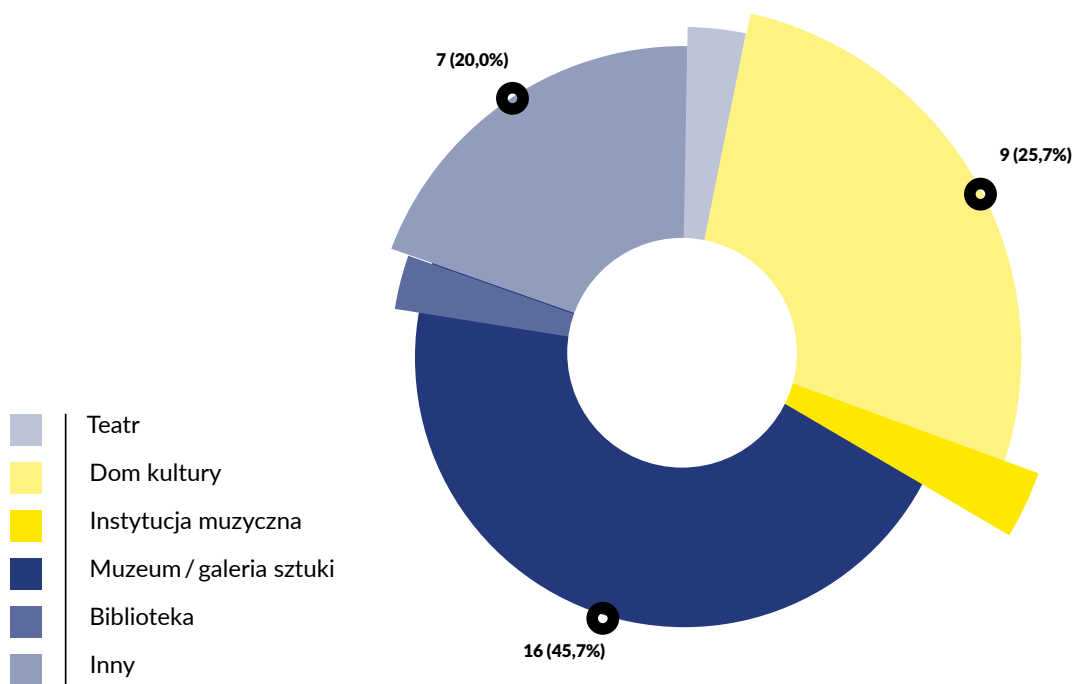
Co wiemy o dobrostanie pracownic i pracowników kultury? Chcąc zmapować warunki działania osób zajmujących się koordynacją lub – szerzej – budowaniem dostępności w instytucjach, zaprosiliśmy ich do wypełnienia rozbudowanej ankiety. Odpowiedzi zbieraliśmy anonimowo w formie ogólnodostępnego internetowego formularza.

Według rocznika statystycznego GUS w 2022 roku w Polsce działało 13 599 instytucji kultury (łącznie bibliotek, muzeów, galerii, teatrów, kin, domów kultury)². Prawdopodobnie w większości z nich jest co najmniej jedna osoba, która zajmuje się dostępnością (obowiązek prawny wyznaczenia koordynatora/koordynatorki mają tylko organy władzy publicznej, w tym organy administracji czy sądy). W mediach społecznościowych grupa „Forum koordynatorów i koordynatorek dostępności” liczy ok. 5000 osób, otwarta grupa „Sieć liderów i lidererek dostępności” ok. 1500 osób. Sam program „Małopolska. Kultura Wrażliwa” skupia 23 osoby koordynujące dostępność w instytucjach kultury.

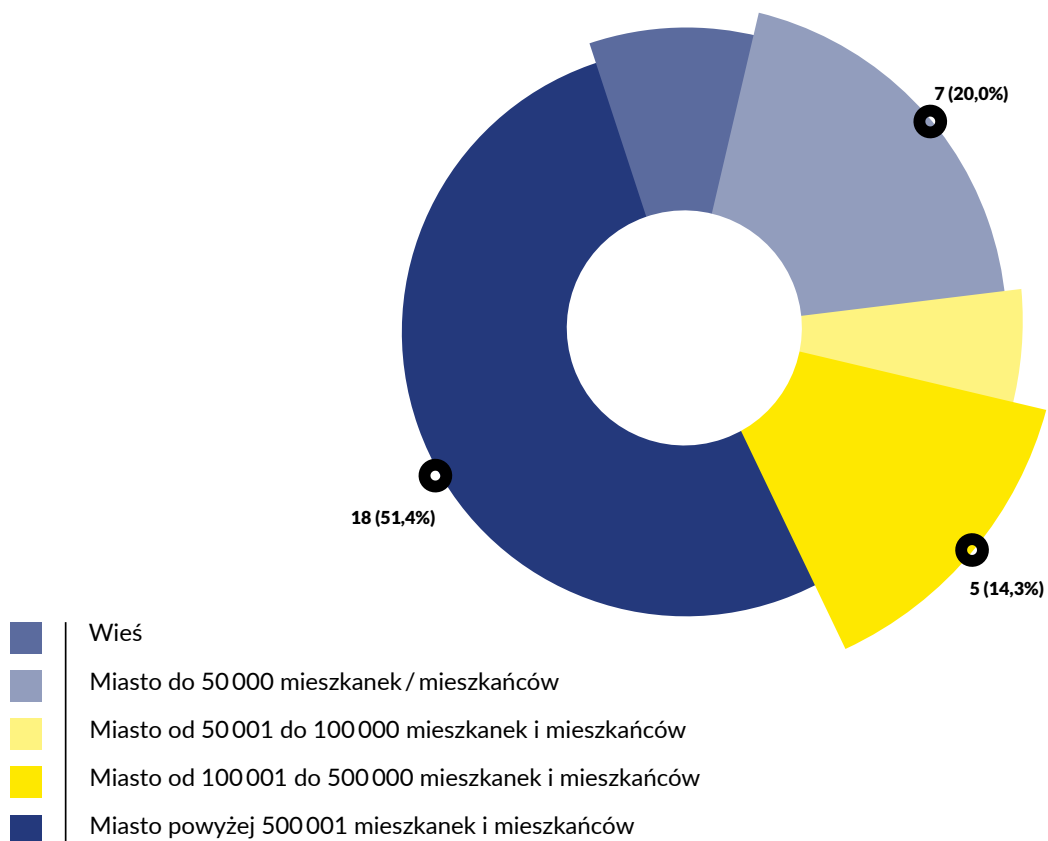
Na naszą ankietę odpowiedziało 35 osób. Mamy świadomość, że nie jest to reprezentatywna grupa dla społeczności osób zajmujących się dostępnością. Czujemy, że osoby, które zdecydowały się wypełnić ankietę do końca, wykazały duże zaangażowanie i zależało im, aby ich głos został usłyszany.

2 <https://stat.gov.pl/wyszukiwarka/?query=tag:instytucje+kultury>.

Wykres 2. Jaki charakter ma instytucja kultury, w której pracujesz?



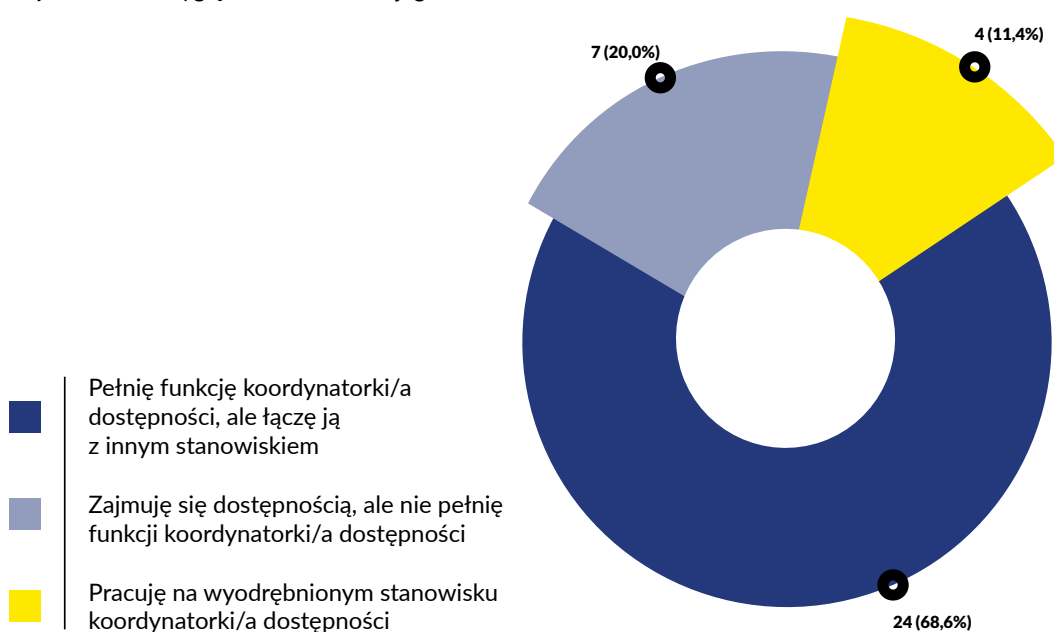
Wykres 3. Jak duża jest miejscowość, w której pracujesz?



Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu, wskazała, że pełni w swojej instytucji funkcję koordynatora/koordynatorki dostępności, równocześnie łącząc tę rolę z innymi obowiązkami (24 z 35 osób, tj. 69%). Jako główny obszar swojej działalności osoby te wskazywały edukację (14 osób) i koordynację wydarzeń, projektów (12 osób), ale też promocję (8 osób), obsługę publiczności (2 osoby), w tym 5 osób jest kierownikiem(-czką) działu edukacji/promocji/upowszechniania.

Decyzje o tym, kto zajmuje się dostępnością w danej instytucji, bywają podejmowane różnie, co pokazują odpowiedzi w ankiecie. Część osób jest wyznaczana odgórnie („polecenie służbowe dyrekcji”, „z polecenia dyrektora”, „ponieważ niestety muszę”, „zostało mi to zadanie powierzone”, „zakres obowiązków”). W związku z obowiązkiem ustawowym zajmowania się tematem dostępności wiele instytucji wskazywało osobę, która będzie za ten obszar odpowiedzialna, wyznaczając do tej funkcji kogoś, kto koordynuje ofertę skierowaną do publiczności lub kto już bezpośrednio pracuje z odbiorcami, na przykład prowadzi warsztaty, oprowadzania. Bardzo często osoby zajmujące się edukacją były jedynymi, które wcześniej miały w instytucji kontakt z osobami o różnych potrzebach. Inną grupą osób wyznaczonych do tej roli są pracownicy zajmujący się komunikacją. Widać to także w analizie deklaracji dostępności – w wielu instytucjach do kontaktu jest wskazywana osoba odpowiedzialna za stronę internetową, czyli często osoba zajmująca się promocją.

Wykres 4. Jaki wygląda charakter Twojego stanowiska?



Nie wszyscy ankietowani na pytanie, dlaczego zajmują się dostępnością, wskazują polecenie dyrekcji. Wiele osób podkreśla, że zajmuje się tym tematem, bo ich interesuje, bo czują, że jest ważny, czasem łączy się to z osobistym doświadczeniem na przykład niepełnosprawności w rodzinie. Niektóre osoby wskazywały wykształcenie kierunkowe w obszarze pracy z osobami z niepełnosprawnością, przykładowo oligofrenopedagogikę, niektóre zaznaczały, że doświadczenie w zakresie budowania dostępności zdobywały w poprzednich instytucjach. Te osoby albo same zgłaszają się do zajmowania tym tematem, albo są naturalnie rozpoznane w instytucji jako rzecznicy dostępności z powodu swoich indywidualnych zainteresowań lub większej otwartości.

„Bo chcę, bo mogę, bo widzę sens i potrzebę tych działań”.

„Uważam, że dostępna kultura to prawo człowieka, a dostępny dla większej ilości ludzi świat będzie lepszy”.

„Czuję, że to moja misja!”

fragmenty odpowiedzi ankietowej
osób zajmujących się dostępnością w instytucjach kultury



Cztery osoby spośród tych, które wypełniły ankietę, zajmują się koordynacją dostępności na pełny etat, nie jako dodatek do swojego stanowiska, co stanowi 11% badanych. Praktyka pokazuje, że nie musi się to wiązać z wielkością instytucji (wyodrębnione stanowisko koordynatora ma na przykład wielooddziałowe Muzeum Krakowa, ale też dużo mniejsze Muzeum Polin czy Dzielnicowy Dom Kultury Węglin). Siedem osób (20%) przyznało, że zajmuje się działaniami budującymi dostępność, ale nie zajmują się koordynacją tego obszaru w instytucji.

W ankiecie pojawiło się też pytanie o to, czy zajmowanie się dostępnością jest wpisane w zakres obowiązków danej osoby. 25 ankietowanych zaznaczyło „tak”

(71%), 7 osób „nie” (20%), „nie wiem” wskazały 3 osoby. Co ciekawe, 20% respondentów odpowiadających na to pytanie nie jest tożsame z 20% respondentów z pytania poprzedniego. Część osób zajmujących się koordynowaniem dostępności nie ma lub nie wie czy ma dostępność wpisaną w swoje obowiązki. Najpewniej w ich przypadku dodatkowe obowiązki zawierają się punkcie „wykonywanie innych poleceń pracodawcy”.

To, o co nie zapytaliśmy w badaniu, dotyczyło dopisania dostępności do zakresu obowiązków łączącego się ze zmianą wynagrodzenia. Nasze rozmowy przy innych okazjach, na przykład ze znajomymi koordynatorkami i koordynatorami (oraz dwie wypowiedzi ankietowe, które wskazały ten aspekt w jednym z pytań otwartych), pokazują, że najczęściej dodanie nowych obowiązków związanych z dostępnością nie łączy się z gratyfikacją finansową. Tymczasem to dużo dodatkowej pracy, wymagającej często konkretnej wiedzy, żmudnego wypełniania obowiązków ustawy, ale też realnego kontaktu z ludźmi i odpowiadania na ich potrzeby. Jak wykazaliśmy w poprzedniej części tekstu, kwestie ekonomiczne często nie są priorytetowe w podejmowaniu decyzji o podjęciu dodatkowej pracy związanej z koordynacją dostępności, która jest nierzadko motywowana poczuciem misji i odpowiedzialności społecznej.

„Czy prócz Ciebie ktoś jeszcze zajmuje się dostępnością? Czy i z kim dzielisz zadania w zespole?” Na to pytanie przecząco odpowiedziało ponad połowa ankietowanych (57%). W dwóch przypadkach funkcjonuje zespół ds. dostępności, w kilku – pojedyncze osoby realizują część zadań. Faktycznie jednak, jeśli jakaś osoba została wyznaczona (lub sama zgłosiła się) do zajmowania się dostępnością, na jej barkach spoczywa ogrom obowiązków i odpowiedzialność, która nie tylko nie jest współdzielona, ale często nawet nierozumiana przez współpracowników oraz kadrę zarządzającą.

Brakuje mi odgórnego egzekwowania wiedzy o dostępności i systemowego wdrażania dostępności od dyrekcji. Żyję w strachu, że po wpłynięciu skargi na brak zapewnienia dostępności (z minimalnych wymagań UzD [Ustawy o zapewnieniu dostępności]) dyrektor mnie zwolni, podczas gdy brak zapewnienia dostępności jest jego odpowiedzialnością.

Jeśli powstanie publikacja, to proszę napiszcie w niej, że koordynowanie dostępności to trudna praca. To nie są same uśmiechy osób z niepełnosprawnościami, które biorą udział w wydarzeniach. To nie są same inspirujące rozmowy koordynatorów dostępności. To jest dzień po dniu przypominanie o tym samym swoim koleżankom i kolegom z pracy, to jest sprawdzanie nowelizacji ustaw, bo pomoc prawna instytucji tego nie ogarnia. To jest proszenie się o wsparcie, z różnym efektem. To jest ciągłe dokładanie obowiązków. Praca trudna, robię ją, bo jest potrzebna. Przepraszam za szczerość. Mam nadzieję, że może ktoś też ma podobnie i dzięki temu dowie się, że nie jest odosobniony. Kolejna publikacja o tym, że jednak warto robić dostępność, że można i że trzeba to robić z osobami z niepełnosprawnością – już moim zdaniem nie jest potrzebna.

fragmenty odpowiedzi ankietowej
osób zajmujących się dostępnością w instytucjach kultury

SATYSFAKCJA I FRUSTRACJA

W ankiecie postawiliśmy otwarte pytanie „Jakie emocje towarzyszą ci najczęściej podczas pracy?”. Tylko cztery osoby wskazały pojedyncze określenia (były to: samotność, rezygnacja, bezsilność oraz określenie „dobre”). Pozostałe osoby wypisywały po kilka uczuć, często przeciwstawnych („frustracja i duma na zmianę”, „radość, ale też irytacja i czasem poczucie walki z wiatrakami”, „radość i nadzieja wymieszana ze złością, z jaką ścianą niestety mam do czynienia wewnątrz instytucji”). Wymieniano także zjawiska w jakiś sposób związane z emocjami, na przykład „stres”.

Słowem, które padało najczęściej, jest frustracja (13 razy), czasem zestawiana z radością lub satysfakcją, czasem wymieniana w ciągu z innymi trudnymi emocjami (na przykład „frustracja, bezsilność i bezradność, niezrozumienie, złość” – wpisała osoba, która dostępnością zajmuje się od niedawna, z poczuciem, że to ważne, ale nikt inny nie chciał się tym zająć³).

³ Rozpoznanie frustracji mieszającej się z satysfakcją jako zjawiska charakterystycznego dla pracowników kultury opisuje Izabela Zawadzka – zob.: <https://didaskalia.pl/pl/artykul/sfrustrowani-poszukiwacze-satysfakcji>.

Od długiego czasu przeważa frustracja: brak zrozumienia idei dostępności, uniwersalnego projektowania, brak wsparcia przełożonego i dyrekcji, brak budżetu na dostępność w instytucji kultury. Nadmiar obowiązków sprawia, że zawsze z czymś zalegam, czegoś nie zdążam, coś robię po godzinach w domu. Postrzeganie mojej roli w instytucji jako zbędnej, a najczęściej kłopotliwej i czepialskiej, na dłuższą metę jest nie do zniesienia i skutecznie podcina mi skrzydła. Również wynagrodzenie jest nieadekwatne do nakładu pracy.

fragment odpowiedzi ankietowej

osoby zajmujące się dostępnością w instytucjach kultury

Radość lub euforia (9 razy) łączone są czasem z poczuciem sprawstwa („radość z możliwości udzielania pomocy innym”, „że można coś ulepszyć”), ale najczęściej mieszają się ze złością lub irytacją (te słowa pojawiają się 8 razy) lub niepewnością (niepewność/lęk/strach/stres padają 8 razy).

Wśród określeń kojarzonych z pozytywnymi emocjami ankietowani wskazywali satysfakcję i dumę (6), entuzjazm/ekscytację (6), ciekawość, zaangażowanie lub troskę (łącznie 4 razy), spokój, nadzieję lub wzruszenie (po 1 razie).

Samotność i niezrozumienie wymienione zostały łącznie ośmiokrotnie, podobnie bezsilność, bezradność i zmęczenie. Padały też słowa: zwątpienie, zniechęcenie, niemoc, obojętność, rezygnacja.

Badanie, które przeprowadziliśmy wśród pracowniczek i pracowników instytucji – mimo iż nie było ukierunkowane na diagnozowanie ewentualnych czynników sprzyjających wypaleniu – ujawnia wiele zagrożeń związanych z sytuacją, w której znalazły się osoby koordynujące i budujące dostępność w instytucjach. Są to często osoby mocno oddane pracy, z dużym poczuciem odpowiedzialności za realizację powierzonych im zadań i często z osobistą relacją z publicznością, do której adresują swoje działania. Wśród swoich motywacji wymieniają poczucie misji, silne zaangażowanie ideowe („jest to dla mnie ważne i istotne”).

Jeszcze więcej zagrożeń związanych z wypaleniem stoi po stronie organizacji pracy i tego, w jaki sposób funkcjonują instytucje. Jak podkreślają

Grafika 5. (Typo)graficzna chmura pojęć



ankietowani – budowanie dostępności łączy się z ogromem zadań wymagających zadbania o wiele szczegółów i związanych z konkretną wiedzą. W odpowiedzi na postawione w badaniu pytanie: „Jakie trudności spotykasz w swojej instytucji przy pracy w obszarze dostępności? Jak oceniasz współpracę w tym zakresie z innymi pracowni(cz)kami lub działami?”, znaczna część osób zaznaczała, że ma bardzo mało wsparcia wewnątrz instytucji, że czuje się przytłoczona liczbą zadań. Zadań, za które często nie ma dodatkowego wynagrodzenia i które ponadto nie spotykają się ze zrozumieniem innych osób w zespole, a często także dyrekcji.

(...) o ile empatycznie dla większości [osób] potrzeba działań dostępnościowych jest oczywista, o tyle dodatkowa praca, która się z tym wiąże, już nie. Nie mogę winić pracowników za taką postawę, szczególnie, że [w parze] z dodatkowymi procesami nie idzie wsparcie większego zespołu ani wzrost wynagrodzenia, co oczywiście sprowadza się do sposobu zarządzania i postrzegania dostępności jako błahej, dodatkowej aktywności przez zarządzające osoby.

(...) marginalizacja potrzeb, brak zrozumienia, brak środków.

(...) mentalność „dla kilku osób nie będziemy ponosić kosztów na dostępność”, jawne kłamanie przez podwykonawców, że znają zasady budowania dostępnych systemów IT, podczas gdy w praktyce nie mają o tym pojęcia.

Dyrekcja często nie widzi potrzeby, słuszności; „przecież tacy do nas nie przychodzą”...

Najgorsza jest współpraca z dyrekcją.

Brak czasu współpracowników na wykonywanie zadań związanych z dostępnością. Brak zrozumienia części pracowników dla zmian związanych z dostępnością.

(...) brak wiedzy i doświadczenia (moich), brak środków na działania (teraz jest jeszcze projekt, ale zaraz się skończy), brak wsparcia i zrozumienia ze strony innych pracowników/pracowniczek.

Brak w budżecie instytucji środków przeznaczonych wyłącznie na działania poprawiające dostępność. Nie mam pewności, czy za kwartał uda się zrealizować zaplanowane przedsięwzięcia, bo może się okazać, że pieniądze zostały wydane na coś innego. Zbyt duże obciążenie innymi zadaniami, którym często odgórnie nadawany jest wyższy priorytet. Brak dodatkowego wsparcia kadrowego. W efekcie harmonogram poprawy dostępności ulega nieustannym korektom odwołującym realizację poszczególnych kroków. Współpracownicy wykazują dobrą wolę w zakresie działań poprawiających dostępność. Zmagają się jednak z podobnymi problemami, zwłaszcza w kwestii przetadowania obowiązkami. Nie zawsze zatem są w stanie realizować wymagania standardów i dobrych praktyk.

fragmenty odpowiedzi ankietowych

osób zajmujących się dostępnością w instytucjach kultury

Długa lista wyzwań, z którymi mierzą się osoby koordynujące dostępność⁴, pozostaje w dużej korelacji ze wskazanymi przez Fundację Culture Shock⁵

- 4 Tutaj ponownie odwołamy się do badań Mazowieckiego Instytutu Kultury, który zdiagnozował podobne wyzwania podczas rozmów z osobami zajmującymi się dostępnością w małych ośrodkach kultury w województwie mazowieckim: „W badanych przez nas instytucjach na to stanowisko, o ile istniało, były często mianowane osoby przypadkowe, niejednokrotnie będące najmłodszymi w zespole. Funkcja ta była dla nich dodatkową, ale nie wiązała się z dodatkowym wynagrodzeniem. Wiedzę w nowym obszarze często musiały zdobywać same, po godzinach, metodą prób i błędów, nie mogąc liczyć na wsparcie z zewnątrz. Wszyscy niemal mówili o towarzyszącym im poczuciu osamotnienia, bo trudno było im włączyć współpracowników we wspólne działania. Wspominały też, że nie jest rzadkością sytuacja, w której, podczas ich nieobecności w pracy, nikt nie jest w stanie ich zastąpić, nawet w najprostszych czynnościach”. Za: M. Ochał, A. Woźniak, *Tu zaczynają się schody*, dz. cyt., s. 205.
- 5 Fundacja Culture Shock przeprowadziła w ostatnich latach badania na temat wypalenia zawodowego w organizacjach pozarządowych w Polsce, Chorwacji i Słowenii. We wnioskach z wywiadów eksperckich pojawia się lista czynników sprzyjających wypaleniu. Podzielone są one na dwie kategorie czynników indywidualnych i organizacyjnych. Po stronie cech charakteryzujących osoby podatne na wypalenie zawodowe wymienione zostały m.in.: nadmierne poświęcanie się pracy (praca po godzinach, poczucie, że trzeba być dostępnym / dostępną cały czas), brak nawyku odpoczynku lub nieumiejętność odpoczywania,

czynnikami sprzyjającymi wypaleniu i pokazuje tendencję do samonakręcającej się spirali zmęczenia. Mnogość obowiązków, często powiązanych z niskim lub zerowym budżetem przekłada się na to, że trzeba je wykonywać samodzielnie, ponieważ nie można ich zlecić na zewnątrz. Niezrozumienie w instytucji potrzeby realizacji zadań przekłada się na brak wsparcia. A brak wsparcia czy dobrego zorganizowania pracy (na przykład poprzez realistyczny podział obowiązków) prowadzi do dalszego przeciążenia.

Jak wskazują odpowiedzi w ankiecie, osoby budujące dostępność poświęcają dużo czasu na szkolenia zwiększające ich wiedzę z tego zakresu, szukają informacji w internecie, oglądają webinary, analizują ustawy, sięgają po wsparcie bardziej doświadczonych osób w innych instytucjach, współpracują z organizacjami samorządowymi, szkołami specjalnymi, pytają publiczność. To bardzo często osoby z dużą wiedzą i świadomością narzędzi, po które mogą sięgać. Są przygotowane merytorycznie do mapowania obszarów wymagających wsparcia i szukania rozwiązań, ale niestety częstą przeszkodą jest system, w którym funkcjonują. Jeśli koordynatorzy/koordynatorki dostępności nie mają budżetu operacyjnego ani zespołu, który wspiera ich w realizacji koniecznych zadań, istnieje ogromne ryzyko przepracowania (jeśli udaje się wszystkie lub większość zadań zrealizować samodzielnie) i frustracji (gdy niemożliwe jest zrealizowanie niektórych założeń bez faktycznej współpracy pracowników odpowiedzialnych za jakiś obszar, na przykład dostępności strony internetowej lub aranżacji wystawy).

Dotychczas postępowaliśmy się figurą „instytucji kultury”. Chcemy jednak wyraźnie zaznaczyć, że instytucja to nie są pojedyncze osoby w niej pracujące (nawet najbardziej zaangażowane), ale cały zespół ludzi, których zadania pozostają w korelacji. Założenie, że jedna osoba koordynująca dostępność będzie weryfikować pracę wszystkich innych, jest utopijne. Szczególnie, jeśli choćby część

nieradzenie sobie ze stresem, idealizm czy silne poczucie odpowiedzialności. Natomiast po stronie czynników organizacyjnych pojawiają się m.in.: nieumiejętne, nieskuteczne zarządzanie i planowanie, brak wsparcia, obciążenie pracą, presja na szybkie tempo pracy, brak informacji zwrotnej, niedocenianie osiągnięć przez przełożonych i współpracowników, zbyt mało pracowników w porównaniu do skali zadań i liczby odbiorców.

zespołu nie rozumie zasadności wprowadzania niektórych działań i/lub brakuje w tym zakresie wsparcia kadry zarządzającej, zwłaszcza dyrekcji. Nawet te osoby, które są na kierowniczych stanowiskach, zgłaszały w naszej ankiecie brak wsparcia wśród osób pracujących w innych działach lub niezrozumienie po stronie przełożonych. W innej sytuacji są osoby pracujące na niższych stanowiskach, nawet jeśli mają wyraźnie określoną rolę koordynatora/koordynatorki dostępności. Bez odpowiednio zbudowanej struktury organizacyjnej (na przykład wyraźnego zarządzenia lub formalnego zespołu ds. dostępności) nie mają oni uprawomocnionej możliwości rozdysponowywania zadań i egzekwowania ich realizacji. Pozostaje przekonywanie, namawianie, dopominanie się, które bez wyraźnego wsparcia z góry mogą być zupełnie nieefektywne.

Konieczne jest zbudowanie wsparcia w zespole całej instytucji, ze szczególnym naciskiem na dyrekcję. Odpowiedzialność za dostępność instytucji nie może spoczywać na pojedynczych osobach. Muszą ją współdzielić wszyscy pracownicy i pracownice, każdy w swoich zakresach zadań – tak jak współdzielą odpowiedzialność za to, czy instytucja działa w świetle prawa lub przestrzegane są w niej przepisy przeciwpożarowe. Najwyraźniej instytucje potrzebują w tym zakresie większych zmian systemowych: mocniej sprecyzowanych przepisów ustaw, aktywnego wskazywania na odpowiedzialność dyrekcji w obszarze budowania dostępności dla różnorodnej publiczności, zapisów dotyczących konieczności dbania o dostępność w zakresach obowiązków wszystkich pracowników – analogicznie do zapisów o przestrzeganiu prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy czy dbaniu o dobro instytucji. Jednym z narzędzi może być wypracowanie konkretnych standardów i wytycznych, o których przestrzeganie dbają osoby pracujące w danych zakresach i które jako załączniki do umów są przedstawiane współpracownikom (myślimy o takich danych, jak na przykład wielkość i kontrastowość czcionki, ale też wskazówki dotyczące projektowania działań edukacyjnych).

Współdzielenie odpowiedzialności powinno zaczynać się na poziomie organizatora instytucji, od którego zależy budżet – to na etapie planowania budżetu instytucji na kolejny rok powinny być zabezpieczane środki na zapewnianie dostępności. Być może też konieczne jest mocniejsze dopominanie się o dostępność ze strony osób, które z powodu zaniedbań instytucji nie mogą skorzystać

z jej oferty. *Ustawa o zapewnieniu dostępności* oferuje do tego konkretne narzędzia, takie jak wniosek o zapewnienie dostępności architektonicznej lub informacyjno-komunikacyjnej czy w przypadku braku reakcji podmiotu publicznego – skarga, którą może złożyć każda osoba określona przez ustawę jako osoba ze szczególną potrzebą lub jej przedstawiciel ustawowy. Niezbędne jest też poszerzanie świadomości wśród pracowników i pracowników instytucji.

BUDOWANIE SIECI WSPARCIA

W naszych rozmowach o dobrych praktykach powracał temat angażowania i budowania zespołu instytucji kultury skupionego na pracy wokół dostępności i inkluzji, wokół szerokiego myślenia o publiczności i jej potrzebach. Bartek Lis w rozmowie z nami określił budowanie zespołu jako „współmyślenie o instytucji razem z innymi osobami w niej”, podkreślając, że wymaga ono sporo pracy. Łączyłoby się to na pewno z odwołaniem się do wartości, które zespół może dzielić. Współdzieleniu odpowiedzialności sprzyja bowiem wcześniejsze zrozumienie idei, na rzecz których instytucja działa. Służyć temu mogą szkolenia otwierające i budujące wrażliwość, uczące, czym jest dostępność i jakie potrzeby ma publiczność instytucji. Chodzi przy tym nie tylko o tak zwanych pracowników i pracownice pierwszego kontaktu czy obsługi i edukacji, czyli osoby, które mają najczęstszy kontakt z odbiorczyniami i odbiorcami. Konieczne jest budowanie wrażliwości na różne potrzeby wśród osób zarządzających instytucją, programujących ją, kuratorujących i produkujących wydarzenia, odpowiedzialnych za aranżację wystaw, komunikację, projektowanie graficzne, osoby z działów księgowych, działów administracyjnych i organizacyjnych, odpowiedzialne za stan techniczny budynków, układ przestrzeni i czystość. Dostępność to nie tylko dobrze zainstalowana rampa, ale też rampa, do której wjazd nie został (nawet czasowo) zastawiony. To dostosowana toaleta, która nie służy za składzik ani nie jest zamykana na klucz. To przestrzeń, w której wizja artystyczna twórców nie naraża odbiorczyń i odbiorców na przeciążenie sensoryczne (w każdym razie nie bez ostrzeżenia). To budżet spektaklu, który uwzględnia konieczne koszty związane z jego udostępnieniem dla konkretnych grup odbiorców. Tej świadomości potrzeb różnorodnej publiczności najlepiej uczyć się w kontakcie z żywymi ludźmi, kiedy można zobaczyć ich realne

zmagania choćby z niedostępnością przestrzeni; poczuć, że to nie są zapisy w ustawie, ale realne osoby.

Konieczne jest mówienie głośno o tym, że koordynacja dostępności nie może być jednym z zadań dołożonym do wielu innych, że zadanie to wymaga wsparcia współpracowników i współpracownic oraz kadry zarządzającej (a także adekwatnego budżetu). Potrzebne jest mocne wsparcie środowiska – głos organizacji pozarządowych, liderek i liderów dostępności, bo wspólnie możemy wzmacniać pozycję osób, które wykonują świetną robotę w instytucjach w całej Polsce. Robotę, która często zostaje zauważona dopiero wtedy, gdy w jakimś zakresie jej brakuje: kiedy ktoś pyta, dlaczego coś nie działa, nie ma napisów, nie jest dostępne...

Od wąskiego myślenia o dostępności chcemy przejść do otwierania instytucji szerzej. Na przeciwwadze do frustracji i przeciążenia chcemy szukać wsparcia dla liderek i liderów zmiany. Wyzwania, z którymi mierzą się osoby koordynujące dostępność, pokazują, że zmiana w instytucjach, jaką jest dążenie do inkluzywności, nie może być realizowana przez jednostki. Kultura nie potrzebuje siłaczek i siłaczy i nie może (a na pewno nie musi) być budowana na drodze poświęcenia. Odpowiedzialność za wprowadzanie zmian powinna być współdzielona przez (dobrze zarządzany) zespół.

O budowaniu zaangażowania zespołu

To, co mi się wydaje dobrą praktyką, to próba zaangażowania jak największej liczby osób z zespołu, dlatego że z jednej strony pozwala to zwyczajnie na rozwój zawodowy. Z drugiej strony [kiedy] spotykamy się z widzami, poznajemy nowe osoby, poznajemy nowe perspektywy, trochę zapobiega to wypaleniu, sytuacji, w której jedna osoba jest odpowiedzialna absolutnie za wszystko i musi znaleźć pomysł na wszystkie warsztaty, oprowadzania i inne wydarzenia, które się dzieją. [Zamiast tego] trochę się dzielimy odpowiedzialnością i to jest bardzo cenne.

Trzecią ważną rzeczą w kontekście zaangażowania zespołu jest na pewno dobra atmosfera. To znaczy kiedy przypominam aktorom, że spektakl jest

z tłumaczeniem na polski język migowy, to nikt się nie zastanawia, nikt nie mówi mi o tym, że „przyjdzie jakaś pani, która nam będzie przeszkadzać na scenie”, tylko po prostu zapraszają tłumaczkę, wychodzą z nią do oklasków. Oni są jednym teamem, są po prostu razem i wiedzą, po co ona tam jest. I dzięki temu mamy naprawdę fajną atmosferę i dużo zrozumienia. Udaje się unikać przez to bardzo wielu trudności: że ten ekran z napisami to nie, bo psuje scenografię; że to światło na tłumaczkę to nie, bo przecież blackout; że ta audiodeskrypcja to po co, przecież ona psuje odbiór spektaklu czy cokolwiek innego. Jest bardzo duże zrozumienie i taka absolutnie dobra, pozytywna energia wokół tego.

Jeśli chodzi o dobrą praktykę, to na pewno dobre wsparcie w zespole, możliwość spotykania się, możliwość wymiany doświadczeń, bycie zawsze z kimś na warsztacie, na odprowadzaniu. Fajne partnerowanie, dzięki któremu jedna osoba może się skupić na przykład na całej grupie, natomiast druga jest na warsztacie i może wyłapać te wszystkie przebieżki trudniejszych sytuacji po to, żeby od razu na nie zareagować i tam być. Myślę, że to jest bardzo cenne zarówno dla naszych uczestników, jak i zwyczajnie dla prowadzących, którzy się czują komfortowo ze sobą i którzy mają to wsparcie w postaci wiedzy, że jeśli będzie jakakolwiek trudna sytuacja, to mają partnera, który im w tym pomoże.

fragment wywiadu pogłębianego

z Martą Kurowską z Wrocławskiego Teatru Lalek

O włączaniu pracowników w działania

Zapraszajcie wszystkich pracowników na zajęcia: księgowo, dyrekcyjnie, każdego, kto jest związany z pewnym procesem, który dzieje się w instytucji. Zaprosicie na wydarzenie dla osób g/Głuchych, dla osób niewidomych, żeby mieli okazję zobaczyć, co tak naprawdę robicie, co jest na końcu tej trudnej umowy, którą przygotowujecie, co jest na końcu procesu zamówienia publicznego czy przetargu, który jest trudny dla wielu pracowników, po to, żeby te osoby zobaczyły człowieka, żeby nie zobaczyły tylko zapisów w ustawie, tylko tych konkretnych ludzi, którzy korzystają z naszej pracy, z tego, co robimy na co dzień.

(...)

W naszych działaniach bardzo często z różnych działów muzealnych przychodzą nasi koledzy. Czasami wydawałoby się, że z jakichś działów dziwnych. Ale nasi koledzy informatycy potrafią się też pojawić jako asystenci podczas naszych spacerów. Takie aktywizowanie kolegów, zajmujących się na co dzień pracą biurową, do działania edukacyjnego, które otwiera spojrzenie na naszych gości muzealnych, jest na wagę złota. Angażujemy naszych kolegów do współdziałania w wydarzeniach edukacyjnych, inkluzywnych, dostępnych. W ten sposób będziemy się uczyć od siebie i od naszych gości muzealnych.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Elżbietą Lang z Muzeum Krakowa**

O różnorodności w zespole

Moją poradą byłoby wprowadzanie różnorodności do instytucji, też do struktur. Jeżeli chcemy, żeby ta jedność była w instytucji, to musimy ją czuć, co już kilka razy powtarzałem. A jakże ją inaczej poczuć niż przez to, że chcę zapytać moją koleżankę z biura, czy chce kawę, ale nie mogę, bo ona jest na przykład głucha. Wtedy muszę znaleźć jakiś sposób. Muszę to wykombinować jako pracownik, pracowniczka, w jaki sposób zapytać, czy ona chce kawę. Wtedy zaczynam myśleć, jak ją włączyć do tego procesu.

Tak samo osoby z Ukrainy, które u nas pracują. Jeżeli mieliśmy zaraz po zeszłym roku, po tej pełnoskalowej inwazji osoby, które przyjeżdżały do nas i pracowały na przykład w świetlicy dla dzieci i nie mówiły po polsku prawie w ogóle, to znowu trzeba było wymyślić jakieś sposoby, żeby się porozumiewać. Zwiększyła się ta różnorodność instytucji i w związku z tym my, jako osoby pracujące tam, zaczęliśmy myśleć, co tu zrobić, żeby od razu było wiadomo, w jakim języku się zacząć komunikować. No i na przykład zrobiliśmy sobie wtedy takie identyfikatory z flagami, z językami, którymi się posługujemy. Ta sytuacja (...) sprawiła, że od razu byliśmy bardziej inkluzywni, inkluzywne, bo wymogło to na nas życie.

(...) Zatrudnienie chociażby na jakiś czas, na rezydencję albo po prostu [na stałe] osoby eksperckiej, która jest niewidoma, to też jest ciekawa sprawa. Albo

zaproszenie jakiejś grupy, która będzie miała niepełnosprawność, albo grupy, która będzie miała inne podejście i powie nam, że im się to czy tamto nie podoba w tej instytucji. Takie spotkania i zderzenia z tą prawdziwą różnorodnością, żywą różnorodnością, a nie tylko z różnorodnością, o której czytamy i którą gdzieś tam obserwujemy przez szybę.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Krystianem Kamińskim z Galerii Labirynt w Lublinie**

O faktycznym koordynowaniu

Jako koordynatorka dostępności uważam, że rolą koordynatora powinno być wprawianie pewnych procesów w ruch, konsultowanie i znajdowanie konsultantów spoza instytucji, którzy będą samorzecznikami i samorzeczniczkami, oraz sprawienie, że to wszystko funkcjonuje – ułatwienie komunikacji między różnymi osobami, które robią rzeczy, które są dostępne, czyli trochę rola eksperta w ramach instytucji. (...) Ja tak to widzę, to jest właśnie ta świetlana przyszłość. Nawet jeśli ktoś zajmuje się tylko koordynowaniem, to znaczy tylko sprawianiem, że wszystko działa, że ktoś może zapytać, „co sądzisz o tym?“, albo potrzebuje kontaktu do kogoś – koordynator dostępności wszystko to umożliwiał i wprawia w ruch. I to jest zadanie na cały etat dla przynajmniej jednej osoby.

To też oczywiście zależy od instytucji. W przypadku naszej, która zatrudnia ponad sto osób i organizuje już w tym momencie dużo wydarzeń, a będzie jeszcze więcej, kilka w tygodniu koncertów i wydarzeń edukacyjnych – potencjalnie to jest praca nie dla jednej osoby, tylko dla kilku. Taką przyszłość chciałabym widzieć, że jest przynajmniej jeden koordynator, który zajmuje się koordynowaniem, a nie wszystkim: pisaniem audiodeskrypcji, tekstów alternatywnych, robieniem napisów, wymyślaniem projektów dostępnych, włączających, aplikowaniem o fundusze na te projekty itd. Teraz tak to funkcjonuje, a często osoba zajmująca się dostępnością ma w obowiązkach jeszcze inne rzeczy.

fragment wywiadu pogłębionego
z **Olga Curzydło z Sinfonii Varsovii**

Kultura pracy

Chciałabym jeszcze zwrócić uwagę na dostępność – jest to bardzo szerokie pojęcie, bo to dotyczy też kultury pracy i myślenia o drugim człowieku; jest to dla mnie jakby klucz dostępności. Niezależnie od tego, czy to dotyczy osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, dzieci, osób imigranckich czy innych grup. Myślę, że to jest myślenie o człowieku. W jaki sposób komunikuję się z drugim człowiekiem, w jaki sposób go traktuję? Czy są tutaj rzeczy przemocowe, czy wręcz przeciwnie – poziom współpracy, który jest oparty na równości, na wielogłosie, na wyszukiwaniu swoich potrzeb, na dzieleniu odpowiedzialności, podmiotowości. Dla mnie jest to podstawa myślenia o dostępności. Potem się na to po prostu nakłada potrzeby poszczególnych grup. Bo bez tego, myślę, że będzie to trudne do zrealizowania, i wydaje mi się, że rozbija [się] o to bardzo wiele instytucji, które są zobligowane prawnie do implementacji dostępności. Jeśli strukturą samej instytucji jest przemoc, wtedy całość jest niezdrowa. Hierarchia jest właśnie takim niezdrowym środowiskiem pracy, przez to trudno mówić o dostępności.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Justyną Wielgus z Centrum Sztuki Włączającej (Teatru 21)**

| Kierunki i nadzieje na przyszłość

Nasza publikacja miała być z jednej strony mapą pokazującą różne sposoby myślenia o inkluzywności, różne strategie rozwijania jej w instytucji, dobre praktyki, którymi warto się dzielić. Z drugiej – chcieliśmy, by poddała refleksji wyzwania, jakie stoją przed inkluzywnością instytucji i pokazała miejsca niejasne, wymagające doprecyzowania, uważności. Takim miejscem na pewno jest myślenie o osobach pracujących w instytucji kultury jako ważnych podmiotach, których potrzeby nie mogą nie zostać uwzględnione. Jeśli ideą inkluzywnej instytucji jest myślenie o potrzebach wszystkich, chcemy też upomnieć się o potrzeby osób, które w niej pracują. Jednym z kierunków myślenia o przyszłości instytucji jest zwrócenie się ku uważniejszemu dbaniu o dobrostan pracowników i pracowników. Być może jednym z tropów byłoby bardziej demokratyczne podejście do pracy w instytucjach, krytyczne przyjrzenie się hierarchii, budowanie mocnych sieci wsparcia, ale też ustalenie priorytetów, zmiana optyki na taką, w której nie ilość, ale jakość podejmowanych działań jest kluczowa.

Ostatnie lata weryfikują nasze myślenie o instytucjach i ich roli. Istotna w tym procesie okazała się pandemia COVID-19, ale też nie bez znaczenia jest kontekst gwałtownych przemian w obszarze technologii, myślenia o klimacie, przyglądania się zmianom społecznym. Tradycyjny model instytucji kultury zakładał, że to ona projektuje typy uczestnictwa odbiorczyń i odbiorców, określając i narzucając zasady, na jakich miało się ono odbywać. Być może jesteśmy gotowi na myślenie o tym, że ten układ wymaga przewartościowania. Ważnym wątkiem w tej sprawie wydaje nam się różnorodność. Różnorodność zespołów, które instytucje tworzą, i różnorodność publiczności, która z nich korzysta. Różnorodność obejmująca wielość sposobów, w jaki osoby mogą wchodzić w relacje z instytucją – już nie tylko jako bierni odbiorcy i odbiorczynie. Coraz głośniejsze mówienie o badaniach publiczności i działaniach partycypacyjnych pokazuje, że do programowania instytucji można zaprosić więcej głosów. W ich zróżnicowaniu możemy zobaczyć bogactwo i potencjał. Jako przeciwwaga dla konsumpcjonizmu instytucje mogą skupić się na uważniejszym byciu i dbać o jego jakość. Pokazują to różne tendencje aktualnie obecne w niektórych organizacjach, na przykład podejmowanie tematu ekologii w kontekście nadprodukcji wystaw czy wydarzeń.

Istotnym obszarem do dalszej pracy będzie zmiana myślenia o dostępności, która aktualnie bywa jeszcze wyzwaniem. Może jednak jesteśmy w stanie wyobrazić sobie taką przyszłość instytucji, w której inkluzywność jest niewi- doczna, w której jest autonomiczną częścią przestrzeni, wydarzeń, całej oferty? Wierzmy, że będziemy mogli o niej myśleć jak o czymś zupełnie naturalnym, zintegrowanym z każdym wydarzeniem. Takiej przyszłości – inkluzywnej i otwartej na różnorodność – życzymy kulturze w Polsce.

Różnorodność jako przyszłość instytucji

Myślę, że siłą rzeczy musimy iść w stronę inkluzywności, bo będziemy coraz bardziej heterogenicznym środowiskiem przez to, że mamy większą świadomość, zwłaszcza młodzi ludzie, że nie jesteśmy tacy sami; różne grupy zaczynają walczyć o swoje prawa i mówić o tym, że nie identyfikują się z płcią nadaną przy urodzeniu czy że są nieheteronormatywne. Siłą rzeczy będziemy w to iść. Jest też u nas coraz więcej obcokrajowców zarówno ze względu na wojnę, jak i ze względu na korporacje, które się pojawiają, więc będziemy musieli wszyscy w tę stronę iść. Pytanie, w jakim stopniu i na ile to będzie nasz priorytet i czy to się nie spotka – przynajmniej w części instytucji kultury – z jakąś barierą wśród pracowników. Bo to jest pewna zmiana i być może nie wszystkie instytucje kultury zatrudniają osoby o takim światopoglądzie. Pewnie nie. Inna sprawa jest taka, że – mam wrażenie – coraz więcej muzeów działa trochę jak centra kultury. I dla mnie to jest okej. To jest zmiana, która się dzieje i będzie się działa; po prostu zmiana profilu działalności. Wiem, że nie wszyscy tak uważają. Nie wszystkim się to podoba.

fragmenty wywiadu pogłębionego

Marty Otrębskiej z Muzeum Emigracji w Gdyni

Odejście od hierarchiczności

Myślę, że instytucje kultury, które pracują jeszcze w takim bardzo tradycyjnym modelu, mało wychodzą do ludzi, są takie „To my jesteśmy tutaj, a wy jesteście tutaj. My rządzymy w domu kultury, a wy tylko do nas przychodzicie” – one

w przyszłości nie będą miały racji bytu, bo po prostu nikt nie będzie już do nich przychodził. Na razie też to funkcjonuje przy tych starszych pokoleniach, które są przyzwyczajone do tego, że w taki sposób to działało: że dom kultury to trochę taki urząd, gdzie są jakieś panie, które mają jakieś biurka i telefony i przekładają tam jakieś papiery. Ale dla młodzieży to jest zupełnie nieczytelne. To widać na przykład po praktykantach, stażystach, którzy do nas przychodzą (akurat mamy sporo takich osób, które przychodzą do nas realizować jakieś swoje edukacyjne zadania) i są zszokowani. Otwarcie pytają, po co to robić. Kiedy to pokolenie wejdzie w dorosłość, już w tę późniejszą dorosłość, to wątpię, żeby oni chcieli w ogóle funkcjonować w takim modelu, dosyć archaicznym.

fragment wywiadu pogłębianego

z Agnieszką Zielonką-Miturą z Gminnego Ośrodka Kultury w Suszcu

Dostępność jako coś naturalnego

Mogę powiedzieć, w którą stronę chciałabym iść: takiej dostępności, która będzie absolutnie naturalnym zjawiskiem, sytuacją, kiedy bardzo różni widzowie korzystają ze swoich praw, (...) zgłaszają się i mówią: „Tak, chcemy do was przyjść, zaproponujcie nam coś”. To też widzowie, którzy się otworzą troszkę i nie będą czuli nieufności wobec zupełnie nowych rzeczy. (...)

A gdy mówię o nowych rzeczach, to mam na myśli, że teatr, który nie miał wcześniej (...) audiodeskrypcji czy w ogóle był niedostępny albo dostępny wyłącznie w formie słuchowiska, może stać się takim miejscem, do którego od czasu do czasu przychodzili będą wszyscy. Moim marzeniem jest taka dostępność, która będzie po prostu, o której nie będziemy robić webinarów, konferencji i wielkich grantów, które muszą być finansowane, ale jakiś rodzaj uważności i jakiś rodzaj wspólnej przestrzeni, w której po prostu ci, którzy będą chcieli, będą.

Takie jest moje marzenie. A w którą stronę pójdziemy? Trudno mi powiedzieć. Na pewno widzę rodzaj dużej konkurencji w tej dziedzinie, ponieważ obecnie z dostępnością wiążą się dodatkowe środki finansowe, więc pojawia się bardzo wiele działań w mieście, które mają na celu wyrwanie sobie trochę tej

publiczności po to, żeby to dobrze wyglądało w grantowych statystykach. Niekoniecznie jest to związane z faktyczną ofertą i z tym, co chcemy robić. Więc mam nadzieję, że dostępność przestanie być bonusem, tylko będzie wynikała z potrzeby i będzie czymś naturalnym.

fragment wywiadu pogłębionego

z **Martą Kurowską z Wrocławskiego Teatru Lalek**

O trudnościach związanych ze słowem „inkluzywność”

Marzy mi się, abyśmy znieśli wspólnie – bo to jest praca nas wszystkich – podział na „my” i „wy”, na „my” i „oni”. Ponieważ krajobraz, w którym żyjemy, nie jest taki, nie jest jednorodny. Bardzo wiele grup jest nadal pochowanych w przestrzeniach prywatnych właśnie dlatego, że ten podział jest bardzo silny. Być może ten impuls wychodzący od miejsc publicznych zarazi inne przestrzenie takim myśleniem przy projektowaniu – bez wyraźnego rozdzielania i uwzględniając po prostu nas różnych, uwzględniając to, że jesteśmy w różnych kondycjach, mamy różne wrażliwości i możliwości. I żeby tego nie traktować jako problem, tylko odwrócić myślenie – traktować to jako potencjał, widzieć, że ta różnorodność może wzbogacić moją instytucję. Chodzi mi o świadomość, że nasze kondycje są tymczasowe, sprawność jest tymczasowa i zakładanie, że ona się nie zmieni, jest nieprawdą. I żeby spojrzeć na miejsce, które współtworzę, jako miejsce, do którego może wejść każdy.

I wtedy, jeżeli tak będziemy myśleć, to nie będzie już potrzeby nazywania czegoś inkluzywnym. Podkreślanie inkluzywności bardzo często w języku towarzyszy temu, że to jest dla kogoś specjalnie przeznaczone. To już rodzi selekcję, segregację, oddzielenie. Zresztą niefajnie jest być ciągle tym specjalnym, tym wyjątkowym, tym, dla kogo się ciągle coś robi specjalnie (...). Bardzo często aktywiści niepełnosprawnych podkreślają: kto tu kogo włącza? Tu się znowu przejawia władza grupy większościowej nad mniejszościową. I nawet przy dobrych intencjach to cały czas jest bardzo mocne. I to paradoksalnie nie przyciąga, tylko odpycha. Więc mnie się wydaje, że potrzebujemy „przefocusowania”. Możemy zacząć od siebie samych, od swojej kondycji. Jeżeli się określam

człowiekiem sprawnym, pełnosprawnym, mogę potraktować tę kondycję, jako coś, co nie jest na zawsze (...). Jeżeli pod tym kątem będę myśleć o instytucji, którą programuję, nie będzie już potrzeby ciągłego nazywania i dookreślania tego, że jestem inkluzywny czy nie jestem inkluzywny.

[Chodzi o to], żeby nie robić elitarnych instytucji. Bo to jest swego rodzaju elitaryzm, tylko rządzony większością. To jest takie trochę odwrócenie elitaryzmu, bo z reguły elitaryzm jest przypisywany małym grupom. Ale instytucje są tworzone jako elitarne, bo myślą o bardzo wąskiej grupie odbiorców. Takich, którzy poruszają się na obu nogach, słyszą, widzą, nie reagują w jakiś [nietypowy] sposób na głośną muzykę i tak dalej. I jeżeli zaczniemy myśleć szerzej, wtedy ta potrzeba dookreślania inkluzywności zniknie.

Teraz natomiast jesteśmy w Polsce w takim okresie, kiedy nazywanie pewnych rzeczy jest potrzebne. Dlatego też jesteśmy Centrum Sztuki Włączającej. To nie jest nazwa, którą uwielbiamy, i bardzo byśmy chcieli, żeby nie musiała istnieć. Natomiast [mamy] świadomość, że jesteśmy w fazie, w której niektórzy potrzebują sojuszników. My jako instytucja czujemy się sojusznikiem. Jesteśmy instytucją sojuszniczą, która ma za zadanie wesprzeć artystów w wychodzeniu, w coming outach w przestrzenie publiczne.

Słowo „włączające” nie jest dobre, ale nie ma dobrego słowa. Także angielskie wyrażenia include, inclusion to nie są fortunne słowa, one są stygmatyzujące. Cały czas, kiedy spotykam się z różnymi ludźmi, to namawiam ich, żebyśmy wspólnym wysiłkiem znaleźli jakiś lepsze słowo. Ale jeszcze nam się nie udało. Natomiast ważne jest podkreślanie, wydobywanie nowych kierunków, nowych praktyk. Żeby w pewnym momencie było to po prostu Centrum Sztuki Performatywnej, żeby już nie musiało się nazywać Włączające, bo będzie wiadomo, że tutaj jest miejsce dla wszystkich.

fragment wywiadu pogłębionego

z Justyną Wielgus z Centrum Sztuki Włączającej (Teatru 21)

| Pytania ankietowe

DLA OSÓB ZAJMUJĄCYCH SIĘ DOSTĘPNOŚCIĄ W INSTYTUCJACH KULTURY

1. Dlaczego zajmujesz się dostępnością?
2. Od jakiego czasu zajmujesz się dostępnością?
 - a) od kilku tygodni/miesięcy,
 - b) od roku,
 - c) od 2–3 lat,
 - d) od 4–5 lat,
 - e) od 6 lat lub dłużej.
3. Jakie były początki Twojej pracy w obszarze dostępności?
4. Jak wygląda charakter Twojego stanowiska?
 - a) pracuję na wyodrębnionym stanowisku koordynatora(-rki) dostępności,
 - b) pełnię funkcję koordynatora(-rki) dostępności, ale łączę ją z innym stanowiskiem,
 - c) zajmuję się dostępnością, ale nie pełnię funkcji koordynatora(-rki) dostępności.
5. Jeśli koordynacja dostępności nie wyczerpuje zakresu Twojej pracy, napisz, jakie są jeszcze Twoje zadania w instytucji (np. promocja, edukacja, koordynacja wydarzeń...).

6. Czy dostępność jest formalnie zapisana w zakresie Twoich obowiązków?
 - a) tak,
 - b) nie.
7. Czy prócz Ciebie ktoś jeszcze zajmuje się dostępnością? Jeśli tak, z kim dzielisz zadania w zespole?
8. Wymień 5 głównych zadań, którymi się zajmujesz w obszarze dostępności Twojej instytucji.
9. Jakie emocje najczęściej towarzyszą Ci w pracy nad budowaniem dostępności?
10. Jakie trudności spotykasz w swojej instytucji przy pracy w obszarze dostępności? Jak oceniasz współpracę w tym zakresie z innymi pracowni(cz)kami lub działami?
11. Jakie są Twoje największe wyzwania w pracy z publicznością?
12. W jaki sposób podejmujesz decyzje w kwestiach dostępności? Czy stosujesz badania publiczności? Jeśli tak, w jakiej formie?
13. Jakie są Twoje rady dla osób, które dopiero zaczynają budować dostępność w swoich instytucjach, są na początku drogi?
14. Z czego czerpiesz inspirację do działań w obszarze dostępności? Czego Ci brakuje?
15. Jak myślisz – jak będzie wyglądać przyszłość w instytucjach kultury, jeśli chodzi o temat dostępności?
16. Czy jest jeszcze coś, czym chcesz się podzielić?
17. Jaki charakter ma instytucja kultury, w której pracujesz?

- a) dom kultury,
- b) muzeum lub galeria sztuki,
- c) teatr,
- d) kino,
- e) instytucja muzyczna,
- f) biblioteka,
- g) inny.

18. Jaki status ma miejscowość, w której pracujesz?

- a) wieś,
- b) miasto do 50 000 mieszkańców,
- c) miasto od 50 001 do 100 000 mieszkańców,
- d) miasto od 100 001 do 500 000 mieszkańców,
- e) miasto powyżej 500 000 mieszkańców.



INSTYTUCJA KULTURY
WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO



Wydawca:

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

30-233 Kraków, ul. 28 Lipca 1943 17C

tel. 12 422 18 84, www.mik.krakow.pl

Dyrektorka: **Joanna Orlik**

Tekst: **Barbara Pasterak, Jakub Studziński**

Konsultacja merytoryczna: **Izabela Zawadzka, Tomasz Włodarski**

Redakcja i korekta: **Aleksandra Kleczka, Martyna Tondera-Łepkowska**

Przekład na język angielski: **Anna Szudek**

Projekt okładki, infografiki: **Aneta Sitarz**

Układ typograficzny: **Kira Pietrek**

Skład i łamanie: **Anna Papiernik**

Kraków 2023

ISBN wydania online **978-83-61406-74-7**

Publikacja nieprzeznaczona do sprzedaży, dostępna na międzynarodowej licencji

Creative Commons: Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –

Na tych samych warunkach 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).

Barbara Pasterak – pedagogka teatru, kuratorka programów artystycznych, instruktorka zajęć twórczych, animatorka. Koordynatorka i realizatorka działań przybliżających sztukę współczesną i działania teatralne osobom z niepełnościami. Zajmuje się audiodeskrypcją dzieł sztuki i spektakli teatralnych. W latach 2016–2022 koordynowała programy edukacyjne i dostępność w Ośrodku Dokumentacji Sztuki Tadeusza Kantora Cricoteka w Krakowie. Współzałożycielka Stowarzyszenia Dobrze.

Jakub Studziński – historyk, muzealnik, surdopedagog, główny specjalista ds. edukacji kulturowej, koordynator programu „Małopolska. Kultura Wrażliwa” oraz dostępności w Małopolskim Instytucie Kultury w Krakowie. Biegły tłumacz i lektor polskiego języka migowego. Przewodnik po krakowskich instytucjach kultury. Animator kultury. Zajmuje się przede wszystkim inkluzywnością w kulturze – stara się, aby instytucje kultury na terenie województwa małopolskiego były otwarte na potrzeby osób z różnymi potrzebami – w tym celu edukuje, rozmawia, wspiera, uświadamia, partycypuje.