



SHARING INTERCULTURAL DIVERSITY IN EMPLOYMENT

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ
ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

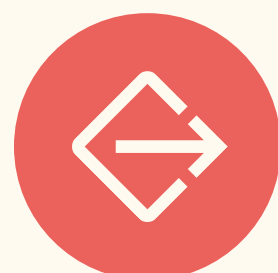




Funded by
the European Union



Agenzia Italiana
per la Gioventù



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σχετικά με το SIDE

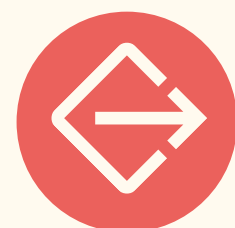
Πρόλογος

1. Εισαγωγή στη Διαφορετικότητα
2. Διαφορετικότητα
3. Προσεγγίζοντας τη Διαφορετικότητα
4. Διαφορές στη Διαφορετικότητα
5. Αόρατη Διαφορετικότητα (HIV, σπάνια ασθένεια)
6. Διακρίσεις
7. Διαφορετικότητα των Φύλων
8. Διακρίσεις λόγω φύλου
9. Έκθεση των φύλων σε βία στον εργασιακό χώρο
10. Αόρατες Διακρίσεις
11. Αποδομήση της Διαφορετικότητας
12. Διαχείριση της Διαφορετικότητας
13. Αποδομήση της Διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας





Funded by
the European Union



Σχετικά με το SIDE

Σύμφωνα με την εμπειρία μας, τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, καθώς και τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση διατρέχουν κίνδυνο χαμηλής απασχολησιμότητας, ενδεχομένως λόγω τοπικών προκαταλήψεων (φτώχεια/περιβάλλον/σεξουαλικός προσανατολισμός/σεξουαλική ταυτότητα), γλωσσικών φραγμών (χρήση αργκό), έλλειψης αναγνώρισης των δικών τους δεξιοτήτων μέσα από τις εμπειρίες ζωής και χαμηλής αυτοεκτίμησης.

Στη συνέχεια, στις χώρες μας όπως και σε πολλές άλλες, η υγειονομική κρίση που προκλήθηκε από τον COVID-19 οδήγησε σε αυξημένες κοινωνικές και οικονομικές δυσκολίες, οι οποίες είχαν ήδη αναδειχθεί κατά τη δεύτερη δεκαετία του 21ου αιώνα. Αυτά τα στοιχεία έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή και τις ευκαιρίες των νέων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες των εταίρων.

Διάφορες προκλήσεις, όπως η κοινωνική ένταξη των νέων και η πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας ή σε διάφορους κοινωνικούς πόρους, αποτελούν πλέον πρόσθετη δυσκολία.

Η ανταλλαγή γνώσεων και πρακτικών μεταξύ οργανισμών- εταίρων, με έμπνευση την επαγγελματική κατάρτιση μέσω της χρήσης μεθοδολογιών μη τυπικής εκπαίδευσης (NFE), θα μπορούσε να αποτελέσει μια στρατηγική για την παροχή συγκεκριμένων εργαλείων παρέμβασης στους σύμβουλους νέων, οι οποίοι βρίσκονται εκτός οποιουδήποτε επίσημου εκπαιδευτικού ή επαγγελματικού πλαισίου (NEETs).



Funded by
the European Union



Το SIDE στοχεύει στη δημιουργία ενός χώρου για Συμβούλους Νέων (youth workers) που ασχολούνται με νέους από διαφορετικά κοινωνικο-πολιτιστικά υπόβαθρα, για την ανάπτυξη μιας μοναδικής διαδρομής επαγγελματικού προσανατολισμού, όπου συνοψίζονται οι διαφορετικές εμπειρίες, η τεχνογνωσία και οι ικανότητες για τη διευκόλυνση και τη βελτιστοποίηση της διαδικασίας προσανατολισμού στην εργασία.

Τα περιεχόμενα και οι δραστηριότητες που παρέχονται σε καθένα από αυτά τα εργαλεία έχουν ήδη δοκιμαστεί και χρησιμοποιούνται με «συνηθισμένο» τρόπο από τους εταίρους του έργου σε περιβάλλοντα πολλαπλών διαφορών, για την ενεργοποίηση της αυτοαναγνώρισης των δεξιοτήτων και την καθοδήγηση των νέων με χαμηλή αυτοεκτίμηση προς το κατάλληλο για εκείνους επαγγελματικό περιβάλλον.

Λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρμοδιότητες της ΕΕ, τις συνοψίσαμε σε Διαφορετικότητα, Ψηφιοποίηση και Επικοινωνία. Αυτοί οι τομείς θα εξετάσουν 3 υποτομείς: ΓΝΩΣΤΙΚΟ (προσωπικότητα), ΣΧΕΣΙΑΚΟ (σχέση με τους άλλους) και ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ (σχέση με την πραγματικότητα) για να εμβαθύνουν στα βασικά στοιχεία της εκπαίδευσης που βασίζονται στην αυτονομία, την υπευθυνότητα και την ενεργή ιδιότητα του πολίτη.

Αυτή είναι η διαδρομή του SIDE: να διευκολύνει την αυτοαναγνώριση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, να τις αναδείξει και να ενδυναμώσει τους νέους ως προς την αξία τους, ενισχύοντας την αυτονομία τους για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Αυτή είναι η εμπειρία μας, η ιστορία μας.



AHORA ONG
POR LA INCLUSIÓN, EDUCACIÓN Y SALUD



Generation 2.0

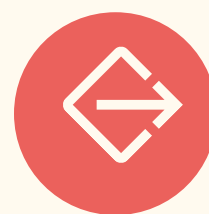


K.A.NE.

vedogiovane



Funded by
the European Union



Πρόλογος

Αυτή η ενότητα επικεντρώνεται στην ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ.

Αντικατοπτρίζει τις προτεραιότητες που έχουν προσδιοριστεί από τους εταίρους. Κάθε ένα από αυτά τα θέματα διερευνάται σε ένα ξεχωριστό κεφάλαιο και περιγράφεται από τους εταίρους με εξειδικευμένες ικανότητες σε κάθε θέμα.

Αντιπροσωπεύει μια γενική επισκόπηση του τι εξετάζουν οι εταίροι του SIDE κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους κατάρτισης και πώς να το προσεγγίσουν κατά τη διάρκεια της συνεδρίας με τη νεολαία.

Χωρίζεται σε δύο ενότητες: Α (περιεχόμενα), Β (δραστηριότητες).

A. Σχεδιασμένη για να περιγράφει το περιεχόμενο που σχετίζεται με τη θεματική ενότητα της κύριας μακροπεριοχής.

B. Σχεδιασμένη για να περιγράφει τις διάφορες δραστηριότητες με επαγγελματικό προσανατολισμό, οι οποίες έχουν τυποποιηθεί και δοκιμαστεί στους φορείς ή/και στους συνεταιρισμούς μας και είναι λειτουργικές για την προετοιμασία των νέων στην αγορά εργασίας.

Θα βρείτε εισαγωγές, ορισμούς και έννοιες από διαφορετικές οπτικές που πρέπει να λάβετε υπόψη όταν εργάζεστε με ευάλωτους νέους, αλλά και με τον νεανικό πληθυσμό γενικότερα.

Και στη συνέχεια, κάποιες συγκεκριμένες δραστηριότητες, εργαστήρια και χρήσιμες συμβουλές για να εργαστείτε πάνω σε αυτά.



Funded by
the European Union



ΕΝΟΤΗΤΑ Α ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



AHORA ONG
POR LA INCLUSIÓN, EDUCACIÓN Y SALUD



Generation 2.0



K.A.N.E. vedogiovane



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτό το μακρύ ταξίδι θα αναλύσουμε την έννοια **της διαφορετικότητας**, κατανοώντας πώς αποτελεί προστιθέμενη αξία για κάθε άτομο.

Η διαφορετικότητα συχνά θεωρείται αρνητικός και προκαθοριστικός παράγοντας για το αν κάποιος κάνει ή δεν κάνει ορισμένα πράγματα, για το αν έχει ή δεν έχει πρόσβαση σε ορισμένες υπηρεσίες, για το αν απολαμβάνει ή όχι ορισμένα δικαιώματα.

Στην πραγματικότητα, αυτό που κάνει την ανθρώπινη προσωπικότητα μοναδική είναι ότι έχει στοιχεία που μας επιτρέπουν να διαφοροποιούμε ένα άτομο από ένα άλλο. Αυτά τα στοιχεία είναι πολύτιμα επειδή ανήκουν μόνο σε ένα άτομο.





2. ΟΡΙΣΜΟΣ

Η διαφορετικότητα είναι **το σύνολο των διακριτικών στοιχείων** που κάνουν ένα άτομο διαφορετικό από ένα άλλο.

Αυτά τα στοιχεία περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, διαφορετικό χρώμα μαλλιών, ρούχα, μουσικά γούστα ή εθνικότητα.

Υπάρχει ένας άπειρος αριθμός χαρακτηριστικών που κάνουν ένα άτομο να διαφέρει από ένα άλλο.

Η διαφορετικότητα μπορεί επίσης να βιωθεί μέσω της ύπαρξης ή μη καλής ψυχικής και σωματικής υγείας. Για παράδειγμα, το να έχεις μια αναπηρία σε κάνει διαφορετικό από κάποιον που δεν την έχει.

Αυτό δεν σημαίνει ότι είστε λιγότερο ή περισσότερο ικανοί, επειδή με τα σωστά εργαλεία μπορείτε να πετύχετε τους ίδιους στόχους.

Το 2001, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) ανέπτυξε ένα εργαλείο ταξινόμησης που αναλύει και περιγράφει την αναπηρία ως μια ανθρώπινη εμπειρία που μπορεί να βιώσει ο καθένας.

Γιατί είναι αυτό σημαντικό;

ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ: Οι ατομικές διαφορές μας επιτρέπουν να ταυτιζόμαστε με μια κοινωνική ομάδα αντί για κάποια άλλη.

ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ: Η αναγνώριση της διαφορετικότητας ως δυνατού σημείου αυξάνει την αυτοεκτίμηση.

ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ: το στοιχείο της διαφορετικότητας μπορεί να αποτελέσει παράγοντα καινοτομίας μέσα σε μια ομάδα, εάν θεωρηθεί ως αποκλειστικός πόρος.

«Η ομορφιά δεν έχει καθορισμένα πρότυπα. Ειλικρινά, βρίσκεται στην διαφορετικότητα.»



3. ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η διαφορετικότητα είναι «η ετερότητα ή εκείνες οι ανθρώπινες ιδιότητες που διαφέρουν από τις δικές μας και είναι εκτός των ομάδων στις οποίες ανήκουμε, αλλά υπάρχουν σε άλλα άτομα και ομάδες».

Marilyn Loden και Judy Rosener

Γιατί έχει σημασία

η Αναγνώρισή της: Αναγνωρίζοντας τη διαφορετικότητα που όλοι φέρνουμε σε ένα περιβάλλον, μπορεί να μας βοηθήσει να συνειδητοποιήσουμε τα δυνατά και τα διαφορετικά μας σημεία και να συνδεθούμε καλύτερα με τους άλλους.

Η ποικιλομορφία δεν είναι μόνο ορατή, αλλά μπορεί να κρύβεται και κάτω από την επιφάνεια, επομένως το να καταλήγουμε σε δικές μας υποθέσεις δεν βοηθάει. Απλές ερωτήσεις μπορούν να βοηθήσουν, αντίθετα, να γνωριστούμε καλύτερα.

η Αποδοχή της: Οι άνθρωποι που μπορούν να είναι ο πραγματικός τους εαυτός μέσα από ένα ασφαλές και αποδεκτό περιβάλλον θα ασχοληθούν με την ομάδα και τον σκοπό της, οι ομάδες που βασίζονται στη διαφορετικότητα ευδοκιμούν και αποδίδουν καλύτερα σε ό,τι κάνουν.

η Αναζήτησή της: Οι επαγγελματίες που εργάζονται με ανθρώπους από διαφορετικά υπόβαθρα πρέπει να είναι ανοιχτοί στο να ακούν, να μαθαίνουν, να ανταλλάσσουν ιδέες και ενδεχομένως να αναθεωρούν την οπτική τους.



ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Να είστε ανοιχτοί στη Διαφορετικότητα

Ποτέ μην κάνετε υποθέσεις: Η διατύπωση ερωτήσεων σχετικές με τον κοινό μας σκοπό μάς βοηθά να κατανοήσουμε το άτομο που έχουμε απέναντί μας. Οι υποθέσεις μπορεί να είναι λανθασμένες και, επίσης, επιβλαβείς.

Κάντε κατάλληλες ερωτήσεις: Εάν δεν γνωρίζετε πώς θέλει να αυτοπροσδιοριστεί ένα άτομο, ρωτήστε ευγενικά και αναγνωρίστε την έλλειψη πληροφοριών σας σχετικά με μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα.

Προσαρμόστε τα υλικά που χρησιμοποιείτε: Η γλώσσα είναι το κλειδί για την αποτελεσματική επικοινωνία με όλες τις κοινωνικές ομάδες. Σκεφτείτε σε ποιον απευθύνεστε και προσαρμόστετε ανάλογα.

Μην κρίνετε ή συγκρίνετε: Κάθε άτομο και κοινωνική ομάδα έχει διαφορετικούς κανόνες, συνήθειες κ.λπ., και αυτός είναι ο πλούτος της διαφορετικότητας. Το να είσαι πραγματικά ανοιχτός στη διαφορετικότητα σημαίνει και την αποδέχεσαι.





ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ενσυναίσθηση και Διαφορετικότητα

Ενσυναίσθηση: Είναι το να βάζουμε τον εαυτό μας στη θέση κάποιου άλλου, κατανοώντας πώς αισθάνεται και από πού προέρχεται, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι ταυτιζόμαστε μαζί του ούτε ότι μας κατακλύζει το συναίσθημά μας. Η επίδειξη ενσυναίσθησης ενισχύει τις σχέσεις και το αίσθημα ότι κάποιος ανήκει σε ένα πλαίσιο και είναι αποδεκτός.





4. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

«Οι διαστάσεις της διαφορετικότητας περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται σε: ηλικία, εθνικότητα, καταγωγή, φύλο, σωματικές ικανότητες/ χαρακτηριστικά, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, γεωγραφική θέση, εισόδημα, οικογενειακή κατάσταση, στρατιωτική εμπειρία, θρησκευτικές πεποιθήσεις, γονική κατάσταση και εργασιακή εμπειρία»

Loden, M., Rosener, J.B.





ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Γιατί έχει σημασία

Η αναγνώρισή της: Η αναγνώριση του ευρέος φάσματος της διαφορετικότητας μας βοηθά να κατανοήσουμε ότι όλοι είμαστε διαφορετικοί, λίγο πολύ, μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Αν η διαφορετικότητα δεν γίνεται αποδεκτή, μπορεί να βρεθούμε σε λιγότερο προνομιακή θέση σε σχέση με άλλους.

Το να λαμβάνουμε υπόψη τα πάντα:

Η ποικιλομορφία δεν είναι πάντα ορατή. Αφορά την κοινωνική και οικονομική κατάσταση, την κατάσταση υγείας, την εθνικότητα και τη θρησκεία. Όταν μιλάμε για διαφορετικότητα και ένταξη, οφείλουμε να λαμβάνουμε υπόψη όλα τα επιμέρους στοιχεία.

Η συμπερίληψη όλων:

Η προσαρμογή της γλώσσας που χρησιμοποιούμε τόσο στην εξωτερική όσο και στην εσωτερική επικοινωνία μπορεί να βοηθήσει στην προσέλκυση ατόμων από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, επειδή μπορούν να αναγνωρίσουν τον εαυτό τους σε ό,τι παρουσιάζουμε.





ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Κατανόηση των Διαστάσεων της Διαφορετικότητας

Κοινωνική ταυτότητα: Η κοινωνική ταυτότητα αφορά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και «αυτοκατηγοριοποιούνται» με βάση τις κοινωνικές ομάδες στις οποίες αισθάνονται ότι ανήκουν. Οι ταυτότητες μπορεί να είναι εμφανείς και ξεκάθαρες —όπως η φυλή και η ηλικία, τις περισσότερες φορές— ή μη ορατές και λιγότερο σαφείς, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η θρησκεία.

Κοινωνική ομάδα: Μια κοινωνική ομάδα σχηματίζεται βάσει της αντίληψης των μελών της —ή ακόμη και εξωτερικών παρατηρητών— ότι αποτελούν ομάδα. Η ομοιότητα μεταξύ των μελών παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της αντίληψης.

Διαθεματικότητα: Οι πολλαπλές κοινωνικές ταυτότητες ενός ατόμου —όπως η φυλή, το χρώμα, το φύλο— αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Έτσι, μπορεί να προκύψουν διακρίσεις και μορφές καταπίεσης σε πολλαπλά επίπεδα, ανάλογα με το εκάστοτε κοινωνικό πλαίσιο.





ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Η Διαθεματικότητα στην Εργασία με Άτομα από Διάφορα Υπόβαθρα

Λάβετε υπόψη όλες τις διασταυρούμενες ταυτότητες: Συμπεριλάβετε μια ολιστική προσέγγιση για την κατανόηση όλων των διαστάσεων της διαφορετικότητας που έχει ένα άτομο, ώστε να βοηθήσετε στην ανάπτυξη μιας πιο ακριβούς αξιολόγησης και διαχείρισης περιστατικών.

Χρησιμοποιήστε συμπεριληπτική γλώσσα: Στις επικοινωνίες σας και όταν εργάζεστε με διαφορετικές ομάδες και άτομα, δείξτε σεβασμό και αποδοχή, τα οποία είναι το κλειδί για μια ουσιαστική παρέμβαση.

Προσαρμόστε την πρακτική σας: Διαφορετικές ταυτότητες αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις και εμπόδια. Επομένως οι παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες, αποφεύγοντας την προσέγγιση «μία λύση για όλους».





ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ



FACE EQUALITY INTERNATIONAL

FACE EQUALITY INTERNATIONAL.

Η Face Equality International είναι μια συμμαχία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ), φιλανθρωπικών ιδρυμάτων και ομάδων υποστήριξης που δραστηριοποιούνται σε εθνικό, περιφερειακό ή διεθνές επίπεδο, με στόχο την προώθηση της εκστρατείας για την “ισότητα προσώπου” (face equality).

Η αποστολή της Face Equality International (FEI) είναι να κινητοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερες ομάδες και οργανισμούς ώστε να υποστηρίξουν και να εκπροσωπήσουν άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά ή παραμορφώσεις του προσώπου, δημιουργώντας έτσι τη κρίσιμη μάζα και την αλληλεγγύη που απαιτούνται για να δοθεί παγκόσμια προσοχή στην καμπάνια για την ισότητα προσώπου.

Η εκστρατεία είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα, επειδή ενσωματώνει θεματικά κάθε βασική ενότητα:

- **Διαφορετικότητα:** Άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά ή παραμορφώσεις του προσώπου.
- **Επικοινωνία:** Ισότητα προσώπου και συμπερίληψη στο εργασιακό περιβάλλον σημασία της γλώσσας.
- **Ψηφιοποίηση:** Οι επιδράσεις της τεχνητής νοημοσύνης (ΑΙ) στην κοινότητα των ατόμων με διαφορετικό πρόσωπο.

Στην ιστοσελίδα της οργάνωσης μπορεί κανείς να βρει πλήθος εργαλείων, υλικών, ερευνών και βίντεο, χρήσιμα για εργασία με νέους με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων, την υπεράσπιση της κοινότητας καθώς και την προώθηση της ισότητας στον εργασιακό χώρο.

Σύνδεσμος: [FACE EQUALITY INTERNATIONAL](https://faceequalityinternational.org)



5. ΑΟΡΑΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΟΡΑΤΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Δεν είναι πάντα τόσο εύκολο να κατανοήσουμε τα διακριτικά στοιχεία, επειδή δεν είναι όλα άμεσα ορατά. Είναι εύκολο να παρατηρήσουμε τα σωματικά στοιχεία και στοιχεία συμπεριφοράς ενός ατόμου, επειδή είναι άμεσα εμφανή.

Όταν μιλάμε για **αόρατη διαφορετικότητα**, εννοούμε όλα εκείνα τα ατομικά χαρακτηριστικά ή συνθήκες που δεν είναι άμεσα ορατά, αλλά που διαμορφώνουν τη ζωή ενός ατόμου με κάποιο τρόπο.

«Η αόρατη διαφορετικότητα αναφέρεται στα χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να γίνουν εύκολα ορατά, όπως η αναπηρία, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η στρατιωτική εμπειρία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνική καταγωγή και άλλα.»

Συχνά επίσης αποκρύπτονται από το άτομο από φόβο διακρίσεων ή άνισης πρόσβασης στον κόσμο της εργασίας.





ΑΟΡΑΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΟΡΑΤΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Οι αόρατες διαφορές περιλαμβάνουν σπάνιες ασθένειες, σεξουαλικά μεταδιδόμενα νοσήματα (HIV), γυναικολογικές παθολογίες ή άλλες κρυφές αναπηρίες.

Για παράδειγμα, **η ενδομητρίωση** είναι μια γυναικολογική παθολογία που επηρεάζει το 10-15% των γυναικών αναπαραγωγικής ηλικίας και το 30-50% των γυναικών μη γόνιμης ηλικίας. Αυτή η παθολογία έχει οριστεί ως η «αόρατη ασθένεια» επειδή χαρακτηρίζεται από μια σειρά συμπτωμάτων που συνήθως θεωρούνται φυσιολογικά εντός του εμμηνορροϊκού κύκλου. Η ομαλοποίηση αυτών των συμπτωμάτων είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους η ενδομητρίωση διαγιγνώσκεται σε προχωρημένη ηλικία χωρίς τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα.

Αυτή η αόρατη διαφορετικότητα, αν δεν αναγνωριστεί, οδηγεί σε μια σειρά από εμπόδια και δυσκολίες στην εκτέλεση των καθημερινών δραστηριοτήτων και της επαγγελματικής ζωής.





6. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

«**Διάκριση** είναι η άδικη ή προκατειλημμένη μεταχείριση ατόμων και ομάδων με βάση χαρακτηριστικά όπως η φυλή, το φύλο, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός» (Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία).

Οι διακρίσεις μπορεί να είναι αποτέλεσμα άγνοιας, προκαταλήψεων, στερεοτύπων, προκατάληψης, ρατσισμού, σεξισμού, ομοφοβίας κ.λπ.

Οι διακρίσεις μπορούν να λάβουν χώρα σε προσωπικό και οργανωτικό επίπεδο.





Διάκριση

Προφίλ των διακρίσεων

Άμεση διάκριση: Όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από άλλα λόγω ενός ή περισσότερων χαρακτηριστικών/ταυτοτήτων του.

Έμμεση διάκριση: Όταν γενικοί κανόνες ή απαιτήσεις σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αποκλείουν άτομα με ορισμένα χαρακτηριστικά, π.χ. νεαρής ή μεγάλης ηλικίας, αποφοίτους ιδιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μονογονείς κ.λπ.





Διάκριση

Προφίλ των διακρίσεων

Ψυχολογικές επιπτώσεις των διακρίσεων

Μπορεί να οδηγήσει σε άγχος, το οποίο συνδέεται με προβλήματα ψυχικής υγείας όπως η κατάθλιψη και το άγχος. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αλλαγές στη συμπεριφορά, εν αναμονή διακρίσεων.

Η συναισθηματική υποστήριξη έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνει την αντιμετώπιση των διακρίσεων.

Προστασία από διακρίσεις

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι εθνικοί νόμοι στην ΕΕ συμβάλλουν στην πρόληψη των διακρίσεων σε διάφορα πλαίσια, π.χ. στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την πρόσβαση στην υγεία, και επίσης στην προστασία των ατόμων όταν τις αντιμετωπίζουν.

«Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ή οποιωνδήποτε άλλων φρονημάτων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού» (ΕΚ).





7. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΦΥΛΟ

Με απλά λόγια, μπορούμε να ορίσουμε την Διαφορετικότητα ως τον σεβασμό στα δικαιώματα, τις διαφορές και την αξιοπρέπεια των άλλων. Αυτό περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα ατομικών διαφορών, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, της φυλής, της εθνικότητας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, της αναπηρίας και του πολιτισμικού υποβάθρου.

Υπό αυτή την έννοια, μπορούμε να ορίσουμε την Έμφυλη Διαφορετικότητα ως την ισότιμη εκπροσώπηση και ένταξη διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου σε ένα δεδομένο περιβάλλον, όπως ένας χώρος εργασίας ή μια κοινότητα.

Το φύλο είναι ένα φάσμα!

Η ταυτότητα φύλου εκτείνεται **πέρα από τις δυαδικές κατηγορίες άνδρα και γυναίκας.**

Η διαφορετικότητα των φύλων αφορά – **και δεν περιορίζεται** – σε άτομα που ταυτοποιούνται ως:

- **Μη δυαδικά (Non-binary)**
- Genderqueer
- Gender-fluid
- Άφυλα (Agender)

G E N D E R
I S
A
S P E C T R U M



ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΦΥΛΟ

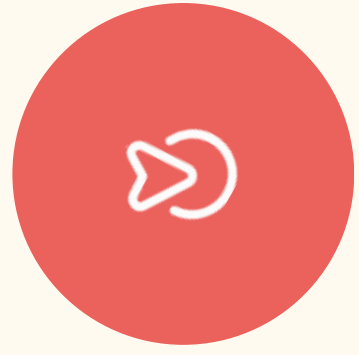
ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ένταξη: Δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ευπρόσδεκτοι, σεβαστοί και εκτιμημένοι, ανεξάρτητα από το φύλο τους

Ισότητα: Παροχή ίσων ευκαιριών για άτομα όλων των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής, της επαγγελματικής εξέλιξης, των εκπαιδευτικών ευκαιριών και της πρόσβασης σε πόρους.

Εκπροσώπηση: Διασφάλιση ότι άτομα όλων των ταυτοτήτων φύλου έχουν ευκαιρίες να εκπροσωπούνται σε διάφορους ρόλους και θέσεις





ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΦΥΛΟ

ΠΡΩΘΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΤΥΧΩΝ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ένταξη

- Ενίσχυση της συνεργασίας και της ομαδικότητας μέσα από την αποδοχή και την αξιοποίηση **διαφορετικών οπτικών και εμπειριών**.
- Εφαρμογή **πολιτικών και πρακτικών** που προάγουν την ένταξη και υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα σε όλες τις πτυχές της οργανωσιακής κουλτούρας.

Ισότητα

- Υποστηρίζοντας την **ισότητα των αμοιβών και των παροχών**.
- Προώθηση της **δίκαιης πρόσβασης** σε εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς πόρους ανάπτυξης.

Εκπροσώπηση

Ενίσχυση της **ορατότητας** και της **αναγνώρισης** των διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου σε:

- Ηγετικοί ρόλοι και θέσεις λήψης αποφάσεων
- Αναπαράσταση στα μέσα ενημέρωσης και πολιτισμικές αφηγήσεις
- Δημόσια φόρουμ και επαγγελματικές πλατφόρμες



RESPECT
GENDER
DIVERSITY



ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΦΥΛΟ

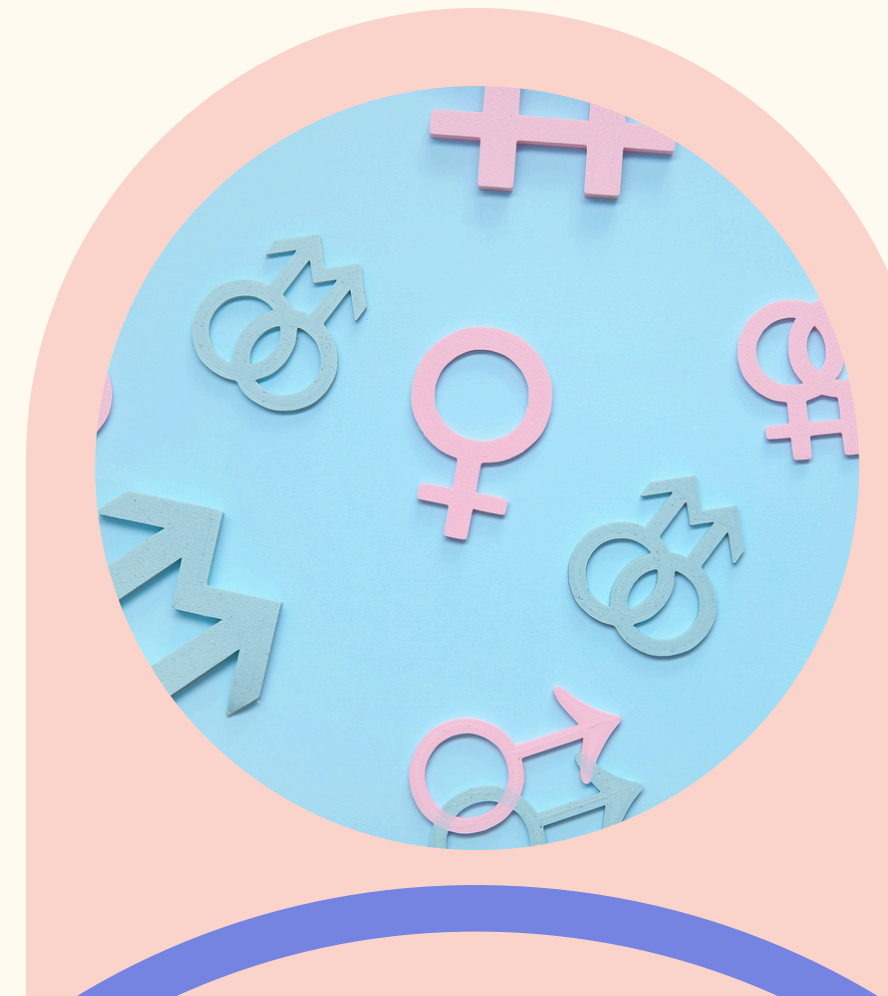
ΜΙΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ!

Η διαθεματικότητα (όρος που επινοήθηκε από την Kimberlé Crenshaw το 1989) είναι ένας τρόπος κατανόησης των κοινωνικών σχέσεων εξετάζοντας τις διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων. Αρχικά επικεντρώθηκε στη διασταύρωση της φυλής και του φύλου, ιδιαίτερα στις εμπειρίες των μαύρων γυναικών, αλλά έκτοτε έχει επεκταθεί ώστε να περιλαμβάνει διάφορους άλλους άξονες ταυτότητας και ανισότητας.

Σημαίνει ότι αναγνωρίζουμε ότι τα κοινωνικά συστήματα είναι περίπλοκα και ότι πολλές μορφές καταπίεσης – όπως ο σεξισμός, ο ηλικιακός ρατσισμός και ο ρατσισμός – μπορεί να υπάρχουν ταυτόχρονα στη ζωή ενός ατόμου. Η διαθεματικότητα είναι επίσης αφιερωμένη στην κατανόηση του πώς αλλάζουν οι διαφορετικοί τύποι καταπίεσης όταν υπάρχουν σε συνδυασμό μεταξύ τους.

Αυτό είναι σημαντικό επειδή οι προσεγγίσεις για την οικοδόμηση της ισότητας τείνουν να επικεντρώνονται σε ένα είδος διάκρισης και να αντιμετωπίζουν μόνο αυτό το συγκεκριμένο ζήτημα.

Για παράδειγμα, ενώ αντιμετωπίζουν τον σεξισμό στον χώρο εργασίας, τα μέτρα ισότητας μπορεί να προστατεύουν τις λευκές, νέες, αρτιμελείς γυναίκες, αλλά να μην προσφέρουν σχεδόν τίποτα σε μια γυναίκα που είναι, για παράδειγμα, μη λευκή, μεγαλύτερη σε ηλικία, με αναπηρία και λεσβία. Στη συνέχεια, μπορεί να πέσει θύμα διακρίσεων λόγω ηλικιακού ρατσισμού, φυλετικού ρατσισμού, ρατσισμού λόγω αναπηρίας και ομοφοβίας.





8. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Μπορούμε να ορίσουμε τις **Διακρίσεις λόγω Φύλου** ως «την άνιση μεταχείριση ή τις αντιλήψεις των ατόμων με βάση την ταυτότητα φύλου τους».

ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

- **Άμεση διάκριση:** όταν κάποιος αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά ειδικά λόγω της ταυτότητας φύλου του.
- **Έμμεση Διάκριση:** όταν πολιτικές, πρακτικές ή κανόνες που ισχύουν για όλους με τον ίδιο τρόπο θέτουν σε μειονεκτική θέση συγκεκριμένες ταυτότητες φύλου.
- **Δομικές/Συστημικές Διακρίσεις:** όταν οι πολιτικές, οι θεσμικές πρακτικές και άλλοι κανόνες διαιωνίζουν τις ανισότητες των φύλων.
- **Παρενόχληση λόγω φύλου:** όταν υπάρχει ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με την ταυτότητα φύλου ενός ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον.
- **Αντίποινα:** όταν κάποιος υφίσταται άδικη μεταχείριση επειδή έχει υποβάλει καταγγελία για διακρίσεις λόγω φύλου ή έχει υποστηρίξει κάποιον άλλο στην υποβολή τέτοιας καταγγελίας.

Μπορείτε να σκεφτείτε μερικά παραδείγματα;





ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

ΚΥΡΙΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

- **Πολιτισμικοί Κανόνες και Στερεότυπα:** Βαθιά ριζωμένες κοινωνικές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους και τις συμπεριφορές που είναι κατάλληλες για διαφορετικά φύλα.
- **Ιστορικές Ανισότητες:** Μακροχρόνιες ανισότητες μεταξύ των φύλων που έχουν εξελιχθεί με την πάροδο των αιώνων και συνεχίζουν να επηρεάζουν το παρόν.
- **Νομικά και Θεσμικά Εμπόδια:** Νόμοι, πολιτικές και θεσμικές πρακτικές που ευνοούν ορισμένα άτομα έναντι άλλων με βάση την ταυτότητα φύλου τους.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

- **Οικονομικές επιπτώσεις:** Μειωμένες δυνατότητες σταδιοδρομίας/εισοδήματος. Για παράδειγμα, οι γυναίκες και οι μειονότητες φύλου συχνά έχουν λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με άνδρες σε αντίστοιχες θέσεις και με παρόμοια καθήκοντα.
- **Κοινωνικές και Ψυχολογικές Επιπτώσεις:** Η συνεχής έκθεση σε μεροληπτική συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει σε καταστάσεις χρόνιου στρες, άγχους, κατάθλιψης και απώλειας αυτοεκτίμησης.
- **Επιπτώσεις στους Οργανισμούς:** Η μη αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια ταλέντων, περιορισμό της διαφορετικότητας και μείωση της καινοτομίας.
- **Κοινωνικές επιπτώσεις:** Η διαιώνιση των διακρίσεων λόγω φύλου επηρεάζει ολόκληρες κοινότητες, στερώντας τους την συμπερίληψη, τη διαφορετικότητα και το αίσθημα ασφάλειας.





ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Οι στρατηγικές κατά των διακρίσεων λόγω φύλου περιλαμβάνουν:

- **Σε νομικό/πολιτικό επίπεδο:**

Νομοθεσία/πολιτικές για την ισότητα των αμοιβών

Νόμους/πολιτικές κατά των διακρίσεων

- **Σε Οργανωτικό Επίπεδο:**

Προγράμματα Εκπαίδευσης για την Διαφορετικότητα και την Ένταξη

Διαφανείς Διαδικασίες Πρόσληψης και Προαγωγής

Πολιτικές μηδενικής ανοχής όσον αφορά τις διακρίσεις

- **Σε προσωπικό/ατομικό επίπεδο:**

Ενθάρρυνση των ατόμων να αμφισβητούν και να καταρρίπτουν τα στερεότυπα των φύλων στην καθημερινότητά τους

Ενθάρρυνση των ατόμων να μιλήσουν ανοιχτά κατά των διακρίσεων

Μπορείτε να σκεφτείτε παραδείγματα ή προτάσεις;





9. ΈΚΘΕΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η βία στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει οποιαδήποτε πράξη ή απειλή βίας —σωματικής ή άλλης— παρενόχλησης, εκφοβισμού ή άλλης απειλητικής συμπεριφοράς που εκδηλώνονται στον χώρο εργασίας.

ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Οι διαφορές μεταξύ των φύλων επηρεάζουν τη φύση και τη συχνότητα της βίας στον χώρο εργασίας: Οι γυναίκες και οι έμφυλες μειονότητες συχνά επηρεάζονται δυσανάλογα από ορισμένα είδη βίας και παρενόχλησης. Οι άνδρες μπορεί επίσης να βιώσουν βία στον χώρο εργασίας, αλλά η φύση, η συχνότητα και το πλαίσιο μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τους κοινωνικούς κανόνες και τη δυναμική της εξουσίας.





ΕΚΘΕΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ (GBV) ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- Δημιουργία ενός ασφαλούς, χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος και μιας θετικής οργανωτικής κουλτούρας και φήμης
- Βελτίωση της συνολικής ευημερίας και παραγωγικότητας των εργαζομένων.
- Διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ!

Η μη σωματική βία δεν είναι πάντα τόσο προφανής όσο η σωματική βία — αλλά μπορεί να είναι εξίσου καταστροφική.



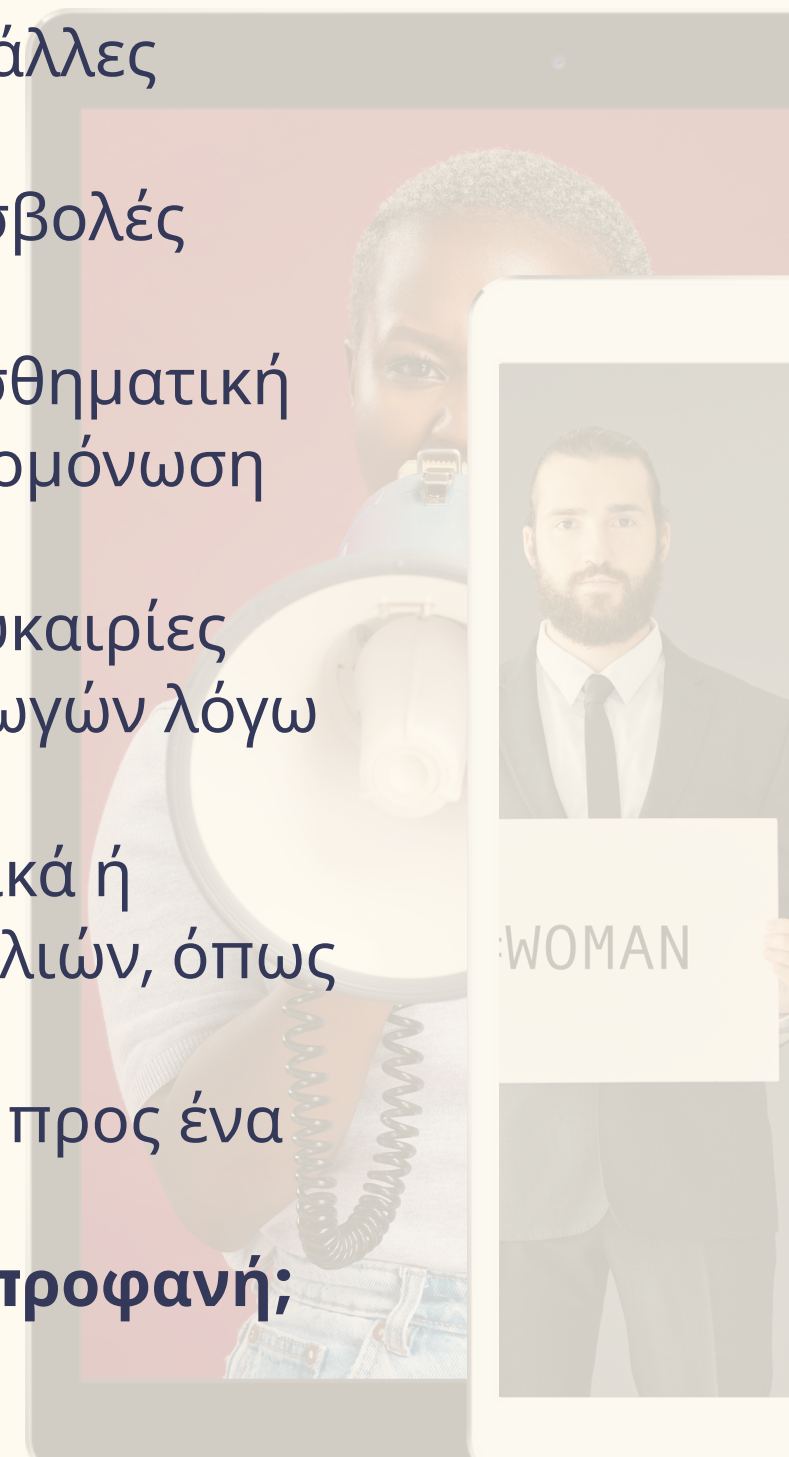


ΕΚΘΕΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

ΕΙΔΗ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **Φυσική Βία:** Πράξεις σωματικής επιθετικότητας ή απειλές που προκαλούν βλάβη ή φόβο.
- **Σεξουαλική βία:** Ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές πράξεις ή άλλες λεκτικές ή σωματικές παρενοχλήσεις σεξουαλικής φύσης.
- **Λεκτική κακοποίηση:** Χρήση υποτιμητικής γλώσσας, όπως απειλές, προσβολές, ύβρεις, προσβολές φύλου ή υποτιμητικά σχόλια που απευθύνονται σε ένα άτομο.
- **Ψυχολογική και Συναισθηματική Βία:** Μη σωματικές συμπεριφορές που προκαλούν συναισθηματική βλάβη, όπως εκφοβισμός, απομόνωση, αμφισβήτηση της πραγματικότητας (gaslighting), απομόνωση του θύματος ή υπονόμευση της εργασιακής απόδοσης.
- **Οικονομική Βία:** Ενέργειες που ελέγχουν ή περιορίζουν τους οικονομικούς πόρους και τις ευκαιρίες ενός ατόμου, όπως οι μισθολογικές διακρίσεις, οι άδικες απολύσεις ή η παρακράτηση προαγωγών λόγω φύλου.
- **Ψηφιακή Βία:** Κακοποίηση και παρενόχληση, όπως η διαδικτυακή παρενόχληση, τα απειλητικά ή παρενοχλητικά μηνύματα και η διαπρόμπευση που πραγματοποιούνται μέσω ψηφιακών καναλιών, όπως το email, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και άλλες διαδικτυακές πλατφόρμες.
- **Παρενόχληση:** Επαναλαμβανόμενη και ανεπιθύμητη προσοχή και επιτήρηση από ένα άτομο προς ένα άλλο.

Μπορείτε να σκεφτείτε μερικά παραδείγματα, τόσο προφανή όσο και λιγότερο προφανή;





ΕΚΘΕΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ & ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ:

- Καθιέρωση σαφών **πολιτικών και διαδικασιών** που απαγορεύουν την έμφυλη βία.
- Παροχή **εκπαιδευτικών σεμιναρίων και μαθημάτων κατάρτισης** για όλους τους εργαζομένους σχετικά με την αναγνώριση και την πρόληψη της έμφυλης βίας.
- **Καλλιέργεια** μιας κουλτούρας σεβασμού, ισότητας και μηδενικής ανοχής στην έμφυλη βία. Ενθάρρυνση της **παρέμβασης των παρευρισκομένων**.
- Διεξαγωγή τακτικών **αξιολογήσεων και ερευνών** για την αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των στρατηγικών πρόληψης.

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ:

- Παροχή εμπιστευτικών υπηρεσιών υποστήριξης σε θύματα έμφυλης βίας, με δυνατότητα πρόσβασης σε συμβουλευτική υποστήριξη και νομική συνδρομή, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Συνεργασία με Εξωτερικούς Φορείς:
- Συνεργασία με κοινοτικές οργανώσεις, φορείς υποστήριξης θυμάτων, νομικούς συμβούλους και αρμόδιες αρχές, με στόχο τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τη σχετική νομοθεσία και την παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης.

Μπορείτε να σκεφτείτε ορισμένους τρόπους με τους οποίους μπορούμε να συμβάλουμε στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και ασφάλειας στον δικό μας χώρο εργασίας;



10. ΑΟΡΑΤΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι διακρίσεις μπορούν να συμβούν ακόμη και όταν ένα άτομο συνειδητά δεν τρέφει αρνητικά συναισθήματα, προκαταλήψεις απέναντι σε ένα άτομο/ομάδα ανθρώπων. Αυτό το γεγονός οφείλεται στην ασυνείδητη προκατάληψη που όλοι «κουβαλάμε μαζί μας».

Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι μια «βεβιασμένη κρίση που κάνουμε για ανθρώπους και καταστάσεις με βάση χρόνια υποσυνείδητης κοινωνικοποίησης» (Πανεπιστήμιο του Χάρβαρντ)

Γιατί είναι σημαντικές

Είναι έμφυτες: Ο ανθρώπινος εγκέφαλος κάνει γρήγορους συσχετισμούς με ερεθίσματα και καταλήγει σε γενικεύσεις λόγω της ψυχολογικής αντίδρασης «μάχη ή φυγή».

Επηρεάζουν τις αποφάσεις: Εκτός αν αναγνωριστούν, οι ασυνείδητες προκαταλήψεις, μπορούν να έχουν τον έλεγχο των αποφάσεων και των συμπεριφορών μας σε διάφορες πτυχές της ζωής. Και σίγουρα μπορούν να μας οδηγήσουν σε **μεροληπτική συμπεριφορά**.

Επηρεάζονται από τις εμπειρίες: Ακόμα κι αν δεν πρόκειται για δικές μας εμπειρίες, μπορεί να σχηματιστεί προκατάληψη ακούγοντας τις εμπειρίες των άλλων, λόγω του κοινωνικού μας περιβάλλοντος, των μέσων ενημέρωσης, των βιβλίων κ.λπ.



ΑΟΡΑΤΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να ελαχιστοποιηθεί

Παρά το γεγονός ότι δεν μπορούμε να απαλλαγούμε από την ασυνείδητη προκατάληψη, μπορούμε, ωστόσο, να ελαχιστοποιήσουμε τον αντίκτυπό τους και τον έλεγχό τους στις αποφάσεις μας.

Τρόποι ελαχιστοποίησης του αντίκτυπού τους

Διαφορετικά ερεθίσματα μας βγάζουν από τη ζώνη άνεσής μας: Το διάβασμα, η παρακολούθηση ντοκιμαντέρ/ταινιών για άλλους πολιτισμούς ή κοινωνικές ομάδες μας βοηθούν να εξοικειωθούμε με το άγνωστο.

Σκεφτείτε το δύο φορές: Η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να κυριαρχήσει πιο εύκολα στη σκέψη μας όταν παίρνουμε γρήγορες αποφάσεις και όταν είμαστε κουρασμένοι.

Διαφορετικές ομάδες: Όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται συλλογικά, προσπαθήστε να έχετε διαφοροποιημένες ομάδες που εργάζονται πάνω σε αυτές.





11. ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Το «Ποιος είμαι;» δεν μπορεί παρά να θυμηθεί το «Ποιοι είμαστε;», με αποτέλεσμα να είναι άρρηκτα συνδεδεμένες **η ατομική** διάσταση και η **συλλογική** διάσταση: όντας κατεξοχήν κοινωνικός, ο άνθρωπος διαμορφώνει τον δικό του «εαυτό» μέσα σε μια συγκεκριμένη κοινωνία και πολιτισμό. Το κρίσιμο ζήτημα φαίνεται να είναι το ερώτημα: ποιοι είμαστε εμείς; Από τι συνίσταται η ταυτότητά μας;

Προχωρώντας στο πεδίο των πολιτισμικών διαφορών, είναι σημαντικό να διερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο η διαφορά σχετίζεται με την ταυτότητα. Η ταυτότητα κατασκευάζεται τόσο **εσωτερικά** όσο και **εξωτερικά**.

Δεν υπάρχει πλήρης διαχωρισμός του εαυτού από τον άλλον. Δεν είναι ποτέ «a priori» ή «τελικό προϊόν», είναι αξιόπιστο και μεταβλητό καθώς κάποιος σχετίζεται με τους άλλους.

Όσο κι αν η ταυτότητα κάποιου ορίζεται από τους άλλους, ένα άτομο θα εδραιώσει την ταυτότητά του ορίζοντας την ταυτότητα των άλλων. Αυτή η πράξη ενισχύει την εμπειρία κάποιου ότι ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα, επειδή το να βάζουμε τους άλλους στη θέση τους σημαίνει απαραίτητα ότι διεκδικούμε μια θέση για τον εαυτό μας (και αντίστροφα). Εάν η ταύτιση συντίθεται μέσω των σχέσεών μας με τους άλλους, αυτό υπονοεί επίσης ότι δεσμεύεται συνεχώς από ιδέες διαφοράς και ομοιότητας που συναντώνται σε αυτές τις αμοιβαίες σχέσεις ταύτισης μεταξύ ατόμων και των άλλων.



ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η αποδόμηση έχει πολλά πρόσωπα και καμία ιεραρχία.

Αυτή η στρατηγική στοχεύει στην εξάλειψη της έννοιας ενός συστήματος που ενοποιεί τα πάντα, που «ταυτοποιεί» τα πάντα (μειώνοντας τα σε μια ενιαία ταυτότητα), που ενσωματώνει τα πάντα στον εαυτό του, που διαμορφώνει τα πάντα κατ' εικόνα του, με σκοπό τη διεκδίκηση του άλλου και της διαφοράς.

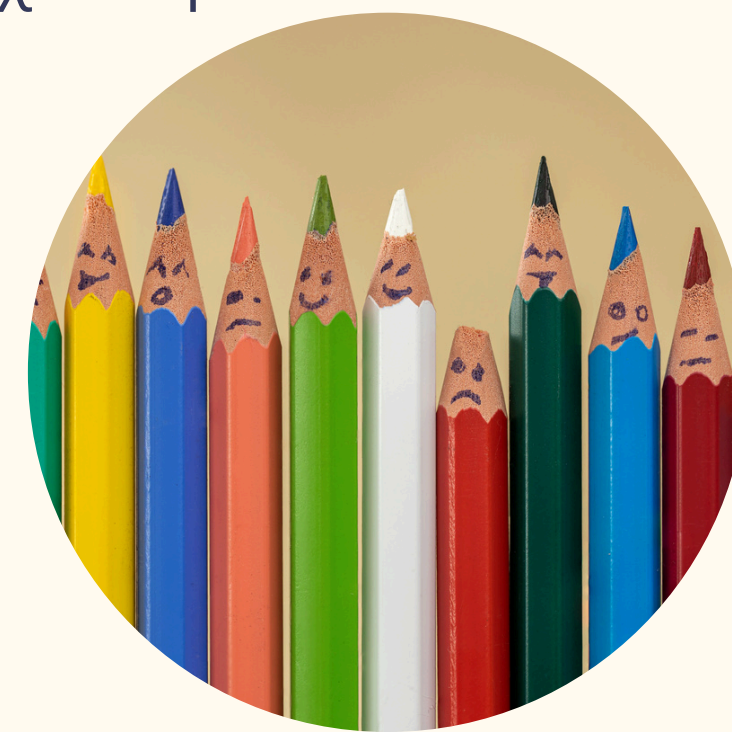
Η αποδόμηση ως διαπολιτισμική μεθοδολογία. Παράλληλα με την αφήγηση, η μέθοδος της αποδόμησης αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της διαπολιτισμικότητας. Για να οικοδομήσουμε έναν διαφορετικό κόσμο και έναν διαφορετικό τρόπο σχέσης με τους άλλους, είναι απαραίτητο να αποδομήσουμε, δηλαδή να καταρρίψουμε τις προκαταλήψεις που στέκονται ανάμεσα σε εμάς και την αλλοτρίωση.



ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Αποδόμηση, επομένως, σημαίνει αμφισβήτηση γλωσσών, γνώσεων, εργαλείων και θεσμών. Αποδόμηση σημαίνει εκπαίδευση στη δημοκρατική διαφωνία, στην αποκλίνουσα σκέψη, στην αποδοχή της οπτικής γωνίας του άλλου. Αυτό θα οδηγήσει στην αμφισβήτηση του εαυτού, στην επανεξέταση του εαυτού και στην επανεξέταση των ιδεών και των πεποιθήσεών του και αυτό θα οδηγήσει και τον άλλον να κάνει το ίδιο σε μια ανταλλαγή αμοιβαιότητας και απόψεων. Η αποδόμηση πρέπει να λάβει χώρα πρώτα στην ατομική σφαίρα, στη συνέχεια στην κοινωνική σφαίρα και τέλος στην εκπαιδευτική σφαίρα.

Το πρώτο βήμα είναι επομένως να «τολμήσουμε» και να αποστασιοποιηθούμε από ισχυρά μοντέλα. Το δεύτερο βήμα είναι να εξετάσουμε το πολιτιστικό σύστημα (φιλοσοφία, πολιτική, οικονομία, δικαιοσύνη, ηθική, θρησκεία...) με κριτική στάση, διαφορετικά το μόνο που θα κάνουμε είναι να το ενισχύσουμε.





12. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΑΝΑΔΟΜΩΝΤΑΣ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΟΥ

Διαχείριση της Διαφορετικότητας: Η Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι μια σειρά τεχνικών που στοχεύουν στην προώθηση της ένταξης όλων των εργαζομένων. Αυτή η έκφραση αναφέρεται σε ένα σύνολο εταιρικών πολιτικών και πρακτικών που στοχεύουν στην αναγνώριση, τον σεβασμό και την ενίσχυση της διαφορετικότητας, ανταποκρινόμενοι στις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων.

Με την εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι δυνατό να μειωθούν οι διακρίσεις, να ενισχυθούν οι ατομικές διαφορές και να προωθηθεί η ένταξη.

Η διαχείριση της ποικιλομορφίας σας επιτρέπει να δημιουργήσετε ένα πιο ειρηνικό και συνεργατικό κλίμα στην εταιρεία, καθώς και να βελτιώσετε την απόδοση και τη φήμη της.

Οι διαφορές μπορεί να αφορούν την ηλικία, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τον θρησκευτικό προσανατολισμό, την εθνικότητα ή τον πολιτισμό, τις σωματικές ή νοητικές ικανότητες.





ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΝΑΔΟΜΩΝΤΑΣ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΟΥ

Οι εταιρείες που ενσωματώνουν τις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης στις πολιτικές τους ευθυγραμμίζονται με την **Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη**, η οποία στοχεύει στην «ενθάρρυνση της αειφόρου, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους» και στη μείωση της ανισότητας, ενισχύοντας και προωθώντας «την κοινωνική, οικονομική και πολιτική ένταξη όλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκείας, οικονομικής κατάστασης ή άλλης διάκρισης».





ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΝΑΔΟΜΩΝΤΑΣ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΟΥ

Η διαφορετικότητα μπορεί να ομαδοποιηθεί σε **δύο κατηγορίες** (Marilyn Loden και Judy B. Rosener):

- Πρωτογενής διαφορετικότητα (τα έμφυτα στοιχεία ενός ατόμου, όπως η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η θρησκεία...)
- Δευτερογενής διαφορετικότητα (τα στοιχεία που μπορούν να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου, όπως η εκπαίδευση, η εμπειρία, η γεωγραφική θέση, το εισόδημα...)

Η Anita Rowe και ο Lee Gardenswartz προσδιορίζουν **τέσσερα επίπεδα** διαφορετικότητας:

- Προσωπικότητα
- Εσωτερικές διαστάσεις (όπως φύλο, εθνικότητα, σωματική ικανότητα)
- Εξωτερικές διαστάσεις (όπως οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, εισόδημα, εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία)
- Οργανωσιακές διαστάσεις (όπως η αρχαιότητα στον οργανισμό, το τμήμα, το ιεραρχικό επίπεδο)

Η διαχείριση της διαφορετικότητας στοχεύει στη δημιουργία ποικίλων και ετερογενών ομάδων, οι οποίες ενσωματώνουν άτομα με διαφορετικές δεξιότητες και κουλτούρες και οι οποίες επιτρέπουν στην εταιρεία να ενισχύσει πλήρως το εργατικό της δυναμικό και ταυτόχρονα να επιτύχει τους επιχειρηματικούς της στόχους.





13. DECONSTRUCT DIVERSITY ON WORKPLACES

DECONSTRUCT STEREOTYPES – PREJUDICE- STIGMA

Deconstruct Diversity: “Who am I?” cannot help but recall “Who are we?”, resulting in them being closely intertwined individual dimension and collective dimension: social being par excellence, man forms his own “self” within a specific society and culture. The crucial issue seems to be the question: who it is us? What does our identity consist of?

Moving into the field of cultural differences, it is important to explore the manner in which difference is related to identity. Identity is as much internally and externally constructed. There is no complete separation of oneself and the other. It is never “a priori” or “finished product”, it is dependable and changeable as one relates to others.

As much as one’s identity is defined by others, an individual will consolidate their identity by defining the identity of others. This act reinforces one’s experience of belonging to a specific group because to put others in their place is necessarily to claim a place for ourselves (and vice versa). If identification is composed through our relations with others this also implies that it is constantly bound by ideas of difference and sameness which are encountered in these reciprocal relations of identification between individuals and the others.





13. ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ- ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗΣ- ΣΤΙΓΜΑΤΟΣ

Αποδομήση Διαφορετικότητας: Το «Ποιος είμαι;» δεν μπορεί παρά να θυμηθεί το «Ποιοι είμαστε;», με αποτέλεσμα να είναι άρρηκτα συνδεδεμένες η ατομική διάσταση και η συλλογική διάσταση: όντας κατεξοχήν κοινωνικός, ο άνθρωπος διαμορφώνει τον δικό του «εαυτό» μέσα σε μια συγκεκριμένη κοινωνία και πολιτισμό. Το κρίσιμο ζήτημα φαίνεται να είναι το ερώτημα: ποιοι είμαστε εμείς; Από τι αποτελείται η ταυτότητά μας;

Προχωρώντας στο πεδίο των πολιτισμικών διαφορών, είναι σημαντικό να διερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο η διαφορά σχετίζεται με την ταυτότητα. Η ταυτότητα κατασκευάζεται τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά. Δεν υπάρχει πλήρης διαχωρισμός μεταξύ του εαυτού και του άλλου. Δεν είναι ποτέ «εκ των προτέρων» δεδομένη ή ένα «τελικό προϊόν», είναι εξαρτώμενη και μεταβαλλόμενη καθώς κάποιος σχετίζεται με τους άλλους.

Όσο η ταυτότητα ενός ατόμου ορίζεται από τους άλλους, τόσο το ίδιο το άτομο εμποδώνει την ταυτότητά του καθορίζοντας ταυτόχρονα την ταυτότητα των άλλων. Αυτή η πράξη ενισχύει την εμπειρία κάποιου ότι ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα, επειδή το να βάζουμε τους άλλους στη θέση τους σημαίνει απαραίτητα ότι διεκδικούμε μια θέση για τον εαυτό μας (και αντίστροφα). Εάν η ταύτιση συντίθεται μέσω των σχέσεών μας με τους άλλους, αυτό υπονοεί επίσης ότι δεσμεύεται συνεχώς από ιδέες διαφοράς και ομοιότητας που συναντώνται σε αυτές τις αμοιβαίες σχέσεις ταύτισης μεταξύ ατόμων και των άλλων.





DECONSTRUCT DIVERSITY ON WORKPLACES

DECONSTRUCT STEREOTYPES – PREJUDICE- STIGMA

Deconstruction has many faces and no hierarchy.

This strategy is aimed at the annihilation of the concept of a system that unifies everything, that "identifies" everything (reduces to identity), that incorporates everything into itself, that shapes everything in its own image, with a view to claiming the other and the difference.

Deconstruction as an intercultural methodology. Alongside narration, the method of deconstruction constitutes one of the cornerstones of interculture. To build a different world and a different way of relating to others it is necessary to de-construct, that is, to break down pre-judgments that stand between us and otherness.

Deconstructing therefore means calling into question languages, knowledge, tools and institutions. Deconstructing then means educating oneself in democratic dissent, in divergent thinking, taking on the other's point of view. This will lead to questioning oneself, to rethinking oneself and to rethinking one's ideas and beliefs and this will also lead the other to do the same in an exchange of reciprocity and points of view.





ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ- ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗΣ- ΣΤΙΓΜΑΤΟΣ

Η αποδόμηση έχει πολλά πρόσωπα και καμία ιεραρχία.

Αυτή η στρατηγική στοχεύει στην εκμηδένιση της έννοιας ενός συστήματος που ενοποιεί τα πάντα, που «ταυτοποιεί» τα πάντα (δηλαδή τα μειώνει σε ταυτότητα), που ενσωματώνει τα πάντα στον εαυτό του, που διαμορφώνει τα πάντα κατ' εικόνα του, με σκοπό τη οικειοποίηση του άλλου και της διαφοράς.

Η αποδόμηση ως διαπολιτισμική μεθοδολογία. Παράλληλα με την αφήγηση, η μέθοδος της αποδόμησης αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της διαπολιτισμικότητας. Για να οικοδομήσουμε έναν διαφορετικό κόσμο και έναν διαφορετικό τρόπο σχέσης με τους άλλους, είναι απαραίτητο να αποδομήσουμε, δηλαδή να καταρρίψουμε τις προκαταλήψεις που στέκονται ανάμεσα σε εμάς και την ετερότητα.

Αποδόμηση, επομένως, σημαίνει αμφισβήτηση γλωσσών, γνώσεων, εργαλείων και θεσμών. Αποδόμηση, επομένως, σημαίνει εκπαίδευση του ατόμου στη δημοκρατική διαφωνία, στην αποκλίνουσα σκέψη, στην αποδοχή της άποψης του άλλου. Αυτό θα οδηγήσει στην αμφισβήτηση του εαυτού, στην επανεξέταση του εαυτού του και στην επανεξέταση των ιδεών και των πεποιθήσεών του, και αυτό θα οδηγήσει και τον άλλον να κάνει το ίδιο σε μια ανταλλαγή αμοιβαιότητας και απόψεων.





ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

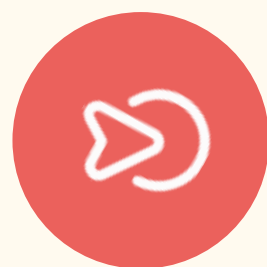
ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ- ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗΣ- ΣΤΙΓΜΑΤΟΣ

Η αποδόμηση πρέπει να λάβει χώρα πρώτα στην ατομική σφαίρα, έπειτα στην κοινωνική σφαίρα και τέλος στην εκπαιδευτική σφαίρα.

Το πρώτο βήμα είναι επομένως να «τολμήσουμε» και να αποστασιοποιηθούμε από ισχυρά μοντέλα.

Το δεύτερο βήμα είναι να εξετάσουμε το πολιτιστικό σύστημα (φιλοσοφία, πολιτική, οικονομία, δικαιοσύνη, ηθική, θρησκεία...) με κριτική στάση, διαφορετικά το μόνο που θα κάνουμε είναι να το ενισχύσουμε.





ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

Αντιμετωπίστε όλους με μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση και με έναν μοναδικό τρόπο, συμπεριλαμβανομένης μιας πολιτισμικά ενημερωμένης στάσης

Προσπαθήστε να αποτρέψετε τις επικριτικές σκέψεις να επηρεάσουν τον τρόπο που φέρεστε στους ανθρώπους

Ακολουθήστε τις διαδικασίες και τα πρωτόκολλα του οργανισμού για όλους, χωρίς εξαίρεση

Να είστε σε εγρήγορση για να εντοπίσετε οποιαδήποτε έμμεση πρακτική διάκρισης στον χώρο εργασίας σας

Εστιάστε στα δυνατά σημεία και την αλλαγή που μπορεί να επιτύχει κάθε άτομο και έτσι συνεισφέρετε με τον δικό σας τρόπο στην κοινωνία.

Μάθετε περισσότερα για το τι αποτελεί μεροληπτική πρακτική σε όλες τις πτυχές της διαφορετικότητας

Να είστε αρκετά δυναμικοί ώστε να αντιμετωπίσετε οποιαδήποτε μεροληπτική πρακτική παρατηρείτε στον χώρο εργασίας σας

Να είστε ενημερωμένοι σχετικά με το πώς και πού να παραπέμπετε άτομα που έχουν υποστεί διακρίσεις σε διαφορετικά πλαίσια, π.χ. στην εργασία, την εκπαίδευση κ.λπ.

Αναπτύξτε περαιτέρω τις διαπροσωπικές σας δεξιότητες, ώστε να χρησιμοποιείτε πολιτισμικά κατάλληλο λεξιλόγιο και να ξεκινάτε «δύσκολες» συζητήσεις.





Funded by
the European Union



Agenzia Italiana
per la Gioventù



Μην τα παρατάτε!





ΕΝΟΤΗΤΑ Β

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ





ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΑΝΑΚΑΛΥΠΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

«Η συμπερίληψη δεν είναι θέμα πολιτικής ορθότητας. Είναι το κλειδί για την ανάπτυξη.»

Επισκόπηση

Η ομαδική δραστηριότητα επιτρέπει στην ομάδα να αναλύσει την έννοια της διαφορετικότητας χωρίς στίγμα. Μάλιστα, η διαδικασία τους επιτρέπει να εκφράσουν τις σκέψεις τους χωρίς να στοχοποιούνται.

Θεματικές Ενότητες

η έννοια της διαφορετικότητας· στερεότυπα· διαφορετικότητα και μειονότητες·

Στόχοι

Να προωθήσουμε τον σεβασμό στη διαφορετικότητα

Να αμφισβητήσουμε τα στερεότυπα σχετικά με τη διαφορετικότητα

Να προωθήσουμε την ανεξάρτητη και κριτική σκέψη

Υλικά

Μεγάλα φύλλα χαρτιού ή/και πίνακας παρουσιάσεων, μολύβια, αυτοκόλλητα σημειώματα και μαρκαδόροι



Οδηγίες

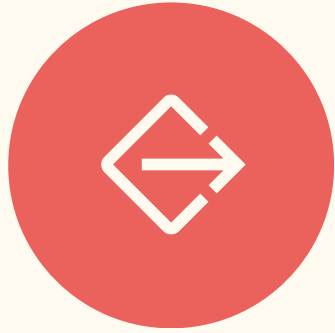
Στην ολομέλεια, προσκαλέστε τους νέους να σκεφτούν την έννοια της διαφορετικότητας που έχουν. Μπορούν να σκεφτούν τη δική τους εμπειρία, φίλους ή/και μέλη της οικογένειάς τους...

Στη συνέχεια, ζητήστε τους να γράψουν ποιες, κατά τη γνώμη τους, αντικατοπτρίζουν την αντίληψή τους για τη διαφορετικότητα και ζητήστε τους να βάλουν το αυτοκόλλητο σημείωμα στον πίνακα παρουσιάσεων ή σε μεγάλα φύλλα χαρτιού.

Όταν τελειώσετε με αυτό, αφήστε 10 λεπτά για να περάσετε πάνω από τα διάφορα αυτοκόλλητα χαρτάκια.

Χωρίστε την ομάδα σε μικρές ομάδες των 4 ατόμων και ζητήστε τους να διαλέξουν τα δικά τους αυτοκόλλητα σημειώματα και να αναπτύξουν μία πρόταση για να ολοκληρώσουν την «ομαδική τους αντίληψη» σχετικά με την διαφορετικότητα.

Όταν ολοκληρωθεί όλη η εργασία, δώστε στους συμμετέχοντες χρόνο να δουν τα αποτελέσματα και ζητήστε τους να αναπτύξουν μία πρόταση για να κλείσουν την «ομαδική αντίληψη» σχετικά με τη διαφορετικότητα.



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Στην ολομέλεια, εξετάστε μαζί τους τα αποτελέσματα της δραστηριότητας και πώς πήγε. Στη συνέχεια, προχωρήστε στη συζήτηση των ευρύτερων ζητημάτων που εγείρονται από τη δραστηριότητα μέσω ορισμένων ερωτήσεων όπως:

- *Πόσο εύκολο ήταν να εκφράσουν τη γνώμη/αντίληψη τους για τη διαφορετικότητα;*
- *Ποια κριτήρια χρησιμοποιήσατε για να ορίσετε τη διαφορετικότητα;*
- *Πιστεύετε ότι το άτομο που θεωρήσατε «διαφορετικό» από εσάς ήταν πράγματι διαφορετικό;*
- *Τι είναι η διαφορετικότητα τώρα σύμφωνα με αυτήν την ομάδα;*
- *Σχετίζεται η διαφορετικότητα με οποιονδήποτε τρόπο με ηλικίες, εθνικότητα, φύλο ή θρησκεία;*
- *Αλλάξε η αντίληψή σας για τη διαφορετικότητα;*

Ανάλογα με την ομάδα και τις προηγούμενες συζητήσεις, μπορείτε πλέον να θέσετε ζητήματα σχετικά με τις πολιτισμικές διαφορές, τη λειτουργική διαφορετικότητα, την ποικιλομορφία των φύλων κ.λπ.



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να κατανοήσω τη σημασία και τις επιπτώσεις της έννοιας της διαφορετικότητας, των στερεοτύπων, της διαφορετικότητας και των μειονοτήτων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό πτυχών της διαφορετικότητας και των μειονοτήτων.

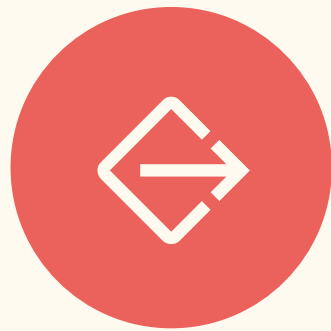
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να προωθήσω την ανεξάρτητη και κριτική σκέψη.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη δύναμη να μιλήσω ανοιχτά ενάντια στα στερεότυπα.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Επισκόπηση

Μια ομαδική δραστηριότητα για νέες ομάδες αλλά και για εκείνες των οποίων τα μέλη γνωρίζονται ήδη μεταξύ τους. Βοηθά να συνειδητοποιήσουμε πόσο διαφορετικοί και όμοιοι είμαστε όλοι. Αυτό είναι επίσης ένα καλό μέσο για να σπάσουμε τον πάγο.

Θεματικές Ενότητες

Μέσα από αυτή τη σχετικά διασκεδαστική ομαδική δραστηριότητα, προσπαθούμε να γνωριστούμε (καλύτερα) σε πιο προσωπικό επίπεδο και να ταυτιστούμε με τους άλλους στην ομάδα, αποκτώντας όμως παράλληλα την ιδέα ότι είμαστε οι μόνοι «στην άλλη πλευρά».

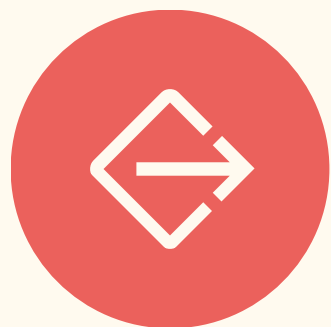
Στόχοι

Στόχος είναι να κατανοήσουμε πόσο διαφορετικά είναι τα άτομα σε μια ομάδα, να παρατηρήσουμε τις ομοιότητές μας ως άνθρωποι και, επίσης, να κατανοήσουμε την απομόνωση που μπορεί να νιώσουμε από τη διαφορετικότητα.

Υλικά

- Μια ταινία για να δημιουργήσετε μια γραμμή στο πάτωμα
- Άφθονος χώρος

Αριθμός συμμετεχόντων: Πάνω από 4-5



Οδηγίες

Συντονιστής: Συγκεντρώστε όλους τους συμμετέχοντες σε όρθια θέση και διαβάστε ή ανακοινώστε τις οδηγίες της δραστηριότητας:

«Για να δούμε πόσο διαφορετικοί είμαστε, κάνουμε μια δραστηριότητα, το «Διασχίστε τη Γραμμή». Παρακαλώ συγκεντρωθείτε στη μία πλευρά αυτής της γραμμής. Ευχαριστώ! Θα φωνάξω περιγραφές και θα ρωτήσω με ποιον ταυτίζονται για να διασχίσουν τη γραμμή. Όταν όλοι εγκατασταθούν, θα ήθελα να κοιτάξετε ο ένας τον άλλον. Στη συνέχεια, θα σας ζητήσω να επιστρέψετε στο σημείο εκκίνησης.»

Για όσους δεν θέλουν να ξεπεράσουν τα όρια σε κάποια συγκεκριμένη περιγραφή, μην πιέζετε τον εαυτό σας. Αυτή η δραστηριότητα απαιτεί την ελεύθερη βούλησή σας. Στο τέλος της δραστηριότητας, θα το συζητήσουμε.

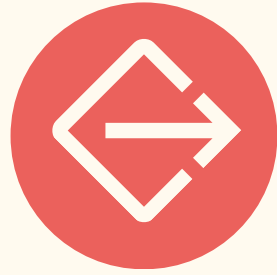
Κανόνες:

Υπάρχουν δύο σημαντικοί κανόνες που πρέπει να τηρείτε: **A.** Ακρόαση. Ας είμαστε σιωπηλοί κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας. **B.** Ας σεβαστούμε την αξιοπρέπεια κάθε ατόμου. Όλες οι κοινές πληροφορίες πρέπει να παραμείνουν μεταξύ μας. Ωστόσο, αν θέλετε να μιλήσετε μεταξύ σας μετά τη δραστηριότητα σχετικά με όσα αναφέρθηκαν, μη διστάσετε να το κάνετε.

Λίστα περιγραφών (επιλέξτε ανάλογα με το πόσο καλά γνωρίζονται τα μέλη μεταξύ τους)

Περάστε τη γραμμή εάν:

- Είσαι αριστερόχειρας
- Είσαι το μεγαλύτερο παιδί
- Είσαι το μοναδικό παιδί
- Είσαι χορτοφάγος



- Πρέπει να φοράτε γυαλιά ή φακούς επαφής
- Βρίσκεστε στη διαδικασία εύρεσης εργασίας
- Σκέφτεστε να επιστρέψετε στην εκπαίδευση κάποια στιγμή
- Νιώθεις ότι γνωρίζεις ελάχιστα για την πολιτιστική σου κληρονομιά
- Δεν ταυτίζεσαι με καμία θρησκεία
- Νιώθεις ότι έχεις υποστεί διακρίσεις τουλάχιστον μία φορά
- Νιώθεις ότι έχεις μείνει εκτός λόγω του φύλου σου (μπορεί να το αντικαταστήσεις με άλλη ταυτότητα)
- Έχεις σπάσει ένα οστό
- Νιώθεις ότι οι άλλοι σε καταλαβαίνουν πραγματικά
- Έχετε ένα μέλος της οικογένειας ή έναν φίλο με κάποια αναπηρία που δεν φαίνεται.



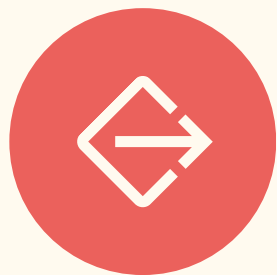
Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Τελικές ερωτήσεις

Αυτές οι ερωτήσεις, ανάλογα με τα μέλη της ομάδας και την κατάσταση στην οποία βρίσκονται, μπορεί να είναι συναισθηματικά φορτισμένες και να φέρουν στην επιφάνεια αναμνήσεις. Σκεφτείτε καλά πριν από τη δραστηριότητα ποιες περιγραφές θα χρησιμοποιήσετε και πώς θα νιώσουν τα μέλη ακούγοντάς τις.

Όταν τελειώσετε με τις περιγραφές, αφιερώστε λίγο χρόνο για να αντιμετωπίσετε αυτά τα συναισθήματα:

- *Τι συναισθήματα βιώσατε;*
- *Πώς νιώσατε όταν ήταν πολύ λίγοι στο πλευρό σας;*
- *Κρίνατε τους άλλους στο μυαλό σας;*
- *Σας επηρέασε το κίνημα των άλλων;*
- *Μάθατε κάτι μέσα από αυτή τη δραστηριότητα που θα μπορούσε να μας κάνει καλύτερη ομάδα;*



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να καταλάβω πόσο διαφορετικά είναι τα άτομα σε μια ομάδα.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στο να γνωρίσω καλύτερα τα άλλα μέλη της ομάδας σε πιο προσωπικό επίπεδο και να εντοπίζω κοινά σημεία μαζί τους.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να συνειδητοποιήσω πόσο διαφορετικοί και όμοιοι είμαστε όλοι.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη δύναμη για να παρατηρήσω τις ομοιότητές μας ως άνθρωποι και, επίσης, να κατανοήσω την απομόνωση που μπορεί να νιώσει κανείς όταν είναι διαφορετικός.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΤΟ ID ΜΠΛΟΥΖΑΚΙ

Επισκόπηση

Πρόκειται για μια δραστηριότητα που μέσω της οπτικής απεικόνισης επιτρέπει στους συμμετέχοντες να μοιραστούν χαρακτηριστικά της ταυτότητάς τους και να μιλήσουν για αξίες και πεποιθήσεις.

Θεματικές Ενότητες

Μέσω αυτής της ομαδικής δραστηριότητας, αναγνωρίζουμε και κατανοούμε τις κοινωνικές μας ταυτότητες, μαθαίνουμε πώς να τις παρουσιάζουμε στους άλλους, διαχειριζόμαστε τα συναισθήματά μας και βελτιώνουμε την αυτοαντίληψη.

Στόχοι

Ο στόχος είναι να αναλογιστεί κανείς την ταυτότητά του και να την οραματιστεί για να αυξήσει την αυτογνωσία του.

Υλικά

Απαιτούμενα υλικά: από ένα μπλουζάκι για όλους που μπορεί να τροποποιηθεί (π.χ. ένα παλιό απλό)· κομμάτια υφάσματος ή υλικού (ύφασμα, τσόχα, κορδέλα,...) σε διαφορετικά χρώματα και υφές για να κολληθούν ή στυλό υφάσματος ή κανονικοί μαρκαδόροι· ψαλίδι, καρφίτσες, βέλκρο (χρατς), κόλλα υφάσματος, συρραπτικό.



Οδηγίες

- Αρχικά, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γράψουν ποια είναι τα σημαντικά στοιχεία της ταυτότητάς τους θέτοντας την εξής ερώτηση: «Ποια χαρακτηριστικά σας κάνουν αυτό που είστε;»
- Αφιερώστε 15 λεπτά για να το σκεφτούν και γράψτε ή σχεδιάστε τα σε σκίτσο ενός ατόμου που έχουν απέναντί τους. Δεν χρειάζεται να μοιραστούν τις σημειώσεις τους.
- Στη συνέχεια, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μεταφέρουν αυτές τις ιδέες με δημιουργικό τρόπο στο «μπλουζάκι ταυτότητάς» τους χρησιμοποιώντας διαφορετικά υλικά. Για παράδειγμα, αν αυτοπροσδιορίζονται ως άνδρες ή γυναίκες, μπορούν να κολλήσουν ένα σύμβολο για αυτό.
- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να φορέσουν τα μπλουζάκια για να δείξουν στους άλλους ποιοι είναι.
- Οι συμμετέχοντες πρέπει να δείχνουν σεβασμό ο ένας στον άλλον και δεν χρειάζεται να μοιράζονται πληροφορίες εκτός αν το επιθυμούν.
- Χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες (4-5 συμμετέχοντες/η καθεμία) και ζητήστε τους να αφήσουν λίγο χώρο ανάμεσά τους.

Δώστε τους τις ακόλουθες ερωτήσεις (μία κάθε φορά) και ζητήστε τους να τις συζητήσουν (ο καθένας πρέπει να μιλήσει για το μπλουζάκι του) για 15 λεπτά για κάθε ερώτηση:

1. *Τι σημαίνουν τα σύμβολα στο μπλουζάκι μου;*
2. *Τι με ενθουσιάζει;*
3. *Ποια άλλα χαρακτηριστικά θα ήθελα να αναπτύξω, αν είναι δυνατόν;*



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

- Περιηγηθείτε στις ομάδες για να διευκολύνετε τη συζήτηση και δώστε την επόμενη ερώτηση όταν τελειώσουν την προηγούμενη.
- Όταν ολοκληρωθούν οι συζητήσεις σε ομάδες, προχωρήστε με την ανασκόπηση και ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τα συναισθήματά τους κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.
- Κάντε τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 1. Πώς νιώσατε όταν αναλογιστήκατε τον εαυτό σας;
 2. Ανακαλύψατε καινούρια πράγματα για τον εαυτό σας; Για τους άλλους;
 3. Τι συμπεραίνουμε για την ταυτότητα;



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να κατανοήσω τη σημασία και τις επιπτώσεις της αναγνώρισης και κατανόησης των κοινωνικών μας ταυτοτήτων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση όταν αναλογίζομαι την ταυτότητά μου και την οραματίζομαι για να αυξήσω την αυτογνωσία μου.

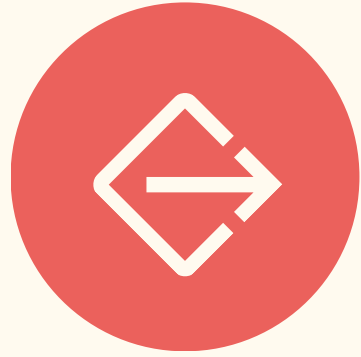
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να μάθω πώς να παρουσιάζω τον εαυτό μου στους άλλους και να διαχειρίζομαι τα συναισθήματά μου.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω πιο ενδυναμωμένος/η να μοιραστώ χαρακτηριστικά της ταυτότητάς μου και να μιλήσω για αξίες και πεποιθήσεις.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΑΟΡΑΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ισότητα δεν μπορεί
ποτέ να επιτευχθεί εκεί
που ευδοκιμούν οι
διακρίσεις!

Επισκόπηση

Αυτή η ομαδική δραστηριότητα στοχεύει στην εμβάθυνση της κατανόησης των διαφορετικών μορφών της «αόρατης διαφορετικότητας» που σχετίζονται και με τον τομέα της υγείας.

Θεματικές Ενότητες

Οι πολυπλοκότητες της διαφορετικότητας· οι αόρατες διακρίσεις· η ψυχική υγεία· η ανοχή και ο σεβασμός.

Στόχοι

Να αναγνωρίσουν τις διαφορετικές μορφές της διαφορετικότητας.

Να εκτιμήσουν την διαφορετικότητα και την ανοιχτόμυαλη στάση απέναντι στον «άλλο».

Να μάθουν έναν νέο τρόπο επικοινωνίας μέσω της αφήγησης ιστοριών.

Υλικά

Βρείτε τουλάχιστον 3 άτομα με «αόρατη» διαφορετικότητα, όπως ένα κωφό άτομο, ένα άτομο χωρίς νεφρό, ένα άτομο με θρησκευτικές πεποιθήσεις, κ.λπ.



Οδηγίες

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η «αόρατη διαφορετικότητα» αναφέρεται στα χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να γίνουν εύκολα ορατά, όπως η αναπηρία, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η στρατιωτική εμπειρία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνική καταγωγή και άλλα.

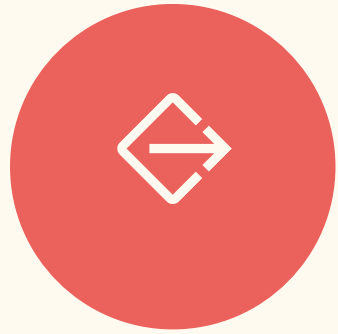
Ας γράψουμε σε έναν πίνακα παρουσιάσεων την εξής πρόταση: «Η αόρατη διαφορετικότητα και η διαφορετικότητα είναι αυτά που κάνουν τους ανθρώπους μοναδικούς!» και ας συστήσουμε τους καλεσμένους σας απλώς ονομαστικά.

Δώστε στους συμμετέχοντες μερικούς βασικούς κανόνες – όπως στην Ανθρώπινη Βιβλιοθήκη – όπως:

- α.** Σεβαστείτε το άτομο που σας μιλάει για τον εαυτό του/ της*
- β.** Μην διακόπτετε*
- γ.** Μην προσβάλλετε ή μην σηκώνεστε όρθιοι κατά τη διάρκεια της ομιλίας*
- δ.** κ.λπ.*

Στη συνέχεια, αφήστε τους καλεσμένους σας να διηγηθούν την ιστορία τους. Αφήστε τους να καθοδηγήσουν τη συνεδρία τους.

Αφού μιλήσουν όλοι οι καλεσμένοι, αφήστε τους συμμετέχοντες να κάνουν ερωτήσεις. Προσπαθήστε να δώσετε ροή στην διάρκεια των ερωτήσεων και απαντήσεων.



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Στην ολομέλεια και χωρίς τους καλεσμένους σας, ξεκινήστε τη διαδικασία αναστοχασμού

- *Πώς ήταν;*
- *Πώς νιώσατε;*
- *Ποιος από τους καλεσμένους σας έχει εντυπωσιάσει περισσότερο; Γιατί;*
- *Δείξατε ενσυναίσθηση γι' αυτούς;*
- *Τι μάθατε ή παρατηρήσατε για τους «άλλους»;*
- *Βρήκατε κάποιον τρόπο να ανακουφίσετε τον πόνο τους ή να στηρίξετε τον «άλλο»;*
- *Νιώθετε ότι τώρα γνωρίζετε καλύτερα την «αόρατη διαφορετικότητα»;*
- *Ήταν δύσκολη η ακρόαση;*
- *Τι μάθατε για τον εαυτό σας κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας;*

Κλείστε την ολομέλεια με ένα μεγάλο ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ!



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να κατανοήσω τη σημασία και τις επιπτώσεις των διαφορετικών σχημάτων της «αόρατης διαφορετικότητας».

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό πτυχών στις πολυπλοκότητες της διαφορετικότητας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να κατανοήσω τη σημασία της εκμάθησης ενός νέου τρόπου επικοινωνίας μέσω της αφήγησης ιστοριών.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω πιο δυνατός/η να μιλήσω για θέματα ψυχικής υγείας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Επισκόπηση

Οι Δεοντολογικές Κατευθυντήριες Γραμμές αποτελούν τη βάση της πρακτικής των επαγγελματιών στις Κοινωνικές Επιστήμες, όπως οι θεραπευτές, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, οι κοινωνικοί λειτουργοί κ.λπ. Ενώσεις και ομοσπονδίες σε διάφορους τομείς θέτουν ηθικές κατευθυντήριες γραμμές για τους επαγγελματίες, σε διεθνές και, πολλές φορές, σε εθνικό επίπεδο, για την προστασία των πελατών και των ίδιων των επαγγελματιών από κακή πρακτική, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης των διακρίσεων.

Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών

3.1 Αμφισβήτηση των Διακρίσεων και της Θεσμικής Καταπίεσης – Οι κοινωνικοί λειτουργοί προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη σε σχέση με την κοινωνία γενικότερα και με τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζονται.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί αμφισβητούν τις διακρίσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν —αλλά δεν περιορίζονται— στην ηλικία, ικανότητα, οικογενειακή κατάσταση, κοινωνική τάξη, πολιτισμό, εθνότητα, φύλο, ταυτότητα φύλου, γλώσσα, εθνικότητα (ή την έλλειψή της), απόψεις, σωματικά χαρακτηριστικά, σωματικές ή ψυχικές ικανότητες, πολιτικές πεποιθήσεις, φτώχεια, φυλή, κοινωνική κατάσταση, θρησκεία, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικοοικονομική κατάσταση, πνευματικές πεποιθήσεις ή οικογενειακή δομή.

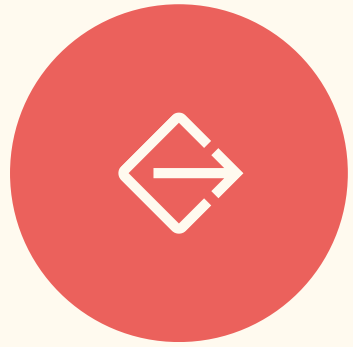
<https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

Διεθνής Ένωση για την Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Καθοδήγηση (ΙΑΕΝΓ)

Ηθικές Ευθύνες προς τους Πελάτες

3. Τα μέλη της ΙΑΕΝΓ είναι ενήμερα για τις αξίες και τις στάσεις τους, προκειμένου να αποφεύγεται η άσκοπη επιβολή των προσωπικών τους αξιών και καταβάλλουν προσπάθειες να λάβουν υπόψη τις κοσμοθεωρίες των πελατών τους. Τα μέλη αποφεύγουν να επιβάλλουν συνειδητά ή να πιέζουν για τις επιλογές, αξίες, τρόπους ζωής, σχέδια ή πεποιθήσεις του πελάτη (π.χ. γενικές απόψεις για την οικονομική ζωή), οι οποίες αντιπροσωπεύουν την κοσμοθεωρία του επαγγελματία ή άλλων ατόμων, αλλά όχι την κοσμοθεωρία του πελάτη. Ιδιαίτερα, αποφεύγουν όλες τις μορφές στερεοτύπων και διακρίσεων, π.χ. ρατσισμό, σεξισμό, ηλικιακό ρατσισμό, ταξικό ρατσισμό, και εργάζονται προληπτικά για την εξάλειψη της επίδρασης αυτών των μορφών καταπίεσης στην πρόσβαση των πελατών στην εκπαίδευση και την πλήρη συμμετοχή τους σε ουσιαστική εκπαίδευση και απασχόληση.

περισσότερες πληροφορίες: **<https://iaevg.com/Ethical-guidelines>**

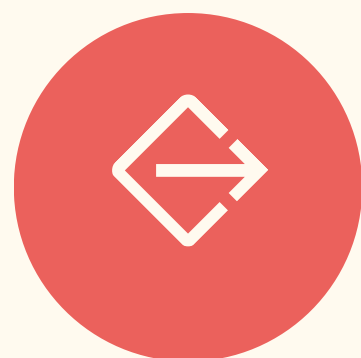


Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Επίγνωση των δικών μας προκαταλήψεων και στερεοτύπων: Αυτό είναι ένα αρχικό βήμα που πρέπει να γίνει, προκειμένου να αποτραπεί η μεροληπτική συμπεριφορά έναντι των πελατών και των ωφελούμενων.

Μερικά ερωτήματα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην επίτευξη αυτού του στόχου είναι:

- Πώς σχετίζομαι με άλλους που μοιάζουν με εμένα όσον αφορά τη φυλή, τη θρησκεία, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.;
- Πώς αντιλαμβάνομαι τους άλλους που διαφέρουν από εμένα όσον αφορά την κουλτούρα, την εθνολογία, τη γλώσσα και άλλους παράγοντες;
- Τι γνωρίζω για το κοινωνικό, εθνολογικό, πολιτισμικό κ.λπ. υπόβαθρο των πελατών/ωφελουμένων μου;
- Πώς ερμηνεύω τη συμπεριφορά των άλλων με βάση το υπόβαθρό μου;
- Μπορώ να σκεφτώ ομάδες που υποεκπροσωπούνται ή υπερεκπροσωπούνται στην πρακτική μου; Μπορώ να σκεφτώ τυχόν λόγους;
- Ποιες ρυθμίσεις έχει κάνει ο οργανισμός μου για τη βελτίωση της ισότητας και της διαφορετικότητας;



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΥΡΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΤΙΛΗΨΗΣ

Να θυμάστε! Η διασταυρούμενη αντίληψη δεν αφορά απλώς τη προσθήκη διαφορετικών μορφών διάκρισης. Αφορά την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρούν και δημιουργούν μοναδικές εμπειρίες. Να έχετε ανοιχτό μυαλό και προθυμία να δείτε τον κόσμο από πολλαπλές οπτικές γωνίες.

Επισκόπηση

Οι συμμετέχοντες θα δημιουργήσουν από κοινού χάρτες διασταυρούμενης αντίληψης για να εντοπίσουν και να αναλύσουν πώς οι διάφορες κοινωνικές ταυτότητες αλληλεπιδρούν και συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων και προνομίων.

Θεματικές Ενότητες

Εξερεύνηση των πολυπλοκοτήτων της διασταυρούμενης αντίληψης για να κατανοήσουμε πώς οι επικαλυπτόμενες κοινωνικές ταυτότητες και οι μορφές διάκρισης επηρεάζουν τις εμπειρίες των ατόμων και συμβάλλουν στην συστημική ανισότητα.

Στόχοι

Να βοηθήσουμε τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν την έννοια της διασταυρούμενης αντίληψης εντοπίζοντας και αναλύοντας διάφορες επικαλυπτόμενες ταυτότητες και μορφές διάκρισης..

Υλικά

Μεγάλα φύλλα χαρτιού ή πίνακες αφισών, μαρκαδόροι διαφορετικών χρωμάτων, αυτοκόλλητα σημειώματα, στυλό και μπλοκ σημειώσεων για τους συμμετέχοντες.

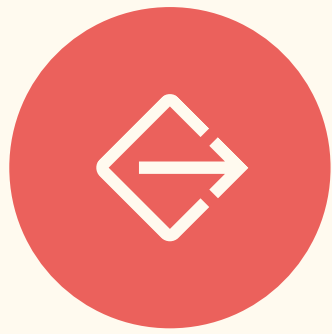


Οδηγίες

Εισαγωγή: Σύντομη εισαγωγή στην έννοια της διασταυρούμενης αντίληψης. Εξήγηση του πώς πολλαπλές κοινωνικές ταυτότητες (π.χ. φυλή, φύλο, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός) τέμνονται για να δημιουργήσουν μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων ή προνομίων.

Συνεδρία Καταιγισμού Ιδεών: Οι ομάδες κάνουν καταιγισμό ιδεών για μια λίστα με διαφορετικές κοινωνικές ταυτότητες και μορφές διακρίσεων. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να σκέφτονται ευρύτερα και να λαμβάνουν υπόψη λιγότερο προφανείς διασταυρώσεις.

Χαρτογράφηση Διασταυρούμενης Αντίληψης: Δώστε εντολή στις ομάδες να σχεδιάσουν έναν κεντρικό κόμβο σε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού ή αφίσας με την ένδειξη "Διασταυρούμενη Αντίληψη". Γύρω από αυτόν τον κεντρικό κόμβο, τα μέλη της ομάδας δημιουργούν κόμβους για κάθε κοινωνική ταυτότητα που έχουν σκεφτεί. Χρησιμοποιώντας γραμμές ή βέλη, τα μέλη της ομάδας συνδέουν αυτούς τους κόμβους για να δείξουν πώς διαφορετικές ταυτότητες μπορεί να αλληλεπιδρούν. Σε αυτοκόλλητα σημειώματα, τα μέλη της ομάδας καταγράφουν πιθανές προκλήσεις ή μορφές διακρίσεων που μπορεί να προκύψουν σε κάθε διασταύρωση και τις τοποθετούν γύρω από τις αντίστοιχες γραμμές/κόμβους.



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Ομαδική Παρουσίαση:

Κάθε ομάδα παρουσιάζει τον χάρτη διασταυρούμενης αντίληψης στην ευρύτερη ομάδα, εξηγώντας τις διαφορετικές διασταυρώσεις που εντόπισε και συζητώντας τις πιθανές προκλήσεις ή διακρίσεις που μπορεί να προκύψουν από αυτές τις διασταυρώσεις.

Οι ομάδες ενθαρρύνονται επίσης να προτείνουν λύσεις ή στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

Ομαδική Ανασκόπηση & Συζήτηση: Πραγματοποιείται συζήτηση σε ολόκληρη την ομάδα, με βάση τις παρουσιάσεις.

Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να αναλογιστούν τι έμαθαν για τη διασταυρούμενη αντίληψη και πώς οι γνώσεις που αποκόμισαν μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικές καταστάσεις, ειδικά στο πλαίσιο της δημιουργίας συμπεριληπτικών πολιτικών και πρακτικών.



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να εντοπίσω την πολυπλοκότητα των διακρίσεων στις επικαλυπτόμενες κοινωνικές ταυτότητες.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Έχω κατανοήσει την έννοια της διασταυρούμενης αντίληψης.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να κατανοήσω τρόπους αντιμετώπισης ζητημάτων διασταυρούμενης αντίληψης.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω πιο έτοιμος/η να παρέμβω και να υψώσω τη φωνή μου κατά των διακρίσεων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Η ισότητα δεν μπορεί ποτέ
να επιτευχθεί εκεί που
ευδοκούν οι διακρίσεις!

Επισκόπηση

Αυτή η ομαδική δραστηριότητα στοχεύει στην εμβάθυνση της κατανόησης των διακρίσεων λόγω φύλου, διερευνώντας τις διάφορες μορφές, τις αιτίες, τις συνέπειες και τις στρατηγικές καταπολέμησής τους.

Θεματικές Ενότητες

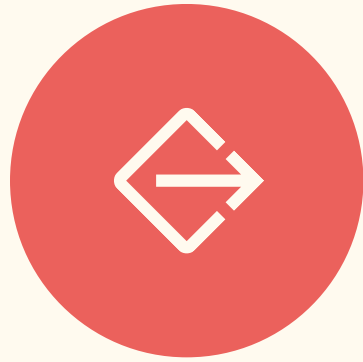
Αυτή η δραστηριότητα εμβαθύνει στην πολυπλοκότητα των διακρίσεων λόγω φύλου, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν τις εκδηλώσεις τους, να κατανοήσουν τις υποκείμενες αιτίες τους, να διερευνήσουν τις εκτεταμένες συνέπειές τους και να σκεφτούν εφαρμόσιμες στρατηγικές για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης των φύλων.

Στόχοι

Προσδιορίστε τα είδη και τις αιτίες των διακρίσεων λόγω φύλου, συζητήστε τις επιπτώσεις των διακρίσεων λόγω φύλου στα άτομα και την κοινωνία. Ενθαρρύνετε τον διάλογο και τον προβληματισμό σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Υλικά

Πίνακας παρουσιάσεων ή λευκός πίνακας, μαρκαδόροι και φυλλάδια με θέματα συζήτησης (προαιρετικά)



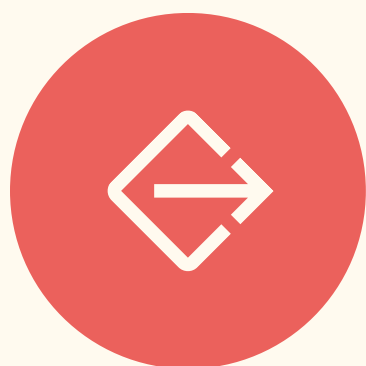
Οδηγίες

Ανακεφαλαιώστε σύντομα τα βασικά σημεία της παρουσίασης σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένων των ορισμών, των τύπων, των αιτιών, των συνεπειών και των στρατηγικών για την καταπολέμησή τους.

Συζήτηση σε μικρές ομάδες: Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες των 3-5 ατόμων. Αναθέστε σε κάθε ομάδα μια συγκεκριμένη πτυχή των διακρίσεων λόγω φύλου για να συζητήσει (π.χ., είδη, αιτίες, συνέπειες, στρατηγικές).

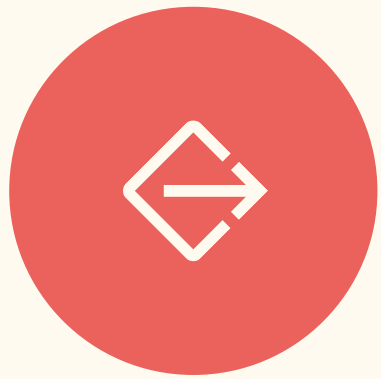
Παρέχετε ερεθίσματα ή ερωτήσεις συζήτησης για να καθοδηγήσουν τη συζήτησή τους:

- Ποια είναι παραδείγματα άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου που έχετε παρατηρήσει ή βιώσει;
- Πώς συμβάλλουν οι πολιτισμικοί κανόνες και τα στερεότυπα στις διακρίσεις λόγω φύλου;
- Ποιες είναι οι οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις των διακρίσεων λόγω φύλου σε άτομα και οργανισμούς;
- Ποιες στρατηγικές ή ενέργειες μπορούν να αναλάβουν άτομα και οργανισμοί για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου;



Οδηγίες

- **Ομαδική Παρουσίαση:** Καλέστε κάθε ομάδα να συνοψίσει τη συζήτηση και τα ευρήματά της σε όλη την ομάδα. Ενθαρρύνετε τις ομάδες να μοιραστούν παραδείγματα ή ανέκδοτα από την πραγματική ζωή, εάν νιώθουν άνετα, για να επεξηγήσουν τα επιχειρήματά τους.
- **Συζήτηση με ολόκληρη την ομάδα:** Διευκολύνετε μια συζήτηση με ολόκληρη την ομάδα με βάση τις παρουσιάσεις:
 1. Διευκρινίστε τυχόν σημεία σύγχυσης ή ερωτήσεις που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των παρουσιάσεων.
 2. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν τις ομοιότητες και τις διαφορές στις οπτικές γωνίες μεταξύ των ομάδων.
 3. Συζητήστε πρακτικά βήματα που μπορούν να κάνουν τα άτομα για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στο δικό τους περιβάλλον.



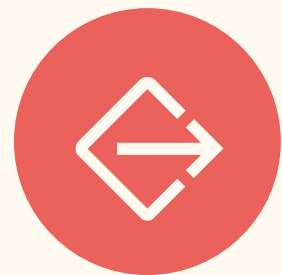
Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Ομαδική Συζήτηση:

- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν ατομικά τι έμαθαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.
- Προσκαλέστε τους να μοιραστούν μια δράση στην οποία μπορούν να δεσμευτούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, την κοινότητα ή την προσωπική τους ζωή.
- Συνοψίστε τις βασικές γνώσεις και παρατηρήσεις που μοιράστηκε κάθε ομάδα κατά τη διάρκεια των παρουσιάσεων. Επισημάνετε κοινά θέματα και διαφορές στις οπτικές γωνίες.

Ατομικός στοχασμός:

- *Πώς σας έχει βοηθήσει αυτή η δραστηριότητα να κατανοήσετε καλύτερα το θέμα;*
- *Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε τις στρατηγικές που συζητήθηκαν στην καθημερινή σας ζωή;*



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να εντοπίσω διαφορετικές μορφές διακρίσεων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό των αιτιών και των συνεπειών των διαφόρων μορφών διακρίσεων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε στην εφαρμογή στρατηγικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω πιο έτοιμος/η να παρέμβω και να υψώσω τη φωνή μου κατά των διακρίσεων.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΒΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Να θυμάστε! Η μη σωματική βία δεν είναι πάντα τόσο προφανής όσο η σωματική βία, αλλά μπορεί να είναι εξίσου καταστροφική.

Επισκόπηση

Αυτή η ομαδική δραστηριότητα στοχεύει να εμπνεύσει τους συμμετέχοντες να κάνουν συλλογικά καταιγισμό ιδεών και να σχεδιάσουν μια οπτική αναπαράσταση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει τον σεβασμό και την ασφάλεια.

Θεματικές Ενότητες

Κατανόηση του αντίκτυπου της βίας στον χώρο εργασίας στη δυναμική των φύλων, καθώς και των διαφόρων τύπων έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας και των εκδηλώσεών τους. Ανάπτυξη προληπτικών στρατηγικών για την πρόληψη και υποστηρικτικά μέτρα.

Στόχοι

Ενθαρρύνετε τη δημιουργικότητα και τη συνεργασία μεταξύ των συμμετεχόντων. Δημιουργήστε οπτικές και εφαρμόσιμες ιδέες για την προώθηση μιας ασφαλούς και σεβαστής κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Διευκολύνετε τη συζήτηση και τον προβληματισμό σχετικά με το θέμα.

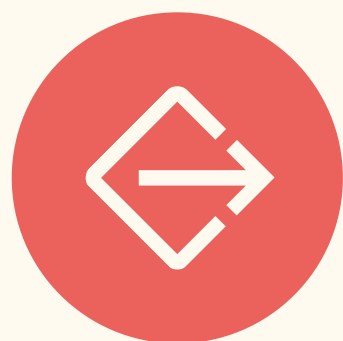
Υλικά

Μεγάλα φύλλα χαρτιού (χαρτί flipchart ή μεγάλα αυτοκόλλητα σημειώματα), μαρκαδόροι, χρωματιστά στυλό και αυτοκόλλητα σημειώματα. Προαιρετικά: Περιοδικά, ψαλίδι, κόλλα (για οπτικά εφέ σε στυλ κολάζ).



Οδηγίες

- **Εισαγωγή:** Ανακεφαλαίωση των βασικών σημείων της παρουσίασης, με έμφαση στον αντίκτυπο της έμφυλης βίας, στα είδη βίας, στις στρατηγικές πρόληψης και στα συστήματα υποστήριξης.
- **Οπτικός Καταιγισμός Ιδεών:** Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε μικρές ομάδες (3-6 άτομα). Δώστε σε κάθε ομάδα ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού και μαρκαδόρους και δώστε τους οδηγίες να αναπαραστήσουν οπτικά ένα ιδανικό περιβάλλον εργασίας που προάγει τον σεβασμό και την ασφάλεια. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν σύμβολα, εικόνες και λέξεις για να απεικονίσουν στρατηγικές πρόληψης, συστήματα υποστήριξης και πολιτιστικές πρωτοβουλίες. Οι συμμετέχοντες μπορούν να δημιουργήσουν ένα οπτικό κολάζ χρησιμοποιώντας περιοδικά, ψαλίδι και κόλλα ή να σχεδιάσουν απευθείας στο χαρτί.
- **Ομαδική Παρουσίαση:** Κάθε ομάδα παρουσιάζει την οπτική της αναπαράσταση σε ολόκληρη την ομάδα. Εξηγούνται και συζητούνται οι σχεδιαστικές τους επιλογές και ο τρόπος με τον οποίο σχετίζονται με την καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και ασφάλειας. Το κοινό καλείται να προσδιορίσει τα βασικά στοιχεία ή στρατηγικές που απεικονίζονται σε κάθε οπτικό στοιχείο. Συζητείται η σκοπιμότητα και ο πιθανός αντίκτυπος της εφαρμογής αυτών των ιδεών σε ένα πραγματικό περιβάλλον εργασίας.

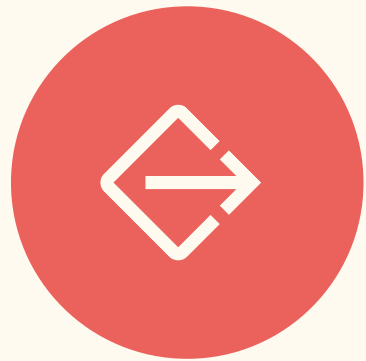


Οδηγίες

Εργαστήριο Ενσωμάτωσης Λύσεων: Μετάβαση σε ένα εργαστήριο ενσωμάτωσης λύσεων. Στους συμμετέχοντες παρέχονται αυτοκόλλητα σημειώματα και στυλό. Κάθε συμμετέχων καλείται να γράψει ατομικά μία επιπλέον ιδέα ή βελτίωση που θα μπορούσε να ενισχύσει περαιτέρω την κουλτούρα σεβασμού και ασφάλειας στον χώρο εργασίας, με βάση τα οπτικά ερεθίσματα και τις συζητήσεις.

Ομαδική Συζήτηση και Αναστοχασμός: Οι αυτοκόλλητες σημειώσεις των συμμετεχόντων συλλέγονται και ομαδοποιούνται σε κοινά θέματα ή κατηγορίες. Διευκολύνεται η συζήτηση σχετικά με τις συγκεντρωτικές ιδέες:

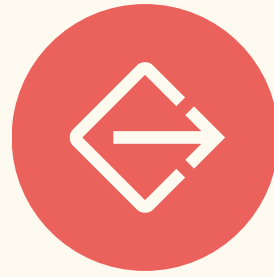
- Κοινές προτεραιότητες ή καινοτόμες προτάσεις που προέκυψαν.
- Πιθανές προκλήσεις και ευκαιρίες για την εφαρμογή αυτών των ιδεών.
- Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να αναλογιστούν πώς μπορούν να συμβάλουν ατομικά στην καλλιέργεια μιας θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας.



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Συζήτηση σε ομάδα: Συγκεντρωθείτε σε κύκλο και συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια ήταν μερικά κοινά θέματα ή καινοτόμες ιδέες που προέκυψαν από τις οπτικές αναπαραστάσεις που δημιούργησε κάθε ομάδα;
- Ποιες ιδέες ή στρατηγικές πιστεύετε ότι είναι πιο εφικτές για εφαρμογή σε έναν χώρο εργασίας;
- Ποιες είναι μερικές από τις δυσκολίες που ενδέχεται να αντιμετωπίσουμε κατά την εφαρμογή αυτών των ιδεών;
- Σκεφτείτε πιθανές λύσεις ή προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.
- Πώς μπορεί ο καθένας από εμάς να συμβάλει ατομικά στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και ασφάλειας στον χώρο εργασίας μας; Προσδιορίστε συγκεκριμένες ενέργειες ή συμπεριφορές.



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να με βοηθήσει να κατανοήσω τη σημασία και τις επιπτώσεις της δυναμικής των φύλων στον χώρο εργασίας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό πτυχών της έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας.

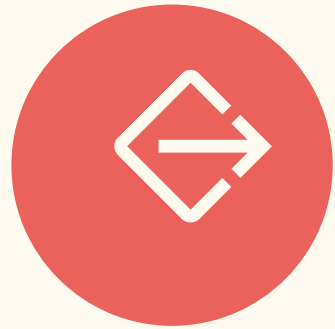
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να κατανοήσω τη σημασία των προληπτικών στρατηγικών κατά της έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη δύναμη να μιλήσω ανοιχτά κατά της έμφυλης βίας στον χώρο εργασίας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΑΟΡΑΤΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ – ΑΣΥΝΕΙΔΗΤΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

«Είναι οι επιλογές μας... που δείχνουν τι πραγματικά είμαστε, πολύ περισσότερο από τις ικανότητές μας.»

Επισκόπηση

Η αναγνώριση των δικών μας ασυνείδητων προκαταλήψεων είναι το κλειδί για την αυτογνωσία και την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεών τους.

Οι επιστήμονες έχουν αναπτύξει ένα εργαλείο που μας βοηθά να ανακαλύψουμε τις προκαταλήψεις μας όσον αφορά διάφορες κοινωνικές ομάδες και κοινωνικές ταυτότητες.

Θεματικές Ενότητες

Μέσω αυτού του τεστ, ο καθένας μπορεί να διερευνήσει πιθανές προκαταλήψεις που έχει σχετικά με οποιαδήποτε πτυχή της διαφορετικότητας που τον ενδιαφέρει.

Στόχοι

Στόχος είναι να εντοπιστεί οποιαδήποτε ασυνείδητη προκατάληψη που έχουμε και η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει την εργασία που κάνουμε με άλλους πολιτισμούς ή κοινωνικές ομάδες, ως πρώτο βήμα.

Υλικά

Συνδεθείτε στο διαδίκτυο στη διεύθυνση <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Περιορισμοί

- Η αξιολόγηση επικεντρώνεται σε μία ταυτότητα ή ομάδα κάθε φορά, ενώ τα άτομα φέρουν πολλαπλές ταυτότητες και ανήκουν ταυτόχρονα σε πολλές κοινωνικές ομάδες.
- Είναι πιθανό να προκύψουν διαφορετικά αποτελέσματα όταν το τεστ επαναλαμβάνεται (κάτι που μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους).

Οδηγίες

Θα σας ζητηθεί να ταξινομήσετε γρήγορα λέξεις στα αγγλικά σε κατηγορίες, πατώντας το πλήκτρο "e" για τις λέξεις στα αριστερά και το "i" για τις λέξεις στα δεξιά.

Αποτελείται από 5 μέρη.

Στο 1ο, ταξινομείτε λέξεις που σχετίζονται με κατηγορίες.

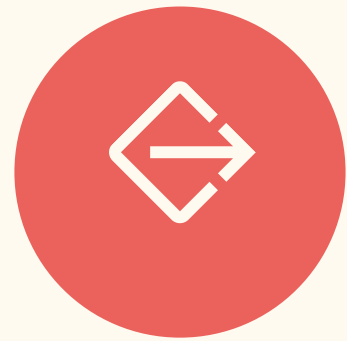
Στο 2ο, ταξινομείτε λέξεις που σχετίζονται με την αξιολόγηση.

Στο 3ο, οι κατηγορίες συνδυάζονται και σας ζητείται να κατηγοριοποιήσετε τις λέξεις έννοιας και αξιολόγησης.

Στο 4ο, η τοποθέτηση των εννοιών στη δεξιά και αριστερή πλευρά της σκηνής αλλάζει.

Στην 5η ενότητα, οι κατηγορίες συνδυάζονται με τον αντίθετο τρόπο από πριν.

Η βαθμολογία προκύπτει με βάση τον χρόνο που χρειαζόμαστε για να ταξινομήσουμε λέξεις στο 3ο μέρος έναντι του 5ου. Τα αποτελέσματα, με άλλα λόγια, βασίζονται στην ενστικτώδη γρήγορη αντίδρασή μας σε θετικά ή αρνητικά κατηγοριοποιημένες έννοιες.



Ανασκόπηση & Αξιολόγηση

Λήψη αποτελεσμάτων:

- Αν φαίνεται να έχουμε μια πιο θετική στάση απέναντι στη μία ομάδα σε σχέση με την άλλη, αυτό δεν μας καθιστά αυτόματα προκατειλημμένους.
- Το τεστ προσπαθεί να αξιολογήσει προκαταλήψεις και στερεότυπα που δεν είναι συνειδητά και μπορεί να είναι αντίθετα με αυτά που συνειδητά πιστεύουμε. Ως αποτέλεσμα, το τεστ υποδεικνύει μια ασυνείδητη προτίμηση, η οποία δεν σημαίνει ότι καθοδηγεί τη συνειδητή συμπεριφορά και στάση ενός ατόμου.
- Αλλά αναγνωρίζοντας αυτές τις «άγνωστες» πεποιθήσεις, μπορούμε να τις σκεφτούμε σχολαστικά και να τις αμφισβητήσουμε με τη λογική.

Εκδόσεις του τεστ

Έμμεση Δοκιμή Συσχέτισης (IAT).



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Δραστηριότητα
«Τροχός της
Διαφορετικότητας»

Επισκόπηση

Μια ομαδική συζήτηση που εμπλέκει τους συμμετέχοντες στη συζήτηση για τις κοινωνικές τους ταυτότητες και ενισχύει την κατανόηση της πολυπλοκότητας της διαφορετικότητας.

Δημιουργήθηκε από τη Marilyn Loden και την Judy Rosener το 1990.

Θεματικές Ενότητες

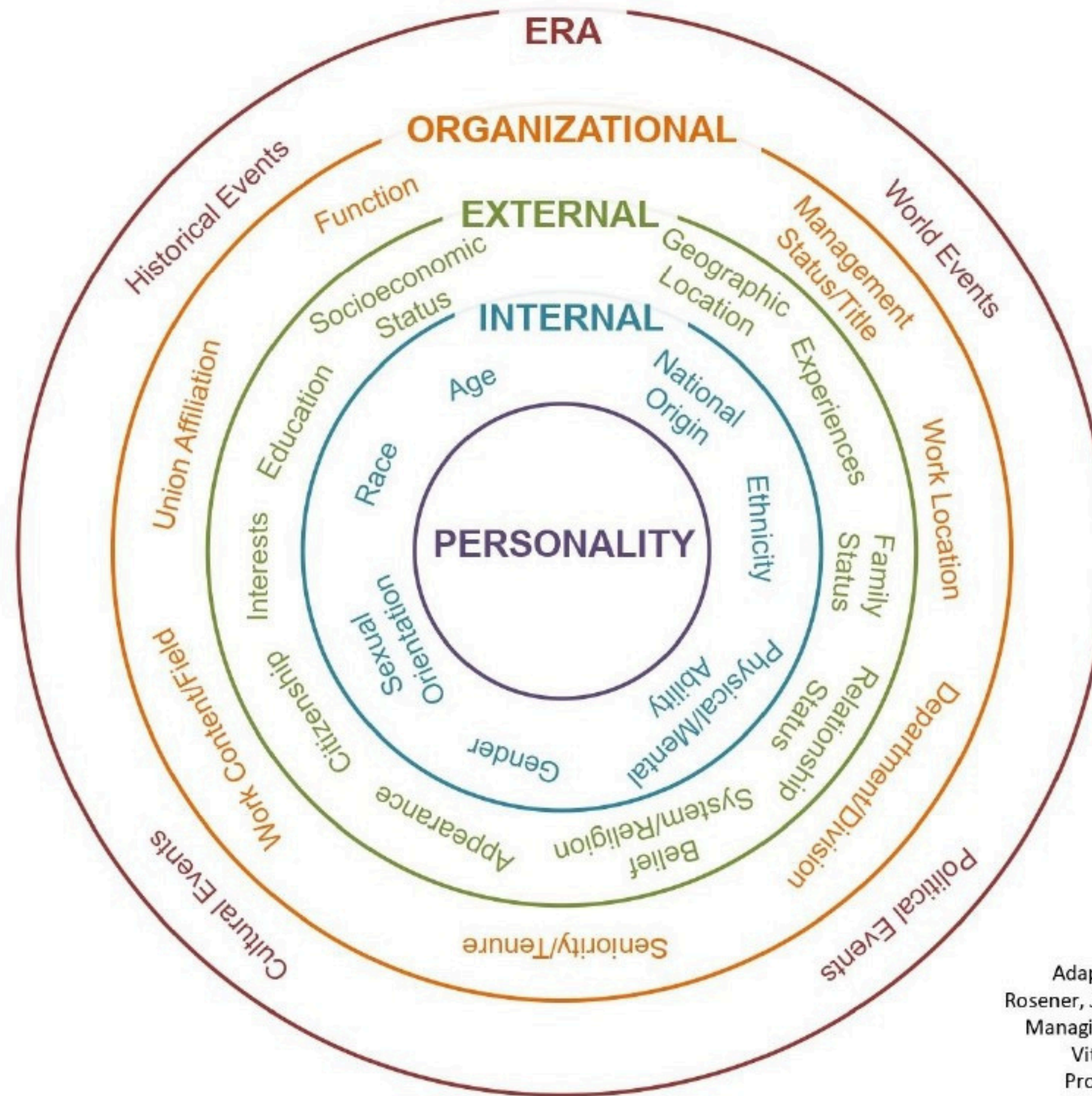
Μέσα από αυτή τη διερευνητική συζήτηση, τα άτομα έχουν την ευκαιρία να αναλογιστούν τα χαρακτηριστικά τους σε σχέση με το σύστημα στο οποίο ζούμε και να μιλήσουν για το ποια θεωρούν τα πιο σημαντικά.

Στόχοι

Στόχος είναι η αύξηση της αυτογνωσίας σχετικά με διαφορετικές πτυχές της ταυτότητας, κατανοώντας παράλληλα τον τρόπο με τον οποίο αυτές γίνονται αντιληπτές σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο.

Υλικά

Έντυπα αντίγραφα του Τροχού, αυτοκόλλητα σημειώματα Post-it



Adapted from: Loden, Marily & Rosener, Judy, "Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource," McGraw-Hill Professional Publishing, 1990.



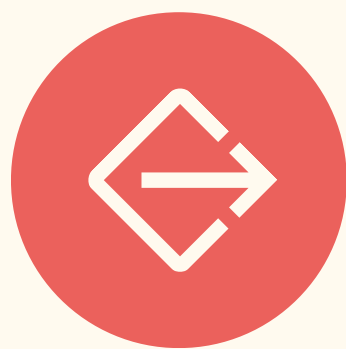
Αριθμός συμμετεχόντων:

Τουλάχιστον 4-5

Ο Τροχός έχει 4 διαστάσεις, οι οποίες συνθέτουν όλες την προσωπικότητά μας. Όσο πιο μακριά βρίσκεται η διάσταση από το κέντρο, τόσο πιο προσωρινά και αόρατα γίνονται τα χαρακτηριστικά.

Αντιθέτως, όσοι βρίσκονται πιο κοντά στο κέντρο είναι οι πιο σημαντικοί για εμάς. Ο Τροχός απεικονίζει όλες τις ταυτότητες που θα μπορούσαν να μας ορίσουν, με βάση την ορατότητα και τον βαθμό δύναμης.

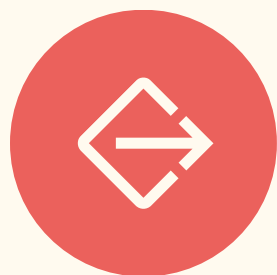
Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν διαφορετική σημασία για κάθε άτομο, ενώ η κοινωνία μπορεί να τα αντιλαμβάνεται διαφορετικά από εμάς.



ΤΡΟΧΟΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Προετοιμαστείτε μελετώντας τα διάφορα στοιχεία του Τροχού.

- Μοιράστε τον Τροχό σε κάθε άτομο ή σε ζευγάρια και δώστε τους μερικά λεπτά για να τον μελετήσουν.
- Εξηγήστε την έννοια του Τροχού ώστε να διασφαλίσετε ότι όλοι κατανοούν τι ακριβώς έχουν μπροστά τους.
- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γράψουν σε πέντε διαφορετικά χαρτάκια (post-it) πέντε χαρακτηριστικά που τους περιγράφουν—τα πέντε πιο σημαντικά στοιχεία που θα ανέφεραν αν τους ζητούσε κανείς να περιγράψουν τον εαυτό τους. Τα χαρακτηριστικά αυτά δεν είναι απαραίτητο να ταυτίζονται με τις κατηγορίες του Τροχού.
- Μόλις ολοκληρώσουν τη συγγραφή, ζητήστε τους να τοποθετήσουν τα χαρακτηριστικά που έγραψαν επάνω στον Τροχό της Διαφορετικότητας.
- Δώστε τη δυνατότητα σε ορισμένους συμμετέχοντες να μοιραστούν τι παρατήρησαν κατά τη διαδικασία αντιστοίχισης των χαρακτηριστικών τους με τις κατηγορίες του Τροχού. Επιπλέον, μπορείτε να τους θέσετε τις εξής ερωτήσεις:
- Με ποια χαρακτηριστικά νιώθετε ότι ταυτίζεστε περισσότερο;
- Υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα που σχετίζονται με αυτά;
- Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι καθορίζουν τον ρόλο σας στην κοινωνία;



ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δηλώσεις σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 σημαίνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 σημαίνει «Συμφωνώ απόλυτα»:

Η δραστηριότητα ήταν χρήσιμη στο να κατανοήσω τη σημασία του να αναλογιστώ τα χαρακτηριστικά μας σε σχέση με το σύστημα στο οποίο ζούμε.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στον εντοπισμό πτυχών της πολυπλοκότητας της διαφορετικότητας.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Η δραστηριότητα με βοήθησε να κατανοήσω τις διαφορετικές πτυχές της ταυτότητας, ενώ παράλληλα κατανοώ πώς αυτές γίνονται αντιληπτές σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Νιώθω πιο δυνατός/η να μιλήσω ανοιχτά για τις κοινωνικές ταυτότητες.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ – ΙΣΟΤΗΤΑ

Επισκόπηση

Η πρακτική «με γνώμονα την ισότητα» έχει δημιουργηθεί από εκπαιδευτικούς Κοινωνικής Εργασίας σχετικά με την πρακτική τους με φοιτητές.

Θεματικές Ενότητες

Η πρακτική με γνώμονα την ισότητα είναι «η προοπτική ή ο τρόπος σκέψης που επιδεικνύουν οι επαγγελματίες που εφιστούν την προσοχή σε πρότυπα ανισότητας στα αποτελέσματα των φοιτητών. Αυτοί οι επαγγελματίες είναι πρόθυμοι να αναλάβουν προσωπική και θεσμική ευθύνη για την επιτυχία των φοιτητών τους και να επανεκτιμήσουν κριτικά τις δικές τους πρακτικές. Απαιτεί επίσης οι επαγγελματίες να έχουν συνείδηση της φυλής τους και να γνωρίζουν το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο των πρακτικών αποκλεισμού στην αμερικανική τριτοβάθμια εκπαίδευση». (CSWE, 2020, σελ. 1)

Στόχοι

Στόχος είναι να βοηθηθούν οι επαγγελματίες που εργάζονται με ποικίλες ομάδες να διαμορφώσουν μια προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τη διαφορετικότητα και προωθεί τις ίσες ευκαιρίες.



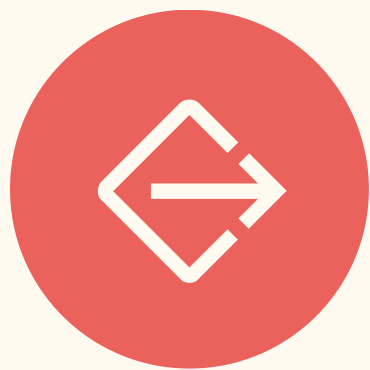
ΙΣΟΤΗΤΑ (Ευκαιριών) **VS.** ΙΣΟΤΗΤΑΣ

«Η ισότητα ευκαιριών περιγράφει την ισότητα στα αποτελέσματα μέσω της αναγνώρισης των δομικών διαφορών που καθιστούν ορισμένα άτομα να έχουν περισσότερα μειονεκτήματα από άλλα».

(Φυλή στη Γερμανία και την Ευρώπη, Κέντρο Διατομεακής Δικαιοσύνης)

«Η ισότητα περιγράφει την ίση μεταχείριση όλων των ανθρώπων. Στο πλαίσιο των πολιτικών DEI, οι προσεγγίσεις που βασίζονται στην ισότητα τείνουν να ωφελούν ορισμένες κοινωνικές ομάδες/κοινότητες, ενώ ενδέχεται να βλάπτουν άλλες».

(Γλωσσάρι Κοινωνικής Δικαιοσύνης, ywboston.org)

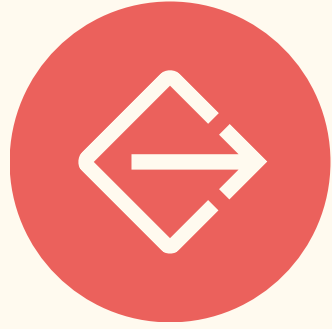


ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

Με βάση την προσέγγιση της ισότητας, οι επαγγελματίες που εργάζονται με διαφορετικές ομάδες θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν τις ακόλουθες ενέργειες στην πρακτική τους:

- Να έχουν επίγνωση των δικών τους κοινωνικών ταυτοτήτων
- Χρήση αναλυτικών δεδομένων μέσω της αξιολόγησης και της διαχείρισης υποθέσεων, για τον εντοπισμό ανισοτήτων που σχετίζονται με κοινωνικές ταυτότητες των ωφελούμενων.
- Να σκεφτούν τις συνέπειες της κοινωνικής εργασίας σε διαφορετικές ομάδες ανθρώπων, έχοντας επίγνωση του πώς οι πολλαπλές ταυτότητες των ωφελούμενων μπορεί να τέμνονται.
- Να δρουν ελεύθερα για να συμβάλλουν στην ισότητα ευκαιριών προς διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, και
- Να αναστοχαστούν κριτικά επί του πλαισίου της επαγγελματικής τους πρακτικής, αναγνωρίζοντας ότι ενδέχεται να περιλαμβάνει καταπιεστικά ή περιθωριοποιητικά στοιχεία, και να εξετάσουν τις αλληλεπιδράσεις τους με τους πελάτες/ωφελούμενους.

(Για την Προσέγγιση της Ισότητας Ευκαιριών ως Πλαίσιο για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς, Lisa M. Johnson, MSW, PhD, Elspeth M. Slayter, MSW, PhD, και Lamont D. Simmons, MSW, EdD)



ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟΔΟΜΩΝΤΑΣ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ- ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ- ΣΤΙΓΜΑ

Η διαφορετικότητα από μόνη της δεν μπορεί να εγγυηθεί την ένταξη. Τα εμπόδια σε αυτό είναι: Συνειδητές και Ασυνείδητες προκαταλήψεις, Μικροεπιθετικότητα, Δομικά εμπόδια: οι -ισμοί (ρατσισμός, ηλικιακός ρατσισμός, ισότητα ατόμων με αναπηρίες, κ.λπ.)

Μικροεπιθετικότητα: «Συνήθειες, σύντομες, λεκτικές ή μη λεκτικές, συμπεριφορικές ή περιβαλλοντικές προσβολές που εκφράζουν υποτιμητικές στάσεις ή αντιλήψεις προς έναν διαφορετικό «Άλλο»» (Λεξικό Ψυχολογίας APA)

Στερεότυπο: «ένα σύνολο γνωστικών γενικεύσεων (π.χ. πεποιθήσεις, προσδοκίες) σχετικά με τις ιδιότητες και τα χαρακτηριστικά των μελών μιας ομάδας ή κοινωνικής κατηγορίας. Τα στερεότυπα, όπως και τα σχήματα, απλοποιούν και επιταχύνουν τις αντιλήψεις και τις κρίσεις, αλλά συχνά είναι υπερβολικά, αρνητικά παρά θετικά και ανθεκτικά στην αναθεώρηση, ακόμη και όταν ο παρατηρητής συναντά άτομα που δεν ανταποκρίνονται στο στερεότυπο». (βλ. αρνητικό στερεότυπο· θετικό στερεότυπο· προκατάληψη). (Λεξικό Ψυχολογίας APA)



ΑΠΟΔΟΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟΔΟΜΩΝΤΑΣ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ-ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ- ΣΤΙΓΜΑ

Προκατάληψη: μεροληψία· μια κλίση ή προδιάθεση υπέρ ή κατά κάποιου πράγματος (Λεξικό Ψυχολογίας APA)
(Πηγή: Λεξικό Ψυχολογίας της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας – APA)

Προκατειλημμένη στάση / Προκατάληψη: μια αρνητική στάση απέναντι σε ένα άτομο ή μια ομάδα που σχηματίζεται εκ των προτέρων, πριν υπάρξει οποιαδήποτε προσωπική εμπειρία με το συγκεκριμένο άτομο ή την ομάδα.
(Λεξικό Ψυχολογίας APA)



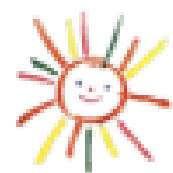
Συνεισφέροντες στο παρόν έντυπο

με αλφαβητική σειρά

Alba García Leiva- **Cristina** Gisbert - **Daniel** García Leiva -
Federica Demicheli - **Katerina** Kapnisi - **Laura** Queral -
Michelangelo Belletti - **Nerea** Querol - **Paola** Schettini -
Ramin Chalili - **Rosy** Sinicropi - **Silvana** Raiola -
Susana Ibáñez - **Touriya** Hajjoub.



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ



arciragazzi
portici



AHORA ONG
POR LA INCLUSIÓN, EDUCACIÓN Y SALUD



Generation 2.0



k.A.NE. vedogiovane



Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

