



MigrAID

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πρόγραμμα Erasmus+:

**Εκπαιδύοντας τους Κοινωνικούς
Εταίρους για την Εθνική
Ποικιλομορφία στις ΜμΕ
(μικρομεσαίες επιχειρήσεις)**

kisa

Ισότητα, Στήριξη, Αντιρατσισμός
Equality, Support, Antiracism



2019

Εκπονήθηκε από:

Κίνηση για την Ισότητα, Στήριξη, Αντιρατσισμό (ΚΙΣΑ), Κύπρος

Σε συνεργασία με τους παρακάτω οργανισμούς:

- Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ), Κύπρος
- Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), Ελλάδα
- Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ), Ελλάδα
- Πανεπιστήμιο του Μιλάνου (UNIMI), Ιταλία
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Ιταλία
- Iriiv Conseil, Γαλλία
- Κέντρο Videnscenter για Ένταξη (VIFIN), Δανία



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Erasmus+



Δήλωση Αποποίησης Ευθύνης

Το πρόγραμμα αυτό χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Erasmus+ και το Ίδρυμα Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Διά Βίου Μάθησης.

Τα περιεχόμενα του εγχειριδίου αυτού αποτελούν αποκλειστική ευθύνη των συγγραφέων.

Τα περιεχόμενα της δημοσίευσης αυτής μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να αναπαραχθούν, εφόσον η πηγή αναγνωρισθεί.

Αναγνώριση

Το εγχειρίδιο αυτό συντάχθηκε από την Αντριάνα Κόσσυβα για την ΚΙΣΑ, στο πλαίσιο του MigrAID, ενός καινοτόμου προγράμματος Erasmus+ που τρέχει από την 1^η Οκτωβρίου 2016, με τον τίτλο «Εκπαιδύοντας τους Κοινωνικούς Εταίρους για Εθνοτική Διαφορετικότητα σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις» (MigrAID) σε πέντε Κράτη-Μέλη της ΕΕ: Κύπρος, Ελλάδα, Ιταλία, Γαλλία και Δανία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις Εκπαίδευσης	5
Προετοιμασία για την Εκπαίδευση	7
Δομή	10
ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ	13
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ	18
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	26
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΔΙΑΚΡΙΣΗ	36
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	45
ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	54
ΕΝΟΤΗΤΑ 7: ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	65
ΕΝΟΤΗΤΑ 8: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ	71
ΕΝΟΤΗΤΑ 9: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	78
ΕΝΟΤΗΤΑ 10: ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ	93
ΕΝΟΤΗΤΑ 11: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	95
ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ	96

Υπόβαθρο

Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί προϊόν του προγράμματος «Εκπαιδύοντας τους Κοινωνικούς Εταίρους για Εθνοτική Διαφορετικότητα σε Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις» (MigrAID). Το πρόγραμμα αυτό ασχολείται με την εθνοτική διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και εφαρμόζει συγκεκριμένα ερευνητικά και εκπαιδευτικά προγράμματα στον τομέα των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ), έτσι ώστε να διευκολυνθεί η ομαλή ένταξη των μεταναστών εργατών. Πιο συγκεκριμένα, το πρόγραμμα εφαρμόζει δύο διασυνδεδεμένες, καινοτόμες ερευνητικές μελέτες και αναπτύσσει συγκεκριμένα προγράμματα και δραστηριότητες VET (επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης), τόσο για τους κοινωνικούς εταίρους όσο και για τις κοινότητες των μεταναστών. Η εθνοτική διαφορετικότητα, η ένταξη, η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας, η ανισότητα, η διάκριση και η επίλυση διαφορών, είναι θέματα που υπογραμμίζονται στις δραστηριότητες του προγράμματος. Ο απώτερος σκοπός του MigrAID είναι η ενδυνάμωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων συντεχνιακών, εργοδοτών, και μεταναστών. Μέσω ανεπίσημης εκπαίδευσης, το πρόγραμμα φιλοδοξεί να προετοιμάσει τις προαναφερθέντες ομάδες έτσι ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις συνεχιζόμενες προκλήσεις και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ανάμεσα στους στόχους του προγράμματος είναι η ανάπτυξη ψηφιακών εργαλείων για μάθηση, η δημιουργία προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET) ανά τομέα, η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σε θέματα εθνοτικής διαφορετικότητας, η ανάπτυξη συνεργιών μεταξύ θεσμικών οργάνων και ατόμων που ασχολούνται με τη μετανάστευση και η ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειριών.

Το πρόγραμμα υποστηρίζεται από το Erasmus+ και συντονίζεται από το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου (INEK-ΠΕΟ), σε συνεργασία με άλλους οργανισμούς ως ακολούθως:

Κίνηση για την Ισότητα, Στήριξη, Αντιρατσισμό (ΚΙΣΑ), Κύπρος
 Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), Ελλάδα
 Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ), Ελλάδα
 Πανεπιστήμιο του Μιλάνου (UNIMI), Ιταλία
 Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Ιταλία
 Iriv Conseil, Γαλλία
 Κέντρο Videnscenter για Ένταξη (VIFIN), Δανία

Σκοπός του Εγχειριδίου

Το εγχειρίδιο παρέχει υλικό και περιγραφή βήμα με βήμα για διεξαγωγή ημερίδας εκπαίδευσης για τους μετανάστες στο θέμα της διαφορετικότητας γενικότερα, επικεντρώνοντας στη διαφορετικότητα και την απασχόληση, ειδικά σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

Το εκπαιδευτικό αυτό πρόγραμμα θα χρησιμοποιηθεί για περαιτέρω αναβάθμιση της γνώσης και των ικανοτήτων των μεταναστών στη χώρα υποδοχής, αναπτύσσοντας έτσι την κοινωνική και εργασιακή ένταξή τους. Η εκπαίδευση συμπεριλαμβάνει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των μεταναστών στις Ευρωπαϊκές χώρες, τα χαρακτηριστικά της εργασιακής αγοράς σε κάθε χώρα, τις διαδικασίες για άδειες εργασίας και άσυλο, και επίλυση διαφορών. Επιπρόσθετα, στα πλαίσια της εκπαίδευσης, παρέχονται

πληροφορίες που αφορούν παροχή νομικών-κοινωνικών συμβουλών, υποστήριξη, εργασιακά δικαιώματα και χαρακτηριστικά εργασιακής αγοράς, αναγνώριση προσόντων, συμβουλευτικά σώματα, και άλλα δίκτυα υποστήριξης.

Η KISA, ως ο κορυφαίος οργανισμός σε αυτόν τον τομέα, έχει διαμορφώσει το εγχειρίδιο αυτό για να λειτουργήσει ως η βασική δομή του εκπαιδευτικού προγράμματος σε συνεργασία με το IRIV και με τη συνεισφορά όλων των συνεταίρων. Το εκπαιδευτικό υλικό είναι βασισμένο στην πείρα των συνεταίρων, σε έρευνα, καθώς επίσης και στα αποτελέσματα της έκθεσης συγκριτικής έρευνας (O1) με στοιχεία από όλες τις συμμετέχουσες χώρες.

Το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού ικανοποιεί τις ακόλουθες ανάγκες:

1. Αναγνώριση των βασικών στοιχείων του κοινού-στόχου, τις εκπαιδευτικές του ανάγκες, τις ικανότητες και τις γνώσεις του.
2. Ικανοποίηση των προσδιορισμένων αναγκών του κοινού, βασισμένες στις υπάρχουσες ικανότητες και γνώσεις, με ταυτόχρονη εμβάθυνση και στα δύο.
3. Επιλογή αποδοτικών μεθόδων και τεχνικών εκπαίδευσης (δραστηριότητες, φυλλάδια, διαφάνειες παρουσιάσεων κτλ.).

Κοινό-στόχος

Η κύρια ομάδα που αποτελεί το κοινό-στόχο του εγχειριδίου αυτού είναι μετανάστες στις χώρες υποδοχής. Το εγχειρίδιο αυτό δεν καλύπτει τις συγκεκριμένες ανάγκες των αιτητών ασύλου, δεδομένων των ιδιαιτεροτήτων του νομοθετικού συστήματος που αφορά τη συγκεκριμένη ομάδα. Περιλαμβάνει σχεδιασμό για δύο μαθήματα εκπαίδευσης: ένα για μετανάστες που διαμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, και ένα για μετανάστες χωρίς τέτοιες εμπειρίες και/ή νεοαφιχθέντες.

Διαδραστική και Ενθαρρυντική

Το εγχειρίδιο αυτό έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε η εκπαίδευση να είναι:

- **Εξαιρετικά Διαδραστική:** Η διαδραστική εκπαίδευση είναι, σύμφωνα με έρευνες, η πιο αποδοτική μέθοδος εκμάθησης για ενήλικες. Έχει αποδειχτεί ότι οι εκπαιδευτικές συνεδρίες που είναι διαδραστικές και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή, έχουν περισσότερα και καλύτερα αποτελέσματα, καθώς οι άνθρωποι μαθαίνουν καλύτερα όταν αλληλεπιδρούν. Οι άνθρωποι μαθαίνουν με το να ακούν, να βλέπουν/παρακολουθούν, να βιώνουν και να επικοινωνούν. Το εγχειρίδιο αυτό είναι σχεδιασμένο έτσι ώστε να ενσωματώνει όλα αυτά στην εκπαίδευση.
- **Ενθαρρυντική:** Η παροχή κινήτρων παίζει σημαντικό ρόλο στη μάθηση. Ο σκοπός της εκπαίδευσης αυτής είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν γνώση και δεξιότητες, καθώς επίσης και να επιδείξουν τα ωφέληματα της διαφορετικότητας στην κοινωνία, και ειδικά στον χώρο εργασίας, ενθαρρύνοντας και ενδυναμώνοντας την ικανότητα των μεταναστών να αποδεχτούν και να αγκαλιάσουν τη δική τους διαφορετικότητα, καθώς επίσης και αυτή των άλλων.
- **Συμπερίληψη:** Η εκπαίδευση γίνεται πιο αποδοτική μέσω της ενεργούς συμμετοχής. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της χρήσης παραδειγμάτων, συζητήσεων και περιπτωσιολογικών μελετών, με τους συμμετέχοντες να εφαρμόζουν σε πράξη τις θεωρητικές τους γνώσεις. Αυτά μπορούν να αποτελέσουν επίσης χρήσιμα εργαλεία για τους εκπαιδευτές, για επαλήθευση της αντίληψης και των γνώσεων που έχουν αποκτήσει οι συμμετέχοντες μέσω της εκπαίδευσης. Είναι σημαντικό για τους εκπαιδευτές να εγγυηθούν την ενεργή συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων στην εκπαίδευση και τα εργαλεία αυτά μπορούν να τους βοηθήσουν να το επιτύχουν, καθώς επίσης και να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης.

Βασισμένη σε ανθρώπινα δικαιώματα

Η εκπαίδευση αυτή ακολουθεί μια προσέγγιση βασισμένη στα ανθρώπινα δικαιώματα, επειδή η γνώση και ο σεβασμός για τα ανθρώπινα δικαιώματα, η καταπολέμηση των διακρίσεων, η ισότητα και ο σεβασμός για τη διαφορετικότητα, είναι βασικά στοιχεία προσωπικής ανάπτυξης, προόδου της κοινωνίας και ανάπτυξης επιχειρήσεων.

Προσαρμοσμένη και ευέλικτη

Το εγχειρίδιο αυτό μπορεί και πρέπει να προσαρμοστεί, ειδικά όσον αφορά το υλικό και τις τοπικές ανάγκες, καθώς σε κάθε περιοχή/χώρα υπάρχουν διαφορές και παραλλαγές όσον αφορά στα νομικά πλαίσια, πολιτικές και πρακτικές, ειδικά σε σχέση με το καθεστώς διαμονής των μεταναστών. Πρέπει επίσης να προσαρμοστεί σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες των μεταναστών σε κάθε χώρα. Για τον λόγο αυτό, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι ευέλικτο και μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί αναλόγως των αναγκών.

Δομή της Εκπαίδευσης

Το εγχειρίδιο αυτό είναι σχεδιασμένο για πρόγραμμα εκπαίδευσης διάρκειας 6-7 ωρών, περιλαμβανομένου επιπρόσθετου υλικού που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτές, εάν θέλουν να διοργανώσουν προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας (μέχρι 20 ώρες). Συνιστάται οι εκπαιδευτές να ακολουθούν τη σειρά του προγράμματος, καθώς έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε κάθε ενότητα να προετοιμάζει το έδαφος για την επόμενη. Επιπρόσθετα, το πρόγραμμα είναι σχεδιασμένο, ιδανικά, για να εφαρμοστεί συνολικά σε μια ημερίδα. Όμως, κάθε ενότητα μπορεί επίσης να εφαρμοστεί και ανεξάρτητα από τις άλλες.

Κάθε ενότητα του προγράμματος περιέχει **θεματικές ενότητες** και κάθε ενότητα αποτελείται από **οδηγίες προς εκπαιδευτές, προτεινόμενες δραστηριότητες, φυλλάδια** (αν είναι σχετικά), **σημειώσεις και συμβουλές για εκπαιδευτές** (αν είναι σχετικές), και **διαφάνειες παρουσιάσεων** (Παράρτημα).

Η ενότητα με τον τίτλο **Οδηγίες για Εκπαιδευτές** περιλαμβάνει εννοιολογικές, μεθοδολογικές και πρακτικές πληροφορίες προς υποστήριξη των εκπαιδευτών έτσι ώστε να μπορούν να εφαρμόσουν τις υπάρχουσες δραστηριότητες και γενικότερα όλη την εκπαίδευση.

Τα **Παράρτηματα Φυλλαδίων**, παρέχουν υλικό στη μορφή ενημερωτικών φυλλαδίων, βοηθητικά για τους μαθησιακούς στόχους, τα οποία μπορούν οι εκπαιδευτές να δώσουν στους συμμετέχοντες.

Δραστηριότητες, περιλαμβανομένων περιπτωσιολογικών μελετών

Κάθε ενότητα περιλαμβάνει δραστηριότητες, περιλαμβανομένων περιπτωσιολογικών μελετών, που μπορούν να διεξάγουν οι εκπαιδευτές στα πλαίσια μιας διαδραστικής εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτές έχουν οδηγίες για το ποιες και πόσες δραστηριότητες θα χρησιμοποιήσουν, αναλόγως του χρόνου (7 ώρες ή περισσότερες) και το υπόβαθρο και τις ανάγκες των συμμετεχόντων (εάν είναι νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια εμπειρία, ή μετανάστες που μένουν για καιρό στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι μέλη συντεχνίας και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας).

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Οι εκπαιδευτές χρειάζεται να προσαρμόσουν το υλικό του εγχειριδίου στις συγκεκριμένες συνθήκες της χώρας/τόπου όπου θα γίνει η εκπαίδευση. Έτσι, οι εκπαιδευτές χρειάζεται να γνωρίζουν πολύ καλά το εθνικό/τοπικό πλαίσιο καθώς και τις τελευταίες εξελίξεις. Τέτοια γνώση θα επιτρέψει στους εκπαιδευτές να:

- Δημιουργήσουν ένα πλαίσιο που θα είναι συγκεκριμένο και, άρα, η εκπαίδευση θα είναι ακριβώς προσαρμοσμένη.
- Κρατήσουν ζωντανό το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων.
- Βελτιώσουν και να επιβεβαιώσουν την αξιοπιστία τους.

Αξιολόγηση

Κάθε εκπαίδευση πρέπει να ολοκληρώνεται με αξιολόγηση, με σκοπό να γίνει εκτίμηση της αποδοτικότητας και της επιρροής της. Τέτοια αξιολόγηση μπορεί να περιλαμβάνει:

- Συλλογή δεδομένων για τις αντιδράσεις των εκπαιδευομένων και ανατροφοδότηση, ειδικά για τη διαδικασία της μάθησης.
- Σύγκριση αναμενόμενων με πραγματικά αποτελέσματα.
- Εντοπισμός ζητημάτων που χρήζουν βελτίωσης.

Τέτοια αξιολόγηση μπορεί να βασίζεται σε προφορική ανατροφοδότηση/σχόλια από εκπαιδευόμενους, παρατηρήσεις από εκπαιδευτές και ερωτηματολόγια. Στο τέλος κάθε εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτές μπορούν να διανέμουν ερωτηματολόγια προς συμπλήρωση, έτσι ώστε να έχουν τη δική τους, συγκεκριμένη αξιολόγηση. Τα φυλλάδια στο τέλος του εγχειριδίου αυτού μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δείγματα.

Πρακτικές διευθετήσεις

Χρόνος

Το πρόγραμμα στο εγχειρίδιο αυτό είναι σχεδιασμένο για εκπαίδευση 7 ωρών σε μια ημέρα, με δύο 15λεπτα διαλείμματα και ένα διάλειμμα για γεύμα. Το εγχειρίδιο αυτό παρέχει επίσης εκτεταμένο υλικό που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτές για εκπαιδύσεις που διαρκούν μέχρι 20 ώρες.

Συνιστάται οι εκπαιδευτές να είναι ευέλικτοι όσον αφορά τον χρόνο. Εάν η συζήτηση είναι ζωντανή και οι συμμετέχοντες δείχνουν να διασκεδάζουν τη μάθηση, τότε οι εκπαιδευτές μπορούν να επιτρέψουν περισσότερο χρόνο από τον αρχικό και να προσαρμόσουν αναλόγως άλλες ενότητες. Είναι πιο σημαντικό να απαντήσουν ερωτήσεις, να διευκρινίσουν ζητήματα και να επιτρέψουν στους εκπαιδευόμενους να εκφραστούν, παρά να ακολουθούν αυστηρώς το πρόγραμμα.

Γενική Συμβουλή

Τα θέματα με τα οποία καταπιάνεται η εκπαίδευση αυτή είναι αρκετά ευαίσθητα και οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εκφράσουν την πεποίθηση ότι τα θέματα αυτά δεν είναι σημαντικά και/ή πραγματικά. Επιπρόσθετα, κάποιιοι εκπαιδευτές μπορεί να έχουν και/ή να εκφράσουν τις δικές τους προκαταλήψεις για κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες. Το μέρος «**Συμβουλές για Εκπαιδευτές**» που περιλαμβάνεται σε κάθε ενότητα, μπορεί να είναι χρήσιμο για αντιμετώπιση των δυσκολιών που μπορεί να υπάρχουν κατά τη

διάρκεια της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων δύσκολων ερωτήσεων και σχετικών απαντήσεων καθώς και συμβουλών και πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ανταπόκριση σε ερωτήσεις/αμφιβολίες/προβληματικά σχόλια των συμμετεχόντων, με θετικό και εποικοδομητικό τρόπο.

Συνιστάται κάθε ενότητα να γίνεται από δύο εκπαιδευτές, οι οποίοι θα συνεργάζονται ο ένας με τον άλλο, και θα συνδυάζουν τις προσεγγίσεις τους για καλύτερα αποτελέσματα.

Οι προσωπικές ιστορίες αποτελούν ισχυρά μαθησιακά εργαλεία. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται ιδιαιτέρως να χρησιμοποιήσουν τις δικές τους προσωπικές ιστορίες/εμπειρίες όταν είναι σχετικές, καθώς επίσης και να ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να μοιράζονται τις δικές τους ιστορίες.

Συνιστάται οι εκπαιδευτές να προσέχουν αυτά που λένε οι συμμετέχοντες, αλλά και αυτά που δε λένε, και να εκμεταλλεύονται και τα δύο. Το να φανερωθεί το τι δε λέγεται είναι πολύ σημαντικό, έτσι οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται, όταν αυτό είναι κατάλληλο, να βοηθούν προς την κατεύθυνση αυτή.

Βασικά Υλικά Διδασκαλίας

Τα βασικά υλικά που είναι απαραίτητα για την εκπαίδευση, περιλαμβάνονται στο εγχειρίδιο αυτό, περιλαμβανομένων παραρτημάτων και των φυλλαδίων. Όμως, οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να ετοιμάσουν περισσότερο υλικό, ειδικά σε σχέση με το εθνικό/τοπικό πλαίσιο και να προετοιμάσουν τους εαυτούς τους από πριν, για το πρόγραμμα εκπαίδευσης.

Εξοπλισμός και Προμήθειες

Συνιστάται όπως η εκπαίδευση λάβει χώρα σε ένα μεγάλο, άνετο δωμάτιο. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κάθονται σε καρέκλες σε σχήμα U / ανοικτό κύκλο και οι εκπαιδευτές να κάνουν τις παρουσιάσεις τους από το ανοικτό μέρος του κύκλου/σχήματος U. Πρέπει ακόμα να υπάρχει ένα τραπέζι με τα ακόλουθα υλικά και εξοπλισμό:

- Προβολέας για παρουσιάσεις PowerPoint
- Ηλεκτρονικός Υπολογιστής και οθόνη
- Πίνακα και χαρτί
- Μολύβια/στυλό (ένα για κάθε συμμετέχοντα)
- Χαρτί για ετικέτες ονομάτων
- Πολύχρωμοι μαρκαδόροι
- Λευκές κάρτες ή κομμάτια χαρτιού
- Κολλητική ταινία
- Κολλητική ταινία διπλής όψεως
- Σημειωματάρια (ένα για κάθε συμμετέχοντα)

Συνιστάται επίσης να υπάρχει ακόμα ένα τραπέζι σε άλλο μέρος του δωματίου (στο πίσω μέρος ή στο πλάι), με αναψυκτικά.

Προετοιμασίες πριν την Ημερίδα Εκπαίδευσης

Την ημέρα της εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι στον χώρο τουλάχιστον 60 λεπτά νωρίτερα, για να:

- Ετοιμάσουν το δωμάτιο.
- Στήσουν τον εξοπλισμό.
- Φέρουν και τακτοποιήσουν τις προμήθειες.
- Βεβαιωθούν ότι ο εξοπλισμός δουλεύει επαρκώς.
- Βεβαιωθούν ότι το φαγητό και τα αναψυκτικά έχουν παραδοθεί.

Φυλλάδια

Τα φυλλάδια είναι διαθέσιμα στις ενότητες. Εκτός και εάν έχουν δοθεί οδηγίες για το αντίθετο στην κάθε ενότητα, τα φυλλάδια πρέπει να διανέμονται στο τέλος της ημερίδας, έτσι ώστε να μην αποσπάται η προσοχή των συμμετεχόντων.

Λεξιλόγιο και Ορισμοί

Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται στο εγχειρίδιο αυτό, χρησιμοποιούνται σε εθνικές, Ευρωπαϊκές και διεθνείς νομοθεσίες και, πιο σημαντικά, αντανακλούν μια προσέγγιση βασισμένη στα ανθρώπινα δικαιώματα, ενώ προέρχονται από τους όρους που χρησιμοποιούν οι ακτιβιστές και τα οργανωμένα σύνολα για να χαρακτηρίσουν τους εαυτούς τους. Είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι ο όρος «φυλή», που δεν έχει επιστημονική βάση όταν εφαρμόζεται στην ανθρωπότητα, επίσης χρησιμοποιείται στο πλαίσιο αυτό.

Τέλος Εκπαίδευσης

Στο τέλος της εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να παρέχουν επιπρόσθετες πληροφορίες και πηγές για τους συμμετέχοντες που θέλουν να μάθουν περισσότερα για κάποια θέματα. Τέτοιο υλικό υπάρχει στην ενότητα «Επιπρόσθετο Υλικό» στο τέλος του εγχειριδίου αυτού.

Συνολική Διάρκεια: Περίπου 7 ώρες

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Χρόνος: 15 λεπτά

Στόχοι:

- Εξοικείωση μεταξύ εκπαιδευτών και συμμετεχόντων.
- Ορισμός και επεξήγηση βασικών κανόνων.
- Περιγραφή των στόχων της εκπαίδευσης.
- Καθορισμός των προσδοκιών και των στόχων της ομάδας.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ

Χρόνος: 20 λεπτά

Στόχοι:

- Σtereότυπα, προκαταλήψεις, μεροληψία και προτιμήσεις: τι είναι και πώς διαφέρουν;
- Ορισμός στερεοτύπων, προκαταλήψεων, μεροληψίας και προτιμήσεων.
- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων σχετικά με τις συνέπειες των στερεοτύπων και προκαταλήψεων στη ζωή των ανθρώπων και πώς επηρεάζουν προσωπικές και επαγγελματικές συμπεριφορές.
- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να αντιλαμβάνονται και να αντιμετωπίζουν τα δικά τους στερεότυπα και προκαταλήψεις.
- Επίδειξη του πώς τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την εργασία τους.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να εξερευνούν τη διαφορετικότητα των δικών τους ταυτοτήτων, έτσι ώστε να αντιληφθούν τις πολλαπλές εκφάνσεις της 'ταυτότητας' και τις διαφορετικές ερμηνείες που αποδίδονται σε αυτές, τόσο για εμάς όσο και για άλλους.
- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να εξερευνούν τα προνόμια και τις αδυναμίες τους και να τα αναγνωρίζουν.
- Καθορισμός διαφορετικότητας.
- Εισαγωγή εκπαιδευομένων σε σειρά θεμάτων που αφορούν θέματα όπως το φύλο, την εθνικότητα, το φύλο, τη σεξουαλικότητα, την αναπηρία, τη θρησκεία και την τάξη.
- Εξερεύνηση των διαφόρων ειδών διακρίσεων που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι ευπαθείς ομάδες.
- Υπογράμμιση της σημασίας της καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και αντίληψης της διαφορετικότητας.
- Εισαγωγή στο θέμα διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και πώς μπορεί να επηρεάσει θετικά την εργασία.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Ορισμός διάκρισης.
- Επεξήγηση της διαφοράς μεταξύ διακρίσεων και προκαταλήψεων.
- Παροχή εργαλείων στους εκπαιδευόμενους για τον εντοπισμό διακρίσεων.

- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων για τις επιπτώσεις των διακρίσεων στις ζωές των ανθρώπων: κοινωνική και οικονομική περιθωριοποίηση.
- Επεξήγηση του πώς οι διακρίσεις επηρεάζουν αρνητικά την εργασία, τόσο των θυμάτων όσο και των θυτών.

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Εισαγωγή στη σημασία της διαφορετικότητας στην αγορά εργασίας.
- Εισαγωγή στη σημασία της διαφορετικότητας στον επιχειρηματικό κόσμο.
- Επεξήγηση της σημασίας της διαφορετικότητας σε σχέση με:
 - Σύνθεση προσωπικού
 - Σύνθεση διευθυντικής ομάδας
 - Εργασιακές σχέσεις
 - Γενική διαχείριση
 - Αντίληψη της αγοράς-πελατολογίου-κατανάλωσης και των αναγκών τους.
- Εισαγωγή στη φύση και τα χαρακτηριστικά των ΜΜΕ.
- Παρουσίαση των ωφελημάτων και των προκλήσεων που αφορούν τη διαφορετικότητα στις ΜΜΕ.

ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Χρόνος: 40 λεπτά

Στόχοι:

- Παρουσίαση του εθνικού/τοπικού, Ευρωπαϊκού και διεθνούς νομικού πλαισίου που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμά τις διακρίσεις.
- Επικέντρωση στη συγκεκριμένη εθνική/τοπική νομοθεσία και την εφαρμογή της.
- Παρουσίαση των νομικών υποχρεώσεων των εργοδοτών για προστασία της διαφορετικότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

ΕΝΟΤΗΤΑ 7: ΠΡΩΘΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων για σεβαστή και ανεκτική συμπεριφορά.
- Εισαγωγή της έννοιας της ενσυναίσθησης.
- Προώθηση συμπεριφορών υπέρ της διαφορετικότητας.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για το πώς να μιλούν σε άλλους για τη διαφορετικότητα.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων σε νέες ικανότητες που τους επιτρέπουν να λειτουργούν αποδοτικά σε ποικίλο και σύνθετο περιβάλλον, περιλαμβανομένου του χώρου εργασίας.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για το πώς να έχουν προσωπική και συλλογική ευθύνη όσον αφορά στο σεβασμό της διαφορετικότητας.

ΕΝΟΤΗΤΑ 8: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις και τους κανονισμούς τους σε εθνικό/τοπικό πλαίσιο.
- Ευαισθητοποίηση για εργασιακές σχέσεις/διαπραγμάτευση στις ΜΜΕ.

- Πώς και γιατί πρέπει να προωθείται η διαφορετικότητα στους μηχανισμούς εργασιακών σχέσεων/συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- Πώς να χρησιμοποιείται η διαφορετικότητα για βελτίωση και προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών εργατών.
- Διαφορετικότητα και συνδικαλισμός.

ΕΝΟΤΗΤΑ 9: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για να μπορούν να αντιληφθούν εάν έχουν πέσει θύματα διάκρισης.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για να μπορούν να αντιδρούν σε περιστατικά διακρίσεων, περιλαμβανομένης της καταγγελίας – Παρουσίαση κατάλληλων εργαλείων/μηχανισμών.
- Πώς να αντιδρούν και να καταγγέλλουν διάκριση στον χώρο εργασίας - Παρουσίαση κατάλληλων εργαλείων/μηχανισμών.
- Ευαισθητοποίηση για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα στην καταγγελία διακρίσεων γενικότερα και ειδικότερα στον χώρο εργασίας.
- Παρουσίαση τρόπων υπερπήδησης των εμποδίων.
- Ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων για τον ρόλο τους όταν υποβάλλεται ένα παράπονο που αφορά διάκριση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 10: ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ

Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Περίληψη των κύριων εννοιών.
- Περίληψη του πώς εντοπίζονται οι διακρίσεις.
- Περίληψη της σημασίας των διακρίσεων.
- Έλεγχος της αντίληψης των συμμετεχόντων για τα θέματα που έχουν παρουσιαστεί.
- Διευκρίνιση κάθε ασαφούς έννοιας.

ΕΝΟΤΗΤΑ 11: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Χρόνος: 15 λεπτά

Στόχοι:

- Οι συμμετέχοντες να συμπληρώσουν αξιολογήσεις.
- Έλεγχος προσδοκιών και επιβεβαίωση ότι έχουν ικανοποιηθεί.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Χρόνος: 15 λεπτά

Στόχοι:

- Εξοικείωση μεταξύ εκπαιδευτών και συμμετεχόντων.
- Ορισμός και επεξήγηση βασικών κανόνων.
- Περιγραφή των στόχων της εκπαίδευσης.
- Καθορισμός των προσδοκιών και των στόχων της ομάδας.

Μέρος πρώτο: Εισαγωγή

Χρόνος: 5 λεπτά

Υλικά:

Φάκελοι με πρόγραμμα, σημειωματάρια και στυλό για συμμετέχοντες
Μαρκαδόροι
Λίστα συμμετεχόντων

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές δίνουν τη λίστα συμμετεχόντων και ζητούν από όλους να την υπογράψουν.
2. Οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να ετοιμάσουν μια καρτέλα με το όνομά τους διπλώνοντας ένα κομμάτι χαρτί και γράφοντας με μαρκαδόρο, και να το βάλουν μπροστά τους.
3. Οι εκπαιδευτές συστήνονται δίνοντας τα ονόματά τους και εν συντομία περιγράφουν το υπόβαθρο και την εμπειρία τους, επικεντρώνοντας στον ρόλο τους ως συντονιστές, έτσι ώστε να εδραιώσουν την αξιοπιστία τους ως επικεφαλείς της εκπαίδευσης.
4. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να συστήσουν τους εαυτούς τους λέγοντας το όνομά τους καθώς και κάτι ενδιαφέρον για τους εαυτούς τους (αυτό μπορεί να είναι: από πού κατάγονται/το υπόβαθρό τους/την εμπειρία τους στο θέμα της ημερίδας εκπαίδευσης/κάτι για το οποίο είναι περήφανοι/οποιοσδήποτε προσωπικές πληροφορίες θέλουν να μοιραστούν με την ομάδα).

Συμβουλή για τους εκπαιδευτές: Κρατήστε τις συστάσεις σύντομες χωρίς να επικεντρώνεστε σε επιτεύγματα!

Προτεινόμενες δραστηριότητες

Οι ακόλουθες δραστηριότητες μπορούν να αντικαταστήσουν το βήμα 3, ειδικά στην εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης αυτής. Οι εκπαιδευτές πρέπει να υπογραμμίσουν ότι κανένας δεν είναι υποχρεωμένος να απαντήσει ερώτηση την οποία δεν νιώθει άνετα να συζητήσει και ότι ανά πάσα στιγμή, έχουν το δικαίωμα να αφήσουν ερώτηση πίσω και να προχωρήσουν στην επόμενη. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στις δραστηριότητες, ειδικά εάν υπάρχει μονός αριθμός εκπαιδευομένων, έτσι ώστε να βεβαιωθούν ότι όλοι είναι σε ζεύγη.

Δραστηριότητα Α

- α. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να χωριστούν σε ζεύγη και να συστηθούν ο ένας στον άλλο. Η σύσταση πρέπει να περιλαμβάνει το όνομά τους καθώς και κάτι ενδιαφέρον για τους εαυτούς τους (αυτό μπορεί να είναι: από πού κατάγονται/το υπόβαθρό τους/την εμπειρία τους στο θέμα της ημερίδας εκπαίδευσης/κάτι για το οποίο είναι περήφανοι/οποιοσδήποτε προσωπικές πληροφορίες θέλουν να μοιραστούν με την ομάδα).

β. Οι εκπαιδευτές ρωτούν τον κάθε ένα να συστήσει το ζεύγος του στην υπόλοιπη ομάδα.

Δραστηριότητα Β

α. Οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να πάρουν με σειρά τους αριθμούς 1 και 2. Αυτοί που έχουν τον αριθμό 1 παίρνουν τις καρτέκλες τους και δημιουργούν ένα κύκλο στο κέντρο του δωματίου, κοιτώντας προς τα έξω. Αυτοί με τον αριθμό 2 παίρνουν τις καρτέκλες τους και δημιουργούν ένα κύκλο γύρω από τον πρώτο κύκλο, κοιτώντας προς τα μέσα. Όλοι έτσι κάθονται απέναντι από κάποιον άλλο.

β. Οι εκπαιδευτές υποβάλλουν μια ερώτηση σε 3-5 γύρους προς συζήτηση από τα ζευγάρια των συμμετεχόντων. Μια ερώτηση τίθεται σε κάθε γύρο. Τα ζευγάρια έχουν 5-10 λεπτά για να συζητήσουν κάθε ερώτηση.

γ. Οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να συστήσουν το/τη σύντροφό τους στην ομάδα, επικεντρώνοντας στα πιο σημαντικά πράγματα που έμαθαν για αυτούς μέσω της συζήτησης που είχαν.

Δραστηριότητα Γ

α. Οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να πάρουν με σειρά τους αριθμούς 1 και 2. Αυτοί που έχουν τον αριθμό 1 παίρνουν τις καρτέκλες τους και δημιουργούν ένα κύκλο στο κέντρο του δωματίου, κοιτώντας προς τα έξω. Αυτοί με τον αριθμό 2 παίρνουν τις καρτέκλες τους και δημιουργούν ένα κύκλο γύρω από τον πρώτο κύκλο, κοιτώντας προς τα μέσα. Όλοι έτσι κάθονται απέναντι από κάποιον άλλο.

β. Οι εκπαιδευτές υποβάλλουν μια ερώτηση σε 3-5 γύρους προς συζήτηση από τα ζευγάρια των συμμετεχόντων. Μια ερώτηση τίθεται σε κάθε γύρο. Μεταξύ των γύρων, οι εκπαιδευτές ζητούν από εκείνους που κάθονται στον εξωτερικό κύκλο να μετακινηθούν κατά μια ή περισσότερες θέσεις, έτσι ώστε ο κάθε ένας να έχει διαφορετικό/ή σύντροφο ανά γύρο. Τα ζευγάρια έχουν 5-10 λεπτά για να συζητήσουν κάθε ερώτηση.

γ. Μετά από κάθε γύρο, οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να συστήσουν το/τη σύντροφό τους στην ομάδα, επικεντρώνοντας στα πιο σημαντικά πράγματα που έμαθαν για αυτούς μέσω της συζήτησης που είχαν.

Δραστηριότητα Δ

α. Οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να πάρουν τους αριθμούς 1 και 2 με σειρά. Αυτοί με τον αριθμό 1 παίρνουν τις καρτέκλες τους και κάθονται σε μια σειρά. Αυτοί με τον αριθμό 2 κάθονται μπροστά από την πρώτη σειρά. Όλοι κάθονται μπροστά από κάποιον άλλο.

β. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τα ζευγάρια να συζητήσουν ό,τι και όσες περισσότερες από τις ερωτήσεις που θα τους υποβάλουν σε 5-10 λεπτά. Μετά από τον χρόνο αυτό, οι εκπαιδευτές ζητούν από αυτούς που κάθονται στην πρώτη σειρά να μετακινηθούν μια θέση ή περισσότερες, έτσι ώστε ο καθένας να έχει διαφορετικό σύντροφο/η σε κάθε γύρο και επαναλαμβάνεται η ίδια διαδικασία. Γίνεται επανάληψη για όσους γύρους είναι δυνατό.

γ. Μετά από κάθε γύρο, οι εκπαιδευτές ζητούν από όλους να συστήσουν το ζευγάρι τους στην ομάδα, επικεντρώνοντας στα πιο σημαντικά πράγματα που έμαθαν για αυτούς μέσω της συζήτησης που είχαν.

Δειγματικές ερωτήσεις για τις δραστηριότητες

- Ποιο είναι το όνομα και το επίθετό σου;
- Ποιο είναι το επάγγελμά σου;
- Από πού είσαι;
- Ποιες γλώσσες μιλάς;
- Ποιος/α είναι το πρότυπό σου, εάν έχεις; Γιατί;
- Συζήτησε κάτι στη ζωή σου για το οποίο είσαι περήφανος, είτε προσωπικά είτε επαγγελματικά.
- Μοιράσου με το/τη σύντροφό σου μια ανάμνηση κάτι σημαντικού στη ζωή σου.
- Έχεις νιώσει ποτέ διαφορετικός; Πώς;
- Μίλα για μια θετική εμπειρία σου που έχει να κάνει με διαφορετικότητα.

Μέρος δεύτερο: Διευκρίνιση στόχων και προσδοκιών

Χρόνος: 5 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα και μαρκαδόροι ή/και

Κάρτες/χαρτί και στυλό

Προβολέας

Διαφάνεια: Στόχοι Εργαστηρίου (PP 1.1)

ΟΔΗΓΙΕΣ

5. Οι εκπαιδευτές δείχνουν τη διαφάνεια PP 1.1 “Στόχοι Εργαστηρίου” και την εξηγούν, υπογραμμίζοντας ότι θα είναι μια μαθησιακή διαδικασία με τη συμμετοχή όλων, και άρα αναμένεται από τους εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν δραστήρια και όχι απλώς να ακούνε.
6. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν τις δικές τους προσδοκίες από την εργαστήριο, απαντώντας την ερώτηση “τι περιμένετε από αυτή την ημερίδα εκπαίδευσης; *Τι είδους πληροφορίες/ικανότητες/συμβουλές περιμένετε να αποκτήσετε;*”
Ή
Οι εκπαιδευτές διανέμουν μια κάρτα/χαρτί σε κάθε συμμετέχοντα και τους ζητούν να απαντήσουν την ερώτηση “τι περιμένετε από αυτή την ημερίδα εκπαίδευσης; *Τι είδους πληροφορίες/ικανότητες/συμβουλές περιμένετε να αποκτήσετε;*” Οι απαντήσεις θα είναι ανώνυμες.
Οι εκπαιδευτές επίσης απαντούν την ερώτηση.
7. Οι εκπαιδευτές παίρνουν τις απαντήσεις και τις γράφουν στην πινακίδα.
Ή
Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να αναρτήσουν τις απαντήσεις τους στον τοίχο/πινακίδα/πίνακα.
8. Οι εκπαιδευτές ενημερώνουν τους εκπαιδευόμενους ότι οι απαντήσεις τους, δηλαδή οι προσδοκίες τους, θα παραμείνουν εκεί μέχρι το τέλος της εκπαίδευσης, όταν και θα επιστρέψουν σε αυτές, συγκρίνοντάς τις με ό,τι έχει συζητηθεί.

Μέρος τρίτο: Θέτοντας βασικούς κανόνες

Χρόνος: 5 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδες και μαρκαδόρους

Προβολέας

Διαφάνεια: Στόχοι Εργαστηρίου (PP 1.2)

ΟΔΗΓΙΕΣ

9. Οι εκπαιδευτές υπογραμμίζουν τη σημασία δημιουργίας ενός περιβάλλοντος που διέπεται από εμπιστοσύνη, είτε στον χώρο εργασίας είτε σε οποιοδήποτε κοινωνικό χώρο και ότι η εκπαίδευση αυτή είναι μια ευκαιρία να δημιουργηθεί τέτοιο παράδειγμα και να εφαρμοστεί. Οι εκπαιδευτές εξηγούν ότι σε αυτή την εκπαίδευση, όπως και σε οποιοδήποτε άλλο κοινωνικό/εργασιακό χώρο, ο καθένας ξεχωριστά και όλοι μαζί, είναι υπεύθυνοι να δημιουργήσουν ένα ασφαλές χώρο για όλους.
10. Οι εκπαιδευτές υπογραμμίζουν το γεγονός ότι για να δημιουργηθεί και να κρατηθεί ένας ασφαλής χώρος ως τέτοιος, η θέσπιση βασικών κανόνων είναι πολύ σημαντική. Οι εκπαιδευτές καλούν τους εκπαιδευόμενους να θέσουν μαζί τέτοιους βασικούς κανόνες για την ημερίδα εκπαίδευσης.
11. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να προτείνουν βασικούς κανόνες.
12. Οι εκπαιδευτές γράφουν τους βασικούς κανόνες που προτείνουν οι εκπαιδευόμενοι στην πινακίδα, και μετά παίρνουν το χαρτί/χαρτιά και τα αναρτούν στον τοίχο/πίνακα. Οι εκπαιδευτές ενημερώνουν τους εκπαιδευόμενους ότι οι βασικοί αυτοί κανόνες θα παραμείνουν εκεί κατά τη διάρκεια της ημερίδας, και η ομάδα μπορεί να τους συμβουλευτεί εάν είναι αναγκαίο. Είναι σημαντικό όλοι, εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι, να νιώθουν άνετα με τους κανόνες και να δεσμευτούν ότι θα τους σέβονται.

Συμβουλή για τους εκπαιδευτές: Οι εκπαιδευόμενοι μπορεί να είναι διστακτικοί να προτείνουν βασικούς κανόνες, ή να μην έχουν καθόλου πείρα σε αυτό. Συνιστάται ιδιαίτερα να είστε έτοιμοι με μερικούς βασικούς κανόνες.

Σημειώσεις για τους εκπαιδευτές

Προτεινόμενοι βασικοί κανόνες:

- Σεβασμός: Όλοι πρέπει να σέβονται τους άλλους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματός τους να εκφράζουν γνώμες με τις οποίες οι άλλοι μπορεί να διαφωνούν.
- Να ακούμε χωρίς να διακόπτουμε: Όλοι πρέπει να ακούμε με επιθυμία να μάθουμε και να σεβόμαστε κάθε φωνή που ακούγεται στο δωμάτιο, χωρίς να διακόπτουμε κανένα.
- Εμπιστευτικότητα: Η ανταλλαγή εμπειριών είναι πολύ σημαντική, όπως είναι και η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Όλοι πρέπει να προστατεύουν την εμπιστευτικότητα των συζητήσεων των συμμετεχόντων που γίνονται έξω από τα πλαίσια της ημερίδας. Μπορούν να ανταλλάξουν εμπειρίες αλλά όχι ονόματα και πρέπει να αποφεύγουν να αποκαλύπτουν πληροφορίες που δεν είναι σημαντικές στη συζήτηση και μπορούν να αποκαλύψουν την ταυτότητα κάποιου.
- Ενσυναίσθηση: Όλοι πρέπει να προσπαθήσουν να βάζουν τον εαυτό τους στη θέση του άλλου.
- (όταν είναι δυνατό) Οι άνθρωποι μπορούν να μιλάνε στην γλώσσα τους με διερμηνεία: Οι εκπαιδευτές πρέπει να εξηγήσουν ότι όλες οι γλώσσες είναι ίσες. Οι εκπαιδευτές πρέπει επίσης

να εξηγήσουν ότι όταν οι άνθρωποι χρησιμοποιούν τη γλώσσα τους, νιώθουν πιο άνετα, μπορούν να εκφράσουν καλύτερα τον εαυτό τους και το άγχος μειώνεται σε μεγάλο βαθμό.

- Όχι στη ρητορική μίσους: Οι συμμετέχοντες πρέπει να αποφύγουν τη χρήση οποιασδήποτε ρητορικής μίσους, Στο σημείο αυτό, οι εκπαιδευτές πρέπει να παρουσιάσουν ένα ορισμό της ρητορικής μίσους. (PP 1.2)



ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ

Χρόνος: 20 λεπτά

- Στερεότυπα, προκαταλήψεις, μεροληψία και προτιμήσεις: τι είναι και πώς διαφέρουν;
- Ορισμός στερεοτύπων, προκαταλήψεων, μεροληψίας και προτιμήσεων.
- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων σχετικά με τις συνέπειες των στερεοτύπων και προκαταλήψεων στη ζωή των ανθρώπων και πώς επηρεάζουν προσωπικές και επαγγελματικές συμπεριφορές.
- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να αντιλαμβάνονται και να αντιμετωπίζουν τα δικά τους στερεότυπα και προκαταλήψεις.
- Επίδειξη του πώς τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάζουν αρνητικά την εργασία τους

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνεια PP 2.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να εξηγήσουν πώς αντιλαμβάνονται τις έννοιες στερεότυπα, προκαταλήψεις, μεροληψία και προτιμήσεις και πώς διαφέρουν.
2. Οι εκπαιδευτές δείχνουν τη διαφάνεια PP 2.1, τη διαβάζουν και την εξηγούν, μαζί με τις διαφορές μεταξύ των όρων.
3. Οι εκπαιδευτές συζητούν τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις και το πώς επηρεάζουν τις ζωές μας και τις κοινότητες εν γένει.
4. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιοσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη εάν η ομάδα αποτελείται από νεοαφιχθέντες μετανάστες, ή μετανάστες που ήδη βρίσκονται στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας δραστηριότητας. Για νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια πείρα, προτείνονται οι δραστηριότητες Β, Γ και Ε. Για μετανάστες που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, προτείνονται επίσης οι δραστηριότητες Α και Δ.
5. Οι εκπαιδευτές συμπεραίνουν ότι τα στερεότυπα μπορούν να οδηγήσουν τους ανθρώπους σε διακρίσεις και αυτές να κλιμακωθούν σε εγκλήματα μίσους.

Σημειώσεις για τους εκπαιδευτές

Τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις, η μεροληψία και οι προτιμήσεις δεν είναι πάντα εκούσιες. Οι άνθρωποι που τα εκφράζουν μπορεί να μην το αντιλαμβάνονται, και παρόλα αυτά να επηρεάζουν τις αποφάσεις/συμπεριφορά τους προς άλλο/α άτομο/α. Τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις, η μεροληψία

και οι προτιμήσεις μπορεί να είναι είτε θετικά είτε αρνητικά, αλλά συνήθως υπονοούν αρνητικά συναισθήματα/απόψεις/κρίσεις/πεποιθήσεις.

Τα στερεότυπα μπορούν να αλλάξουν όταν η πληροφόρηση για μια ομάδα αλλάξει. Τα στερεότυπα επίσης ανακυκλώνονται: κάτι που ήταν στερεότυπο για συγκεκριμένη ομάδα, μπορεί αργότερα να μετατραπεί σε στερεότυπο για άλλη ομάδα.

Η διαφορά μεταξύ προτιμήσεων και στερεοτύπων είναι ότι το πρώτο είναι μια προσωπική προτίμηση, κάτι που μας αρέσει/δεν μας αρέσει, το οποίο επηρεάζει τη δυνατότητα του ατόμου να είναι αντικειμενικό, ενώ το στερεότυπο είναι μια προκατειλημμένη ιδέα, η οποία αποδίδει ορισμένα γενικά χαρακτηριστικά σε όλα τα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας.

Οι όροι 'προτίμηση' και 'προκατάληψη' συχνά χρησιμοποιούνται εναλλακτικά. Όμως, η προκατάληψη είναι μια ακραία περίπτωση προτίμησης.

Οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται πράγματα στο περιβάλλον τους μέσω των αισθήσεών τους και μέσω συλλογής πληροφοριών και επεξεργάζονται τα δεδομένα αυτά μέσω των εμπειριών του παρελθόντος τους, της εκπαίδευσής τους και των πολιτιστικών προτύπων για να εξάγουν συμπεράσματα. Οι αντιλήψεις αυτές μπορεί να είναι αληθινές ή όχι. Οι αντιλήψεις μπορεί να οδηγήσουν σε υποθέσεις για συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων και τα μέλη της. Τέτοιες υποθέσεις μπορεί να είναι βασισμένες σε πραγματικές εμπειρίες του ατόμου με ένα ή περισσότερα μέλη της ομάδας αυτής. Μερικές φορές, αυτές οι υποθέσεις μπορεί να είναι σωστές, αλλά όχι πάντα.

Τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις, η μεροληψία και οι προτιμήσεις επηρεάζουν τις αντιλήψεις μας, τις απόψεις μας, τις γνώμες και τις συμπεριφορές μας, καθώς επίσης και τις πράξεις μας προς άλλα άτομα. Τα στερεότυπα υποδηλώνουν χαρακτηριστικά που μπορεί να σχετίζονται με συγκεκριμένη ομάδα και μπορεί να καθορίζουν τη συμπεριφορά μας και τις πράξεις μας σε αρκετές περιστάσεις, επηρεάζοντας τις σχέσεις μας.

Όλοι έχουν στερεότυπα. Είναι ίσως αδύνατο να μεγαλώσουμε στις κοινωνίες μας χωρίς αυτά. Τα στερεότυπα ενισχύονται, μεταξύ άλλων, μέσω των μέσων ενημέρωσης, ταινιών, διαφημίσεων, άρθρων, πολιτικών. Συζητήστε πώς τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης απεικονίζουν και/ή αποσιωπούν άντρες και γυναίκες, άτομα ΛΟΑΤΚΙ*, άτομα με αναπηρίες, μετανάστες, πρόσφυγες και/ή άλλες κοινωνικά ευάλωτες ομάδες. Για παράδειγμα, όταν τα Μέσα απεικονίζουν τους μετανάστες και τους πρόσφυγες ως απλά φτωχούς ανθρώπους, που προσπαθούν απεγνωσμένα να φτάσουν στην Ευρώπη, οι Ευρωπαίοι πολίτες διαμορφώνουν την αντίληψη ότι οι μετανάστες δεν έχουν τίποτε να συνεισφέρουν στην κοινωνία και την οικονομική ανάπτυξη της χώρας τους. Ή, όταν οι πολιτικοί και τα Μέσα μιλούν για τους πρόσφυγες ως «παράνομους μετανάστες», τους κάνουν να μη φαίνονται άνθρωποι στην αντίληψή μας. Ή, όταν οι γυναίκες χρησιμοποιούνται πολύ συχνά στις διαφημίσεις για προϊόντα καθαρισμού, ως εκείνες που κάνουν τη δουλειά αυτή, οι άνθρωποι συσχετίζουν τις γυναίκες με το καθάρισμα.

Είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι όλοι έχουν υποσυνείδητα στερεότυπα, προκαταλήψεις και προτιμήσεις. Αυτό συμβαίνει επειδή οι άνθρωποι τείνουν να κατηγοριοποιούν, για να αντιληφθούν και να εξηγήσουν το περιβάλλον τους – έτσι δουλεύει το μυαλό μας. Αυτό δε μας κάνει κακούς ανθρώπους, απλά ανθρώπους. Την ίδια στιγμή, όλοι έχουμε την ευθύνη να αναγνωρίζουμε τις προτιμήσεις, τις

προκαταλήψεις και τα στερεότυπά μας, για να είμαστε αντικειμενικοί και δίκαιοι και να συνεισφέρουμε προς μια ίση κοινωνία. Είναι σημαντικό να μην κανονικοποιούμε υποσυνείδητα στερεότυπα, προκαταλήψεις και προτιμήσεις μέσω της εκπαίδευσης, που πρέπει να ξεκαθαρίζει τη σημασία και την ευθύνη του καθενός από εμάς, να διαχειρίζεται τα δικά του υποσυνείδητα στερεότυπα, προκαταλήψεις και προτιμήσεις.

Δραστηριότητα Α – Τα δικά μας στερεότυπα

Χρόνος: 10-20 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές γράφουν στην πινακίδα τα ακόλουθα:

Περιπετειώδης
Λεπτεπίλεπτος
Συναισθηματικός
Επιθετικός
Νοσοκόμος
Δυνατός
Ζηλιάρης
Στοργικός
Λογικός
Εγωιστής/ εγωκεντρικός
Υπομονετικός
Ανυπόμονος
Υδραυλικός
Έξυπνος
Οικοδόμος
Επιτακτικός
Καθαριστής
Αδύναμος
Ντροπαλό
Ευγενικός
Μηχανικός Αυτοκινήτων
Δυναμικός
Εξαρτώμενος
Μοδίστρα
Ευαίσθητος
Επιεικής

και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να πουν για το καθένα, κατά πόσον πιστεύουν ότι αναφέρεται σε άντρα ή γυναίκα.

2. Οι εκπαιδευτές δημιουργούν μια στήλη με τα επίθετα που σχετίστηκαν με τις γυναίκες και μια άλλη με αυτά που σχετίστηκαν με τους άντρες.

3. Οι εκπαιδευτές συζητούν με την ομάδα γιατί σχετίζουμε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά με άντρες και άλλα με γυναίκες.

Σημειώσεις για εκπαιδευτές

Λόγω κοινωνικοποίησης, μαθαίνουμε να συσχετίζουμε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά με συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων. Δύναμη, επιθετικότητα και πρακτικές ικανότητες συνήθως συσχετίζονται με τους άντρες, ενώ η ευαισθησία, η συναισθηματικότητα και η αδυναμία συσχετίζονται συνήθως με γυναίκες. Τέτοιοι συσχετισμοί είναι τόσο έντονα ενσωματωμένοι στο μυαλό μας που επηρεάζουν όλες τις εκφάνσεις της ζωής μας, περιλαμβανομένων των ρόλων, συμπεριφορών, ευθυνών, λήψη αποφάσεων, τον προσδιορισμό του εαυτού μας και το επάγγελμά μας. Τέτοιοι συσχετισμοί χρησιμοποιούνται συχνά για να δικαιολογήσουν διάκριση. Επιπρόσθετα, τέτοιοι συσχετισμοί γίνονται πολιτιστικά πρότυπα και αποσιωπούν τα πάντα εκτός του προτύπου αυτού και του δίπολου των φύλων, οδηγώντας άτομα που δεν προσδιορίζουν τον εαυτό τους μέσα στο δίπολο αυτό, στο να είναι αόρατα και εντελώς αποκλεισμένα. Το να αντιληφθούμε λοιπόν ότι τα χαρακτηριστικά που αναθέτουμε σε κάποιον λόγω φύλου, παρόλο που νομίζουμε ότι είναι «φυσιολογικά», είναι στην πραγματικότητα κοινωνικά κατασκευάσματα και, ως τέτοια, μπορούν να αλλάξουν/δεν είναι απόλυτα, είναι σημαντικό για να είμαστε αντικειμενικοί και δίκαιοι στη διαμόρφωση των απόψεών μας.

Δραστηριότητα Β – Περιπτωσιολογική μελέτη

Χρόνος: 15-20 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Φυλλάδιο 2.1

Σημειωματάρια

Στυλό

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να χωριστούν σε ζευγάρια/ομάδες των 3-4.
2. Οι εκπαιδευτές μοιράζουν το φυλλάδιο 2.1 στα ζευγάρια/ομάδες.
3. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να διαβάσουν το φυλλάδιο με τον/την σύντροφό τους/ομάδα τους και να συζητήσουν τα ακόλουθα:
 - Τη συμπεριφορά του Γιώργου.
 - Την αντίδραση της Μαρίας.
 - Τα συναισθήματα της Όλγας.
 - Τι νομίζουν για τη σχέση μεταξύ Μαρίας και Όλγας μετά το περιστατικό; Μπορεί το περιστατικό να επηρεάζει τη σχέση τους;
 - Μπορεί ο Γιώργος να μάθει κάτι μετά από αυτό το περιστατικό;
 - Οι εκπαιδευτές προσκαλούν τα ζευγάρια/ομάδες να συζητήσουν εάν έχουν αντιμετωπίσει παρόμοια περιστατικά στη ζωή τους, τι έγινε, πώς (αντ)έδρασαν και πώς ένιωσαν.
4. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τα ζευγάρια/ομάδες να παρουσιάσουν τα ευρήματά τους.
5. Οι εκπαιδευτές συζητούν τα αποτελέσματα εμπλουτίζοντάς τα με τις δικές τους απόψεις:
 - Εξηγήστε ότι, σε όλους τους ανθρώπους, οι προϋπάρχουσες εμπειρίες, προκαταλήψεις και προτιμήσεις δημιουργούν ένα υποβόσκον μοτίβο πάνω στο οποίο βασίζονται οι (αντι)δράσεις, γνώμες και συμπεριφορές.

- Υπογραμμίστε το πώς οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα μπορούν να επηρεάσουν την κρίση τους.
- Επισημάνετε ότι οι υποθέσεις μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά και να εμποδίσουν τις σχέσεις τους και τη ζωή τους καθώς και τις ζωές των άλλων ανθρώπων.

Φυλλάδιο 2.1*

Ο Γιώργος είναι Κύπριος. Είναι επαγγελματίας IT και δουλεύει σε εταιρία τηλεπικοινωνιών. Είναι παντρεμένος με τη Μαρία, που δουλεύει στην ίδια εταιρία. Τα Σαββατοκύριακα, ο Γιώργος παίζει ποδόσφαιρο. Ο Γιώργος ταυτίζεται και συσχετίζεται με άλλους επαγγελματίες IT, με τους συναδέλφους στη δουλειά του, και με άλλα άτομα που παίζουν ποδόσφαιρο, όλοι τους τυπικοί Κύπριοι άντρες. Ο Γιώργος πιστεύει ότι οι Κύπριοι έχουν τα καλύτερα χαρακτηριστικά. Στον Γιώργο αρέσουν επίσης οι Γάλλοι, οι Ιταλοί, οι Άγγλοι και οι Γερμανοί. Ο Γιώργος σπούδασε στο Ηνωμένο Βασίλειο και έχει συναδέλφους που είναι Άγγλοι και Ιταλοί. Έχει επίσης κάποιους φίλους από το ποδόσφαιρο που είναι Γάλλοι και Γερμανοί.

Η Μαρία έχει μια φίλη, την Όλγα από την Ουκρανία. Η Όλγα δουλεύει ως πωλήτρια και είναι μόνη μητέρα. Μερικές φορές η Μαρία καλεί την Όλγα στο σπίτι της για καφέ, ειδικά τα Σαββατοκύριακα που ο Γιώργος παίζει ποδόσφαιρο. Στον Γιώργο δεν αρέσει η Όλγα. Ο Γιώργος πιστεύει ότι οι Ανατολικοευρωπαίοι και ειδικά οι γυναίκες από την Ανατολική Ευρώπη τείνουν να λένε ψέματα και να εκμεταλλεύονται τους άλλους. Ο Γιώργος πιστεύει επίσης ότι οι γυναίκες γενικά είναι αδύναμες και ότι οι μόνες μητέρες είναι πάντα φτωχές και ανήθικες.

Την προηγούμενη Κυριακή, ο Γιώργος επέστρεψε από το ποδόσφαιρο, πήρε δείπνο στο σπίτι με τη Μαρία και ήταν έτοιμος να πάει έξω με τους συναδέλφους του για μπύρες. Κοίταζε να βρει το χρυσό του ρολόι αλλά δεν μπορούσε να το βρει. Ρώτησε τη Μαρία αλλά είπε ότι δεν το είχε δει. Ο Γιώργος ρώτησε τη Μαρία εάν η Όλγα είχε έρθει προηγουμένως για καφέ και η Μαρία απάντησε καταφατικά. Ο Γιώργος τότε είπε στη Μαρία ότι ήταν σίγουρος ότι η Όλγα το είχε κλέψει. Η Μαρία είπε ότι αυτό είναι αδύνατο αλλά ο Γιώργος επέμενε. Ο Γιώργος επέμενε επίσης η Μαρία να πάρει τηλέφωνο την Όλγα και να της ζητήσει να το επιστρέψει. Η Μαρία αρνήθηκε αλλά ο Γιώργος επέμενε και θύμωσε. Η Μαρία τελικά τηλεφώνησε στην Όλγα, της είπε ότι ο Γιώργος έχασε το ρολόι του και τη ρώτησε αν το είχε δει προηγουμένως που ήταν στο σπίτι. Η Όλγα είπε ότι δεν είχε ιδέα και άκουσε τον Γιώργο να φωνάζει ότι ήταν σίγουρος ότι το είχε κλέψει. Η Όλγα είπε στη Μαρία ότι αυτό είναι προσβλητικό και έκλεισε το τηλέφωνο. Ο Γιώργος ήταν τώρα σίγουρος ότι η Όλγα είχε κλέψει το ρολόι του και είπε στη Μαρία να μην την ξανακαλέσει στο σπίτι τους. Ο Γιώργος έφυγε να πάει έξω με τους φίλους του. Η Μαρία έμεινε στο σπίτι προβληματισμένη. Εμπιστευόταν τη φίλη της αλλά, από την άλλη, μπορεί ο Γιώργος να είχε δίκαιο. Ήξερε ότι η Όλγα είχε οικονομικές δυσκολίες και δεν ήταν σίγουρη τι να σκεφτεί. Η Μαρία συνέχισε να ψάχνει παντού για το ρολόι του Γιώργου αλλά δεν μπορούσε να το βρει. Την επομένη μέρα, ο Γιώργος βρήκε το ρολόι πάνω στο γραφείο του. Την προηγούμενη Παρασκευή, το φορούσε σε μια συνάντηση και μετά ήθελε να πλύνει το πρόσωπό του και έβγαλε το ρολόι του, ξεχνώντας το εκεί.

Σημειώσεις για εκπαιδευτές

* Συνιστάται οι εκπαιδευτές να αλλάξουν ονόματα, χώρες προέλευσης και/ή άλλες λεπτομέρειες στην ιστορία στο φυλλάδιο 2.1 για να αντιπροσωπεύεται η πραγματικότητα του δικού τους τοπικού/εθνικού πλαισίου.

Ο Γιώργος ταυτίζεται με ομάδες με τις οποίες έχει κοινές εμπειρίες και με τις οποίες πιστεύει ότι έχει κοινές θεμελιώδεις αξίες. Δεν υπάρχει κάτι το μεμπτό με την ταύτιση του Γιώργου με τις ομάδες αυτές. Το πρόβλημα δημιουργείται όταν ο Γιώργος αναπτύσσει μια νοοτροπία «εμείς εναντίον εκείνων», κάνοντας υποθέσεις για άτομα που ανήκουν σε άλλες ομάδες. Ο Γιώργος πρέπει να αναγνωρίσει τις προκαταλήψεις, προτιμήσεις και στερεότυπά του και να μην επιτρέψει ξανά να επηρεάσουν τις πράξεις/αντιλήψεις του προς άλλα άτομα.

Η Μαρία είναι πιο ανοικτή με ανθρώπους που δεν ανήκουν στις ίδιες ομάδες με εκείνη. Ήδη, οι κοινωνικές δομές επηρεάζουν την κρίση της, με αποτέλεσμα να αμφιβάλει για αυτούς. Η Μαρία πρέπει επίσης να αναγνωρίσει τα στερεότυπά της και βεβαιωθεί ότι δεν επηρεάζουν τις σχέσεις της με άλλους.

Η Όλγα ένωσε προσβεβλημένη και δεδομένων των κοινωνικών στερεοτύπων, αυτή δεν πρέπει να είναι η πρώτη φορά που την υποψιάζονται για κάτι που δεν έκανε, και πιθανόν να νιώθει πληγωμένη και προδομένη. Τέτοια συναισθήματα έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη ζωή της και θα μπορούσαν επίσης να ζημιώσουν τη σχέση της με τη Μαρία.

Δραστηριότητα Γ: Προσδιορίζοντας στερεότυπα

Χρόνος: 20 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

ΟΔΗΓΙΕΣ

- Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να κάνουν λίστα με τα χαρακτηριστικά βάση των οποίων δημιουργούνται στερεότυπα και γράφουν τις απαντήσεις στην πινακίδα. Εάν χρειάζεται, οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν περισσότερες απαντήσεις, οι οποίες είναι: φυλή, εθνικότητα, εθνοτική καταγωγή, γλώσσα/προφορά, ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, εξωτερική εμφάνιση (χρώμα δέρματος, βάρος, χρώμα μαλλιών, τατουάζ, σκουλαρίκια, ρούχα), επάγγελμα, τόπος διαμονής, οικογενειακή κατάσταση (εργένης, παντρεμένος, μονογονεϊκός, ζευγάρια χωρίς παιδιά, άγαμα ζευγάρια), κοινωνικό-οικονομική τάξη/κατάσταση.
- Οι εκπαιδευτές ζητούν παραδείγματα αρνητικών στερεοτύπων που αφορούν τις κατηγορίες αυτές. Οι εκπαιδευτές συμβάλλουν με τα δικά τους παραδείγματα, όπως: “οι γυναίκες είναι αδύναμες,” “οι εύσωμοι άνθρωποι είναι άρρωστοι,” “αυτοί με πολλά τατουάζ/σκουλαρίκια είναι εγκληματίες,” “οι Ασιάτες είναι υποτακτικοί,” “Οι Άραβες είναι επιθετικοί,” “Οι Ρουμάνοι και οι Βούλγαροι είναι μέθυσοι” “οι διεμφυλικές γυναίκες προσπαθούν να ξεγελάσουν τους άντρες”, “οι ομοφυλόφιλοι άντρες είναι ασύδοτοι,” “οι ανάπηροι είναι ζητιάνοι,” “οι άνθρωποι με πνευματικά προβλήματα τείνουν να είναι εγκληματίες,” “οι άνθρωποι με HIV είναι επικίνδυνοι,” “οι γυναίκες που φορούν μαντίλα είναι καταπιεσμένες,” “οι μόνες μητέρες είναι ασύδοτες και ανήθικες,” “τα παντρεμένα ζευγάρια/ζευγάρια που είναι μαζί μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς παιδιά είναι εγωιστές,” “οι φτωχοί άνθρωποι είναι πιθανότερο να είναι κλέφτες.”

Δραστηριότητα Δ: Μαθαίνοντας μέσω ανταλλαγής εμπειριών

Χρόνος: 20-40 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές διευκολύνουν μια συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις, παίρνοντας σημειώσεις στην πινακίδα:
 - Μπορείτε να θυμηθείτε και να μοιραστείτε ένα περιστατικό στο οποίο εσείς/ένα μέλος της οικογένειάς σας/ένας φίλος έγινε στερεότυπο από άλλους; Γιατί νομίζετε ότι έγινε αυτό; Πώς σας επηρέασε η εμπειρία αυτή;
 - Μπορείτε να θυμηθείτε και να μοιραστείτε ένα στερεότυπο που είχατε στο παρελθόν για μια ομάδα ατόμων; Πώς νομίζετε ότι αποκτήσατε το στερεότυπο αυτό; Πώς το ξεπεράσατε;
 - Μπορείτε να εντοπίσετε στερεότυπα στα Μέσα; Παρακαλώ περιγράψτε τα.
 - Μπορείτε να εντοπίσετε πολιτιστικά στερεότυπα; Παρακαλώ περιγράψτε τα.
 - Ποιους κινδύνους νομίζετε ότι τα στερεότυπα (μπορούν) να δημιουργήσουν για τις κοινότητες/ζωές μας;
2. Οι εκπαιδευτές πρέπει να υπογραμμίσουν ότι τέτοιες ερωτήσεις είναι δύσκολες, καθώς οι περισσότεροι από εμάς δεν μπορούν να προσδιορίσουν τα δικά τους στερεότυπα ή δε θέλουν να τα μοιραστούν, καθώς μπορεί να νιώθουν ένοχοι ή να νιώθουν απειλή εάν τα αποκαλύψουν. Στο σημείο αυτό, οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται έντονα να μοιραστούν με την ομάδα τις δικές τους εμπειρίες με στερεότυπα στο παρελθόν ή στο παρόν. Οι εκπαιδευτές πρέπει επίσης να κάνουν ξεκάθαρο ότι κανένας δε πιέζεται να αποκαλύψει τις δικές του εμπειρίες εάν δε νιώθει άνετα.

Δραστηριότητα Ε: Στερεότυπα στην ποπ κουλτούρα και πώς μπορούν να στρεβλώσουν πραγματικές έννοιες

Χρόνος: 20-40 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Διαφάνειες PP 2.2 και PP 2.3

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) **Οι εκπαιδευτές δείχνουν τη διαφάνεια PP 2.2 και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να τις συζητήσουν.**
- 2) **Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους την άποψή τους για το θηλυκό δράκο στην αφίσα και για τον τρόπο με τον οποίο απεικονίζεται. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να ρωτήσουν τις ακόλουθες:**
 - Τι πιστεύετε για τους δύο δράκους;
 - Πώς είναι διαφορετικοί;

- Ποιος από τους δύο πιστεύετε είναι ο αρσενικός και ποιος ο θηλυκός; Γιατί;
- Πιστεύετε ότι είναι ακριβής απεικόνιση ενός θηλυκού δράκου; Γιατί;
- Πώς θα απεικονίζατε ένα θηλυκό δράκο και γιατί;

3) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα.

4) Οι εκπαιδευτές δείχνουν τη διαφάνεια PP 2.3 και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να τη συζητήσουν.

- Πιστεύουν ότι αυτή είναι καλύτερη ή χειρότερη απεικόνιση ενός θηλυκού δράκου; Γιατί;

Σημειώσεις για εκπαιδευτές

Συζητήστε το πόσο μη ρεαλιστική είναι η απεικόνιση του θηλυκού δράκου βασισμένοι στην κτηνιατρική επιστήμη, λαμβάνοντας επίσης υπόψη ότι ένας δράκος θα ήταν μια μεγάλη σαύρα, που εν πάση περιπτώσει επηρεάζει το σχεδιασμό της αφίσσα;. [Εδώ](#) οι εκπαιδευτές μπορούν να βρουν ένα ενδιαφέρον κείμενο, που θα τους βοηθήσει να συζητήσουν την απεικόνιση του θηλυκού δράκου στην ταινία *Πώς να Εκπαιδεύσετε τον Δράκο σας 3*. Δεν συνιστάται να δώσετε αντίγραφα του άρθρου, καθώς περιέχει γλώσσα που μπορεί να ενοχλήσει. Οι εκπαιδευτές συνιστάται να μελετήσουν το άρθρο για να μπορούν να συζητήσουν με τους εκπαιδευόμενους γιατί αυτή είναι μια μη ρεαλιστική απεικόνιση ενός θηλυκού δράκου, παρόλο που οι δράκοι είναι μυθικά όντα.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να εξερευνούν τη διαφορετικότητα των δικών τους ταυτοτήτων, έτσι ώστε να αντιληφθούν τις πολλαπλές εκφάνσεις της 'ταυτότητας' και τις διαφορετικές ερμηνείες που αποδίδονται σε αυτές, τόσο για εμάς όσο και για άλλους.
- Ενθάρρυνση εκπαιδευομένων να εξερευνούν τα προνόμια και τις αδυναμίες τους και να τα αναγνωρίζουν.
- Καθορισμός διαφορετικότητας.
- Εισαγωγή εκπαιδευομένων σε σειρά θεμάτων που αφορούν θέματα όπως το φύλο, την εθνικότητα, το φύλο, τη σεξουαλικότητα, την αναπηρία, τη θρησκεία και την τάξη.
- Εξερεύνηση των διαφόρων ειδών διακρίσεων που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι ευπαθείς ομάδες.
- Υπογράμμιση της σημασίας της καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και αντίληψης της διαφορετικότητας.
- Εισαγωγή στο θέμα διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και πώς μπορεί να επηρεάσει θετικά την εργασία.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 4.1 & PP 4.2

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/χαρτί

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να δώσουν τους δικούς τους ορισμούς για τη διαφορετικότητα και τους σημειώνουν στην πινακίδα.
Ή
Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτιά και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν τους δικούς τους ορισμούς για τη διαφορετικότητα, μαζεύουν τις απαντήσεις και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.
- 2) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις.
- 3) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 4.1.
- 4) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους συμμετέχοντες εάν νομίζουν ότι η διαφορετικότητα είναι σχετική μόνο με συγκεκριμένες ομάδες ατόμων ή όχι. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να καθορίσουν τη δική τους διαφορετικότητα, αναγνωρίζοντας τις πολλαπλές ταυτότητες.
- 5) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να δώσουν ιδέες για τις διάφορες μορφές της διαφορετικότητας (φυλή, εθνικότητα, φύλο, αναπηρία, θρησκεία, τάξη κτλ.) και τα σημειώνουν στην πινακίδα.
Ή
Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτιά και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν τις απαντήσεις τους και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.

- 6) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να συζητήσει τον ρόλο της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.
- 7) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 4.2.
- 8) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιεσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη εάν η ομάδα αποτελείται από νεοαφιχθέντες μετανάστες, ή μετανάστες που ήδη βρίσκονται στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας ή δύο δραστηριοτήτων. Για μετανάστες που μένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, προτείνονται όλες οι δραστηριότητες. Για νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια πείρα, προτείνονται οι δραστηριότητες Α ή/και Γ. Για μετανάστες που μένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, προτείνεται επίσης η Δραστηριότητα Β.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Όταν συζητούμε τη διαφορετικότητα, συχνά αναγνωρίζουμε ατομικές διαφορές, ειδικά σε σχέση με εξωτερικά χαρακτηριστικά. Όμως, η διαφορετικότητα είναι ένα πολύ ευρύτερο θέμα και πρέπει να περιλαμβάνει πολλές πτυχές της ζωής μας, όπως:

- Φυλή
- Εθνικότητα
- Ταυτότητα φύλου
- Σεξουαλικό Προσανατολισμό
- Αναπηρία
- Θρησκεία
- Τάξη
- Ηλικία
- Κουλτούρα
- Μεταναστευτικό υπόβαθρο
- Προσφυγική εμπειρία
- Εκπαίδευση
- Συναισθήματα
- Οικογενειακή κατάσταση
- Διαφορές μεταξύ γενεών
- Γεωγραφική θέση
- Εισόδημα
- Γλώσσα
- Προσωπικότητα
- Φυσικά χαρακτηριστικά
- Αξίες
- Εργασιακή εμπειρία
- Πολιτικά πιστεύω

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουν ότι οι ταυτότητες είναι κοινωνικά κατασκευάσματα που επηρεάζουν τις προσωπικότητές μας, τις συμπεριφορές μας και τις ζωές μας γενικότερα. Για παράδειγμα, η φυλή, το φύλο, η τάξη, η θρησκεία και η γλώσσα είναι κοινωνικά κατασκευάσματα. Όμως, έχουν πραγματική επιρροή στις ζωές των ανθρώπων. Η φυλή σχετίζεται με την εθνοτική καταγωγή, τις κοινωνικό-πολιτιστικές ομάδες και τον αυτοπροσδιορισμό. Παρόλο που ιστορικά ο όρος «φυλή» δημιουργήθηκε από επιστήμονες στον τομέα της βιολογίας, η σύγχρονη επιστήμη δεν αναγνωρίζει αυτή την κατηγορία πλέον. Στο ιστορικό πλαίσιο, η φυλή έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των κοινωνιών μας, του τρόπου με τον οποίο βλέπουμε τους άλλους και του πώς βιώνουμε τις ζωές μας. Όλα τα χαρακτηριστικά στην πιο πάνω λίστα μπορεί να είναι σημαντικά για την ταυτότητα κάποιου, κάποια σε μεγαλύτερο και κάποια σε μικρότερο βαθμό, αναλόγως του ατόμου και της κουλτούρας του.

Όλοι έχουμε πολλαπλές ταυτότητες, οι οποίες μπορεί να είναι προσωπικές και κοινωνικές. Η προσωπική ταυτότητα περιλαμβάνει το όνομα, την προσωπικότητα, τα μοναδικά χαρακτηριστικά κάποιου, το υπόβαθρό του, την ιστορία του και άλλα χαρακτηριστικά που τον ξεχωρίζουν από τους άλλους. Η κοινωνική ταυτότητα συμπεριλαμβάνει τις συγγενικές σχέσεις με άλλους, τις αξίες που ενστερνίζεται κάποιος, τους κοινωνικούς κανόνες και τις συμπεριφορές που περιλαμβάνονται σε αυτούς.

Η διαφορετικότητα είναι το ψηφιδωτό των ανθρώπων, που φέρνουν μαζί τους μια ποικιλία από υπόβαθρα, προοπτικές, αξίες, στυλ και πεποιθήσεις, εμπλουτίζοντας τις ομάδες στις, και με τις οποίες αλληλεπιδρούν.

Η αναγνώριση της αξίας των ατομικών διαφορών είναι σημαντική. Η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας πρέπει να αναγνωρίζεται ως ένα από τα πιο σημαντικά πλεονεκτήματα της οποίας επιχείρησης και να γίνεται αποδεκτή ως τέτοια. Η αποδοχή της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας συνεπάγεται τη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος, όπου ο καθένας μπορεί να εκτιμηθεί και να υποστηριχθεί για αυτό που είναι, και όπου η συνεισφορά όλων μέσω των διαφορών τους, επίσης αναγνωρίζεται.

Η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, να βελτιώσει την ομαδική εργασία, και να αυξήσει την παραγωγικότητα. Μπορεί επίσης να βελτιώσει την δημιουργικότητα και να ενθαρρύνει πρωτότυπες απόψεις, διαφορετικούς τρόπους σκέψης για πιο αποδοτική λήψη αποφάσεων και καινοτόμες ιδέες.

Πλεονεκτήματα της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας:

- Βελτιώνει την κατανόηση, ειδικά όσον αφορά αυτούς για τους οποίους δουλεύετε (πελατολόγιο, αγορά), αυτούς με τους οποίους δουλεύετε (συναδέλφους) και αυτούς που δουλεύετε γύρω τους. Βελτιώνει την αντίληψή μας για τον άλλο, τόσο στον χώρο εργασίας όσο και έξω από αυτόν. Μας βελτιώνει ως υπαλλήλους και ως ανθρώπινα όντα ταυτόχρονα.
- Συνεισφέρει στη δημιουργία ενός θετικού και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, που επιτρέπει σε όλους να γίνουν το καλύτερο που μπορούν.
- Μειώνει τα παράπονα από τους υπαλλήλους.
- Δίνει τη δυνατότητα εξερεύνησης πολλαπλών προοπτικών, κάτι ιδιαίτερα χρήσιμο στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων.
- Βελτιώνει την απόδοση.
- Αυξάνει την αποδοτικότητα των υπαλλήλων.
- Ενισχύει την αποφασιστικότητα και την αυτοπεποίθηση των υπαλλήλων.

- Αυξάνει τα ποσοστά παραμονής στην εργασία.
- Βελτιώνει τις σχέσεις μεταξύ της επιχείρησης και της αγοράς/πελατολογίου της.
- Ενθαρρύνει καινοτόμες ιδέες.
- Βελτιώνει τις ιδέες μάρκετινγκ.
- Βελτιώνει την επικοινωνία (μέσα στην εταιρία, αλλά και μεταξύ της εταιρίας και της αγοράς και της κοινωνίας ευρύτερα)

Ο σεβασμός της διαφορετικότητας δεν πρέπει να είναι μόνο θεωρητικός αλλά να αντικατοπτρίζεται και στις στρατηγικές της εταιρίας που προωθούν και υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Οι στρατηγικές της διαφορετικότητας βοηθούν στη δημιουργία και/ή στην ανάπτυξη της σχέσης της εταιρίας με την κοινότητα. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι στρατηγικές διαφορετικότητας βελτιώνουν επίσης την παραγωγικότητα των υπαλλήλων. Επιπρόσθετα, οι στρατηγικές διαφορετικότητας βοηθούν μια επιχείρηση να βελτιώσει την ποιότητα της δουλειάς της, των υπηρεσιών της και των έργων της. Οι στρατηγικές διαφορετικότητας μπορούν επίσης να συνεισφέρουν στη βελτίωση της παραμονής των υπαλλήλων στην εργασία, μειώνοντας τα έξοδα της διαδικασίας πρόσληψης.

Μερικές ικανότητες των υπαλλήλων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι επιχειρήσεις μέσω στρατηγικών διαφορετικότητας:

- Ιδέες
- Γνώμες
- Υπόβαθρο
- Προσωπικότητα
- Μοναδικότητα

Η διαφορετικότητα στην κοινωνία και η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις δεν είναι διαφορετικές αλλά συγκλίνουν. Η διαφορετικότητα στην κοινωνία απαιτεί προϊόντα και υπηρεσίες καθώς και μάρκετινγκ που ικανοποιεί τις ανάγκες μιας ποικιλόμορφης αγοράς. Την ίδια στιγμή η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας μπορεί να επηρεάσει όχι μόνο την παραγωγικότητα των υπαλλήλων αλλά επίσης και τις βασικές τους πεποιθήσεις, βοηθώντας τους να αμφισβητήσουν τους κοινωνικούς κανόνες και το κοινωνικό περιβάλλον. Η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας μπορεί να βελτιώσει τα εργασιακά δικαιώματα, καθώς και τα ανθρώπινα και τα πολιτικά δικαιώματα.

Σύμφωνα με έρευνες, η διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού συσχετίζεται θετικά με ψηλότερη απόδοση και με περισσότερες αποδοτικές διαδικασίες και ομαδικές αποδόσεις. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με έρευνες και πάλι, οι ετερογενείς ομάδες είναι πιο δημιουργικές και έχουν καλύτερη απόδοση στην επίλυση προβλημάτων από τις ομογενείς ομάδες. Όμως, για να έχει τέτοια θετικά αποτελέσματα η διαφορετικότητα, πρέπει να συνοδεύεται με σχετικές στρατηγικές, καθώς και με ανθρωποκεντρικές κουλτούρες. Από την άλλη, εάν παραβλέψουμε τη διαφορετικότητα, εάν δεν τη σεβαστούμε και εάν δεν την υποστηρίξουμε, τα αποτελέσματα μπορεί να είναι επιζήμια.

Δραστηριότητα Α: Προσδιορισμός της διαφορετικότητας και των πτυχών της

Χρόνος: 20 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Στυλό

Σημειωματάρια

Προβολέας

Διαφάνειες PP 4.1 & PP 4.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ομάδες ή ζευγάρια για να συζητήσουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:
 - Τι σημαίνει η διαφορετικότητα για τον κάθε ένα από εσάς προσωπικά;
 - Νομίζετε ότι η διαφορετικότητα είναι σημαντική και σε ποιο πλαίσιο; Γιατί;
 - **Νομίζετε ότι η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας είναι σημαντική και γιατί;**
 - Πώς νομίζετε ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να προωθήσουν τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και γιατί;
- 2) Οι εκπαιδευτές δίνουν στα ζευγάρια/ομάδες 5-10 λεπτά για κάθε ερώτηση και μετά από κάθε ερώτηση τους ρωτούν να μοιραστούν τα πιο σημαντικά στοιχεία της συζήτησης με όλους.
- 3) **Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα.**
- 4) **Οι εκπαιδευτές δείχνουν τις διαφάνειες PP 4.1 & PP 4.2 και τις συζητούν.**

Δραστηριότητα Β: Εξερευνώντας τη διαφορετικότητα των δικών μας ταυτοτήτων και αναγνωρίζοντας τις πολλαπλές πτυχές της «ταυτότητας»

Χρόνος: 20 λεπτά

Υλικά:

Φυλλάδιο 4.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές μοιράζουν το φυλλάδιο 4.1 και ζητούν από τους συμμετέχοντες να το συμπληρώσουν ανώνυμα.
- 2) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να κρατήσουν τις απαντήσεις τους και να μοιραστούν, αν θέλουν, με την ομάδα:
 - Εάν τώρα αναγνώρισαν κάποιες ταυτότητες που δεν τις είχαν αναγνωρίσει προηγουμένως.
 - Εάν έχουν αναγνωρίσει μια περισσότερο διαφορετική ή ομοιογενή ομάδα ατόμων στο περιβάλλον τους.
 - Πώς νιώθουν για τα πιο πάνω αποτελέσματα. Τους αρέσουν; Υπάρχει κάτι που θα άλλαζαν; Θα προτιμούσαν μια πιο κανονιστική ή πιο ποικιλόμορφη ταυτότητα; Θα προτιμούσαν μια πιο ομοιογενή ή πιο ποικιλόμορφη ομάδα στο περιβάλλον τους;
 - Έχουν εντοπίσει οποιουδήποτε τρόπους για βελτίωση της διαφορετικότητας στη ζωή τους, σε περίπτωση που αυτό θα τους ενδιέφερε;

Φυλλάδιο 4.1						
	Ταυτότητα φύλου	Φυλή – εθνοτική καταγωγή	Σεξουαλικότητα	Τάξη	Αναπηρία	Θρησκεία
Είμαι						
Οι συνάδελφοί μου είναι						
Ο προϊστάμενός μου είναι						
Ο διευθυντής μου είναι						
Οι συμμαθητές μου είναι κυρίως						
Οι δάσκαλοί μου είναι κυρίως						
Οι περισσότεροι από τους φίλους μου είναι						
Ο/η σύντροφος μου είναι						
Οι γείτονές μου είναι κυρίως						

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Ο στόχος της δραστηριότητας αυτής είναι να βοηθηθούν οι συμμετέχοντες έτσι ώστε να προσδιορίσουν και να αναγνωρίσουν τη διαφορετικότητα στις δικές τους ταυτότητες και τη διαφορετικότητα στις ζωές τους. Θα βοηθούσε τους εκπαιδευόμενους να μπορούν να ξεχωρίσουν τη διαφορετικότητα ή την ομοιογένεια στο περιβάλλον τους. Εάν χρησιμοποιηθεί κριτικά, θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να βρουν τρόπους να μεγαλώσουν την έκθεσή τους στην πολυπολιτισμικότητα στις

καθημερινές τους ζωές. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν αντιλαμβάνονται τέτοιες πληροφορίες και συχνά, είμαστε πεπεισμένοι ότι βρισκόμαστε σε αρκετά ποικιλόμορφα περιβάλλοντα, ενώ αυτό δεν είναι πάντοτε σωστό.

Οι συμμετέχοντες δεν πρέπει να πιεστούν να μοιραστούν/συζητήσουν τις απαντήσεις τους. Είναι σημαντικό να μην αισθάνονται άβολα/ανασφάλεια/απειλή. Για τον λόγο αυτό, συνίσταται οι εκπαιδευτές να αφήνουν τα φυλλάδια στους συμμετέχοντες, οι οποίοι μπορούν να δουλέψουν περαιτέρω και από μόνοι τους στη Δραστηριότητα αυτή. Καταγράφοντας τέτοιες πληροφορίες, επιτρέπει στους ανθρώπους να τις χρησιμοποιήσουν με διάφορους τρόπους, αφού, ως συνήθως δεν αναγνωρίζουμε το πόσο διαφορετικές/ομοιογενείς είναι οι ζωές μας και το περιβάλλον μας. Συνίσταται οι εκπαιδευτές να ζητήσουν από τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν τέτοιες πληροφορίες μόνο εσωτερικά, υπογραμμίζοντας ότι το πλαίσιο επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις αντιλήψεις και τα πιστεύω μας. Όσο περισσότερο ποικιλόμορφο το πλαίσιο στο οποίο υπάρχουμε είναι, τόσο περισσότερο ανοικτοί και δεκτικοί είμαστε προς τους άλλους ανθρώπους και προς τις αντιλήψεις και τις πεποιθήσεις τους.

Δραστηριότητα Γ: Εξερευνώντας τις ταυτότητές μας και αναγνωρίζοντας τα προνόμια και τις αδυναμίες μας

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Κανένα

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν μια ευθεία, οριζόντια γραμμή, αφήνοντας χώρο για να μετακινηθούν μπροστά και πίσω. Στο τέλος της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι σε διάφορες θέσεις, με τους πιο προνομιούχους μπροστά και τους λιγότερο προνομιούχους πίσω.
- 2) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να μετακινηθούν ένα βήμα μπροστά ή πίσω, όπως εξηγούν οι πιο κάτω οδηγίες, μέχρι το τέλος της δραστηριότητας. Οι εκπαιδευτές ξεκαθαρίζουν ότι όταν οι συμμετέχοντες δεν είναι σίγουροι για μια απάντηση, παραμένουν στη θέση τους.
 - **Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε άντρας. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε γυναίκα και δύο βήματα πίσω εάν είστε οποιοδήποτε άλλο φύλο.**
 - Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε λευκοί. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε έγχρωμοι.
 - **Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε μέλος οικογένειας Ευρωπαίου/Κύπριου πολίτη. Μετακινηθείτε δύο βήματα πίσω εάν έχετε πολιτογραφηθεί ως Κύπριοι. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής σας δεν είχατε έγγραφα και δύο βήματα πίσω εάν τώρα δεν έχετε έγγραφα.**
 - Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν δεν έχετε αναπηρία. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν έχετε αναπηρία.
 - Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε άτομο cisgender (εάν η ταυτότητα φύλου σας και το φύλο που σας δόθηκε ταιριάζουν). Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε άτομο τρανς. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε μεσοφυλικό άτομο.

- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε ετεροφυλόφιλος. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε λεσβία / ομοφυλόφιλος / αμφιφυλόφιλος / πολυσεξουαλικός / πανσεξουαλικός / queer.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε μονογονέας.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είστε Ορθόδοξος Χριστιανός. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είστε Μουσουλμάνος.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν πιεστήκατε κάποια στιγμή στη ζωή σας να αλλάξετε/κρύψετε τις θρησκευτικές/πολιτικές σας πεποιθήσεις.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν πιεστήκατε κάποια στιγμή στη ζωή σας να αλλάξετε την εμφάνισή σας, τους τρόπους σας, τα ρούχα σας, τη συμπεριφορά σας, έτσι ώστε να μην κριθείτε ή να γελοιοποιηθείτε ή για να αποφύγετε βία.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν πιεστήκατε/αναγκαστήκατε κάποια στιγμή στη ζωή σας να πείτε ψέματα/κρύψετε την αλήθεια για την οικογένειά σας/την κουλτούρα σας/υπόβαθρό σας έτσι ώστε να μην κριθείτε ή να γελοιοποιηθείτε ή για να αποφύγετε βία.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είχατε δύο γονιούς στην παιδική σας ηλικία (μέχρι τα 18). Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν είχατε ένα γονιό και δύο εάν δεν είχατε κανένα γονιό.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν οι γονείς σας παντρεύτηκαν και έμειναν παντρεμένοι κατά τη διάρκεια της παιδικής σας ηλικίας. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν χώρισαν/απομακρύνθηκαν.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν πάντα είχατε φαγητό ως παιδιά και πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν πάντα έχετε φαγητό τώρα και ένα πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν είχατε πρόσβαση σε ιατρική φροντίδα ως παιδί και ένα πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν πάντα είχατε και έχετε τώρα πρόσβαση σε ιατρική φροντίδα ως ενήλικας, ένα πίσω εάν κάποιες φορές είχατε και δύο πίσω εάν δεν έχετε τώρα..
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν οι γονείς σας είχαν πάντοτε εργασία, ένα πίσω εάν κατά καιρούς ο/οι γονιός/είς σας ήταν άνεργος/οι και δύο βήματα πίσω εάν ο/οι γονιός/είς σας ήταν πάντα άνεργος/οι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν εσείς ως ενήλικας έχετε εργασία, ένα βήμα πίσω εάν κατά καιρούς ήσασταν άνεργοι και δύο εάν είστε άνεργοι τώρα.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν η οικογένειά σας πάντοτε είχε σπίτι και δύο βήματα μπροστά εάν είναι οι ιδιοκτήτες του σπιτιού. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν νοικιάζατε σπίτι και δύο εάν υπήρξατε κατά καιρούς άστεγοι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν δε χρειαστήκατε να μετακομίσετε ποτέ λόγω κόστους διαβίωσης ή επειδή ο ιδιοκτήτης του σπιτιού σας ζήτησε να φύγετε. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν χρειάστηκε να μετακομίσετε λόγω κόστους διαβίωσης ή επειδή ο ιδιοκτήτης του σπιτιού σας ζήτησε να φύγετε.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν ζούσατε πάντοτε σε ασφαλή γειτονιά. Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν κατά καιρούς δεν νιώθατε/νιώθετε ασφαλής στη γειτονιά σας.

- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν μετακομίσατε μόνο μια φορά ή καθόλου καθώς μεγαλώνετε και ένα βήμα πίσω εάν το κάνατε πολλές φορές.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν πήγατε διακοπές στο εξωτερικό ως παιδί, και ένα βήμα πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν η οικογένειά σας είχε λεφτά για να κάνετε ό,τι θέλετε στις διακοπές και στα γενέθλιά σας ως παιδί, και ένα βήμα πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν τουλάχιστον ένας από τους γονείς σας που ζουν μαζί σας έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, και ένα πίσω εάν όχι.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν ο/οι γονιός/είς σου μπορούσαν να σε υποστηρίξουν για τα περισσότερα ή όλα τα χρόνια σου στο πανεπιστήμιο/κολλέγιο, τουλάχιστον για τις προπτυχιακές σπουδές και ένα βήμα πίσω εάν όχι. Μετακινηθείτε δύο βήματα πίσω εάν δεν μπορέσατε να σπουδάσετε για οικονομικούς λόγους.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν πήγατε σε ιδιωτικό σχολείο.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν μελετήσατε τον πολιτισμό, την ιστορία και τη γλώσσα των προγόνων/της κοινότητάς σας στο σχολείο.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν έχετε δει μέλη της ίδιας φυλής σας/εθνοτικής καταγωγής/ταυτότητας φύλου/σεξουαλικού προσανατολισμού/αναπηρίας να απεικονίζονται στα Μέσα με υποτιμητικούς ρόλους.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα μπροστά εάν έχετε την αυτοπεποίθηση να πηγαίνετε παντού χωρίς να σας κρίνουν οι άνθρωποι, ή να σας φοβούνται, ή να σας σκέφτονται ως πιθανή απειλή για την ασφάλειά τους.
- Μετακινηθείτε ένα βήμα πίσω εάν νιώσατε ποτέ άβολα λόγω ενός ανεκδότου που είχε σχέση με τη θρησκεία/εθνοτική καταγωγή/ταυτότητα φύλου/σεξουαλικού προσανατολισμού/αναπηρίας.
- Μετακινηθείτε δύο βήματα πίσω εάν ήσασταν ποτέ θύμα βίας βάση της φυλής, εθνοτικής καταγωγής, ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας σας.

3) Οι εκπαιδευτές διευκολύνουν τη συζήτηση θέτοντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι βλέπετε στο δωμάτιο γύρω σας; Ξεκινήσαμε με όλους στο ίδιο σημείο. Είναι όλοι στον ίδιο σημείο τώρα;
- Νομίζετε ότι αυτό που βλέπετε αντικατοπτρίζει την κοινότητά σας; Πώς;
- Πώς νιώθετε για το πού είστε σε σχέση με άλλους στο δωμάτιο;
- Πώς νιώθετε για το πού είναι οι άλλοι σε σχέση με σας στο δωμάτιο;
- Τι σκεφτόσασταν καθώς περπατούσατε μπρος και πίσω;
- Βρήκατε κάποιες από τις πιο πάνω δηλώσεις παράξενες; Γιατί;
- Πληγωθήκατε με κάποιες από τις πιο πάνω δηλώσεις; Γιατί;
- Τι λέει η θέση σας στο δωμάτιο σε σχέση με τα προνόμιά σας;
- Πώς έχουν επηρεάσουν τα προνόμιά σας/οι αδυναμίες σας, την οικογένειά σας και την κοινότητά σας όσον αφορά θέματα ευκαιριών, πρόσβασης σε δικαιώματα και επιτυχία;

Σημειώσεις για τους εκπαιδευτές

Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν δραστήρια στην άσκηση και να μην πιέζουν τους συμμετέχοντες να απαντούν σε οποιαδήποτε ερώτηση εάν δε νιώθουν άνετα να το κάνουν. Οι εκπαιδευτές πρέπει να υπογραμμίσουν ότι όλοι έχουμε προνόμια, αλλά κάποιοι είμαστε σε πιο προνομιούχες θέσεις από άλλους. Το να έχεις προνόμια δεν είναι κακό και κανένας δεν πρέπει να νιώθει άσχημα γι' αυτά. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τα προνόμιά μας και να υποστηρίξουμε τους άλλους ώστε να έχουν και αυτοί πρόσβαση σε αυτά. Είναι σημαντικό όλοι να έχουν πρόσβαση στα ίδια προνόμια, διατηρώντας την ίδια στιγμή τη διαφορετικότητά τους.



Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Ορισμός διάκρισης.
- Επεξήγηση της διαφοράς μεταξύ διάκρισης και προκαταλήψεων.
- Παροχή εργαλείων στους εκπαιδευόμενους για τον εντοπισμό διακρίσεων.
- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων για τις επιπτώσεις των διακρίσεων στις ζωές των ανθρώπων: κοινωνική και οικονομική περιθωριοποίηση.
- Επεξήγηση του πώς οι διακρίσεις επηρεάζουν αρνητικά την εργασία, τόσο των θυμάτων όσο και των θυτών.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 3.1, PP 3.2 & PP 3.3

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/χαρτί

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να δώσουν τους ορισμούς τους για το τι είναι διάκριση και τους γράφουν στην πινακίδα.
Ή
Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτιά και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν τους δικούς τους ορισμούς για τη διάκριση. Οι εκπαιδευτές μαζεύουν τις απαντήσεις και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.
2. Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις.
3. Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 3.1.
4. Οι εκπαιδευτές εξηγούν τη διαφορά μεταξύ διάκρισης και προκαταλήψεων και δείχνουν τη διαφάνεια PP 3.2.
5. Οι εκπαιδευτές συζητούν με τους εκπαιδευόμενους συγκεκριμένα περιστατικά διακρίσεων, βάση της δικής τους εμπειρίας (τόσο των εκπαιδευτών όσο και των εκπαιδευομένων) και/ή περιστατικών που έχουν αναφερθεί στις ειδήσεις.
6. Οι εκπαιδευτές συζητούν τις διάφορες μορφές της διάκρισης: ρατσισμός, σεξισμός, ηλικιακός ρατσισμός, ρατσισμός βάση αναπηρίας, τρανσφοβία και ομοφοβία και παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 3.3.
7. Οι εκπαιδευτές συζητούν τις επιπτώσεις των διακρίσεων στις ζωές των ανθρώπων, περιλαμβανομένων των κοινωνικών και οικονομικών, αλλά και της περιθωριοποίησης, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις δικές τους εμπειρίες.
8. Οι εκπαιδευτές συζητούν πώς οι διακρίσεις επηρεάζουν αρνητικά την εργασία τόσο των θυμάτων όσο και των θυτών.
9. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιαδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της

εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη εάν η ομάδα αποτελείται από νεοαφιχθέντες μετανάστες, ή μετανάστες που ήδη βρίσκονται στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας δραστηριότητας. Για μετανάστες που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, προτείνονται όλες οι δραστηριότητες. Για νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια πείρα, προτείνονται οι δραστηριότητες Α και/ή Β. Για μετανάστες που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, προτείνεται επίσης η δραστηριότητα Γ. Για την 7ωρη εκπαίδευση, συνίσταται η οργάνωση μόνο μιας δραστηριότητας.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές:

Διάκριση μπορεί να προέλθει από τον οποιοδήποτε, συμπεριλαμβανομένων καλών και νομοταγών ανθρώπων. Συνήθως, οι άνθρωποι που κάνουν διακρίσεις, δε βλέπουν κάτι κακό με τις πράξεις τους. Ο καθοριστικός παράγοντας είναι η προκατάληψη που επηρεάζει την κρίση των ανθρώπων, εμποδίζοντάς τους να αναγνωρίσουν τη ζημιά που μπορεί να προκαλέσουν οι πράξεις τους. Τέτοια προκατάληψη που οδηγεί σε διάκριση, είναι πιο πιθανό να υπάρχει σε περιβάλλον το οποίο δε σέβεται οποιοδήποτε είναι «διαφορετικός», αντιλαμβανόμενο τέτοια διαφορετικότητα ως απειλή. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι άνθρωποι δεν κουβαλούν μόνο τις προκαταλήψεις τους αλλά την πεποίθηση ότι η κοινωνία επιτρέπει την επίθεση εναντίον συγκεκριμένων ομάδων.

Ο στόχος της διάκρισης μπορεί να είναι οποιοσδήποτε που είναι συνδεδεμένος με ομάδα που μοιράζεται προστατευόμενο χαρακτηριστικό ή με ευάλωτη ομάδα.

Τα θύματα διάκρισης μπορεί να γίνουν στόχος λόγω μιας πραγματικής ή αντιληπτής σύνδεσης με συγκεκριμένη ομάδα.

Πράξεις διάκρισης μπορεί να αποτελούν ποινικά αδικήματα μόνο εάν είναι βασισμένες σε προκατάληψη. Άλλες σχετικές έννοιες (που συνίσταται να αναλυθούν στην εκτεταμένη έκδοση του προγράμματος/για εκπαίδευση μεταναστών που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα), και που οι εκπαιδευτές μπορούν να τις αναλύσουν εάν έχουν καλή γνώση της σχετικής εθνικής/τοπικής νομοθεσίας είναι:

Ρητορική μίσους: Ρητορική που υποκινεί σε διάκριση και/ή βία ενάντια σε συγκεκριμένη ομάδα. Η ρητορική μίσους μπορεί να είναι πολύπλοκη, αναλόγως του ορισμού στη νομοθεσία κάθε χώρας και έτσι, απαιτείται συγκεκριμένη εκπαίδευση που δεν μπορεί να γίνει στο παρόν εγχειρίδιο.

Έγκλημα μίσους: Οποιοδήποτε έγκλημα του κοινού ποινικού κώδικα, το κίνητρο του οποίου ήταν η προκατάληψη εναντίον μιας ομάδας ανθρώπων. Το έγκλημα μίσους απαιτεί επίσης πιο συγκεκριμένη εκπαίδευση.

Δραστηριότητα Α: Προσδιορισμός των διαφόρων μορφών διακρίσεων και προστατευόμενα χαρακτηριστικά

Χρόνος: 20 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί πινακίδας

Μαρκαδόροι

Προβολέας

Διαφάνεια PPT 3.1

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν τους συμμετέχοντες να δώσουν ιδέες για τις διάφορες μορφές διάκρισης.
- 2) Οι εκπαιδευτές γράφουν τις απαντήσεις στην πινακίδα.
- 3) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια 3.1 και συζητούν την έννοια της διάκρισης και των διαφόρων μορφών της, πηγαίνοντας πίσω και στις απαντήσεις των συμμετεχόντων.
- 4) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους συμμετέχοντες ποιος μπορεί να υπάρξει στόχος διακρίσεων και γράφουν τις απαντήσεις στην πινακίδα.
- 5) Οι εκπαιδευτές συζητούν με την ομάδα προσπαθώντας να προσδιορίσουν προστατευόμενα χαρακτηριστικά βασισμένοι στις πιο πάνω απαντήσεις.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Υπογραμμίστε ότι η προκατάληψη είναι το επίκεντρο των διακρίσεων.

Δώστε έμφαση στο γεγονός ότι δεν έχει σημασία εάν κάποιος είναι πράγματι μέλος μιας ομάδας, εφόσον υπάρχει η αντίληψη ότι αυτό συμβαίνει.

Οι διακρίσεις επηρεάζουν όχι μόνο το συγκεκριμένο θύμα, αλλά ολόκληρη την ομάδα στην οποία υποτίθεται ότι ανήκει το θύμα, καθώς στέλνει μήνυμα μη ανοχής. Επιπλέον, οι διακρίσεις επηρεάζουν ολόκληρη την κοινότητα/κοινωνία, καθώς δημιουργούν δύο μέτρα και δύο σταθμά, κάτι που οδηγεί σε ανισότητες και απόρριψη του πλουραλισμού.

Το προστατευόμενο χαρακτηριστικό είναι κάτι που μοιράζεται μια ομάδα, όπως φυλή, εθνική καταγωγή, εθνικότητα, θρησκεία, αναπηρία, ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, ή άλλο, κοινό χαρακτηριστικό που είναι σημαντικό ως προς την ταυτότητα. Κάποια από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να υπόκεινται σε αλλαγή (εθνικότητα, θρησκεία) και άλλα όχι (χρώμα δέρματος, σεξουαλικός προσανατολισμός). Το κατά πόσον τέτοιο χαρακτηριστικό μπορεί να αλλάξει ή όχι δεν είναι σχετικό και κανένας δεν μπορεί να υποχρεωθεί/πιαστεί να αλλάξει χαρακτηριστικά της ταυτότητάς του για να γίνει αποδεκτός.

Τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται επίσημα, αποφασίζονται από τους νομοθέτες σε κάθε χώρα και οι νομοθεσίες διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται συχνά μέσω νομοθεσίας στα κράτη-μέλη της ΕΕ είναι: φυλή, χρώμα δέρματος, εθνική καταγωγή/εθνικότητα, θρησκεία, αναπηρία, ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός.

Δραστηριότητα Β – Περιπτωσιολογική μελέτη

Χρόνος: 15-20 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί πινακίδας

Μαρκαδόροι

Φυλλάδια 3.1 & 3.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές δίνουν το φυλλάδιο 3.1 ή το διαβάζουν στους συμμετέχοντες και ρωτούν εάν η συμπεριφορά που περιγράφεται μπορεί να θεωρηθεί διάκριση και γιατί, ενθαρρύνοντας τη συζήτηση.

Φυλλάδιο 3.1

Ένας άντρας από τη Συρία και ένας άντρας από την Αίγυπτο πηγαίνουν σε μια καφετέρια. Η σερβιτόρα έρχεται στο τραπέζι τους και τους λέει ότι «δεν επιτρέπεται η είσοδος στους Άραβες στην καφετέρια αυτή».

- 1) Οι εκπαιδευτές δίνουν το φυλλάδιο 3.2 ή το διαβάζουν στους συμμετέχοντες και ρωτούν εάν η συμπεριφορά που περιγράφεται μπορεί να θεωρηθεί διάκριση και γιατί, ενθαρρύνοντας τη συζήτηση.

Φυλλάδιο 3.2

Δύο Άραβες μπαίνουν σε μια καφετέρια κρατώντας χέρια με ενωμένα δάχτυλα. Κάθονται και ο ένας γέρνει τον ώμο του στον άλλο. Είναι φίλοι και αυτοί είναι συνηθισμένοι τρόπο έκφρασης φιλικής αγάπης μεταξύ Αράβων ανδρών. Η σερβιτόρα έρχεται στο τραπέζι τους και τους λέει ότι «δεν επιτρέπεται η είσοδος στους ομοφυλόφιλους στην καφετέρια αυτή».

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Δώστε ξανά έμφαση ότι η προκατάληψη είναι το επίκεντρο των διακρίσεων και ότι δεν έχει σημασία εάν κάποιος/οι είναι πράγματι μέλος/η μιας ομάδας, εφόσον υπάρχει η αντίληψη ότι αυτό συμβαίνει. Συζητήστε την πολλαπλή διάκριση (ρατσισμός και ομοφοβία). Συζητήστε όχι μόνο τις πράξεις της διάκρισης, αλλά επίσης και τα συναισθήματα των θυμάτων και το πώς τέτοια περιστατικά μπορεί να επηρεάσουν τις ζωές τους (για παράδειγμα, με τη δημιουργία συναισθημάτων απογοήτευσης, λύπης, αποστροφής για τους άλλους, αποφυγής δημόσιων χώρων, αμηχανία και ανασφάλεια για τον εαυτό τους, απομάκρυνση από τη δική τους κουλτούρα, κτλ.)

Δραστηριότητα Γ – Περιπτωσιολογική μελέτη

Χρόνος: 20-40 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί πινακίδας

Μαρκαδόροι

Φυλλάδια 3.1 & 3.2

Σημειωματάρια

Στυλό

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να χωριστούν σε ομάδες των 3-5.
- 2) Οι εκπαιδευτές διανείμουν το φυλλάδιο 3.3 στους συμμετέχοντες και τους ζητούν να το συζητήσουν με την ομάδα. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνουν τις ομάδες να συζητήσουν ιδιαίτερα οποιαδήποτε περιστατικά διάκρισης/προκατάληψης/στερεοτύπων που μπορούν να εντοπίσουν στην ιστορία.
- 3) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τις ομάδες να παρουσιάσουν τα ευρήματά τους.
- 4) Οι εκπαιδευτές συζητούν τα ευρήματα των ομάδων και προσθέτουν σε αυτά εάν είναι αναγκαίο.

Φυλλάδιο 3.3

Η Amīna είναι από την Αιθιοπία. Ήρθε στην Κύπρο με άδεια εργασίας ως οικιακή βοηθός. Δούλεψε ως τέτοια για δύο χρόνια, Εντωμεταξύ, γνώρισε τον Ahmed, ο οποίος είναι μετανάστης και ξεκίνησαν να έχουν σχέση. Η Amīna έμεινε έγκυος και το είπε στον εργοδότη της, ο οποίος της είπε ότι δεν μπορεί να

συνεχίσει να δουλεύει για αυτούς πλέον και την απέλυσε. Προσπάθησε να βρει άλλο εργοδότη αλλά αυτό ήταν αδύνατο, καθώς κανένας δεν ήθελε να προσλάβει μια έγκυο γυναίκα.¹ Έτσι, μετατράπηκε σε άτυπη μετανάστρια. Η Amīna μετά μετακόμισε με τον σύντροφό της, ο οποίος ζει σε ένα μικρό χωριό. Το παιδί τους, η Mygiam, γεννήθηκε λίγο αργότερα.

Ο Ahmed είναι αιτητής πολιτικού ασύλου και πήγε στην Υπηρεσία Ασύλου και Μετανάστευσης για να ζητήσει να εγγραφεί η Amīna και η Mygiam στον φάκελό του. Η Υπηρεσία δέχτηκε να εγγράψει την Mygiam αλλά όχι την Amīna.² Του είπαν ότι θα μπορούσε να εγγραφεί εάν ήταν παντρεμένοι.³ Η Amīna και ο Ahmed τέλεσαν μουσουλμανικό γάμο αλλά η Υπηρεσία Ασύλου δε δέχτηκε να εγγράψει την Amīna επειδή ο γάμος τους ήταν ισλαμικός.⁴ Η Amīna και ο Ahmed προσπάθησαν να τελέσουν πολιτικό γάμο αλλά ήταν αδύνατο, καθώς οι δήμοι τους ζητούσαν να υποβάλουν έγκυρες άδειες παραμονής και για τους δύο, και η Amīna ήταν χωρίς έγγραφα. Ως αποτέλεσμα η Amīna παρέμεινε άτυπη και χωρίς βασικά κοινωνικά δικαιώματα, περιλαμβανομένου του δικαιώματος πρόσβασης σε δωρεάν δημόσιες υπηρεσίες υγείας.⁵ Όταν γέννησε, χρεώθηκε με το ποσό των €2700 για τα έξοδα του τοκετού και της παραμονής στο νοσοκομείο. Πρόσφατα, κάποιος συμβούλεψε την Amīna και υπέβαλε δική της αίτηση για άσυλο, ανεξάρτητα από τον Ahmed, έτσι ώστε να νομιμοποιήσει το δικό της καθεστώς παραμονής.

Ο Ahmed δουλεύει σε μια φάρμα στο χωριό και ο μηνιαίος του μισθός είναι €390, σύμφωνα με τη σχετική Συλλογική Σύμβαση για τους αγρότες στη γεωργική και κτηνοτροφική βιομηχανία. Ως αιτητής πολιτικού ασύλου, ο Ahmed έχει περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και βασικά μπορεί να εργαστεί μόνο ως ανειδίκευτος εργάτης στη γεωργική βιομηχανία.⁶

Η οικογένεια δεν έχει πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές. Σύμφωνα με τον νόμο για το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα, μόνο Κύπριοι, Ευρωπαίοι πολίτες, άτομα υπό καθεστώς προστασίας, αναγνωρισμένοι πρόσφυγες και θύματα εμπορίας ανθρώπων μπορούν να υποβάλουν αίτηση.⁷ Οι αιτητές πολιτικού ασύλου δικαιούνται υλικής βοήθειας δεδομένου ότι είναι άνεργοι και προσπαθούν να βρουν εργασία, αλλά ο Ahmed δουλεύει και έτσι, η οικογένεια δεν μπορεί να αιτηθεί τέτοιας βοήθειας. Επιπρόσθετα, δεν μπορούν να αιτηθούν για επίδομα μητρότητας ή για επίδομα μονογονεϊκής οικογένειας, καθώς σύμφωνα με τον νόμο, οι μετανάστες μπορούν να αιτηθούν για τέτοια ωφελήματα μόνο εάν έχουν έγκυρο καθεστώς νόμιμου κατοίκου για ελάχιστη περίοδο 5 χρονών.⁸ Εκτός αυτού, ο σχετικός νόμος καθορίζει ως μονογονεϊκές οικογένειες τις οικογένειες που έχουν τουλάχιστον ένα ανήλικο τέκνο που ζει μόνο με

ένα από τους γονείς. Τέτοιες οικογένειες πρέπει να υποβάλουν διάταγμα δικαστηρίου για την κηδεμονία του παιδιού και για διατροφή, προς απόδειξη.⁹ Η οικογένεια της Amīna και του Ahmed δεν ικανοποιεί καμιά από τις απαιτήσεις.

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η οικογένεια δεν περιορίζονται σε οικονομικά θέματα. Το χωριό που μένουν είναι πολύ συντηρητικό και οι υπόλοιποι κάτοικοι είναι πολύ εχθρικοί, ιδιαίτερα προς την Amīna. Ο Ahmed ζούσε εκεί πολύ πριν η Amīna μετακομίσει μαζί του. Οι κάτοικοι του χωριού δεν ήταν ιδιαίτερα υποστηρικτικοί με αυτόν αλλά οι περισσότεροι τουλάχιστον τον χαιρετούσαν και του μιλούσαν. Μια φορά προσπάθησε να πάει σε μια καφετέρια του χωριού αλλά η σερβιτόρα του είπε «δεν επιτρέπονται Άραβες ή μαύροι».¹⁰ Ο Ahmed ένιωσε πικρία αλλά συμβιβάστηκε, καθώς μπορούσα να πάει στην άλλη καφετέρια. Η Amīna δεν μπορούσε να πάει πουθενά καθώς μόνο άντρες πάνε στην άλλη καφετέρια. Δεν της αρνήθηκαν είσοδο αλλά δεν προσπάθησε ποτέ να πάει, καθώς ήξερε ότι μόνο οι άντρες περνούσαν τον χρόνο τους σε τέτοια παραδοσιακά καφενεία και δεν είδε ποτέ γυναίκα να κάθεται εκεί. Ήξερε ότι οι γυναίκες γενικά δεν είναι ευπρόσδεκτες σε παραδοσιακά καφενεία.¹¹ Δεν προσπάθησε ποτέ να πάει στην άλλη καφετέρια που είναι πιο μοντέρνα και με παιδότοπο, καθώς ο Ahmed της είπε για την εμπειρία που είχε εκεί. Ως αποτέλεσμα η Amīna έπρεπε να μείνει σπίτι με το παιδί.

Σε κάθε περίπτωση, η Amīna δεν νιώθει ασφαλής να φύγει από το σπίτι γενικά. Οι άνθρωποι του χωριού κάνουν ξεκάθαρο ότι δεν τη συμπαθούν. Γνωρίζει ότι δεν εγκρίνουν το γεγονός ότι έκανε παιδί εκτός γάμου – ήταν ήδη έγκυος όταν μετακόμισε με τον Ahmed.¹² Κάποιοι άνθρωποι είπαν στον Ahmed να ελέγξει εάν είναι ο βιολογικός πατέρας του παιδιού. Μπορεί να τους ακούσει να την αποκαλούν “μαύρη”¹³ και “βρώμικη”¹⁴. Ακόμα πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι τελευταία την κατηγορούν για διαρρήξεις και κλοπές. Τους τελευταίους 6 μήνες, υπήρξαν περισσότερες από 15 διαρρήξεις στο χωριό και πολλοί κατηγορούν την Amīna. Μετά την τελευταία διάρρηξη, η Amīna συνελήφθη από την αστυνομία και κρατήθηκε με διάταγμα δικαστηρίου για 2 μέρες, μετά που ο γείτονας της βρήκε το σπίτι του παραβιασμένο με φαγητό να λείπει από το ψυγείο. Εκείνος και άλλος ένας γείτονας είχαν πει στην αστυνομία ότι υποψιάζονταν την Amīna¹⁵ και η αστυνομία τη συνέλαβε αμέσως και ζήτησε την έκδοση διατάγματος κράτησης από το δικαστήριο για να διεξάγει έρευνα.¹⁶ Ο δικαστής ενέκρινε το διάταγμα της αστυνομίας αμέσως.¹⁷ Το παιδί πήγε σε χώρο διαμονής για ασυνόδευτους ανήλικους ενόσω η Amīna ήταν υπό κράτηση. Η Amīna αφέθηκε ελεύθερη μετά από 2 μέρες καθώς η αστυνομία δε βρήκε στοιχεία

και έκλεισε την υπόθεση. Η Myriam είπε στην Amīna ότι μια γυναίκα που δουλεύει στον χώρο διαμονής την είχε χαστουκίσει και τραβήξει τα μαλλιά της δύο φορές. Η Myriam είχε τραύμα στο κεφάλι όταν την πήρε πίσω η Amīna, και είπε στη μητέρα της ότι είχε πέσει κάτω καθώς έπαιζε με τα άλλα παιδιά. Μετά την απελευθέρωση της Amīna, οι Κύπριοι κάτοικοι του χωριού ζήτησαν από τον κοινοτάρχη να συγκαλέσει συνάντηση για το πώς να την αναγκάσουν να φύγει από το χωριό, και αυτός το έκανε.¹⁸ Οι περισσότεροι ήταν πεπεισμένοι ότι ήταν αυτή που έκανε όλες τις διαρρήξεις, παρόλο που η αστυνομία δεν μπόρεσε να βρει κανένα ενοχοποιητικό στοιχείο εναντίον της.

Μετά από το περιστατικό αυτό, η Amīna είναι τρομοκρατημένη. Δε νιώθει καθόλου ασφαλής. Ο Ahmed φοβάται επίσης. Οι περισσότεροι σταμάτησαν να τον χαιρετούν μετά από τη σύλληψη της Amīna και γνωρίζει ότι όλο το χωριό είναι εναντίον τους.



Υποσημειώσεις για Εκπαιδευτές

- ¹ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός, διάκριση στον χώρο εργασίας/απασχόλησης.
- ² Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός, διάκριση στην απασχόληση/ πρόσληψη.
- ³ Θεσμική διάκριση.
- ⁴ Διάκριση εναντίον άγαμων ζευγαριών/ Θεσμική διάκριση.
- ⁵ Θρησκευτική διάκριση / Θεσμική διάκριση.
- ⁶ Θεσμική διάκριση.
- ⁷ Θεσμική διάκριση/ διάκριση στην απασχόληση.
- ⁸ Θεσμική διάκριση / έμμεση διάκριση / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός.
- ⁹ Θεσμική διάκριση / έμμεση διάκριση / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός.
- ¹⁰ Είναι ενδιαφέρον να θυμόμαστε ότι όταν ο Ahmed ζήτησε να εγγράψει την Amīna στον φάκελο ασύλου του ως τη σύντροφό του, το κράτος αρνήθηκε επειδή δεν τους αναγνώριζε ως οικογένεια – δεν ήταν παντρεμένοι/ ο γάμος τους δεν ήταν αναγνωρισμένος. Όμως, εδώ, το κράτος τους αναγνωρίζει ως οικογένεια έτσι ώστε να τους αρνηθεί πρόσβαση στο επίδομα μονογονεϊκής οικογένειας. Το κράτος τους αναγνωρίζει ως οικογένεια ή όχι επιλεκτικά, σύμφωνα με τα συμφέροντά του και για να τους αρνηθεί πρόσβαση στα δικαιώματά τους.
- ¹¹ Διάκριση λόγω εθνικότητας, φυλής και χρώματος δέρματος / ρατσισμός.
- ¹² Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός.
- ¹³ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός.
- ¹⁴ Σημαίνει κυριολεκτικά «μαύρη γυναίκα» αλλά στα Ελληνικά χρησιμοποιείται με υποτιμητικό τρόπο.
- ¹⁵ «Βρώμικη γυναίκα» – χρησιμοποιείται κυριολεκτικά για να πούμε ότι κάποιος «δεν είναι καθαρός» και μεταφορικά για να πούμε ότι κάποιος δεν είναι «αγνός» και, όταν χρησιμοποιείται για γυναίκα, σημαίνει επίσης ότι είναι «ανήθικη» και «βρώμικη».
- ¹⁶ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός / διάκριση λόγω οικονομικού και κοινωνικού υπόβαθρου / ταξισμός.
- ¹⁷ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός / διάκριση λόγω οικονομικού και κοινωνικού υπόβαθρου / ταξισμός / θεσμική διάκριση.
- ¹⁸ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός / διάκριση λόγω οικονομικού και κοινωνικού υπόβαθρου / ταξισμός / θεσμική διάκριση.
- ¹⁹ Καταναγκαστικός διαχωρισμός παιδιού από τη μητέρα του.
- ²⁰ Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός / διάκριση λόγω εθνικότητας και φυλής / ρατσισμός / διάκριση λόγω οικονομικού και κοινωνικού υπόβαθρου / ταξισμός / θεσμική διάκριση.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Δώστε ξανά έμφαση ότι η προκατάληψη είναι το επίκεντρο των διακρίσεων και ότι δεν έχει σημασία εάν κάποιος/οι είναι πράγματι μέλος/η μιας ομάδας, εφόσον υπάρχει η αντίληψη ότι αυτό συμβαίνει. Οι άνθρωποι στο χωριό δεν ήξεραν εάν η Amīna και ο Ahmed ήταν παντρεμένοι όταν η Amīna ήταν έγκυος. Συζητήστε τις πολλαπλές διακρίσεις και πώς αυτές συγκλίνουν (ρατσισμός, σεξισμός, διάκριση εναντίον ανύπαντρων ζευγαριών, θεσμική διάκριση, έμμεση διάκριση κτλ. – δέστε υποσημειώσεις για εκπαιδευτές).

Συζητήστε επίσης όχι μόνο τις πράξεις διάκρισης αλλά και τα συναισθήματα των θυμάτων και το πώς τέτοια περιστατικά μπορούν να επηρεάσουν τη ζωή τους (για παράδειγμα η δημιουργία συναισθημάτων απογοήτευσης, λύπης, αποστροφής για τους άλλους, αποφυγής δημόσιων χώρων, αμηχανία και ανασφάλεια για τον εαυτό τους, απομάκρυνση από τη δική τους κουλτούρα, διαχωρισμός της οικογένειας, φταίξιμο του εαυτού τους, στίγμα, στοχοποίηση, μετατροπή σε άτυπους μετανάστες, θυματοποίηση, ποινικοποίηση, στέρση δικαιωμάτων του παιδιού, απομόνωση, περιθωριοποίηση κτλ.) Συζητήστε το πώς τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις.

Συζητήστε το πόσο ευάλωτοι είναι κάποιοι και το πώς αυτό μπορεί να αυξήσει τα περιστατικά πολλαπλών διακρίσεων.

Συζητήστε το πώς τα πράγματα θα μπορούσαν να είναι διαφορετικά για την Amīna και την οικογένειά της. Για παράδειγμα, εάν η Amīna δεν είχε απολυθεί παράνομα ή εάν το κράτος τους είχε στηρίξει.



ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η ενότητα αυτή συνίσταται για εκπαίδευση μεταναστών που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή είναι δραστήρια μέλη της κοινότητας.

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Εισαγωγή στη σημασία της διαφορετικότητας στην αγορά εργασίας.
- Εισαγωγή στη σημασία της διαφορετικότητας στον επιχειρηματικό κόσμο.
- Επεξήγηση της σημασίας της διαφορετικότητας σε σχέση με:
 - Σύνθεση προσωπικού
 - Σύνθεση διευθυντικής ομάδας
 - Εργασιακές σχέσεις
 - Γενική διαχείριση
 - Αντίληψη της αγοράς-πελατολογίου-κατανάλωσης και των αναγκών τους
- Εισαγωγή στη φύση και τα χαρακτηριστικά των ΜΜΕ.
- Παρουσίαση των ωφελημάτων και των προκλήσεων που αφορούν τη διαφορετικότητα στις ΜΜΕ.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 5.1, PP 5.2

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/χαρτί

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να εξηγήσουν πώς αντιλαμβάνονται τη διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας.
- 2) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να μοιραστούν τις σκέψεις τους για τη διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας – είναι σημαντική/καλή/χρήσιμη και γιατί;
- 3) Οι εκπαιδευτές σημειώνουν τις απαντήσεις στην πινακίδα.
Ή
Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτί και ζητούν από τους συμμετέχοντες να γράψουν τις απαντήσεις και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν τις απαντήσεις τους. Οι εκπαιδευτές μαζεύουν τις απαντήσεις και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.
- 4) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις.
- 5) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να εξηγήσουν πώς αντιλαμβάνονται τη διαφορετικότητα στον επιχειρηματικό κόσμο και το πώς αυτή διαφέρει από τη διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας.
- 6) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να μοιραστούν τις σκέψεις τους για τη διαφορετικότητα στον επιχειρηματικό κόσμο - είναι σημαντική/καλή/χρήσιμη και γιατί;
- 7) Οι εκπαιδευτές σημειώνουν τις απαντήσεις στην πινακίδα.

Ή

Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτί και ζητούν από τους συμμετέχοντες να γράψουν τις απαντήσεις και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν τις απαντήσεις τους. Οι εκπαιδευτές μαζεύουν τις απαντήσεις και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.

- 8) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις.
- 9) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τις διαφάνειες PP 5.1 & PP 5.2 και τις συζητούν.
- 10) Οι εκπαιδευτές εξηγούν τη σημασία της διαφορετικότητας συγκεκριμένα σε σχέση με:
 - Σύνθεση προσωπικού
 - Σύνθεση διευθυντικής ομάδας
 - Εργασιακές σχέσεις
 - Γενική διαχείριση
 - Αντίληψη της αγοράς-πελατολογίου-κατανάλωσης και των αναγκών τους
- 11) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις ΜΜΕ και τη διαφορετικότητα, παρουσιάζοντας τα ωφελήματα και τις προκλήσεις στις ΜΜΕ.
- 12) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιεσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη εάν η ομάδα αποτελείται από νεοαφιχθέντες μετανάστες, ή μετανάστες που ήδη βρίσκονται στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνιστάται η χρήση μόνο 1-2 δραστηριοτήτων. Για μετανάστες που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, όλες οι δραστηριότητες προτείνονται. Για νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια πείρα, προτείνονται οι δραστηριότητες Α ή/και Β.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας

Οι αγορές εργασίας γίνονται ολοένα και περισσότερο ποικιλόμορφες ως αποτέλεσμα μεταναστευτικών και προσφυγικών ροών, της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και της αυξανόμενης αναγνώρισης άλλων μειονοτήτων και/ή ευάλωτων ομάδων, όπως ανάπηρα άτομα, ηλικιωμένοι, Ρομά, και άτομα ΛΟΑΤΚΙ+. Η συνεχιζόμενη εσωτερική μετανάστευση στην ΕΕ των Ευρωπαϊκών πολιτών από ένα κράτος-μέλος σε άλλο, είναι επίσης ένας επιπρόσθετος παράγοντας που συνεισφέρει στην ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού στις κοινωνίες της ΕΕ.

Σύμφωνα με την τελευταία Έκθεση του Τμήματος Οικονομικών και Κοινωνικών Θεμάτων των Ηνωμένων Εθνών, το 2017 υπήρχαν περίπου 258 εκατομμύρια διεθνείς μετανάστες στον κόσμο, δηλαδή το 3.4% του συνολικού πληθυσμού. Από αυτούς, περίπου 26 εκατομμύρια ήταν πρόσφυγες και αιτητές ασύλου. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπήρχαν 21.6 εκατομμύρια διεθνείς μετανάστες, δηλαδή το 4.2% του πληθυσμού της ΕΕ των 28. Τον ίδιο χρόνο, η μέση ηλικία των διεθνών μεταναστών ήταν τα 39 χρόνια, που ήταν χαμηλότερο από αυτό του συνολικού πληθυσμού των χωρών υποδοχής. Στην ΕΕ, η μέση ηλικία του πληθυσμού ήταν τα 42.8 χρόνια.

Παρόλο που οι μετανάστες και οι πρόσφυγες αντιπροσωπεύουν μια μικρή μειονότητα του παγκόσμιου πληθυσμού και των χωρών ατομικά, έχει αναγνωριστεί ότι η συνεισφορά τους στην οικονομία, κοινωνία

και πολιτισμό των χωρών υποδοχής είναι εξαιρετικά πολύτιμη. Παρόλα αυτά, ειδικά λόγω της οικονομικής κρίσης και της ανόδου των ακροδεξιών και νέο-φασιστικών δυνάμεων, η μετανάστευση και τα θέματα ασύλου βρίσκονται ολοένα και συχνότερα στην κορυφή της πολιτικής ατζέντας σε παγκόσμιο, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Η πολιτική μετανάστευσης και ασύλου σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες και οι ανεπαρκείς, ελλιπείς ή μη αποδοτικές πολιτικές και μέτρα που δεν λαμβάνουν καθόλου υπόψη το θέμα της ένταξης, στερούν από τους μετανάστες βασικά εργασιακά δικαιώματα και τους υποβάλλουν σε διακρίσεις και άγρια εκμετάλλευση, περιλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων για εργασιακή ή σεξουαλική εκμετάλλευση. Έτσι, ενώ από τη μια οι μετανάστες είναι αυτοί με τη μεγαλύτερη συνεισφορά για την πολυθρόνη και πολύτιμη διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας, από την άλλη εξαιρούνται θεσμικά και συστηματικά από τα ωφελήματά της και είναι θύματα διακρίσεων και ανισότητας. Ενώ είναι περισσότερο από προφανές ότι αυτή η διχοτομία δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις για όλους τους σχετικούς εμπλεκόμενους, οι επιχειρήσεις/εργοδότες και οι οργανισμοί τους, καθώς και οι σχετικές κυβερνητικές υπηρεσίες, έχουν το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης στην αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών.

Διαφορετικότητα στον επιχειρηματικό κόσμο

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η διαφορετικότητα στον επιχειρηματικό κόσμο δεν αφορά μόνο το εργατικό δυναμικό και δεν περιορίζεται στην επιλογή προσωπικού με διάφορα υπόβαθρα/χαρακτηριστικά. Η πρόσληψη προσωπικού που ανήκει σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες είναι σημαντική αλλά δεν είναι αρκετή όταν περιορίζεται σε χαμηλές θέσεις. Η διαφορετικότητα πρέπει να αντανακλάται επίσης στη σύνθεση της διευθυντικής ομάδας και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην αντίληψη της αγοράς, του πελατολογίου, της κατανάλωσης και των αναγκών τους ως πελάτες/καταναλωτές που είναι επίσης μια διαφορετική ομάδα.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι επιχειρηματικοί ηγέτες με πελατειακή προοπτική, αντιδρούν καλύτερα στην πρόοδο της αγοράς, καθώς μπορούν καλύτερα να αντιληφθούν τις ανάγκες της και να προσαρμοστούν σε αλλαγές. Οι ποικιλόμορφες ομάδες, ειδικά όταν αντανακλούν την αγορά (πελάτες και πιθανούς πελάτες), είναι πιο πιθανό να συμβαδίζουν με τις εναλλασσόμενες αλλαγές και απαιτήσεις της αγοράς.

Επιπρόσθετα, έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, όπως εθνοτικές μειονότητες και άτομα ΛΟΑΤΚΙ* έχουν ψηλότερη ικανοποίηση στη σχέση εργασίας-ζωής, όταν ο χώρος εργασίας τους είναι ποικιλόμορφος. Αυτό συμβαίνει επειδή ένας πιο ποικιλόμορφος χώρος εργασίας, όπου συμμετέχουν εργαζόμενοι από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, αποκλείει προκαταλήψεις και διακρίσεις, ψηλώνοντας το ηθικό και την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων. Σε ένα ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες είναι περισσότερο πιθανό να συναντήσουν υποστήριξη. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι εργαζόμενοι νιώθουν ασφαλείς να εκφράσουν αντισυμβατικές ιδέες και έτσι, να είναι πιο δημιουργικοί και καινοτόμοι.

Επιπρόσθετα, έρευνες έχουν καταδείξει ότι το να υπάρχουν εργαζόμενοι από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες στην ηγεσία βοηθά στην επίλυση προβλημάτων, καθώς οι εμπειρίες τους προσθέτουν στις προοπτικές τους, βελτιώνοντας την προοπτική της εταιρίας. Σε μια ποικιλόμορφη ομάδα, τα μέλη μπορούν να αμφισβητήσουν το ένα το άλλο, προσφέροντας διαφορετικές απόψεις, ευρύτερο πεδίο σκέψεων και εναλλακτικές λύσεις. Με τον τρόπο αυτό, η ποιότητα της εργασίας βελτιώνεται επίσης.

Οι λευκοί άνδρες, από παρόμοια κοινωνικό-οικονομικά υπόβαθρα, ηγούνται του επιχειρηματικού κόσμου. Αυτό περιορίζει τις εταιρείες σε συγκεκριμένες προοπτικές και έχει ως αποτέλεσμα ακαμψία και ανελαστικότητα.

MME και διαφορετικότητα

Το 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προωθώντας τη διαχείριση διαφορετικότητας σε εταιρείες στην Ευρώπη, λάνσαρε την Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα Χαρτών Διαφορετικότητας και δημοσίευσε τον «Πρακτικό Οδηγό για Δημιουργία και Εφαρμογή Χάρτη Διαφορετικότητας» (2015). Ο Οδηγός ενεθάρρυνε τις Ευρωπαϊκές εταιρείες να υπογράψουν Χάρτη Διαφορετικότητας εθελοντικά, για καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση της διαφορετικότητας στις εταιρείες. Οι Χάρτες Διαφορετικότητας προσαρμόζονται στις ανάγκες και τις προτεραιότητες κάθε χώρας και είναι πολιτισμικά συγκεκριμένες.

Η διαχείριση διαφορετικότητας είναι η στρατηγική προσέγγιση της εταιρίας/οργανισμού που περιλαμβάνει πρωτοβουλίες και δράσεις για δημιουργία ενός ποικιλόμορφου χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, και προωθεί την ευαισθητοποίηση για τη διαφορετικότητα σε όλη τη διαδικασία απασχόλησης. Η προσέγγιση αυτή στοχεύει στη βελτίωση της παραγωγικότητας, του ανταγωνισμού και της φήμης της εταιρίας/οργανισμού ως σύνολο, μέσω της αναγνώρισης των θετικών ιδιαιτεροτήτων όλων των υπαλλήλων της.

Ενώ είναι κοινά αποδεκτό ότι οι μεγάλες εταιρείες παίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην υιοθέτηση πολιτικών διαχείρισης διαφορετικότητας, η μεγάλη πρόκληση είναι η υιοθέτηση τέτοιων πολιτικών από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (MME) λόγω του τεράστιου αριθμού τους και του μεριδίου της αγοράς που κατέχουν.

Οι MME μπορεί να έχουν ατομικά περιορισμένο προσωπικό, αλλά μαζί εργοδοτούν 88.8 εκατομμύρια άτομα (66.8% του ενεργού πληθυσμού στην ΕΕ). Υπάρχουν περίπου 21.2 εκατομμύρια MME στην ΕΕ των 28 (99.8% όλων των Ευρωπαϊκών επιχειρήσεων). Οι MME είναι έτσι η ραχοκοκαλιά της οικονομίας της ΕΕ και έτσι, αντιπροσωπεύουν ένα ισχυρό και αποφασιστικό μοχλό αλλαγής. Επιπρόσθετα, η κλίμακα λειτουργίας τους τους επιτρέπει να είναι πιο ελαστικές και ανοικτές στην καινοτομία. Λόγω του μικρού τους μεγέθους και της μεγαλύτερης ελαστικότητάς τους, οι MME μπορούν να πετύχουν αποτελέσματα γρηγορότερα από τα μεγάλα εταιρικά γκρουπ. Συνεπώς, χωρίς την ενεργή συμμετοχή των MME, η προσπάθεια για διαχείριση διαφορετικότητας στην ΕΕ, είναι καταδικασμένη να παραμείνει περιθωριοποιημένη.

Τα ακόλουθα ειδικά χαρακτηριστικά των MME πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν σχετίζονται με πολιτικές για διαχείριση διαφορετικότητας:

- Εργοδοτούν λίγους υπαλλήλους (6.8 κατά μέσο όρο), συχνά περιλαμβανομένων μελών της οικογένειας.
- Συνήθως έχουν περιορισμένες ή καθόλου διαδικασίες Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, μέσα και χρόνο για να εφαρμόσουν αποδοτικές και ενσωματωμένες πολιτικές διαφορετικότητας.
- Έχουν πιο επείγουσες επιχειρησιακές ανησυχίες και συνήθως φοβούνται να δεσμευτούν για διαφορετικότητα, επειδή θεωρούν τις πολιτικές διαχείρισης διαφορετικότητας πολύ επιβαρυντικές και υλικοτεχνικά και στρατηγικά απαιτητικές.

- Συχνά χαρακτηρίζονται από οικονομική αβεβαιότητα, και άρα έχουν πιο επείγουσες λειτουργικές ανησυχίες που αγγίζουν θέματα επιβίωσης, αντί να επικεντρώνονται σε ένα πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό.
- Συχνά αποθαρρύνονται από το μέγεθος της πρόκλησης. Η διαχείριση διαφορετικότητας θεωρείται ως πολύ απαιτητική υλικοτεχνικά και διανοητικά από τις ΜΜΕ.

Για να μπει μια τάξη στις υπάρχοντες πρωτοβουλίες για διαχείριση της διαφορετικότητας και για προώθηση της ανάπτυξης και της εφαρμογής καινούριων, μερικές θεμελιώδεις κατευθυντήριες γραμμές δόθηκαν ειδικά για ΜΜΕ μέσω του «Διαφορετικότητα στην εργασία: Οδηγός για ΜΜΕ»:

- Κοιτάζοντας την επιχείρησή σας: οι ιδιοκτήτες ενθαρρύνονται να αφιερώσουν τον χρόνο και να δουν τα πλεονεκτήματα, τις απειλές, τις αδυναμίες και τις ευκαιρίες με τις οποίες βρίσκεται αντιμέτωπη η εταιρία τους, να θέσει κάποιους στόχους σε σχέση με αυτά (πχ βελτίωση ανατροφοδότησης από τους πελάτες) και να καθορίσουν τα βήματα που θα ακολουθηθούν. Οι ΜΜΕ δε χρειάζεται να ξεκινήσουν με μεγάλες και πολύπλοκες στρατηγικές. Οι μικρές πρωτοβουλίες είναι μια εξαιρετική αρχή!
- Πρόσληψη από ποικιλόμορφη ομάδα ταλέντων: μια από τις βασικές ανησυχίες για τις ΜΜΕ είναι η διαδικασία πρόσληψης, και συγκεκριμένα το να μην μπορούν να βρουν κάποιον ή να προσλάβουν το λάθος άτομο. Αυτό συμβαίνει επειδή οι ιδιοκτήτες χρησιμοποιούν κυρίως την τεχνική «από στόμα σε στόμα» και παίρνουν αποφάσεις πρόσληψης βασισμένοι στο εάν συμπαθούν το άτομο (ένστικτο).
- Βρίσκοντας νέους πελάτες και αποκτώντας πρόσβαση σε νέες αγορές: Για να αποκτηθεί πρόσβαση σε νέα πελατειακή βάση, πρέπει να υπάρχει ποικιλομορφία στους υπαλλήλους, ή τουλάχιστον μια αντίληψη του πώς μπορεί να είναι οι πελάτες με διαφορετικότητα. Αυτό μπορεί να έχει σχέση με φύλο, ηλικία, θρησκευτικές πεποιθήσεις, εθνικότητα, σεξουαλικό προσανατολισμό ή αναπηρία, και με αντίληψη των μεταβαλλόμενων κινήτρων και τρόπων ζωής της αγοράς.
- Σχεδιάζοντας την επιχείρηση βάση της ζήτησης: Αυτό σημαίνει συγκεκριμένα να βάζεις τις ανάγκες των πελατών σου στην προμετωπίδα οποιουδήποτε επιχειρησιακού σχεδιασμού.
- Βελτιώνοντας την επικοινωνία με τους υπαλλήλους: Έρευνες έχουν δείξει ότι ενώ οι περισσότερες ΜΜΕ και ειδικά οι μικρές επιχειρήσεις επωφελούνται από μια ανεπίσημη και ελαστική προσέγγιση ως προς το πώς οι υπάλληλοι τυγχάνουν διαχείρισης, η ανεπίσημη αυτή ατμόσφαιρα μπορεί επίσης να αποτελέσει πρόβλημα για κάποιο από το προσωπικό που μπορεί να μην μπορεί να συμμετάσχει (για διάφορους λόγους) και άρα να εξαιρεθεί.
- Αποκτώντας καλύτερη εικόνα και φήμη: Η δέσμευση στην διαφορετικότητα (καλύτερος εργοδότης, ευαισθησία προς πελάτες), μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως επιχειρησιακό εργαλείο για σκοπούς βελτίωσης της φήμης και απόκτησης περισσότερων πελατών (ειδικά σε περιπτώσεις μεγαλύτερων εταιριών και εταιριών του δημόσιου τομέα).
- Αξιολόγηση: Όπως με οτιδήποτε κάνετε που επηρεάζει την επιχείρηση, είναι σημαντικό να σκεφτείτε τις επιπτώσεις που έχει καθώς και το κόστος (σε χρόνο, προσπάθεια, πόρους).
- Ζητώντας βοήθεια και υποστήριξη: Για αξιόπιστες συμβουλές, οι περισσότεροι ιδιοκτήτες τείνουν να πηγαίνουν στον λογιστή τους, τον οικονομικό σύμβουλό τους, στον δικηγόρο τους ή σε ένα στενό συγγενή. Όμως, υπάρχουν πολλοί ιδιωτικοί και δημόσιοι θεσμοί που προσφέρουν επαγγελματική βοήθεια, τις περισσότερες φορές χωρίς ή με ελάχιστο κόστος, εάν θέλετε προσωπική υποστήριξη.

Ωφελήματα και προκλήσεις της διαφορετικότητας σε ΜΜΕ

Οι πρακτικές διαφορετικότητας που θεωρούνται αποδοτικές, επικεντρώνονται σε:

- Πρόσληψη υπαλλήλων από διάφορα υπόβαθρα, με διάφορα χαρακτηριστικά και εμπειρίες.
- Ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος σεβασμού, όπου τα χαρακτηριστικά του κάθε υπαλλήλου γίνονται σεβαστά και αποδεκτά.
- Παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους, για να πετύχουν όσα περισσότερα μπορούν.

Έχει αποδειχτεί ακόμα ότι η διαφορετικότητα αυξάνει την παραγωγικότητα και επιτρέπει σε περισσότερες εταιρίες να έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε νέες και/ή εξειδικευμένες αγορές. Η τεκμηρίωση της σχέσης μεταξύ διαφορετικότητας και παραγωγικότητας έχει οδηγήσει πολλές εταιρίες να εφαρμόσουν συγκεκριμένα προγράμματα και πολιτικές για ενθάρρυνση της πρόσληψης, ενσωμάτωσης, προαγωγής και παραμονής στην εργασία ανθρώπων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες όπως μετανάστες.

Επιπρόσθετα, η πρόληψη και η καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία, καθώς και ο σεβασμός και η προώθηση της διαφορετικότητας, θεωρούνται ως καθοριστικοί παράγοντες στη βελτίωση της ποιότητας στην εργασία για τους υπαλλήλους.

Συνεπώς, η ποιότητα της εργασίας γίνεται αντιληπτή ως μια πολυδιάστατη έννοια, που λαμβάνει υπόψη το ευρύτερο περιβάλλον του χώρου εργασίας, καθώς και πολλά, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, που περιλαμβάνουν: ισότητα φύλου, ενσωμάτωση, πολυμορφισμό και μη-διάκριση, σύνδεση μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των απαιτήσεων των εργοδοτών, προς επίτευξη ικανοποίησης όλων των εμπλεκόμενων μερών στον χώρο εργασίας.

Οι εταιρίες/οργανισμοί που εφαρμόζουν ενεργές πολιτικές διαφορετικότητας, θεωρούν ότι ο σεβασμός για τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις φέρνει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα όπως:

- Ενισχύει τις πολιτισμικές αξίες μέσα στην εταιρία.
- Ενισχύει τη θετική εικόνα της μάρκας και της εταιρικής φήμης.
- Δημιουργεί περισσότερα κίνητρα και, άρα, μεγαλύτερη αποδοτικότητα ανάμεσα στο προσωπικό.
- Βελτιώνει την καινοτομία και την δημιουργικότητα ανάμεσα στους εργαζόμενους.
- Η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού μπορεί να κάνει τις εταιρίες πιο ανοικτές προς νέες ιδέες και να οδηγήσει σε μεγαλύτερη δημιουργικότητα.
- Βοηθά στην προσέλκυση και κράτηση κορυφαίων ταλέντων.
- Βελτιώνει την ανταπόκριση στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών..
- Υποστηρίζει την πρόσβαση σε νέες και/ή εξειδικευμένες αγορές.
- Συνεισφέρει στην καλύτερη προσαρμοστικότητα της εταιρίας ως προς την αλλαγή.

Προκλήσεις:

- Οι άνθρωποι τείνουν να νιώθουν πιο ασφαλείς με το τι ήδη γνωρίζουν και να φοβούνται το διαφορετικό. Εάν δεν τύχει σωστής διαχείρισης, η διαφορετικότητα μπορεί να προκαλέσει συναισθήματα δυσπιστίας, δυσαρέσκειας και σύγκρουσης, που μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυξημένα κόστη.
- Από την άλλη, οι υπάλληλοι με διαφορετικό προφίλ από τον κανόνα, μπορεί επίσης να νιώσουν απειλή, εάν αντιμετωπίσουν μια εχθρική επαφή.

- Επίσης, οι υπάλληλοι με προφίλ διαφορετικό από τον κανόνα, μπορεί να νιώσουν ότι τους αγνοούν εάν οι ανάγκες τους δεν τύχουν σωστής αντιμετώπισης.
- Η αλληλεπίδραση και η επικοινωνία μεταξύ δύο ή περισσότερων ομάδων μπορεί να είναι δύσκολη εάν δεν τύχει σωστής αντιμετώπισης.
- Οι πολιτιστικές διαφορές πρέπει να γεφυρωθούν με τρόπο που και οι δύο/όλες οι κουλτούρες τυγχάνουν σεβασμού.
- Η ένταξη των υπαλλήλων με προφίλ διαφορετικό από τον κανόνα, πρέπει να γίνει με προσεκτικό και ικανοποιητικά σχεδιασμένο τρόπο και να διευκολυνθεί.
- Προκλήσεις πρόσληψης – οι ΜΜΕ δεν μπορούν να εργοδοτούν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων και, συχνά, είναι οικογενειακές επιχειρήσεις.

Επιπρόσθετες πηγές:

Megan Smith & Laura Weidman Powers. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016.

<https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

Vivian Hunt, Dennis Layton & Sara Prince. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014.

https://boardgender.org/files/MyKinsey-DIVERSITY_MATTERS_2014_-_print_version_-_McKinsey_Report.pdf

Δραστηριότητα Α: Προσδιορίζοντας τη διαφορετικότητα και τις μορφές της στην αγορά εργασίας/επιχειρηματικό κόσμο

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Στυλό

Σημειωματάρια

Προβολέας

Διαφάνειες PP 5.1 & PP 5.2

ΟΔΗΓΙΕΣ

1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ομάδες ή ζευγάρια για να συζητήσουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας.
- Διαφορετικότητα στον επιχειρηματικό κόσμο.
- Νομίζετε ότι η διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας/επιχειρηματικό κόσμο είναι σημαντική και γιατί;
- Πώς νομίζετε ότι οι ΜΜΕ μπορούν να προωθήσουν τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας και γιατί;
- Ποιες προκλήσεις νομίζετε ότι οι ΜΜΕ μπορούν να έχουν με τη διαφορετικότητα και πώς νομίζετε ότι μπορούν να τις ξεπεράσουν;

- 2) Οι εκπαιδευτές δίνουν στα ζευγάρια/ομάδες 5-10 λεπτά για κάθε ερώτηση και τους ρωτούν να μοιραστούν τα σημαντικά στοιχεία της συζήτησης με όλους.
- 3) **Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα.**
- 4) **Οι εκπαιδευτές δείχνουν τις διαφάνειες PP 5.1 & PP 5.2 και τις συζητούν.**

Δραστηριότητα Β: Ανταλλάζοντας προσωπικές εμπειρίες

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Στυλό

Σημειωματάρια

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ομάδες και να συζητήσουν τις δικές τους εμπειρίες στην αγορά εργασίας ως άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο από τον κανόνα: Έχουν αντιμετωπίσει δυσκολίες και, αν ναι, τι είδους; Πώς προέκυψαν αυτές οι δυσκολίες; Νομίζουν ότι θα μπορούσε να υπάρξει ένα καλύτερο αποτέλεσμα; Πώς; Πώς νομίζουν ότι μπορούν να συνεισφέρουν στις ΜΜΕ ως άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο από τον κανόνα;
- 2) Οι εκπαιδευτές δίνουν στις ομάδες 15 λεπτά να συζητήσουν τα πιο πάνω και τους ζητούν να μοιραστούν τα βασικά σημεία της συζήτησης με όλους.
- 3) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα.
- 4) Ομαδική συζήτηση.

Δραστηριότητα Γ – Περιπτωσιολογική μελέτη

Χρόνος: 20-40 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Φυλλάδιο 5.2

Σημειωματάρια

Στυλό

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ομάδες των 3-5.
- 2) Οι εκπαιδευτές δίνουν το Φυλλάδιο 5.2 στους συμμετέχοντες και τους ζητούν να το συζητήσουν με την ομάδα.
- 3) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τις ομάδες να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους.
- 4) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις των ομάδων και προσθέτουν σε αυτές, εάν χρειάζεται.

ΦΥΛΛΑΔΙΟ 5.2

Βλέπετε μια αγγελία εργασίας σε μια εταιρία στον τομέα σας. Έχετε όλα τα απαραίτητα προσόντα και αποφασίζετε να κάνετε αίτηση. Καλείστε σε συνέντευξη, κατά τη διάρκεια της οποίας, σας ρωτάνε πώς μπορείτε να συνεισφέρετε στην ανάπτυξη της εταιρίας και γιατί νομίζετε ότι θα πρέπει να επιλεγθείτε ανάμεσα σε άλλους υποψηφίους με ίσα προσόντα. Πώς απαντάτε;

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να ενθαρρύνονται να προσδιορίζουν τα χαρακτηριστικά που τους δείχνουν ως υποψήφιους που μπορούν να βελτιώσουν το προφίλ διαφορετικότητας μιας εταιρίας. Το μεταναστευτικό τους υπόβαθρο είναι ένα τέτοιο χαρακτηριστικό. Ενθαρρύνετέ τους να βρουν περισσότερα – πχ εάν είναι γυναίκες, Μουσουλμάνοι, άτομα με αναπηρία, άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ * κτλ.



ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Χρόνος: 40 λεπτά

Στόχοι:

- Παρουσίαση του εθνικού/τοπικού, Ευρωπαϊκού και διεθνούς νομικού πλαισίου που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμά τις διακρίσεις.
- Επικέντρωση στη συγκεκριμένη εθνική/τοπική νομοθεσία και την εφαρμογή της.
- Εισαγωγή στις νομικές υποχρεώσεις των εργοδοτών για προστασία της διαφορετικότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 6.1 & PP 6.2

Πρόσβαση στο Διαδίκτυο ή κατεβασμένο βίντεο: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές θυμίζουν ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων και η προώθηση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας είναι Ευρωπαϊκές προτεραιότητες. Οι προτεραιότητες αυτές εφαρμόζονται μέσω Ευρωπαϊκών οδηγιών και κατευθυντήριων γραμμών.
- 2) Οι εκπαιδευτές αναπαράγουν το βίντεο που δημοσιεύτηκε από την Υπηρεσία Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου από τον πιο κάτω σύνδεσμο:
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
ή το αναπαράγουν μετά που το έχουν κατεβάσει.
- 3) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 6.1 και παρουσιάζουν το νομικό πλαίσιο της ΕΕ που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμά τις διακρίσεις.
- 4) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τη διαφάνεια PP 6.2 και παρουσιάζουν το διεθνές νομικό πλαίσιο που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμά τις διακρίσεις.
- 5) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν το εθνικό/τοπικό πλαίσιο που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμά τις διακρίσεις.
- 6) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν το νομικό πλαίσιο για την ένταξη.
- 7) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν το νομικό πλαίσιο για τη μετανάστευση και τις άδειες εργασίας.
- 8) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τις νομικές υποχρεώσεις των εργοδοτών στην προστασία της διαφορετικότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Σημειώσεις για τους εκπαιδευτές

Ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμεί τις διακρίσεις

Οι διακρίσεις και η άνιση μεταχείριση στον χώρο εργασίας απαγορεύεται από διεθνείς, εθνικές και περιφερειακές νομοθεσίες. Στην ΕΕ, η πάλη ενάντια στις διακρίσεις και η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης βρίσκεται στην καρδιά της Ευρωπαϊκής απασχόλησης και των πολιτικών για τις εργασιακές σχέσεις, και προωθούνται μέσω πρωτογενούς δικαίου (πχ Συνθήκες Εγκαθίδρυσης) και δευτερογενούς δικαίου (πχ Οδηγίες). Υπενθυμίζεται ότι όλες οι Ευρωπαϊκές οδηγίες μεταφέρονται αυτομάτως στις εθνικές νομοθεσίες σε όλα τα κράτη-μέλη. Τα κύρια νομικά εργαλεία που αφορούν την απασχόληση των μεταναστών είναι:

- Η Οδηγία 2014/66/EU που αφορά τις συνθήκες εισόδου και διαμονής των Υπηκόων Τρίτων Χωρών (ΥΤΧ) στο πλαίσιο μιας ενδοεταίρικής κινητικότητας
- Η Οδηγία 2014/36/EU που αφορά τις συνθήκες εισόδου και διαμονής των ΥΤΧ για εποχιακή απασχόληση.
- Η Οδηγία 2011/98/EU για διαδικασία μονής αίτησης για μονή άδεια παραμονής και εργασίας στην ΕΕ και κοινά δικαιώματα για εργάτες ΥΤΧ.
- Η Οδηγία 2009/50/EC που αφορά τις συνθήκες εισόδου και διαμονής των ΥΤΧ για απασχόληση υψηλής ειδίκευσης, η οποία είναι γνωστή και ως «Οδηγία Μπλε Κάρτας»
- Η Οδηγία 2006/54/EC για εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης
- Η Οδηγία 2004/113/EC για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών
- Η Οδηγία 2000/78/EC που απαγορεύει τη διάκριση στη βάση σεξουαλικού προσανατολισμού, πεποίθησης ή θρησκείας, ηλικίας ή αναπηρίας στην απασχόληση, και επικεντρώνεται αποκλειστικά στο πεδίο της απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας το θέμα της διάκρισης ευρύτερα («Οδηγία Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση»)
- Η Οδηγία 2000/43/EC που απαγορεύει τη διάκριση στη βάση φυλής ή εθνικότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης («Οδηγία Φυλετικής Ισότητας»)

Το 2000, μερικούς μήνες μετά την Οδηγία Φυλετικής Ισότητας, υιοθετήθηκε η Οδηγία Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση (2000/78/EC). Η Οδηγία Ίσης Μεταχείρισης καθορίζει τους ελάχιστους κανόνες ενάντια στις διακρίσεις στη βάση θρησκείας και πεποίθησης, αναπηρίας, ηλικίας, και σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Οδηγία Ίσης Μεταχείρισης καλύπτει θέματα πρόσβασης στην απασχόληση και την εργασία, επαγγελματικής εκπαίδευσης, προαγωγής, όρων απασχόλησης, και ιδιότητας μέλους σε συγκεκριμένα σώματα. Η Οδηγία Ίσης Μεταχείρισης είναι προσβάσιμη εδώ: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>. Μια έρευνα (Ευρωπαϊκή Εφαρμογή Αξιολόγησης) για αυτή, είναι προσβάσιμη εδώ: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf)

Την ίδια χρονιά, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C 364/01), αξιολογεί αρκετά δικαιώματα που υποστηρίζουν και προστατεύουν άτομα από διακρίσεις στον χώρο εργασίας: το Άρθρο 15, για την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος και το δικαίωμα απασχόλησης, το Άρθρο 21 για μη-διάκριση, το Άρθρο 23, για ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών, το Άρθρο 26 για την ένταξη ατόμων με αναπηρία και το Άρθρο 31 για δίκαιες συνθήκες εργασίας. Περισσότερες πληροφορίες για τον Χάρτη εδώ: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Διεθνές νομικό πλαίσιο που προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμεί τις διακρίσεις:

- Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση Κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, 1965.
- Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, 1979.
- Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, 2006.

Εθνικό νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει την απασχόληση, μετανάστευση, προστατεύει τη διαφορετικότητα και καταπολεμεί τις διακρίσεις στην Κυπριακή Δημοκρατία

Ο περί Αλλοδαπών και Μεταναστεύσεως Νόμος

Σύμφωνα με τον περί Αλλοδαπών και Μεταναστεύσεως Νόμος της Δημοκρατίας της Κύπρου, οι ΥΤΧ έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση, και συγκεκριμένα, έχουν το δικαίωμα να απασχολούνται μόνο σε οικιακές εργασίες, ή στον τομέα της γεωργίας και κτηνοτροφίας. Οι όροι απασχόλησης και οι εργασιακές πρακτικές που εφαρμόζονται σε μετανάστες από τρίτες χώρες, περιλαμβανομένων των συμβολαίων τους, που καθορίζονται από τις αρμόδιες κυβερνητικές υπηρεσίες, καθώς και τις συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ στον τομέα της γεωργίας, αυξάνουν το πόσο ευάλωτοι είναι, καθώς στην ουσία οι όροι αυτοί επιτρέπουν την εκμετάλλευση των εργαζομένων.

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, οι οικιακοί εργάτες υποχρεώνονται να ζουν στο σπίτι του εργοδότη τους, που σημαίνει ότι αυτόματα εξαιρούνται από εργασιακές επιθεωρήσεις και απαγορεύεται ο συνδικαλισμός. Παρομοίως, οι μετανάστες εργάτες στον τομέα της γεωργίας και κτηνοτροφίας απαιτείται να ζουν στον χώρο εργασίας τους, συχνά σε στάβλους ή αχυρώνες, στον ίδιο χώρο με τα ζώα που φροντίζουν, που είναι ακατάλληλοι χώροι για ανθρώπινη διαμονή.

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η εκμετάλλευση λαμβάνει χώρα λόγω των πολλών ωρών εργασίας, μερικές φορές χωρίς ή με μικρή πληρωμή, λόγω κατάσχεσης ή παρακράτησης των ταξιδιωτικών εγγράφων, περιορισμών στην ελευθερία κίνησης, μη ύπαρξης άδειας, βίας, απειλών και πολλές φορές σεξουαλικής βίας, χρέους, απάνθρωπων και ταπεινωτικών συνθηκών διαβίωσης ή συνθηκών διαβίωσης που παραβιάζουν το δικαίωμά τους για προσωπική ζωή. Αυτές οι φεουδαρχικές συνθήκες εργασίας καθιστούν τους μετανάστες εργάτες στους τομείς αυτούς ευάλωτους σε ακραία εκμετάλλευση. Τέτοιες συνθήκες, όπως αυτές που αντιμετωπίζει η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών που εργάζονται στην Κύπρο στους πιο πάνω τομείς, έχουν κριθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην υπόθεση *Siliadin v. Γαλλίας* (Αίτηση No. 73316/01) ότι συνιστούν μεταχείριση αντίθετη με το Άρθρο 4 του Δικαστηρίου, που διακηρύττει ότι κανένας δε θα κρατηθεί ως σκλάβος ή στην υπηρεσία κάποιου και κανένας δε θα εξαναγκάζεται σε καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία. Επιπρόσθετα, οι μετανάστες εργάτες είναι πιθανοί στόχοι για τους διακινητές ανθρώπων, λόγω της φυλής τους, της εθνικότητάς τους και την έλλειψης γνώσης για τα δικαιώματά τους, που καθορίζονται από την εθνική ή διεθνή νομοθεσία ή από το σύστημα.

Αυτό το μοντέλο της μετανάστευσης διαμορφώθηκε στην αρχή της δεκαετίας του 1990, σε συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους (συντεχνίες και ενώσεις εργοδοτών), για να αντιμετωπιστεί η οξεία έλλειψη ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού σε δουλειές χωρίς ή με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και σε τομείς όπως η γεωργία, οι υπηρεσίες και οι υπηρεσίες τροφοδοσίας, στην οικοδομική βιομηχανία, την ξενοδοχειακή βιομηχανία και αλλού, εργασίες δηλαδή που δεν έκαναν οι Κύπριοι. Από τότε, η Κύπρος ακολούθησε μια πολύ αυστηρή πολιτική μετανάστευσης βασισμένη στην έκδοση προσωρινών αδειών εργασίας που συνήθως δεν ανανεώνονται για περισσότερα από 4 ή 5 χρόνια (εξαιρούνται οι μετανάστες οικιακοί εργάτες που φροντίζουν ηλικιωμένους, σοβαρά άρρωστους ή ανάπηρους, άτομα με ειδικές ανάγκες, οικογένειες με μικρά παιδιά, οικογένειες στις οποίες εργάζονται και οι δύο γονείς και άτομα με μεγάλα εισοδήματα). Με την άδεια αυτή, ένας μετανάστης προσκολλάται σε ένα συγκεκριμένο εργοδότη και μια συγκεκριμένη εργασία. Οι μετανάστες μπορούν να αλλάξουν εργοδότη, μόνο εάν τους δοθεί το λεγόμενο «χαρτί ελευθερίας» και μόνο μετά από τους πρώτους 6 μήνες απασχόλησης, ή εάν μπορούν να

αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές ότι τα δικαιώματά τους έχουν παραβιαστεί από τον εργοδότη, συμπληρώνοντας μια φόρμα παραπόνων στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων. Με το χαρτί ελευθερίας, που δίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τις αρχές, αναλόγως της περίπτωσης, ένας μετανάστης έχει ένα μήνα στη διάθεσή του για να βρει εργοδότη, αλλιώς γίνεται αυτομάτως άτυπος. Το ίδιο γίνεται εάν ένας μετανάστης εργάτης εγκαταλείψει την απασχόλησή του λόγω σοβαρής εκμετάλλευσης και παραβίασης των δικαιωμάτων του, που συχνά περιλαμβάνουν σεξουαλική κακοποίηση και βία, και εάν δεν υποβληθεί παράπονο στις αρχές μέσα σε 14 μέρες από την ημερομηνία εγκατάλειψης της εργασίας τους. Πολύ συχνά, οι μετανάστες που εργάζονται σε συνθήκες κακοποίησης και εκμετάλλευσης, βρίσκουν δύσκολο να καταγγείλουν τους εργοδότες τους στην Αστυνομία, αφού φοβούνται άμεση απέλαση, και ως αποτέλεσμα, μετατρέπονται άμεσα χωρίς έγγραφα και υπόκεινται σε σύλληψη και απέλαση. Επιπρόσθετα, ο εργοδότης μπορεί ανά πάσα στιγμή να τερματίσει την απασχόληση του μετανάστη υπαλλήλου του χωρίς να δώσει το «χαρτί ελευθερίας». Τότε, ο μετανάστης θα χάσει αυτόματα την άδεια παραμονής του και θα υπόκειται σε σύλληψη, κράτηση και απέλαση. Η απόλυτη εξάρτησή τους και ο δεσμός με τους εργοδότες, κάνουν τους μετανάστες εξαιρετικά ευάλωτους σε ακραία εκμετάλλευση και εμπορία ανθρώπων.

Ακόμα ένας καθοριστικός παράγοντας για το πόσο ευάλωτοι είναι οι μετανάστες από τρίτες χώρες, είναι το γεγονός ότι η είσοδος, παραμονή και απασχόληση των μεταναστών δε διευκολύνεται μέσω κυβερνητικών δομών και μηχανισμών, αλλά μέσω ιδιωτικών γραφείων που στόχο έχουν το κέρδος, οι οποίες ρυθμίζονται από το νόμο, καθώς και από άτομα μέσα στην μεταναστευτική κοινότητα, που λειτουργούν ως μεσάζοντες, τόσο στην Κύπρο όσο και στις χώρες προέλευσης. Μια άμεση επίπτωση της λειτουργίας των ιδιωτικών γραφείων είναι το εξαιρετικά ψηλό κόστος μετανάστευσης (που κυμαίνεται από €2000 – €10000) αναλόγως της χώρας προέλευσης), το βάρος του οποίου επωμίζονται οι μετανάστες και, σε μικρότερο βαθμό, οι εργοδότες. Επιπρόσθετα των περιοριστικών μεταναστευτικών πολιτικών και μοντέλων μετανάστευσης, τα υπερβολικά μεταναστευτικά χρέη είναι εν μέρει υπεύθυνα για τον μεγάλο αριθμό άτυπων μεταναστών στην Κύπρο. Με τέτοια χρέη, οι μετανάστες είναι απρόθυμοι ή απλά ανήμποροι να επιστρέψουν στις χώρες προέλευσής τους όταν λήγουν ή ακυρώνονται οι άδειες παραμονής τους. Έτσι, καταλήγουν με προβληματικό στάτους ενώ γίνονται ιδιαίτερα ευάλωτοι σε διακρίσεις και εκμετάλλευση, περιλαμβανομένης και της εμπορίας ανθρώπων. Επιπλέον, τα ιδιωτικά γραφεία είναι συνήθως μπλεγμένα σε δίκτυα διακίνησης ανθρώπων και συνεργάζονται προς τον σκοπό αυτό με παρόμοια γραφεία στις χώρες προέλευσης των μεταναστών.

Η απασχόληση των Ευρωπαίων πολιτών ρυθμίζεται από τον Νόμο **No. 7(Ι) του 2007 (ο Περί του Δικαιώματος των Πολιτών της Ένωσης και των Μελών των Οικογενειών τους να Κυκλοφορούν και να Διαμένουν Ελεύθερα στη Δημοκρατία Νόμος του 2007)**. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, η ελευθερία της μετακίνησης και της διαμονής στη Δημοκρατία, μπορεί να περιοριστεί μόνο για λόγους απειλής στη δημόσια τάξη, ασφάλειας και υγείας. Από την 1^η Μαΐου 2004, κάθε Ευρωπαίος πολίτης μπορεί να εισέρχεται στο έδαφος της Δημοκρατίας της Κύπρου επιδεικνύοντας έγκυρο διαβατήριο ή ταυτότητα. Τα μέλη της οικογένειας ενός Ευρωπαίου πολίτη έχουν τα ίδια δικαιώματα ως Ευρωπαίοι πολίτες. Η αρμόδια αρχή για την εφαρμογή των νόμων αυτών είναι το Υπουργείο των Εσωτερικών.

Περισσότερες πληροφορίες για **το δικαίωμα των μαθητών από τρίτες χώρες στην απασχόληση**, εδώ: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5h_en/page5h_en;OpenDocument και εδώ: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/8C2740D030AB2E39C22580A50026B97A/\\$file/booklet%20on%20living%20july%202010%20english.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/8C2740D030AB2E39C22580A50026B97A/$file/booklet%20on%20living%20july%202010%20english.pdf)

Ο Περί Προσφύγων Νόμος της Κυπριακής Δημοκρατίας

Ο Περί Προσφύγων Νόμος της Κυπριακής Δημοκρατίας, καθορίζει ότι οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους Κύπριους πολίτες όσον αφορά την απασχόληση. Δεν υπάρχει κανένας περιορισμός για κανένα τομέα απασχόλησης. Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα υπό καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας.

Κατά τη διάρκεια των πρώτων 6 μηνών από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για άσυλο, οι αιτητές δε δικαιούνται να εργαστούν. Μετά από την περίοδο αυτή, οι αιτητές έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση – κυρίως στους τομείς της γεωργίας και κτηνοτροφίας καθώς επίσης και σε μερικές ανειδίκευτες δουλειές.

Περισσότερες πληροφορίες για τα δικαιώματα των προσφύγων (αναγνωρισμένων, ατόμων υπό καθεστώς συμπληρωματικής προστασίας και αιτητών ασύλου) μπορούν να βρεθούν εδώ:

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5j_en/page5j_en;OpenDocument

Ο Περί της Πρόληψης και της Καταπολέμησης της Εμπορίας και Εκμετάλλευσης Προσώπων και της Προστασίας των Θυμάτων Νόμος του 2014 (Νόμος Νο 60(Ι)/2014)

Σε σχέση με την απασχόληση, τα θύματα εμπορίας ανθρώπων πρέπει να έχουν πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση, επανεκπαίδευση και πλήρη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Το Τμήμα Εργασίας είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή των δικαιωμάτων αυτών, περιλαμβανομένης της εύρεσης εργασίας για τα θύματα. Δυστυχώς, στην πραγματικότητα το Τμήμα Εργασίας δεν έχει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης για τα θύματα εμπορίας προσώπων και, πρακτικά, τα παραπέμπει για απασχόληση μόνο στους ίδιους τομείς στους οποίους εργάζονταν όταν θυματοποιήθηκαν – αγροτικές και οικιακές εργασίες.

Προστασία των Νέων στην Εργασία, Νο. 48(Ι)/2001

Ο Νόμος αυτός καλύπτει την απασχόληση των νεαρών ατόμων από οποιοδήποτε εργοδότη. Η εργοδότηση ατόμων κάτω των 15 ετών απαγορεύεται, εκτός για σκοπούς:

- (α) Επαγγελματικής εκπαίδευσης
- (β) Απασχόλησης παιδιού σε πολιτιστικές, καλλιτεχνικές, αθλητικές ή διαφημιστικές δραστηριότητες.

Ο νόμος αυτός ρυθμίζει ανάμεσα σε άλλα τις ώρες εργασίας και το ωράριο των παιδιών κάτω των 15 ετών.

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/C70E68C0D442D95CC22581CB0041B587;OpenDocument>

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος του 1997 Νο. 100(Ι)/97

«Τα δικαιώματα μητρότητας είναι διασφαλισμένα μέσω της τελευταίας τροποποίησης 2002 (64(Ι)/2002) του νόμου περί Προστασίας της Μητρότητας του 1997.

Ποιος δικαιούται Άδεια Μητρότητας;

Μια εργαζόμενη γυναίκα που παρουσιάζει πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού όπου αναφέρεται η αναμενόμενη εβδομάδα του τοκετού, δικαιούται άδεια μητρότητας, η οποία δίνεται για 16 εβδομάδες, από τις οποίες οι 9 είναι υποχρεωτικές από την αρχή της δεύτερης εβδομάδας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι 6 είναι υποχρεωτικές από την ημερομηνία του τοκετού (Μέρος 3(2)).

Μια εργαζόμενη γυναίκα που υιοθετεί ή αναλαμβάνει υπό την προστασία της παιδί νεαρότερο των 12 ετών για σκοπούς υιοθεσίας, δικαιούται άδεια μητρότητας για 14 εβδομάδες (Μέρος 3(3)).

Δικαιώματα Μητρότητας

- Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται επιδόματος (Άρθρο 3(4)).
- Η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται ενάντια στον τερματισμό ή στην ειδοποίηση για τερματισμό της απασχόλησής της κατά τη διάρκεια της περιόδου για την οποία ειδοποιεί τον εργοδότη της, και για 3 μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας. Αυτό δεν εφαρμόζεται σε περιπτώσεις όπου η γυναίκα είναι ένοχη για πλημμέλημα ή εάν η επιχείρηση στην οποία εργάζεται κλείσει ή εάν η περίοδος του συμβολαίου έχει λήξει (Μέρος 4).
- Οι γυναίκες που γεννούν και θηλάζουν ή έχουν αυξημένες υποχρεώσεις για τη φροντίδα/μεγάλωμα του παιδιού, για περίοδο 6 μηνών από την ημερομηνία τοκετού ή την άδεια μητρότητας, διακόπτουν την εργασία τους για μια ώρα ή πάνε στη δουλειά μια ώρα αργότερα ή φεύγουν από τη δουλειά μια ώρα νωρίτερα. Η μια ώρα λιγότερη θεωρείται ώρα εργασίας (Μέρος 5(1)).”

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/4E0D1D8995BF66B2C22581CB0041B592;OpenDocument>

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, Νο. 205(Ι)/2002

Ο νόμος αυτός έχει ως στόχο την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άντρες και γυναίκες σε σχέση με την απασχόληση, πρόσβαση στην επαγγελματική καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και στους όρους απασχόλησης, περιλαμβανομένων της επαγγελματικής ανάπτυξης και των όρων και προϋποθέσεων για απόλυση. Ο νόμος αυτός δεν επηρεάζει άλλους, πιο ευνοϊκούς όρους.

Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, «Διάκριση» βασισμένη στο φύλο σημαίνει κάθε πράξη ή παράλειψη που αποτελεί ή υπονοεί δυσμενή μεταχείριση βάση φύλου, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά δεν περιλαμβάνει θετικές πράξεις για την προστασία των μητέρων λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, φροντίδας παιδιών, μητρότητας ή αρρώστιας λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού» ενώ «έμμεση διάκριση βάση φύλου» υπάρχει όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος όρος, πρακτική ή κριτήριο, βάζει σε μειονεκτική θέση ένα σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός και εάν αυτός ο όρος, πρακτική ή κριτήριο μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες που δεν έχουν να κάνουν με το φύλο». Επίσης, προβλέπει ότι η «Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης σημαίνει ότι δε θα υπάρχει

διάκριση στη βάση του φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα, με συγκεκριμένη αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά οποιαδήποτε θέματα που ρυθμίζονται με τον Νόμο αυτό»¹⁹

Προβλέπει επίσης ότι «οποιαδήποτε πράξη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή προκαλεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, απαγορεύεται. Οι εργοδότες και οι αντιπρόσωποι νομικών οντοτήτων ή ο προϊστάμενός τους, ή το αρμόδιο/υπεύθυνο άτομο οφείλουν να απέχουν από τέτοιες πράξεις, άσχετα εάν είναι μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες.»²⁰

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων έχει δημιουργηθεί βάση του νόμου αυτού και είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή του.

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/4F1DB719F3AA8A73C22581CB0041B58A;OpenDocument>

Ο περί της Προστασίας των Εργαζομένων που Αποσπώνται για την Εκτέλεση Προσωρινής Εργασίας στο Έδαφος της Δημοκρατίας στο Πλαίσιο Διεθνικής Παροχής Υπηρεσιών Νόμος, Νο 137(Ι)/2002

Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που είναι εγκαταστημένες σε ένα Κράτος-Μέλος, που αποσπά εργάτες μέσα στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών.

Προστασία Αποσπώμενων Εργατών

Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να διασφαλίσουν στους εργάτες τους ελάχιστους όρους εργασίας και απασχόλησης, όπως αυτοί είναι θεσπισμένοι νομοθετικά, κανονιστικά ή διοικητικά ή/και από συλλογικές συμβάσεις, περιλαμβανομένων ανασκαφών, μετακίνηση χωμάτων, εργασίες χτισίματος κτλ.

- Οι όροι και προϋποθέσεις της εργασίας και απασχόλησης περιλαμβάνουν ανάμεσα σε άλλα ελάχιστο μισθό, πληρωμένες ετήσιες άδειες, προστασία υγείας, ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία, ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών κτλ.²¹

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/AD830E04732CA070C22581CB0041B588;OpenDocument>

Ο περί Ιδιωτικών Γραφείων Εξεύρεσης Εργασίας Νόμος [L.126(Ι)/2012, όπως έχει τροποποιηθεί] εναρμονίζει την Κυπριακή νομοθεσία με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/123/EU του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Ρυθμίζει τη δημιουργία και τις λειτουργίες των ιδιωτικών γραφείων εξεύρεσης εργασίας, επικεντρώνοντας στην καταπολέμηση της εκμετάλλευσης των μεταναστών εργατών. Ο νόμος αυτός περιγράφει τους όρους και τα προσόντα που χρειάζονται να έχουν νομικές ή φυσικές οντότητες που δουλεύουν σε τέτοια γραφεία. Καθορίζει επίσης τις διάφορες ποινές για εμπορία ατόμων.

Για περισσότερες πληροφορίες:

¹⁹ <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/4F1DB719F3AA8A73C22581CB0041B58A;OpenDocument>

²⁰ Ibid

²¹ <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/AD830E04732CA070C22581CB0041B588;OpenDocument>

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/FC5E44740BAFF78AC22581CB0041B590;OpenDocument>

Ο περί του Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων νόμος του 2002

Για περισσότερες πληροφορίες:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/61B8BEF20F43E081C22581CB0041B594;OpenDocument>

Επίσης, για πληροφορίες για τον περί του Δεύτερου Γενικού Συστήματος Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων Νόμο του 2003:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/A5624C79F6D366B5C22581CB0041B58D;OpenDocument>

Και για πληροφορίες για τον περί του Τρίτου Συστήματος Αναγνώρισης των Επαγγελματικών Προσόντων Νόμο του 2004:

<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/12797C454AA938A2C22581CB0041B599;OpenDocument>

Ο περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος του 2000, Νο 127(I)/2000 και ο διορθωτικός Νόμος 8(III)/2011 περί Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Το νομικό πλαίσιο αυτό προβλέπει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες στην απασχόληση και απαγορεύει διακρίσεις στη βάση αναπηρίας, ένας όρος που περιλαμβάνει την άρνηση λογικών διευκολύνσεων στην απασχόληση.

Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων είναι μια συμφωνία που υπογράφηκε από τους Κοινωνικούς Εταίρους το 1977. Η συμφωνία περιγράφει λεπτομερώς τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν για επίλυση διαφορών σε εργασιακά θέματα. Παρόλο που ο Κώδικας είναι μια εθελοντική συμφωνία, γίνεται πολύ σεβαστός από τους Κοινωνικούς Εταίρους. Εκτός από τους διαδικαστικούς όρους που έχουν συμφωνηθεί, ο Κώδικας επαναβεβαιώνει τη βούληση των μερών που συμμετέχουν να σεβαστούν τις τέσσερις θεμελιώδεις αρχές/δικαιώματα που περιγράφονται ξεκάθαρα στον Κώδικα:

- Το δικαίωμα να ανήκεις σε συντεχνία.
- Το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση, τη συνομολόγηση συλλογικών συμβάσεων και την ενθάρρυνση των κοινών συνεννοήσεων.
- Την αναγνώριση και τον καθορισμό θεμάτων που θεωρούνται θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, κοινών συνεννοήσεων και θέματα τα οποία αποτελούν προνόμιο της Διεύθυνσης.
- Την πιστή εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχει κυρώσει η Κυπριακή Δημοκρατία.

Για περισσότερες πληροφορίες και για να κατεβάσετε τον Κώδικα:

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page38_en/page38_en;OpenDocument

Σύντομη περιγραφή του τερματισμού της νόμιμης κατοικίας

Τα άρθρα 18ΟΔ – 18ΠΘ του νόμου περί Αλλοδαπών και Μετανάστευσης, απαιτούν όπως κάθε άτομο που δε θεωρείται νόμιμος κάτοικος Κύπρου, να λαμβάνει γραπτή απόφαση από το Τμήμα Αρχεία Πληθυσμού και Μετανάστευσης, η οποία ονομάζεται «απόφαση επιστροφής». Η απόφαση αυτή δηλώνει τα δεδομένα και τους νομικούς λόγους για τους οποίους η διαμονή του ατόμου δε θεωρείται πλέον νόμιμη,

παρέχει ένα εύλογο χρονικό διάστημα για την εθελοντική επιστροφή του ατόμου²² στη χώρα του και εξηγεί τα διαθέσιμα μέσα για αμφισβήτηση της απόφασης αυτής.

Οποιαδήποτε απόφαση να απελαθεί ή να απομακρυνθεί ένα άτομο, μπορεί να εκδοθεί και να εφαρμοστεί μόνο στην περίπτωση που το άτομο αυτό δεν έχει φύγει εθελοντικά από τη χώρα. Η κράτηση του ατόμου μπορεί να γίνει μόνο για σκοπούς απέλασης και μόνο εάν το άτομο αποφεύγει ή εμποδίζει τη διαδικασία απέλασης. Τυχόν απόφαση κράτησης ενός ατόμου πρέπει να είναι πάντοτε έσχατο μέτρο, και οι αρχές έχουν την υποχρέωση να εξετάζουν άλλες εναλλακτικές λύσεις πριν εκδώσουν τέτοια απόφαση. Για παράδειγμα, κατακράτηση ταξιδιωτικών εγγράφων και παρουσία σε αστυνομικό σταθμό.

Η Κυπριακή Κυβέρνηση έχει επίσης κυρώσει μεταξύ άλλων, τις ακόλουθες συμβάσεις:

- *Τη Σύμβαση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για Μετανάστευση για Εργασία (Αναθεωρημένη)*, 1949, Νο. 97,
- *Τη Σύμβαση για Μετανάστευση για Εργασία (Συμπληρωματικές Πρόνοιες)*, 1975, Νο.143
- *Τη Σύμβαση για τη Διάκριση στην Απασχόληση και στο Επάγγελμα*, 1958, Νο. 111

Επιπρόσθετα, η Κυπριακή Κυβέρνηση έχει επίσης δεχτεί το **Άρθρο 19 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη** (πχ το δικαίωμα των μεταναστών εργατών και των οικογενειών τους για προστασία και βοήθεια). Τα εργαλεία αυτά προνοούν, μεταξύ άλλων, τη μη δυσμενή μεταχείριση των μεταναστών εργατών σε σχέση με τους ντόπιους.²³

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση βάση προστατευόμενου χαρακτηριστικού (φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός, εθνοτική/φυλετική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, πολιτικό/θρησκευτικό υπόβαθρο), είναι επίσης απαγορευμένες μορφές διακρίσεων.

Δραστηριότητα Α – Εντοπίζοντας διακρίσεις στον χώρο εργασίας/Ανταλλαγή εμπειριών

Χρόνος: 1 ώρα

Υλικά:

Προβολέας

Μαρκαδόροι

Κάρτες/χαρτί

Πρόσβαση στο Διαδίκτυο ή κατεβασμένο βίντεο: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές δημιουργούν τέσσερις ομάδες εκπαιδευομένων.
- 2) Η κάθε ομάδα θα επικεντρωθεί σε μια μορφή διάκρισης όπως αυτή έχει παρουσιαστεί στο βίντεο: θρησκεία και πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικός προσανατολισμός.
- 3) Η κάθε ομάδα θα πρέπει να βρει μια ιστορία, φανταστική ή εμπνευσμένη από προσωπική εμπειρία, και να την καταγράψει.

²² Η εθελοντική επιστροφή μπορεί να είναι περιορισμένη ή να μη δοθεί καθόλου ως επιλογή, εάν το άτομο αποτελεί κίνδυνο στη δημόσια ασφάλεια ή τάξη της Κυπριακής Δημοκρατίας.

²³ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5d_en/page5d_en:OpenDocument

- 4) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπροσώπους κάθε ομάδας να παρουσιάσουν τις ιστορίες τους.
- 5) Οι εκπαιδευτές συζητούν κάθε ιστορία με τους συμμετέχοντες. Οι εκπαιδευτές συνδέουν κάθε ιστορία με το νομικό πλαίσιο και περιγράφουν κάτω από ποιες συνθήκες οι εργάτες μπορούν να προστατευτούν από το νομικό πλαίσιο. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, οι εκπαιδευτές θα παρουσιάσουν επίσης τις υποχρεώσεις των εργοδοτών όσον αφορά στην προστασία της διαφορετικότητας και καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Συμβουλές για τους εκπαιδευτές

Δεδομένου ότι η δραστηριότητα αυτή είναι βασισμένη σε μεγάλο αριθμό θεωρητικών εννοιών, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να χάσουν τη συγκέντρωσή τους. Έτσι, συνίσταται να κρατήσετε την προσοχή τους αναφερόμενοι συχνά στο βίντεο. Η αναπαραγωγή ξανά κάποιων κομματιών για να υπογραμμίσετε και/ή να διατηρήσετε μια συγκεκριμένη δυναμική, μπορεί να αποδειχτεί χρήσιμο.

Οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι καλά οργανωμένοι και να ασχοληθούν με το κεφάλαιο αυτό με μια λογική σειρά, όπως αναφέρεται πιο πάνω στην επεξήγηση των στόχων.

Καθώς το νομικό πλαίσιο μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα, η παρουσίαση του εθνικού νομικού πλαισίου μπορεί να βοηθήσει στον προσδιορισμό του διαφορετικού βαθμού στον οποίο ο νόμος εφαρμόζεται, πχ σε εθνικό ή σε διεθνές/Ευρωπαϊκό επίπεδο.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Β – Πρόληψη των διακρίσεων κατά την πρόσληψη

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Προβολέας

Μαρκαδόροι

Κάρτες/Χαρτί

- 1) Οι εκπαιδευτές δίνουν 2 κάρτες/χαρτιά με τις λέξεις ΝΑΙ και ΟΧΙ σε κάθε εκπαιδευόμενο.
- 2) Οι εκπαιδευτές θα ρωτήσουν μια σειρά ερωτήσεων στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να απαντήσουν σηκώνοντας μια μόνο κάρτα: ΝΑΙ ή ΟΧΙ
- 3) Η σωστή απάντηση κάθε φορά πρέπει να επεξηγηθεί από τους εκπαιδευτές.

Σημειώσεις για τους εκπαιδευτές

Λίστα ερωτήσεων (με τις απαντήσεις):

- Η χρήση μόνο διαδικτυακών πλατφορμών για εφαρμογές, αποτελεί μέτρο κατά των διακρίσεων;
ΟΧΙ – δεν έχουν όλοι γνώση ή πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή ή στο Διαδίκτυο.
- Είναι εντάξει εάν ένας πιθανός εργοδότης σας ρωτήσει γιατί φοράτε χιτζάμπ;
ΟΧΙ – Οι πεποιθήσεις, περιλαμβανομένων των θρησκευτικών πεποιθήσεων, δεν πρέπει να θεωρούνται κριτήρια απασχόλησης.
- Εάν μια έγκυος υπάλληλος απολυθεί, μπορεί να υποβάλει παράπονο;
ΝΑΙ – Η εθνική νομοθεσία απαγορεύει στους εργοδότες να απολύσουν έγκυο υπάλληλο.
- Εάν ένας υπάλληλος είναι ομοφυλόφιλος και εάν οι συνάδελφοι του τον φωνάζουν υποτιμητικά ονόματα όπως «τριγκίπισσα», μπορεί αυτό να θεωρηθεί ως μορφή διάκρισης;

ΝΑΙ – Όταν ο σεξουαλικός προσανατολισμός κάποιου γίνεται αντικείμενο χλεύης, αυτό είναι μορφή διάκρισης.

- Μπορεί ένας διευθυντής ή προϊστάμενος να δημιουργήσει ένα θετικό περιβάλλον εργασίας που να μπορεί να καταπολεμήσει τις διακρίσεις;

ΝΑΙ – Είναι ευθύνη και καθήκον του εργοδότη να σέβεται και να εφαρμόζει το νομικό πλαίσιο για διαφορετικότητα και καταπολέμηση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Συμβουλές για εκπαιδευτές: Για κάθε απάντηση, παρακαλώ θυμηθείτε για ποιο άρθρο/οδηγία σχετίζεται η απάντηση.



ΕΝΟΤΗΤΑ 7: ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων για σεβαστή και ανεκτική συμπεριφορά.
- Εισαγωγή της έννοιας της ενσυναίσθησης.
- Προώθηση συμπεριφορών υπέρ της διαφορετικότητας.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για το πώς να μιλούν σε άλλους για τη διαφορετικότητα.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων σε νέες ικανότητες που τους επιτρέπουν να λειτουργούν αποδοτικά σε ένα ποικίλο και σύνθετο περιβάλλον, περιλαμβανομένου του χώρου εργασίας.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για το πώς να έχουν προσωπική και συλλογική ευθύνη όσον αφορά στον σεβασμό της διαφορετικότητας.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/Χαρτί

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές υπογραμμίζουν ότι η ισότητα, η διαφορετικότητα και η έλλειψη διάκρισης, είναι θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής ιδέας.
- 2) Οι εκπαιδευτές δηλώνουν ότι η ίση εφαρμογή των κανονισμών σε διαφορετικές ομάδες/άτομα, έχει αποδειχτεί ότι εμποδίζει την ισότητα και παράγει άνισα αποτελέσματα. Για τον λόγο αυτό, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο τουλάχιστον, έχει υπάρξει μια στροφή προς ουσιαστική ισότητα, για απομάκρυνση εμποδίων προς επίτευξη ισότητας. Η διαφορετικότητα θεωρείται βασικός παράγοντας προς τον στόχο αυτό.
- 3) Οι εκπαιδευτές επικεντρώνονται στη διαφορετικότητα ως Ευρωπαϊκή αξία, υπογραμμίζοντας τα ωφελήματα του να έχεις πολυδιάστατες εμπειρίες στη δημιουργία μιας δημοκρατικής κοινωνίας, καθώς και στην ακεραιότητα του κάθε ενός αλλά και όλων μας. Η διαφορετικότητα είναι «το δικαίωμα να είσαι διαφορετικός» και να μην είσαι το θύμα διακρίσεων στη βάση της διαφορετικότητας αυτής, ξεπερνώντας έτσι στερεότυπα, προκαταλήψεις και στιγματισμό.
- 4) Οι εκπαιδευτές εξηγούν ότι η διαφορετικότητα προστατεύει την ιδέα ότι, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο τουλάχιστον, οι άνθρωποι είναι ενωμένοι στη δημιουργία, ανάπτυξη και προστασία της ειρήνης και της δημοκρατίας. Οι διάφορες κουλτούρες, παραδόσεις, γλώσσες, και ταυτότητες που υπάρχουν στην ΕΕ, θεωρούνται θετικό κεφάλαιο.
- 5) Οι εκπαιδευτές υπογραμμίζουν ότι η διαφορετικότητα, η ισότητα και η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι αλληλένδετες έννοιες. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι η έλλειψη διαφορετικότητας και οι αποκλεισμοί, μπορούν να ωθήσουν σε συμπεριφορές που συνιστούν διακρίσεις, περιλαμβανομένου και του χώρου εργασίας.

- 6) Οι εκπαιδευτές ζητούν από την ομάδα να σκεφτούν τι μπορούν να κάνουν στην προσωπική/επαγγελματική τους ζωή για να προωθήσουν τη διαφορετικότητα και να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις. Οι εκπαιδευτές καταγράφουν τα πιο σημαντικά σημεία.
- Ή,
- Οι εκπαιδευτές δίνουν κάρτες/χαρτί και ζητούν από τους εκπαιδευτές να γράψουν τις απαντήσεις τους. Οι εκπαιδευτές μαζεύουν τις απαντήσεις και τις αναρτούν στην πινακίδα/τοίχο/πίνακα.
- 7) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις.
- 8) Οι εκπαιδευτές δηλώνουν ότι για να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις, πρέπει να έχουμε μια καθαρή ιδέα του πώς αυτές εκδηλώνονται και για να προωθήσουμε τη διαφορετικότητα, χρειάζεται να ξέρουμε τι σημαίνει η έννοια αυτή. Αυτός ήταν ο στόχος των προηγούμενων ενοτήτων.
- 9) Οι εκπαιδευτές παρουσιάζουν τις διαφάνειες PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3.
6. Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιαδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη εάν η ομάδα αποτελείται από νεοαφιχθέντες μετανάστες, ή μετανάστες που ήδη βρίσκονται στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας δραστηριότητας. Για μετανάστες που διαμένουν επί μακρόν στη χώρα υποδοχής και/ή μετανάστες που είναι οργανωμένοι σε συνεχνίες και/ή μετανάστες που είναι δραστήρια μέλη στην κοινότητά τους και/ή δραστηριοποιούνται σε θέματα ένταξης στον χώρο εργασίας, συνιστανται όλες οι δραστηριότητες. Για νεοαφιχθέντες μετανάστες/μετανάστες χωρίς τέτοια πείρα, προτείνεται η δραστηριότητα Α.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Η διαφορετικότητα είναι μια διαδικασία, στην οποία είναι σημαντικό ο κάθε ένας από εμάς να γνωρίζει τα προνόμια και την επιρροή που έχουμε σε άλλους και στο περιβάλλον μας. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουμε, αντιλαμβανόμαστε και να εξερευνούμε τις διαφορές μας. Το να το γνωρίζουμε μόνο δεν είναι αρκετό. Ο κάθε ένας από εμάς πρέπει να κάνει συνειδητές και συνεχείς προσπάθειες να ξεπεράσουμε τις προκαταλήψεις μας, να αποδομήσουμε τα στερεότυπα, να σεβαστούμε τη διαφορετικότητα σ' εμάς και σε άλλους, και να καταπολεμήσουμε τις διακρίσεις. Για να το κάνουμε αυτό, πρέπει να θέσουμε στόχους και στρατηγικές συμπεριφοράς (διαφάνειες PP 7.1, PP 7.2 & PP 7.3). Οι ακόλουθες συμβουλές είναι επίσης χρήσιμες:

- Προσπαθήστε να αντιληφθείτε την άποψη των άλλων. Ρωτήστε τους για επεξηγήσεις εάν βρείτε δυσκολίες (πώς νιώθουν; Γιατί; Γιατί συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο; Τι νομίζουν;)
- Επεξηγήστε τη δική σας θέση/ιδέα(ες) κτλ. καθαρά. Η επικοινωνία προωθεί την κατανόηση, μειώνει τις συγκρούσεις και αυξάνει την παραγωγικότητα.
- Δηλώστε τις ανησυχίες σας.
- Δείξτε την υποστήριξή σας.
- Οι άνθρωποι θέλουν να ξέρουν ότι νοιάζεστε.
- Ρωτήστε πώς μπορείτε να βοηθήσετε.
- Συνεργαστείτε (για να βρείτε λύση).
- Για προϊστάμενους/διευθυντές κτλ: Εξηγήστε τις διαδικασίες και τις πολιτικές καθαρά.
- Αποφύγετε τα στερεότυπα.
- Μην κρίνετε τους άλλους με τα δικά σας πολιτιστικά/άλλα πρότυπα/κανόνες.
- Μην υποθέτετε ότι ο τρόπος της δικής σας κουλτούρας είναι ο μόνος.

- Μη μιλάτε υποτιμητικά σε κανένα.
- Πάντοτε προσπαθείτε να επικοινωνείτε αποτελεσματικά.
- Σεβαστείτε ο ένας τον άλλο.
- Σεβαστείτε την ιδιωτικότητα.
- Σκεφτείτε πριν μιλήσετε – πώς μπορούν οι λέξεις σας να επηρεάσουν άλλους;
- Να είστε ευαίσθητοι με άλλους.
- Αποφύγετε γενικοποιήσεις.
- Ενδυναμώστε και υποστηρίξτε αυτούς που βρίσκονται σε ευάλωτες θέσεις, με πνεύμα αλληλεγγύης.
- Πάντοτε να δίνετε και να ζητάτε από άλλους ανατροφοδότηση.
- Ακούστε! Να είστε ενεργός ακροατής και προσπαθήστε να αντιληφθείτε όχι μόνο ότι σας λένε αλλά και τι βρίσκετε κάτω από την επιφάνεια και μεταξύ των γραμμών.
- Μη σταματάτε να εκπαιδεύεστε.
- Αναγνωρίστε τα στερεότυπα/προκαταλήψεις/προτιμήσεις σας και προσπαθήστε να τα εξαλείψετε.
- Αναγνωρίστε τη συνεισφορά σας και αυτή των άλλων.
- Αναγνωρίστε τα προνόμια και το πόσο ευάλωτοι είμαστε όλοι.
- Κάντε διάλογο!

Μπορείτε να διαβάσετε για τη διαφορετικότητα:

[Diversity Is Not A Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place](#), από την Kaylee Jakubowski στο *Everyday Feminism*.

[You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up](#), από την Carmen Rios στο *Everyday Feminism*.

[Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation](#), από την Chimamanda Ngozi Adichie στο *Everyday Feminism*.

[5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer](#), από Anis Gisele στο *Everyday Feminism*.

[4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind](#), από Alisha Acquaye στο *Everyday Feminism*.

Η ενσυναίσθηση είναι πολύ σημαντική στην προώθηση της διαφορετικότητας και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ετυμολογία ενσυναίσθησης: (Ελληνικά) *empathia* (κυριολεκτικά, πάθος) < em (in) + pathos (συναισθήματα)

Ορισμός ενσυναίσθησης:

«η πράξη της αντίληψης, του να είσαι ευαίσθητος προς άλλους και να βιώνεις τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις εμπειρίες των άλλων, είτε στο παρόν είτε στο παρελθόν χωρίς να έχεις βιώσει τα συναισθήματα, σκέψεις και εμπειρίες αυτές με αντικειμενικά ρητό τρόπο. Επίσης, η ικανότητα για αυτό» (Λεξικό Merriam – Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>).

«Η ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε ή να νιώθουμε τι βιώνει κάποιο άλλο άτομο μέσα στο δικό του πλαίσιο αναφοράς, δηλαδή η ικανότητα να βάζουμε τον εαυτό μας στη θέση κάποιου άλλου» (Wikipedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Empathy>).

«Η ενσυναίσθηση είναι η εμπειρία της αντίληψης των σκέψεων, συναισθημάτων και κατάστασης κάποιου άλλου ατόμου από τη δική τους σκοπιά, παρά από τη δική σας. Προσπαθείτε να φανταστείτε τον εαυτό σας στη θέση τους για να καταλάβετε τι νιώθουν ή τι βιώνουν. Η ενσυναίσθηση διευκολύνει τις προ-κοινωνικές συμπεριφορές που έρχονται από μέσα μας, παρά τις επιβάλλει, έτσι ώστε να συμπεριφερόμαστε με πιο συμπονετικό τρόπο» (Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/basics/empathy>).

Μπορείτε να διαβάσετε/παρακολουθήσετε υλικό για την ενσυναίσθηση:

[5 Ways to Build Empathy In Our Communities](#), από την Sarah Ogden Trotta στο *Everyday Feminism*.

[An Animated Lesson on Empathy – And Why It’s More Supportive Than Sympathy](#), από The RSA και Brené Brown στο *Everyday Feminism*.

Δραστηριότητα Α:

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Αυτοκόλλητες ετικέτες ή κάρτες

Δύο επιγραφές – μια που λέει «περισσότερο πιθανό να πετύχει» και μια που λέει «λιγότερο πιθανό να πετύχει»

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές βάζουν την επιγραφή «περισσότερο πιθανό να πετύχει» στη μια άκρη του δωματίου και την άλλη που λέει «λιγότερο πιθανό να πετύχει» στην άλλη άκρη, αντίθετα, τραβώντας μια φανταστική γραμμή μεταξύ τους.
- 2) Οι εκπαιδευτές δίνουν σε κάθε συμμετέχοντα μια ετικέτα με ένα επάγγελμα και τους ζητούν να:
 - Σκεφτούν για την ταυτότητα που τους δίνεται.
 - Σταθούν στη γραμμή, παίρνοντας τη θέση που πιστεύουν ότι κάποιος με το επάγγελμα αυτό θα είχε, λαμβάνοντας υπόψη την επιτυχία.
- 3) Οι εκπαιδευτές δίνουν σε κάθε συμμετέχοντα μια ετικέτα που λέει «άντρας» ή «γυναίκα» και τους ζητούν να σκεφτούν κατά πόσο η επιπρόσθετη αυτή ταυτότητα μπορεί να επηρεάσει τη θέση τους στη γραμμή και να αλλάξουν τη θέση που έχουν ανάλογα.
- 4) Οι εκπαιδευτές δίνουν σε κάθε συμμετέχοντα μια ετικέτα που λέει «λευκός» ή «Ασιάτης» ή «μαύρος» και τους ζητούν να σκεφτούν κατά πόσο η επιπρόσθετη αυτή ταυτότητα μπορεί να επηρεάσει τη θέση τους στη γραμμή και να αλλάξουν τη θέση που έχουν ανάλογα.
- 5) Οι εκπαιδευτές δίνουν σε κάθε συμμετέχοντα μια ετικέτα που δείχνει μια άλλη ταυτότητα: «μετανάστης», «πρόσφυγας», «από πλούσια οικογένεια», «θετικός στον ιό HIV», «μονογονέας», «απόφοιτος πανεπιστημίου», «με ψυχιατρικό ιστορικό», «πρώην κατάδικος», «παντρεμένος με παιδιά» (αυτό συνίσταται να δοθεί σε τουλάχιστον ένα άντρα και μια γυναίκα), «ομοφυλόφιλος», «αμφιφυλόφιλος», «τρανς άτομο», «κάτοχος Μάστερ», «κάτοχος Διδακτορικού», «τυφλός», «κουφός», «χοντρός» κτλ. Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν κατά πόσο

η επιπρόσθετη αυτή ταυτότητα μπορεί να επηρεάσει τη θέση τους στη γραμμή και να αλλάξουν τη θέση που έχουν ανάλογα.

- 6) Οι εκπαιδευτές συζητούν με τους συμμετέχοντες τα ακόλουθα:
- Γιατί πήρατε τη θέση αυτή; Πώς νομίζετε ότι οι ταυτότητές σας θα επηρεάσουν την επιτυχία σας;
 - Μετακινηθήκατε ή όχι όταν αποκαλύφθηκαν οι άλλες σας ταυτότητες; Γιατί;
 - Πώς συγκρίνεται η θέση σας τώρα με την αρχική σας; Πώς άλλαξε;
 - Υπάρχει κάτι που πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσει να μετακινηθείτε πιο κοντά στην επιτυχία, δεδομένων των ταυτοτήτων που έχετε;
 - Υπάρχει κάτι που μπορούν να κάνουν οι άλλοι για να σας βοηθήσουν να μετακινηθείτε πιο κοντά στην επιτυχία;

Δραστηριότητα Β:

Χρόνος: 40 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί

Στυλό

Κάρτες

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές δίνουν στους συμμετέχοντες τις ακόλουθες κάρτες, μια ανά συμμετέχοντα: “γυναίκα”, “έγχρωμο άτομο”, “μετανάστης”, “πρόσφυγας”, “γυναίκα τρανς”, “θετικός στον ιό HIV”, “μονογονέας”, “λεσβία”, “ομοφυλόφιλος άντρας”, “αμφιφυλόφιλος”, “τυφλός”, “κουφός”, “χοντρός”, “με ψυχιατρικό ιστορικό”, “πρώην φυλακισμένος,” κτλ.
- 2) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους συμμετέχοντες: “φανταστείτε ότι δουλεύετε σε μια ΜΜΕ και γράψτε μερικές προτάσεις για το τι νομίζετε ότι μπορείτε να φέρετε στον χώρο εργασίας σας, βάση της ταυτότητας που σας έχει δοθεί. Μετά, εντοπίστε τις προκλήσεις που νομίζετε ότι θα αντιμετωπίσετε στον χώρο εργασίας σας βάση της ταυτότητας που σας έχει δοθεί.”
- 3) Οι εκπαιδευτές συζητούν με τους συμμετέχοντες τα ευρήματά τους.

Δραστηριότητα Γ:

Χρόνος: 40 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί

Στυλό

Κάρτες

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να φανταστούν ότι δουλεύουν σε μια ΜΜΕ και μια νέα υπάλληλος έρχεται. Είναι γυναίκα, Μουσουλμάνα και πρόσφυγας. Είναι από το Ιράν. Φαίνεται αποπροσανατολισμένη στο νέο της εργασιακό περιβάλλον, και ούτε ο διευθυντής φαίνεται να είναι πολύ χαρούμενος με αυτήν.

- 2) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν τους λόγους για τους οποίους η νέα υπάλληλος μπορεί να νιώθει αποπροσανατολισμένη και πώς αυτό μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή της.
- 3) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους συμμετέχοντες πώς θα συμπεριφέρονταν στην νέα συνάδελφο.
- 4) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δώσουν ιδέες για το πώς μπορούν να υποστηρίξουν την νέα τους συνάδελφο και να διευκολύνουν την ένταξή της στον καινούριο χώρο εργασίας.
- 5) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δώσουν ιδέες για το πώς μπορεί ο διευθυντής να υποστηρίξει τη νέα υπάλληλο και να διευκολύνει την ένταξή της στον καινούριο χώρο εργασίας.
- 6) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Μπορείτε να το κάνετε αυτό ως συζήτηση για ολόκληρη ομάδα ή μπορείτε να μοιράσετε τους συμμετέχοντες σε μικρότερες ομάδες/ζευγάρια και να τους ζητήσετε να παρουσιάσουν τις απαντήσεις τους σε μεγαλύτερη ομάδα στο τέλος.

ΕΝΟΤΗΤΑ 8: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ενότητα αυτή συνίσταται για εκπαίδευση μεταναστών που έχουν κάποια πείρα στον συνδικαλισμό και/ή είναι δραστήρια μέλη της κοινότητάς τους.

Χρόνος: 1 ώρα

Στόχοι:

- Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις και τους κανονισμούς τους σε εθνικό/τοπικό πλαίσιο.
- Ευαισθητοποίηση για εργασιακές σχέσεις/διαπραγμάτευση στις ΜΜΕ.
- Πώς και γιατί πρέπει να προωθείται η διαφορετικότητα στους μηχανισμούς εργασιακών σχέσεων/συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- Πώς να χρησιμοποιείται η διαφορετικότητα για βελτίωση και προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών εργατών.
- Διαφορετικότητα και συνδικαλισμός.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 8.1 & 8.2

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/χαρτιά

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ξεκινούν ρωτώντας τους εκπαιδευόμενους εάν γνωρίζουν ή εάν έχουν οποιαδήποτε εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- 2) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους εάν γνωρίζουν κάποιους ή εάν οι ίδιοι είναι μέλη συντεχνίας ή οργανισμού εργοδοτών.
- 3) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις εργασιακές σχέσεις και τους κανονισμούς τους σε εθνικό/τοπικό πλαίσιο.
- 4) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις εργασιακές σχέσεις και τις διαπραγματεύσεις στις ΜΜΕ.
- 5) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους για τις σκέψεις τους στη διαφορετικότητα στους μηχανισμούς για τις εργασιακές σχέσεις / συλλογικές διαπραγματεύσεις. Νομίζουν ότι η διαφορετικότητα μπορεί να είναι σχετική με τους μηχανισμούς για τις εργασιακές σχέσεις / συλλογικές διαπραγματεύσεις; Με ποιους τρόπους;
- 6) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις και προσθέτουν σε αυτές, μιλώντας για το πώς και γιατί πρέπει να προωθηθεί η διαφορετικότητα στους μηχανισμούς για τις εργασιακές σχέσεις / συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- 7) Οι εκπαιδευτές δείχνουν τις διαφάνειες PP 8.1 & PP 8.2.
- 8) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους πώς πιστεύουν ότι η διαφορετικότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για ενδυνάμωση και προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών εργατών.
- 9) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις απαντήσεις και προσθέτουν σε αυτές.
- 10) Οι εκπαιδευτές συζητούν τη διαφορετικότητα και τον συνδικαλισμό.

- 11) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους εάν είναι πρόθυμοι και/ή νιώθουν αρκετά δυνατοί για να εμπλακούν στον συνδικαλισμό, και να προωθήσουν και να πιέσουν για ανάπτυξη μέτρων και λήψη δράσης για αποτελεσματική προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα.
- 12) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιεσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα, λαμβάνοντας υπόψη την ομάδα και τις ανάγκες της. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας δραστηριότητας.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

- Μιλήστε και ευαισθητοποιήστε τους συμμετέχοντες για:
 - Εργασιακές σχέσεις και συλλογική διαπραγμάτευση
 - Κοινωνικός διάλογος και κοινωνικοί εταίροι: συντεχνίες, οργανισμοί εργοδοτών, δημόσιες αρχές
- Πώς και γιατί πρέπει να χρησιμοποιηθούν οι εργασιακές σχέσεις, η συλλογική διαπραγμάτευση και ο κοινωνικός διάλογος για προώθηση των δικαιωμάτων των μεταναστών εργατών στις ΜΜΕ.
- Διαφορετικότητα, εργοδότες και συντεχνίες

Εργασιακές Σχέσεις

Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» ή άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται αντί αυτού, «σχέσεις απασχόλησης» και «σχέσεις συντεχνίας-διεύθυνσης», αναφέρονται στις συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους – οργανισμοί εργοδοτών και συντεχνίες. Οι δημόσιες αρχές έχουν επίσης ρόλο στη ρύθμιση και έλεγχο των εργασιακών σχέσεων.

Ο στόχος των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, που λειτουργούν σε παγκόσμιο, περιφερειακό, εθνικό, τοπικό και εταιρικό επίπεδο, είναι να ελέγχουν και να ρυθμίζουν τις σχέσεις στον τομέα της απασχόλησης, και να προωθούν τα αντίστοιχα συμφέροντα των δύο μερών. Οι εργασιακές σχέσεις επίσης στοχεύουν, σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, να προωθήσουν “ειρήνη και κοινωνική δικαιοσύνη,” ενώ για την Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελούν “θεμελιώδες χαρακτηριστικό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου.” Τα συστήματα εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνουν διαδικασίες και μηχανισμούς μέσω των οποίων οι σχέσεις αυτές εκφράζονται, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, τη διευθέτηση διαφωνιών και διαφορών, καθώς και την επίλυση ή διαχείριση συγκρούσεων μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και των συντεχνιών, μέσω διαμεσολαβητικών διαδικασιών ή μηχανισμών.

Συλλογική Διαπραγμάτευση

Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένας μηχανισμός ή διαδικασία που συνιστά τον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων και περιλαμβάνει όλες τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργατών και των εργοδοτών και/ή των αντιπροσώπων τους. Μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι συλλογικές συμβάσεις συμφωνούνται σε επίπεδο εταιρίας, τομέα ή χώρας.

Ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων και/ή μεταξύ των αντιστοίχων αντιπροσώπων τους, και καθορίζουν τους εργασιακούς όρους και τους όρους απασχόλησης, περιλαμβανομένου του μισθού, ωραρίου εργασίας, υγείας και ασφάλειας.

Στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, και ως μέσο δημιουργίας και ανάπτυξης κοινωνικής πολιτικής, η συλλογική διαπραγμάτευση σχετίζεται επίσης και με θέματα ουσιαστικού ενδιαφέροντος και σημασίας για τις γυναίκες, τους μετανάστες, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ και άλλες, κοινωνικά ευάλωτες ομάδες. Τα θέματα αυτά περιλαμβάνουν προστασία από ανισότητες και διακρίσεις λόγω εθνικής, εθνοτικής και φυλετικής καταγωγής, μεταναστευτικού υπόβαθρου, φυλετικής ταυτότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας, και άλλων χαρακτηριστικών ή υπόβαθρου. Προωθεί επίσης την εξάλειψη της καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και της παιδικής εργασίας.

Η συλλογική διαπραγμάτευση βασίζεται σε θεμελιώδη ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα και ελευθερίες, όπως η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα στη συλλογική σύμβαση, προστασία από διακρίσεις και ανισότητες και δικαίωμα ένταξης και ενσωμάτωσης. Οι ελευθερίες αυτές και τα δικαιώματα, είναι ενσωματωμένα σε συμβάσεις, πρότυπα και άλλα εργαλεία, τα πιο σημαντικά από τα οποία είναι τα εξής:

- Διακήρυξη ΔΟΕ για Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία, 1998
- Διακήρυξη ΔΟΕ 154 για το Δικαίωμα Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, 1949
- Διακήρυξη ΔΟΕ 87 για την Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και το Δικαίωμα Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, 1948
- Σύμβαση ΟΗΕ για την Κατάργηση Πάσης Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων, 1965
- Σύμβαση ΟΗΕ για την Εξάλειψη Πάσης Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών, 1979.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου όλοι οι χάρτες, οι οδηγίες και άλλα νομικά εργαλεία μεταφέρονται αυτόματα στις εθνικές νομοθεσίες όλων των κρατών-μελών, οι πιο σχετικές νομοθεσίες σχετικές με ελευθερίες και δικαιώματα στην απασχόληση είναι οι ακόλουθες:

- Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (Άρθρο 12), 1989
- Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, (Τροποποιημένος), 1996
- Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (Άρθρο 28), 2000
- Οδηγία της ΕΕ για Φυλετική Ισότητα 2000/43/EC
- Οδηγία της ΕΕ για την Ίση Μεταχείριση στην Απασχόληση 2000/78/EC.

Κοινωνικός Διάλογος και Κοινωνικοί Εταίροι

Ο κοινωνικός διάλογος αναφέρεται σε όλες τις μορφές διαπραγμάτευσης, διαβούλευσης, ή ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ και ανάμεσα σε αντιπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων, σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος που έχουν να κάνουν με οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές. Ενώ η συλλογική διαπραγμάτευση σε εταιρικό, τομεακό ή εθνικό επίπεδο είναι κυρίως διμερής διαδικασία, πχ μεταξύ εργατών και εργοδοτών και των αντιπροσώπων τους, ο κοινωνικός διάλογος είναι μια τριμερής διαδικασία που περιλαμβάνει τις συντεχνίες και τους οργανισμούς των εργοδοτών, καθώς και δημόσιες υπηρεσίες.

Στο επίπεδο της ΕΕ, ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των οργανισμών των Ευρωπαίων εργοδοτών και των συντεχνιών είναι διμερής, ενώ οι αλληλεπιδράσεις και οι ανταλλαγές μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών, των συντεχνιών και των Ευρωπαϊκών θεσμών και υπηρεσιών είναι τριμερείς. Ο κοινωνικός διάλογος και οι κοινωνικοί εταίροι σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: δια-τομεακός και τομεακός κοινωνικός διάλογος, ο καθένας με συγκεκριμένους οργανισμούς από τις τρεις πλευρές.

Ο δια-τομεακός (ή δια-βιομηχανικός) κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει οργανισμούς που αντιπροσωπεύουν τους εργάτες και τους εργοδότες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, τις ΜΜΕ και επαγγελματικό και διευθυντικό προσωπικό. Οι οργανισμοί που συμμετέχουν στο διάλογο είναι το BusinessEurope, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που προσφέρουν Δημόσιες Υπηρεσίες, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), τα Ευρωπαϊκά εμπορικά επιμελητήρια, ο Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος Βιοτεχνιών και ΜΜΕ, (UEAPME), Eurocadres και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Διευθυντών και Διευθυντικού Προσωπικού (CEC). Περίπου 80 Ευρωπαϊκοί οργανισμοί από περισσότερους 40 οικονομικούς τομείς που λαμβάνουν μέρος στον κοινωνικό διάλογο ανά τομέα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι Ευρωπαϊκοί θεσμοί που συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας), παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην παροχή έρευνας και πληροφοριών σε Ευρωπαϊκούς θεσμούς.

Εθνικό Πλαίσιο – Κύπρος

Από την ανεξαρτησία το 1960, οι εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο έχουν αναπτυχθεί στη βάση δύο θεμελιωδών αρχών, του εθελοντισμού και της τριμερούς συνεργασίας, και είναι βασισμένες στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων του 1977. Βασισμένη στις ίδιες αρχές, η συλλογική σύμβαση έχει παραδοσιακά διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, ενώ ο ρόλος του κράτος είναι συμβουλευτικός, και συνήθως βρίσκεται στο ελάχιστο σημείο, επεμβαίνοντας μόνο σε περιπτώσεις που υπάρχουν δυσκολίες για να βρεθεί μια συμφωνία, μέσω της Μεσολαβητικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως προνοείται από τον ΚΒΣ. Όμως, από τότε που η Κύπρος εντάχθηκε στην ΕΕ, το κράτος έχει αυξήσει το επίπεδο παρέμβασής του, ρυθμίζοντας μέσω νομοθεσιών τα ελάχιστα πρότυπα των βασικών όρων και συνθηκών απασχόλησης, όπως τον ελάχιστο μισθό και τον χρόνο εργασίας για συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Οι κύριοι οργανισμοί που εμπλέκονται στη συλλογική διαπραγμάτευση στην Κύπρο είναι:

Συντεχνίες

Οι κύριες συντεχνίες στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα στην Κύπρο είναι: η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ), η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) και η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ), ενώ η Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ) είναι η μόνη συντεχνία στον τραπεζικό τομέα. Στον δημόσιο/κυβερνητικό τομέα, υπάρχουν τέσσερις συντεχνίες: η Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων (ΠΑΣΥΔΥ), η Παγκύπρια Οργάνωση Ελλήνων Δασκάλων (ΠΟΕΔ), που αντιπροσωπεύει τους δάσκαλους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η Οργάνωση Ελλήνων Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου (ΟΕΛΜΕΚ) που αντιπροσωπεύει τους καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και η Οργάνωση Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΟΛΤΕΚ) που αντιπροσωπεύει τους καθηγητές των τεχνικών σχολείων.

Οργανώσεις Εργοδοτών

Οι μεγαλύτερες οργανώσεις εργοδοτών στην Κύπρο είναι: Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) και το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ), που λειτουργούν ως οργανισμοί-ομπρέλα σε εθνικό επίπεδο, αντιπροσωπεύοντας όλο το φάσμα εταιριών σε όλους τους οικονομικούς τομείς. Επίσης, η Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (ΟΣΕΟΚ), ο Κυπριακός Εργοδοτικός Σύνδεσμος Τραπεζών (ΚΕΣΤ) και ο Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων (ΠΑΣΥΞΕ), σε τομεακό επίπεδο.

Η Γενική Συνομοσπονδία Παγκύπριων Οργανώσεων Βιοτεχνών, Επαγγελματιών Καταστηματαρχών (ΠΟΒΕΚ) είναι ένας οργανισμός με ανάмикη εκπροσώπηση, με περίπου 60% των μελών της να είναι εργοδότες σε τεχνικά επαγγέλματα, εμπόριο, ψυχαγωγία, τροφοδοσία και σε πρατήρια καυσίμων.

Οι κοινωνικοί εταίροι που είναι αναμεμιγμένοι στον κοινωνικό διάλογο σε θέματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής είναι η ΠΕΟ, η ΣΕΚ και η ΔΕΟΚ, από την πλευρά των συντεχνιών και από την πλευρά των εργοδοτών η ΟΕΒ και η ΟΣΕΟΚ. Ένας σημαντικός τομέας κοινωνικού διαλόγου είναι το μεταναστευτικό σύστημα και οι πολιτικές, οι οποίες δημιουργήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990, σε συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή τις συντεχνίες και τους οργανισμούς των εργοδοτών.

Συλλογική Διαπραγμάτευση και Διακρίσεις

Μέχρι την κρίση, η συλλογική διαπραγμάτευση έπαιζε παραδοσιακά σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των ελάχιστων προτύπων, ενώ η νομοθεσία ήταν δευτερεύον εργαλείο για τη ρύθμισή τους. Γενικά, η συλλογική διαπραγμάτευση ήταν αποκεντρωμένη και οι συλλογικές συμβάσεις συμφωνούνταν είτε σε επίπεδο τομέα είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Παρόλο που το περιεχόμενο κάποιων συλλογικών συμβάσεων επεκτάθηκε για να περιλάβει θέματα ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων, που αφορούν ειδικά το φύλο, οι συλλογικές συμβάσεις στην Κύπρο είναι γενικά πολύ περιορισμένες όσον αφορά την προστασία ενάντια στις ανισότητες και διακρίσεις, και στην προώθηση της διαφορετικότητας στην εργασία.

Διαφορετικότητα, εργοδότες και συντεχνίες

Το 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για να προωθήσει τη διαχείριση διαφορετικότητας σε εταιρείες στην Ευρώπη, λάνσαρε την Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα των Χαρτών Διαφορετικότητας και δημοσίευσε ένα «Πρακτικό Οδηγό για Δημιουργία και Εφαρμογή Χάρτη Διαφορετικότητας» (2015). Ο οδηγός αυτός ενθαρρύνει τις εταιρείες στην Ευρώπη να υπογράψουν τον Χάρτη Διαφορετικότητας εθελοντικά για καταπολέμηση των διακρίσεων και για προώθηση διαφορετικότητας στις εταιρείες. Οι Χάρτες Διαφορετικότητας προσαρμόζονται στις ανάγκες και στις προτεραιότητες και την κουλτούρα κάθε χώρας.

Όμως, σύμφωνα με την Έκθεση της τελευταίας συνάντησης της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας Χαρτών Διαφορετικότητας τον Φεβρουάριο του 2017, φαίνεται ότι δεν υπάρχει ενδιαφέρον μεταξύ Κυπρίων εργοδοτών και/ή οργανισμών για να συμμετάσχουν στην Πλατφόρμα.

Η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (μετανάστες, εργάτες, ΛΟΑΤΚΙ+, άτομα με αναπηρία κτλ.) σε συντεχνίες είναι σημαντικό για την αντιπροσώπευσή τους και για τη βελτίωση του πλαισίου που αφορά τη διαφορετικότητα στην εργασία. Όπως είναι προφανές, το υπάρχον πλαίσιο δε λαμβάνει υπόψη ή προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες διαφορετικότητας σε μεγάλο βαθμό. Επί του παρόντος, δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι μηχανισμοί ή μέθοδοι για προώθηση της διαφορετικότητας στην εργασία εκτός των γενικών αρχών της διαπραγμάτευσης. Όμως, οι αντιπρόσωποι των ευάλωτων ομάδων μπορούν να χρησιμοποιούν τις γενικές αρχές της διαπραγμάτευσης και εργασίας για να υιοθετήσουν ένα πιο αποδοτικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στην Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα Χαρτών Διαφορετικότητας. Οι συντεχνίες μπορεί να μην έχουν δείξει μεγάλο ενδιαφέρον επειδή δεν αντιλαμβάνονται πόσο επηρεάζει το θέμα αυτό τους εργαζομένους, καθώς οι ευάλωτες ομάδες δε συμμετέχουν ενεργά/αντιπροσωπεύονται σε συντεχνίες. Για παράδειγμα, οι μετανάστες είναι γραμμένοι στις συντεχνίες αλλά δεν αντιπροσωπεύονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Καθώς η εμπειρία των

γυναικών έχει δείξει, η ενεργή συμμετοχή και αντιπροσώπευση των ευάλωτων ομάδων των εργατών στον συνδικαλισμό, μπορεί να επηρεάσει θετικά τα δικαιώματά τους. Τέτοια ενεργή αντιπροσώπευση μπορεί να ευαισθητοποιήσει τις συντεχνίες για θέματα διαφορετικότητας και να προωθήσει προγράμματα εκπαίδευσης, έτσι ώστε να συμπεριλάβουν θέματα διαφορετικότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων στις ατζέντες τους πιο έντονα. Όπως έχει προαναφερθεί, το περιεχόμενο κάποιων συλλογικών συμβάσεων έχει επεκταθεί για να συμπεριλάβει θέματα ανισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων, ειδικά για θέματα φύλου και αυτό είναι μια επιτυχία των γυναικών που συμμετέχουν ενεργά και αντιπροσωπεύονται σε συντεχνίες.

Δραστηριότητα A: Αντιλαμβανόμενοι τον ρόλο των συντεχνιών

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Πινακίδες

Μαρκαδόροι

Στυλό

Σημειωματάρια

Προβολέας

ΟΔΗΓΙΕΣ

1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να σχηματίσουν ομάδες ή ζευγάρια για να συζητήσουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:

α) Ο ρόλος των συντεχνιών γενικότερα και ειδικότερα για αντιμετώπιση θεμάτων ανισότητας και διακρίσεων, και

β) Πώς βλέπουν την πιθανότητα να εμπλακούν ενεργά στον συνδικαλισμό για να πιέσουν τις συντεχνίες να αναπτύξουν μέτρα και να αναλάβουν δράση για αποτελεσματική προώθηση της διαφορετικότητας και της ισότητας στον χώρο εργασίας. Υπάρχει κάτι που θα τους ενδιέφερε; Γιατί; Τι έχουν να κερδίσουν από αυτό; Ποιες δυσκολίες μπορεί να αντιμετωπίσουν σε μια τέτοια περίπτωση;

2) Οι εκπαιδευτές δίνουν στα ζευγάρια/ομάδες 15 λεπτά και τους ζητούν να μοιραστούν τα σημαντικότερα σημεία της συζήτησης με όλους.

5) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα

Δραστηριότητα B: Ανταλλάσσοντας προσωπικές εμπειρίες

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Στυλό

Σημειωματάρια

ΟΔΗΓΙΕΣ

1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να σχηματίσουν ομάδες/ζευγάρια και να συζητήσουν τις δικές τους εμπειρίες με συντεχνίες:

- Είναι μέλη συντεχνιών;
 - Εάν ναι, πώς έγιναν μέλη;

- Είναι ευχαριστημένοι με τη συντεχνία τους; Γιατί;
 - Ποιες ήταν οι προσδοκίες τους όταν έγιναν μέλη της συντεχνίας;
 - Έχουν ικανοποιηθεί οι προσδοκίες αυτές;
 - Εάν όχι, πώς νομίζουν ότι η συντεχνία μπορεί να ικανοποιήσει τις προσδοκίες τους;
 - Ασχολούνται ενεργά με τη συντεχνία; Ποια ακριβώς είναι η συμμετοχή τους;
 - Εάν δεν ασχολούνται ενεργά, γιατί συμβαίνει αυτό; Θα ήθελαν να συμμετέχουν πιο ενεργά; Πώς;
 - Εάν όχι, γιατί;
 - Θα ήθελαν να είναι μέλη συντεχνίας; Γιατί;
 - Εάν ναι, ποιες είναι οι προσδοκίες τους;
 - Θα ήθελαν να συμμετέχουν ενεργά; Πώς;
2. Οι εκπαιδευτές δίνουν στα ζευγάρια/ομάδες 15 λεπτά και τους ζητούν να μοιραστούν τα σημαντικότερα σημεία της συζήτησης με όλους.
 3. Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις στην πινακίδα
 4. Ομαδική συζήτηση.



ΕΝΟΤΗΤΑ 9: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Χρόνος: 1 ώρα

- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για να μπορούν να αντιληφθούν εάν έχουν πέσει θύματα διάκρισης.
- Εκπαίδευση συμμετεχόντων για να μπορούν να αντιδρούν σε διάκριση, περιλαμβανομένης της καταγγελίας – Παρουσίαση κατάλληλων εργαλείων/μηχανισμών.
- Πώς να αντιδρούν και να καταγγέλλουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας – Παρουσίαση κατάλληλων εργαλείων/μηχανισμών.
- Ευαισθητοποίηση για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα στην καταγγελία διακρίσεων γενικότερα και ειδικότερα στον χώρο εργασίας.
- Παρουσίαση τρόπων υπερπήδησης των εμποδίων.

Υλικά:

Προβολέας

Διαφάνειες PP 9.1, PP 9.1

Πινακίδα

Μαρκαδόροι

Κάρτες/Χαρτί

Ταινία

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές σχολιάζουν ότι παρόλο που οι διακρίσεις συμβαίνουν συχνά, δεν καταγγέλλονται πάντα. Ένας λόγος γι' αυτό είναι, ανάμεσα σε άλλους, ότι πολύ συχνά οι άνθρωποι δεν μπορούν να καθορίσουν τι είναι διάκριση. Άλλος λόγος είναι ο φόβος και η έλλειψη κατάλληλων μηχανισμών/εργαλείων. Οι εκπαιδευτές συζητούν επίσης και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα θύματα στο να καταγγέλλουν τη διάκριση γενικότερα και ειδικότερα στον χώρο εργασίας.
- 2) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να συζητήσουν το πώς τα εμπόδια αυτά μπορούν να ξεπεραστούν.
- 3) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις έννοιες της διάκρισης (στις Σημειώσεις για Εκπαιδευτές) για να εξοικειώσουν τους εκπαιδευόμενους με αυτές και να τους εξοπλίσουν με τα κατάλληλα εργαλεία για να αντιλαμβάνονται περιστατικά διάκρισης.
- 4) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους εάν γνωρίζουν κατάλληλα εργαλεία/μηχανισμούς για να καταγγέλλουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας. Συζήτηση.
- 5) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να συζητούν άλλους τρόπους αντίδρασης σε διακρίσεις στον χώρο εργασίας, εκτός από την καταγγελία.
- 6) Οι εκπαιδευτές συζητούν τις δυσκολίες όταν κάποιος καταγγέλλεται για διάκριση και πόσο σημαντικό είναι να αναλαμβάνουμε ευθύνη και να διορθώνουμε τη συμπεριφορά μας και τη διαγωγή μας.
- 7) Οι εκπαιδευτές συζητούν τους ρόλους των διαφόρων μερών (θύμα, θύτης, συνάδελφοι, διευθυντής, Ανθρώπινο Δυναμικό) όταν υποβληθεί παράπονο για διάκριση.
- 8) Οι εκπαιδευτές συζητούν τη σημασία της παρέμβασης και την πρακτική της εφαρμογή.
- 9) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιεσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα,

λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της ομάδας. Για την παρούσα εκδοχή της 7ωρης εκπαίδευσης, συνίσταται η χρήση μόνο μιας δραστηριότητας.

Σημειώσεις για Εκπαιδευτές

Όπως έχει συζητηθεί προηγουμένως, η διάκριση είναι μια σημαντική εμπειρία στις ζωές των ανθρώπων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, όπως μετανάστες, γυναίκες, άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, άτομα με αναπηρία κτλ. Για να μπορέσει κάποιος να αντιδράσει σε περιστατικά διάκρισης, πρέπει πρώτα να είναι εξοπλισμένος με τα εργαλεία για να τα αντιληφθεί όταν αυτά λάβουν χώρα.

Μορφές Διάκρισης

Διάκριση λόγω φύλου/σεξισμός: Διάκριση λόγω σεξιστικών και μισογυνιστικών αντιλήψεων και συμπεριφορών, εναντίον ατόμων βάση του (αντιληπτού) φύλου/έκφρασης φύλου.

Φυλετική διάκριση/ρατσισμός: Ασκηθείσα βία λόγω φυλετικών αντιλήψεων και συμπεριφορών, εναντίον ατόμων βάση του (αντιληπτού) μεταναστευτικού τους υπόβαθρου, εθνοτικού υπόβαθρου, γλώσσας κτλ.

Διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης: Διάκριση βάση της (αντιληπτής) οικογενειακής κατάστασης κάποιου. Αναλόγως του πλαισίου και των συνθηκών, μπορεί να ασκηθεί σε βάρος όλων – μονογονέων και ειδικά μονών μητέρων πάνω από 30, οικογένειες με μικρά παιδιά, διαζευγμένα άτομα και ειδικά γυναίκες κτλ. Στη δουλειά, η διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης του ατόμου, μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία πρόσληψης και/ή ευκαιρίες για καριέρα και/ή μισθούς. Τέτοιου είδους διάκριση συνήθως επηρεάζει γυναίκες που είναι παντρεμένες ή μπορεί να παντρευτούν και/ή γυναίκες που έχουν ή μπορεί να έχουν παιδιά. Αυτό οφείλεται τόσο στα στερεότυπα που σχετίζονται με τις γυναίκες και λόγω των πραγματικών, αυξημένων υποχρεώσεων ανατροφής παιδιών και μητρότητας, που έχουν ανατεθεί στις γυναίκες.

Θρησκευτική διάκριση: Η θρησκευτική διάκριση περιλαμβάνει μορφές διακριτής μεταχείρισης βασισμένες σε θρησκευτικές πεποιθήσεις που έχουν εκφραστεί από κάποια άτομα λόγω της συμμετοχής τους σε κάποια θρησκευτική ομάδα, καθώς και διάκριση ενάντια σε άτομα που δεν ανήκουν ή είναι αντιληπτό ότι δεν ανήκουν σε συγκεκριμένη θρησκευτική ομάδα, ή αυτοπροσδιορίζονται ως / γίνεται αντιληπτό ότι είναι άθεοι. Η θρησκευτική διάκριση μπορεί επίσης να στοχεύσει ομάδες ή άτομα που (γίνεται αντιληπτό να) ανήκουν σε θρησκευτική μειονότητα μέσα σε συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο. Σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να υπάρχουν βάσιμοι λόγοι για περιορισμό των θρησκευτικών ελευθεριών και δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, μια θρησκεία μπορεί να ανακηρύξει μια μέρα ως αργία διαφορετική από αυτή που προσδιορίζει ο νόμος, ή να εφαρμόζει ειδική ενδυμασία που μπορεί να είναι ασύμβατη με συγκεκριμένα πρότυπα ασφάλειας. Όμως, πρέπει να γίνει ξεκάθαρο ότι κανένας δεν πρέπει να αναγκαστεί να φορά ή να μη φορά συγκεκριμένη ενδυμασία για λόγους άλλους από αυτούς που σχετίζονται με θέματα ασφάλειας.

Πολιτική διάκριση: Η πολιτική διάκριση αναφέρεται σε διάκριση ενάντια ατόμου βάση της (αντιληπτής) συμμετοχής / ταύτισης με πολιτικό κόμμα/πολιτικές ιδέες/κοινωνικό-οικονομικές απόψεις, ή βάση των (αντιληπτών) δραστηριοτήτων του με ΜΚΟ, ή ακόμα και στη βάση της (αντιληπτής) συμμετοχής/ταύτισης του με συντεχνία ή συντεχνιακή δραστηριότητα.

Ταξική διάκριση/ταξισμός: Η ταξική διάκριση γίνεται στη βάση κοινωνικής καταγωγής, αναλόγως της (αντιληπτής) κοινωνικής τάξης/κοινωνικό-επαγγελματικές συνθήκες του ατόμου, και μπορεί να

περιορίσει την πρόσβαση σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργασίας ή/και να επηρεάσει τις προοπτικές προαγωγής του, ανάμεσα σε άλλα.

Διάκριση λόγω ηλικίας/Ηλικιακός ρατσισμός: Η διάκριση λόγω ηλικίας μπορεί να αφορά τόσο τους νεαρότερους όσο και τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Οι νεαρότεροι εργαζόμενοι μπορεί να είναι θύματα διάκρισης σε θέματα μισθών (συνήθως παίρνουν χαμηλότερους), τύπου εργασίας που εκτελούν ή ευκαιρίες καριέρας. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι μπορεί να είναι θύματα διάκρισης λόγω προκαταλήψεων σε σχέση με τις ικανότητές τους, λόγω της απαξίωσης της πείρας τους, ή λόγω της πρόσληψης νεαρότερων εργατών με χαμηλότερους μισθούς.

Διάκριση λόγω αναπηρίας: Διάκριση ενάντια σε άτομα με αναπηρία. Σε αυτή την περίπτωση, η διάκριση μπορεί να σχετίζεται με προδιαγραφές πρόσληψης, τον τύπο εργασίας που ανατίθεται στο άτομο με αναπηρία, την προσβασιμότητα ή τις εγκαταστάσεις που αντικειμενικά απαιτούνται για να εκτελεστεί η εργασία.

Ομοφοβία: Οι ομοφοβικές διακρίσεις γίνονται στη βάση του (αντιληπτού) σεξουαλικού προσανατολισμού και στρέφονται ενάντια σε λεσβίες, ομοφυλόφιλους, αμφιφυλόφιλους, πολυσεξουαλικούς, πανσεξουαλικούς, queer και άλλα μη-ετεροφυλόφιλα άτομα ή άτομα που (γίνεται αντιληπτό) ότι έχουν μια από τις πιο πάνω ταυτότητες. Πολύ συχνά, οι λεσβίες, οι ομοφυλόφιλοι, οι αμφιφυλόφιλοι, οι πολυσεξουαλικοί, οι πανσεξουαλικοί και οι queer, είναι θύματα παρενόχλησης τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τους προϊστάμενους.

Τρανσφοβία: Η τρανσφοβική διάκριση γίνεται στη βάση της (αντιληπτής) ταυτότητας* ενός ατόμου και εκφράζεται εναντίον στα (αντιληπτά ως) άτομα τρανς (άτομα τα οποία η ταυτότητα φύλου τους είναι διαφορετική από αυτή που τους ανατέθηκε κατά τη γέννα), περιλαμβανομένων γυναικών τρανς (γυναικών που τους ανατέθηκε το αντρικό φύλο κατά τη γέννα) και άντρες τρανς (άντρες που τους ανατέθηκε το γυναικείο φύλο κατά τη γέννα), καθώς και άτομα με μη-δυναμική ταυτότητα φύλου (η ταυτότητα φύλου τους δεν πέφτει ξεκάθαρα σε μια από τις δυναμικές ταυτότητες – άντρας/γυναίκα). Πολύ συχνά, τα άτομα trans* είναι θύματα παρενόχλησης τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τους προϊστάμενους.

Διάκριση προς μεσοφυλικά άτομα: Διάκριση στη βάση μιας (αντιληπτής) μεσοφυλικής ταυτότητας. Εκφράζεται εναντίον μεσοφυλικών ατόμων (άτομα που έχουν γεννηθεί με μερικά βιολογικά χαρακτηριστικά που θεωρούνται «γυναικεία» και άλλα που θεωρούνται «αντρικά», όπως χρωμοσώματα ή γεννητικά όργανα).

Πράξεις Διάκρισης

Διάκριση στην απασχόληση/εργασιακές διακρίσεις: Διακρίσεις που γίνονται στον χώρο εργασίας από τους εργοδότες και/ή τους συναδέλφους και/ή τους προϊστάμενους. Μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία πρόσληψης και/ή ευκαιρίες καριέρας/προοπτικές προαγωγής και/ή μισθούς.

Εργασιακή εκμετάλλευση είναι η αναγκαστική και/ή ανεπιθύμητη οικειοποίηση της μη αμειβόμενης/χαμηλά αμειβόμενης εργασίας. Είναι εργασία που ένα άτομο δεν έχει προσφέρει εθελοντικά, αλλά αναγκάστηκε, κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες, να προσφέρει.

Έγκλημα μίσους: Έγκλημα με κίνητρο το μίσος προς συγκεκριμένη ομάδα ατόμων. Μια εγκληματική πράξη ορίζεται ως έγκλημα μίσους όταν:

- Καθορίζεται ως έγκλημα σύμφωνα με τον ποινικό κώδικα στη νομική δικαιοδοσία στην οποία έχει διαπραχθεί και
- Υπήρχε μεροληπτικό κίνητρο για τη διάπραξη του εγκλήματος.

Στόχος εγκλήματος μίσους μπορεί να είναι άτομο, ομάδα ατόμων, κοινότητα ή περιουσία που σχετίζεται ή φέρεται να συσχετίζεται με τέτοια ομάδα.

Μεροληπτικό κίνητρο είναι όταν ο θύτης διαλέγει το στόχο του εγκλήματος βάση του δικού του μίσους/προκατάληψης ενάντια σε ομάδα ατόμων που μοιράζονται κοινό χαρακτηριστικό, που συνήθως θεωρείται ως περιθωριακό/ευάλωτο στην κοινωνία. Τέτοια χαρακτηριστικά μπορεί να είναι εθνοτική καταγωγή, χρώμα δέρματος, θρησκεία, γλώσσα, μεταναστευτικό υπόβαθρο, φύλο/ταυτότητα φύλου, σεξουαλικότητα, αναπηρία, ηλικία κτλ.

Σεξουαλική βία: Μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση και/ή βιασμό. Ο «βιασμός» είναι οποιαδήποτε μη συναινετική σεξουαλική επαφή. Μπορεί να είναι λεκτική, μη-λεκτική, και/ή σωματική, σιωπηρή ή ρητή. Μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλικές προτάσεις, απαιτήσεις και/ή σεξουαλικά βλέμματα/χειρονομίες/ήχους/σφυρίγματα κτλ. «Ανεπιθύμητη» συμπεριφορά είναι οτιδήποτε που ο παραλήπτης θεωρεί ότι είναι ανεπιθύμητο, ακόμα και εάν δεν εξέφρασε την αντίρρησή του, ή φαίνεται να έχει συναινεήσει σε αυτήν. Η σεξουαλική βία μπορεί να λάβει χώρα σε οποιοδήποτε χώρο (ιδιωτικό ή δημόσιο, ή χώρο εργασίας) προς οποιοδήποτε πρόσωπο και μπορεί να προέλθει από τον οποιοδήποτε, περιλαμβανομένων συντρόφων, συζύγων, συναδέλφων, εργοδοτών, φίλων, γνωστών ή αγνώστων. Οι γυναίκες και τα άτομα με μη-δυναμική ταυτότητα φύλου βιώνουν τη σεξουαλική παρενόχληση ενώ οι θύτες είναι πολύ συχνά άντρες. Στην Κύπρο η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία απαγορεύεται και ο νόμος λέει ότι σε περίπτωση παραπόνου το βάρος της απόδειξης πέφτει στον κατηγορούμενο και όχι στον παραπονούμενο.

Θεσμική διάκριση: Οι όροι «θεσμική διάκριση» και «θεσμική βία» αναφέρονται σε οποιοδήποτε αρνητικές και/ή καταπιεστικές πράξεις και/ή μέτρα και/ή πολιτικές που εφαρμόζονται από κυβερνητικούς θεσμούς και υπηρεσίες, μέσα μαζικής επικοινωνίας, ιδιωτικές εταιρείες, οργανισμούς κτλ, τα οποία στρέφονται ενάντια σε άτομα λόγω εθνοτικής καταγωγής, χρώματος δέρματος, γλώσσας, θρησκείας, μεταναστευτικού υποβάθρου, φύλου/έκφρασης φύλου, σεξουαλικότητας, αναπηρίας, ηλικίας κτλ.

Υποτιμητική/Εξευτελιστική μεταχείριση: «Η υποτιμητική/εξευτελιστική μεταχείριση είναι η συμπεριφορά ατόμου που προσβάλλει και/ή εξευτελίζει κάποιον άλλο. Μπορεί να είναι προφορική ή όχι και μπορεί να περιλαμβάνει προσβολές, φωνές, χειρονομίες, ήχους κτλ.

Ρητορική μίσους: Η «ρητορική μίσους» είναι λόγια που επιτίθενται και/ή προσβάλλουν και/ή κάνουν υποθέσεις/γενικοποιήσεις και/ή προωθούν διακρίσεις/εγκληματικές πράξεις ενάντια σε άτομο ή ομάδα ατόμων λόγω του μίσους/προκατάληψων του ίδιου του ομιλητή εναντίον μιας ομάδας ατόμων που μοιράζονται ένα κοινό χαρακτηριστικό, που συνήθως θεωρείται ως περιθωριακό στην κοινωνία. Τέτοια χαρακτηριστικά μπορεί να είναι εθνοτική καταγωγή, χρώμα δέρματος, θρησκεία, γλώσσα, μεταναστευτικό υπόβαθρο, φύλο/ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, αναπηρία, ηλικία κτλ.

Απειλές/συναισθηματική βλάβη: Η «απειλή» είναι μια δήλωση/προειδοποίηση που υποδηλώνει πρόθεση να προκαλέσει μη συναινετικό πόνο, ζημιά, βλάβη, τραυματισμό, κακοποίηση ή άλλη εχθρική/δυσάρεστη/βίαια ενέργεια σε κάποιον ως τιμωρία ή για κάτι που έγινε ή δεν έγινε. «Συναισθηματική βλάβη μπορεί να περιλαμβάνει απειλές, φωνές, συναισθηματική κακοποίηση, βίαιη γλώσσα, αμέλεια, και άλλη συμπεριφορά που έχει ως αποτέλεσμα αρνητική αισθηματική αντίδραση, που μπορεί να περιλαμβάνει άγχος, φόβο, πόνο, αγωνία και θυμό.

Η διάκριση βιώνεται συνήθως με πολλαπλές μορφές οι οποίες μπορεί να συνδέονται η μια με την άλλη, κάτι που συνήθως συμβαίνει. Πολύ συχνά, οι μετανάστες βιώνουν πολλαπλή διάκριση: μια γυναίκα μετανάστης μπορεί να είναι θύμα ρατσισμού και σεξισμού, μια γυναίκα τρανς μετανάστης μπορεί να είναι θύμα ρατσισμού, τρανσφοβίας και σεξισμού, ένας Μουσουλμάνος μετανάστης εργαζόμενος μπορεί να είναι θύμα ρατσισμού, θρησκευτικής διάκρισης κτλ.

Διακρίσεις στον χώρο εργασίας

Οι διακρίσεις στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν όλες τις πράξεις, πρακτικές και αντιλήψεις που προωθούν άνιση μεταχείριση ενός εργαζόμενου ή ομάδας εργαζόμενων, βάση του υπόβαθρού τους, ή ενός συγκεκριμένου χαρακτηριστικού (φυλή, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία, αναπηρία, ταυτότητα φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, ηλικία, πολιτικές πεποιθήσεις κτλ.). Μια κοινή μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, που επηρεάζει κυρίως γυναίκες είναι η σεξουαλική.

Ο συνδυασμός περισσότερων από ένα λόγων για διακρίσεις, οδηγεί σε πολλαπλή διάκριση, που αφορά την πλειοψηφία των εργατών που είναι θύματα διάκρισης. Για παράδειγμα, οι μετανάστριες εργαζόμενες είναι θύματα πολλαπλής διάκρισης λόγω της φυλής τους, της εθνικής και εθνοτικής καταγωγής, καθώς και του φύλου.

Υπάρχουν δύο τύποι διακρίσεων στον χώρο εργασίας: άμεση και έμμεση. **Η άμεση διάκριση** είναι όταν ένας εργαζόμενος ή μια ομάδα εργαζομένων τυγχάνουν δυσμενής μεταχείρισης, στη βάση του υπόβαθρού τους και/ή των χαρακτηριστικών τους. Για παράδειγμα, πληρώνονται λιγότερο από άλλους εργάτες που κάνουν την ίδια δουλειά, με τα ίδια προσόντα, χρόνια υπηρεσίας κτλ. **Η έμμεση διάκριση** είναι όταν ένας κανονισμός, διαδικασία, πολιτική, κριτήριο ή πρακτική που φαίνεται εκ πρώτης όψης ουδέτερη επειδή εφαρμόζεται σε όλους, οδηγεί σε διάκριση κατά την εφαρμογή της, καθώς επηρεάζει αρνητικά εργαζόμενους με συγκεκριμένο υπόβαθρο/χαρακτηριστικά.

Κοινές πράξεις διακρίσεων στον χώρο εργασίας

Ψυχολογική παρενόχληση (γνωστή επίσης και ως εκφοβισμός/ηθική παρενόχληση), είναι μια μορφή βίας και καθορίζεται ως η εκούσια χρήση δύναμης εναντίον ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων με την πρόθεση να βλάψει ή να οδηγήσει σε βλάβη τη σωματική και/ή ψυχική και/ή νοητική και/ή ηθική και/ή κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου ή της ομάδας. Το κύριο χαρακτηριστικό της συμπεριφοράς αυτής είναι η διάρκεια, η συχνότητα και η επανάληψη. Με άλλα λόγια, είναι το αποτέλεσμα συσσωρευτικών και επαναληπτικών καταχρηστικών συμπεριφορών και/ή περιστατικών (χειρονομιών, λέξεων ή συμπεριφορών) που επηρεάζουν, συχνά μέσω επανάληψης ή συστηματοποίησης, την αξιοπρέπεια και/ή την ψυχική και/ή τη σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου. Αυτές είναι σχετικά ύπουλες επιθέσεις που είναι δύσκολο να αποδείξεις και να προσδιορίσεις. Η βλάβη που προκαλείται δεν σχετίζεται κυρίως με τη σωματική υγεία του ατόμου, ακόμα και εάν η ψυχολογική παρενόχληση μερικές φορές περιλαμβάνει σωματική βία η ακόμα εάν επηρεάζει μακροχρόνια το άτομο. Συγκεκριμένα, ο M.-F. Hirigoyen (2002) προσδιορίζει τέσσερις κατηγορίες συμπεριφορών που συνιστούν ψυχολογική παρενόχληση:

Αδικία σε εργασιακές συνθήκες: Η συστηματική αμφισβήτηση όλων των αποφάσεων που λαμβάνονται από ένα άτομο, υπερβολική ή άδικη κριτική σε σχέση με την εργασία, η συστηματική ανάθεση καθηκόντων πέραν των ικανοτήτων τους, που είναι αδύνατο να έλθουν εις πέρας, αφαίρεση καθηκόντων κτλ.

Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας: Ο εργοδότης/συνάδελφοι δε απευθύνονται πλέον στο θύμα και μπορεί να επικοινωνούν μαζί του μόνο γραπτώς ή μέσω άλλων. Η παρουσία των θυμάτων αγνοείται και το θύμα συχνά βιώνει συναισθήματα απομόνωσης/διαχωρισμού/περιθωριοποίησης.

Προσβολή αξιοπρέπειας: Μπορεί να περιλαμβάνει περιφρονητικές κινήσεις προς το θύμα, εξευτελιστικά σχόλια, διασπορά φημών και προσβλητικές αναθέσεις καθηκόντων. Αναφέρεται επίσης και ως *εξευτελιστική/υποτιμητική μεταχείριση*, που είναι η συμπεριφορά ενός ατόμου που προσβάλλει και/ή εξευτελίζει κάποιον άλλο. Μπορεί να είναι προφορική ή μη και να περιλαμβάνει προσβολές, φωνές, χειρονομίες, ήχους κτλ.

Προφορική, σωματική ή σεξουαλική βία: Μπορεί να περιλαμβάνει απειλές σωματικής βίας, υβριστικά λόγια, παρενόχλησης και επιθέσεις εκτός του χώρου εργασίας.

Ενώ οι διακρίσεις βρίσκονται σε όλους τους οικονομικούς τομείς, πολύ λίγοι μετανάστες εργάτες καταγγέλλουν, παίρνουν νομικά ή άλλα μέτρα ενάντια στις διακρίσεις και στην άνιση μεταχείριση στην εργασία. Παρομοίως, ούτε οι συντεχνίες, είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων πράξεων, ούτε οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που τείνουν να υιοθετούν μια πιο σθεναρή και κριτική προσέγγιση, έχουν καταφέρει να είναι αποτελεσματικοί στη μάχη ενάντια στις διακρίσεις και την άνιση μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Η ανάπτυξη και προώθηση, ως εκ τούτου, της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, θεωρείται ολοένα και περισσότερο ως μια αποτελεσματική προσέγγιση για καταπολέμηση των διακρίσεων.

Εμπόδια για καταγγελία/αντίδραση στις διακρίσεις

Τα θύματα διακρίσεων μπορεί να μην τις καταγγείλουν λόγω φόβου και/ή έλλειψης γνώσης για τα διαθέσιμα εργαλεία/μηχανισμούς για καταγγελία και/ή λόγω έλλειψης γνώσης για το τι συνιστά διάκριση.

Πολύ συχνά, τα θύματα διάκρισης δεν μπορούν να προσδιορίσουν ότι αυτό που έχουν βιώσει είναι διάκριση, επειδή δεν γνωρίζουν επαρκώς τι ακριβώς συνιστά διάκριση και/ή δεν είναι εξοπλισμένοι για να την αντιληφθούν. Η διάκριση, οι μορφές και οι πράξεις διάκρισης έχουν συζητηθεί προηγουμένως στην ενότητα αυτή.

Επίσης, πολύ συχνά, τα θύματα της διάκρισης δεν την καταγγέλλουν λόγω έλλειψης γνώσης για τα διαθέσιμα εργαλεία/μηχανισμούς κτλ. Τέτοια εργαλεία και μηχανισμοί θα συζητηθούν αργότερα στην ενότητα αυτή.

Ένας συχνός λόγος που η ρατσιστική διάκριση δεν καταγγέλλεται είναι λόγω φόβου για σύλληψη, κράτηση και απέλαση. Τα θύματα ρατσιστικής διάκρισης, και ακόμα εγκλημάτων μίσους, είναι συχνά μετανάστες χωρίς έγγραφα, που δε θα καταγγείλουν επίσημα την εμπειρία τους, ειδικά στην αστυνομία, αφού η κοινή πρακτική της τελευταίας είναι η σύλληψη μεταναστών χωρίς έγγραφα και η κράτησή τους για απέλαση, ακόμα και εάν είναι θύματα εγκλημάτων. Ακόμα και οι μετανάστες με νομικό καθεστώς διαμονής φοβούνται να καταγγείλουν περιστατικά διάκρισης, αφού φοβούνται ότι τέτοια καταγγελία θα προκαλέσει την απώλεια της άδειας παραμονής τους. Αυτό συμβαίνει επειδή οι άδειες παραμονής των μεταναστών εργατών στην Κύπρο εξαρτάται από τους εργοδότες τους. Επιπρόσθετα τα θύματα διακρίσεων στον χώρο εργασίας συχνά δεν τις καταγγέλλουν λόγω φόβου ότι μπορεί να απολυθούν ή

να έχουν άλλες επιπτώσεις από τους συναδέλφους/εργοδότες/προϊστάμενους. Τέτοιος φόβος είναι λογικός καθώς έχουν υπάρξει πολλές τέτοιες περιπτώσεις.

Σύμφωνα με την εμπειρία οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ είναι επίσης πολύ ευάλωτα σε διακρίσεις. Όμως, ομοφοβικές/αμφιφυλοφοβικές/τρανσφοβικές διακρίσεις σπάνια καταγγέλλονται. Αυτό συμβαίνει επειδή τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ συχνά φοβούνται το στίγμα που έρχεται με την αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού και/ή ταυτότητας φύλου. Παρόλο που τελευταία η κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+ έχει γίνει περισσότερο δεκτή από την Κυπριακή κοινωνία, κυρίως λόγω της δουλειάς ΛΟΑΤΚΙ+ ακτιβιστών και ομάδων, οι ομοφοβικές/αμφιφυλοφυλικές/τρανσφοβικές διακρίσεις σπάνια καταγγέλλονται.

Συχνά συμβαίνει τα θύματα να δικαιολογούν τους θύτες (ειδικά εάν είναι μέλη οικογένειας, σύντροφοι, συνάδελφοι ή φίλοι) λόγω εσωτερικοποίησης για παράδειγμα ρατσισμού/ομοφοβίας/αμφιφυλοφοβίας/τρανσφοβίας/μισογυνισμού/διακρίσεων λόγω αναπηρίας και/ή λόγω φταιξίματος του θύματος και/ή λόγω εξάρτησης του θύματος από τον θύτη.

Σε μερικές περιπτώσεις, τα θύματα αναφέρουν ότι θεωρούν τη διάκριση ως μέρος της καθημερινότητάς τους και έτσι δεν είναι διατεθειμένα ή φοβούνται να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους, ενώ άλλα πιστεύουν ότι η καταγγελία τέτοιων περιστατικών δε θα τους δικαιώσει και/ή δε θα έχει θετικές αλλαγές για αυτούς ατομικά και για τις κοινότητές τους γενικότερα. Αυτό προέρχεται κυρίως από την αποτυχία των αρχών να αντιμετωπίσουν ορθά υποθέσεις διακρίσεων.

Ως αποτέλεσμα των πιο πάνω λόγων, τα περιστατικά διακρίσεων δεν καταγγέλλονται με τη συχνότητα που πρέπει και οι επιπτώσεις τους καθώς και τα αίτιά τους δεν αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά.

Πώς να καταγγείλετε διακρίσεις

Κρατικές Αρχές

Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων

Όπως σημειώνεται στην ιστοσελίδα του, «Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι αρμόδιο για την προώθηση και εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Συγκεκριμένα, το Τμήμα είναι υπεύθυνο για την προώθηση και διατήρηση της εργατικής ειρήνης και υγιών εργατικών σχέσεων, με στόχο την αύξηση της κοινωνικής συνοχής, την παραγωγικότητα στην εργασία, την εμπέδωση δημοκρατικών πρακτικών και την εδραίωση της κοινωνικό-οικονομικής προόδου.

Το Τμήμα είναι υπεύθυνο, ανάμεσα σε άλλα, για:

i. την πρόληψη και επίλυση εργατικών διαφορών συμπεριλαμβανομένης της πρόνοιας για βοήθεια σε επιχειρήσεις για την ανάπτυξη και αποτελεσματική λειτουργία μηχανισμών για συλλογική σύμβαση, αμοιβαίες συμφωνίες και τη διευθέτηση προσωπικών διαφορών

ii. τη διασφάλιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της οργάνωσης,

iii. την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως του βασικού μέσου για τον καθορισμό των όρων και συνθηκών εργασίας, και την ενθάρρυνση της δημιουργίας ισχυρών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων με στόχο τη διασφάλιση ισορροπίας δυνάμεων στην οικονομία,

iv. την προστασία ευάλωτων τάξεων εργοδοτούμενων, με έμφαση στους συνδικαλιστικά ανοργάνωτους λόγω της αδύναμης διαπραγματευτικής τους ισχύος, μέσω του καθορισμού, διά Νόμου, ελάχιστων όρων και προϋποθέσεων απασχόλησης

v. την προώθηση και εφαρμογή της σχετικής με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης εργατικής

νομοθεσίας, που έχει δημιουργήσει ένα νέο, νομικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και καθορίζει τα ελάχιστα εργασιακά πρότυπα

vi. την εφαρμογή, παρακολούθηση και επιθεώρηση της εφαρμογής της εναρμονισμένης εργατικής νομοθεσίας

vii. την αποτελεσματική εφαρμογή της Συμφωνίας για τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών στις Ουσιώδεις Υπηρεσίες, που είναι επέκταση του ΚΒΣ

viii. την παροχή ειδικών υπηρεσιών στην Ξενοδοχειακή Βιομηχανία και την Βιομηχανία Τροφοδοσίας, που περιλαμβάνει την εφαρμογή της σχετικής Νομοθεσίας για τους όρους υπηρεσίας

ix. την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ υπαλλήλων, με ειδική προσοχή στην αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών, και

x. την εφαρμογή της περί Συντεχνιών Νομοθεσίας, περιλαμβανομένης της εγγραφής και του ελέγχου εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων”²⁴

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να υποβάλει παράπονο σε σχέση με την απασχόλησή του, περιλαμβανομένης της διάκρισης για οποιοδήποτε λόγο. Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων έχει την ευθύνη να εξετάζει τέτοια παράπονα, που περιλαμβάνουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (εργοδότης, παραπονούμενος, συντεχνία) στη διαδικασία (διαμεσολαβητική διαδικασία): «Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων είναι υπεύθυνο για διαμεσολάβηση σε εργατικές διαφορές στον ιδιωτικό και ημι-δημόσιο τομέα. Η διαμεσολαβητική διαδικασία μπορεί να συνοψιστεί ως οι προσπάθειες του μεσολαβητή για να πείσει κάθε μέρος, πχ τη συντεχνία και την εργοδοσία, να αλλάξουν τις αρχικές τους θέσεις με σκοπό να φέρει τα δύο μέρη πιο κοντά, έτσι ώστε η διαφωνία να επιλυθεί. Πρέπει να τονιστεί ότι ο διαμεσολαβητής δεν έχει εξουσία να αποφασίσει το πώς η διαφωνία μπορεί να επιλυθεί, και δεν προσπαθεί να πείσει τις δύο πλευρές να δεχτούν τη συμφωνία που πιστεύει αυτός/ή ότι είναι η πιο κατάλληλη. Ουσιαστικά, ο διαμεσολαβητής δουλεύει για να πετύχει μια συμφωνία η οποία θα γίνει δεκτή από τις δύο πλευρές [...] Οι διαδικασίες που ακολουθούνται κατά τη διάρκεια της διαμεσολάβησης σε μια εργατική διαφορά και οι τύποι των εργατικών διαφορών για τις οποίες το Τμήμα μπορεί να κληθεί να διαμεσολαβήσει, αναφέρονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.»²⁵

Υπάρχουν Επαρχιακά Γραφεία του Τμήματος Εργασιακών σχέσεων σε όλες τις πόλεις της Κύπρου (Λευκωσία, Λεμεσός, Λάρνακα-Αμμόχωστος, Πάφος). Οι ώρες εργασίας του Δημόσιου Τομέα είναι: 08:00 - 15:00.

Για περισσότερες πληροφορίες:

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/index_en/index_en;OpenDocument

Η **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση** είναι επίσης μέρος του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων και είναι υπεύθυνη για την ίση μεταχείριση μεταξύ αντρών και γυναικών, περιλαμβανομένης της μείωσης του χάσματος στην αμοιβή μεταξύ αντρών και γυναικών, το δικαίωμα σε γονική άδεια, σεξουαλική παρενόχληση και την απαγόρευση απόλυσης εγκύου γυναίκας: «Η Επιτροπή δημιουργήθηκε με το Άρθρο 22 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (Ν.205(Ι)/2002). Η Επιτροπή αποτελείται από τον Πρόεδρο και οκτώ (8) Μέλη, εκπροσώπους των Υπουργείων Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών

²⁴ Από την ιστοσελίδα του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων:

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page04_en/page04_en;OpenDocument

²⁵ Ibid

Ασφαλίσεων και Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως, της Υπηρεσίας Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και από ένα εκπρόσωπο των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που είναι μέλη του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος για περίοδο 2 χρονών. Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό ρόλο και αναλαμβάνει θέματα που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες του πιο πάνω Νόμου. Συγκεκριμένα, παρέχει συμβουλές για εθνική πολιτική και νομοθεσία και ελέγχει την εφαρμογή του Νόμου μέσου του αρμόδιου Τμήματος του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Επιπρόσθετα, μπορεί να υποβάλει αυτεπάγγελτα παράπονα ή να δεχτεί παράπονα και να τα προωθήσει στον Αρχιεπιθεωρητή.»²⁶

Η Επιτροπή επιβλέπει την εφαρμογή του Νόμου και έχει συμβουλευτικό ρόλο σε σχέση με:

1. Την υιοθέτηση ή αναθεώρηση εθνικής πολιτικής για το θέμα της.
2. Την υιοθέτηση ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας.
3. Την εισαγωγή μέτρων και εφαρμογή προγραμμάτων για προώθηση της ισότητας των φύλων.²⁷

Η Επιτροπή

- Υποβάλλει αυτεπάγγελτα παράπονα και δέχεται παράπονα που τα προωθεί στη συνέχεια στον Αρχιεπιθεωρητή (Διευθυντή) του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων για διερεύνηση. Το Τμήμα είναι υπεύθυνο να ενημερώσει την Επιτροπή για το αποτέλεσμα της διερεύνησης.
- Παρέχει δωρεάν συμβουλές και πληροφορίες, για θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, σε ενδιαφέροντα μέρη.
- Παρέχει νομική βοήθεια σε θύματα συμπεριφοράς που συνιστά διάκριση.²⁸

Για περισσότερες πληροφορίες:

http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/index_en/index_en;opendocument

Δικαστήρια

Συζητήστε σε ποια Δικαστήρια μπορεί να καταφύγει ένα θύμα, πότε και πώς.

Συζητήστε την πρόσβαση σε νομική βοήθεια για θύματα διακρίσεων.

Εθνικό πλαίσιο:

Στην Κύπρο, εκτός των περιστατικών που φτάνουν στα δικαστήρια (Ποινικά ή Δικαστήρια Εργατικών Διαφορών), πέραν από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, το δικαίωμα σε ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το δικαίωμα του να μην είναι κάποιος θύμα διακρίσεων βάση λόγου που αναφέρεται στην πιο πάνω νομοθεσία, μπορεί να επικληθεί απευθείας στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μέσα σε ένα χρόνο από το περιστατικό. Μια διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού, αναφέρεται σε εργοδότες τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, και μια επιτυχής διαδικασία μπορεί να οδηγήσει σε περιορισμένη αποζημίωση. Για θέματα αποζημίωσης που έχουν να κάνουν με μεγάλες περιόδους παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η διάκριση μπορεί να επικληθεί στα Επαρχιακά Δικαστήρια. Όταν η διάκριση αποτελεί ποινική πράξη σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο (πχ σεξουαλική παρενόχληση), μια υπόθεση μπορεί επίσης να δικαστεί σε ποινικό δικαστήριο. Οι αποφάσεις που αφορούν διακρίσεις από εργοδότες στον δημόσιο τομέα, μπορούν να αποτελέσουν διοικητικές πράξεις

²⁶ <http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/73F76DFAF245BAA4C22580E6003E55F8;OpenDocument>

²⁷ http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/page02_en/page02_en;OpenDocument

²⁸ Ibid

και έτσι να αμφισβητηθούν στο Διοικητικό Εργαστήριο μέσα σε 75 μέρες από την απόφαση. Όμως, όταν είναι επιτυχής, η διαδικασία αυτή οδηγεί στην ακύρωση της απόφασης και όχι σε υποχρέωση αποζημίωσης ή συγκεκριμένης δράσης. Πιο σημαντικά, με την εξαίρεση της ποινικής διαδικασίας, στις υπόλοιπες δικαστικές διαδικασίες που αναφέρονται πιο πάνω, ισχύει η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, που σημαίνει ότι σε περίπτωση που τεκμηριωθεί πρωτοβάθμια μια υπόθεση που αφορά διάκριση, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι τέτοια μεταχείριση δε έγινε ποτέ, και όχι στον εργαζόμενο να αποδείξει ότι έγινε.

Ανεξάρτητες Αρχές

Το **Σώμα Ενώπιον τον Ρατσισμό** είναι μια ανεξάρτητη αρχή που λειτουργεί μέσα στο πλαίσιο του Γραφείου του Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Ombudsperson). Όπως λέει στην ιστοσελίδα του «ο κύριος στόχος είναι η καταπολέμηση του ρατσισμού και των διακρίσεων και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια»²⁹. Δημιουργήθηκε το 2004 σύμφωνα με τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων Νόμο. Το Σώμα Ενώπιον τον Ρατσισμό εξετάζει παράπονα που υποβάλλονται από τον οποιονδήποτε σε σχέση με διακρίσεις, ενώ μπορεί επίσης να παρέμβει εκ της θέσεως του σε περιπτώσεις διακρίσεων. Εάν μια συμπεριφορά που συνιστά διάκριση επιβεβαιωθεί, το Σώμα Ενώπιον τον Ρατσισμό έχει την εξουσία να επιβάλει κυρώσεις. Οι αρμοδιότητές του καλύπτουν τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Ετοιμάζονται επίσης και δημοσιεύονται διαδικτυακά και εκθέσεις για συγκεκριμένες υποθέσεις. Η ετήσια έκθεσή του δημοσιεύει δεδομένα για τα παράπονα που έχουν υποβληθεί.

Ο **Επίτροπος για τα Δικαιώματα του Παιδιού** δέχεται και εξετάζει παράπονα που σχετίζονται με παραβιάσεις δικαιωμάτων των παιδιών. Τέτοια παράπονα μπορεί να αφορούν διακρίσεις εναντίον παιδιών για οποιοδήποτε λόγο.

Οργανώσεις Κοινωνίας Πολιτών: ΜΚΟ, συντεχνίες

Εκτός από τις ανεξάρτητες αρχές, οι ΜΚΟ και οι συντεχνίες μπορούν επίσης να ασχοληθούν με παράπονα διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

ΜΚΟ

ΚΙΣΑ – Κίνηση για την Ισότητα, Στήριξη, Αντιρατσισμό

Για περισσότερα από 16 χρόνια, η ΚΙΣΑ υποστηρίζει, μαζί με το Κέντρο Μεταναστών και Προσφύγων, θύματα διακρίσεων με διάφορους τρόπους και ειδικά για υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους. Η ΚΙΣΑ δουλεύει ενάντια σε όλες τις μορφές διακρίσεων, επικεντρώνοντας στον αντι-ρατσισμό. Αναγνωρίζει ότι οι διακρίσεις συνήθως στοχοποιούν ανθρώπους σε πολλά επίπεδα (όχι μόνο στη βάση του μεταναστευτικού τους υπόβαθρου/εθνοτικής καταγωγής για παράδειγμα αλλά επίσης στη βάση του φύλου/ταυτότητας φύλου τους/σεξουαλικού προσανατολισμού/αναπηρίας/υγείας/ηλικίας/τάξης/πολιτικών πεποιθήσεων κτλ. και έτσι υιοθετεί μια διατομεακή προσέγγιση στις πράξεις της.

Η ΚΙΣΑ δουλεύει σε τοπικό επίπεδο με άμεση επικοινωνία με κοινότητες και άτομα που είναι ευάλωτα προς διακρίσεις και ρατσισμό, και ειδικά μετανάστες και πρόσφυγες. Οι δραστηριότητές της προς τους πρόσφυγες και τους μετανάστες που είναι θύματα διακρίσεων περιλαμβάνουν κυρίως: παροχή δωρεάν

²⁹ http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/page61_en/page61_en;OpenDocument

πληροφόρησης, συμβουλών, μεσολαβητικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, δωρεάν νομική αντιπροσώπευση σε στρατηγικές νομικές υποθέσεις, δράσεις προς ενίσχυση και δημιουργία ικανοτήτων. Οι δραστηριότητες της ΚΙΣΑ προς την κοινωνία της Κύπρου γενικότερα σε σχέση με θέματα διακρίσεων περιλαμβάνουν: ευαισθητοποίηση, ενεργή συμμετοχή με τα ΜΜΕ και τα κοινωνικά δίκτυα, προσπάθεια για διαρθρωτικές, νομικές και δομικές πολιτικές αλλαγές. Τέλος, η ΚΙΣΑ πιστεύει ακράδαντα στην συνεργασία με τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε εθνικό, Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Σε εθνικό επίπεδο, η ΚΙΣΑ δουλεύει με άλλες ΜΚΟ για να ξεπεραστούν οι δυσκολίες και να συντονίσουν τις εργασίες τους καλύτερα. Η ΚΙΣΑ είναι επίσης πολύ δραστήριο μέλος Ευρωπαϊκών και Διεθνών οργανώσεων ΜΚΟ, όπως η PICUM (Πλατφόρμα για Διεθνή Συνεργασία για Άτυπους Μετανάστες), το ENAR (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ενάντια στον Ρατσισμό), το EMHRN (Ευρωμεσογειακό Δίκτυο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων), ο AEHD (Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος για την Προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων), το JUSTICIA (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δικαιωμάτων), Migreuror και η οργάνωση UNITED για Διαπολιτισμική Δράση.

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://kisa.org.cy/>

Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων

Το Κυπριακό Συμβούλιο Προσφύγων είναι συνεταίρος του UNHCR και παρέχει δωρεάν νομικές και κοινωνικές συμβουλές σε αιτητές ασύλου και πρόσφυγες στην Κυπριακή Δημοκρατία. Το Συμβούλιο παρέχει συμβουλές για τη διαδικασία αίτησης ασύλου, πρόσβαση στην αγορά εργασίας, κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υγείας, επανένωση οικογενειών και άλλα θέματα. Ψυχολογική υποστήριξη προσφέρεται επίσης σε θύματα βίας.

Το Συμβούλιο ακολουθεί μια διεπιστημονική προσέγγιση, παρέχοντας εξατομικευμένη νομική, κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη σε άτομα ενδιαφέροντος, με στόχο να διασφαλιστεί η πρόσβασή τους στα δικαιώματά τους, η ένταξη στις τοπικές κοινότητες και μια ικανοποιητική ποιότητα ζωής.

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://cyrefugeecouncil.org/>

Caritas Cyprus

Στη Λευκωσία και τη Λάρνακα, τα Κέντρα Μεταναστών Caritas Cyprus είναι ανοικτά τις καθημερινές για να μπορούν οι μετανάστες να κοινωνικοποιηθούν με άλλους, να έχουν πρόσβαση σε νομική υποστήριξη, υπηρεσίες υγείας και ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη, αλλά και σε φαγητό, ρούχα και άλλες ανθρωπιστικές υπηρεσίες εάν είναι απαραίτητο.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://caritascyprus.com/>

AGAPI

Η AGAPI είναι ένας εθελοντικός οργανισμός στη Λεμεσό που υποστηρίζει τους ανθρώπους που έχουν ανάγκη, περιλαμβανομένων των προσφύγων και των αιτητών ασύλου στην Κύπρο. Η ομάδα λειτουργεί ένα Κέντρο Μεταναστών και ένα Φιλανθρωπικό Κατάστημα στη Λεμεσό, και παρέχει υποστήριξη σε μετανάστες και πρόσφυγες.

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.facebook.com/StCatherines-Agapi-Limassol-Cyprus-1037082223070252/>

Cyprus Stop Trafficking

Το Cyprus Stop Trafficking προσφέρει βοήθεια και υποστήριξη σε θύματα εμπορίας προσώπων. Συνεργάζεται και δουλεύει με ΜΚΟ καθώς και με την Αστυνομία και τις Κοινωνικές Υπηρεσίες.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.cyprusstoptrafficking.com>

“Hope For Children” - CRC Policy Center:

Το “Hope For Children” CRC Policy Center δουλεύει με εθνικές, τοπικές και διεθνείς συμβουλευτικές οργανώσεις για αλλαγή των συστημάτων για την ευημερία των παιδιών και των νέων, καθώς και για να προστατέψει τα ασυνόδευτα παιδιά και ανήλικους που μένουν στην Κύπρο.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.uncrcpc.org/>

mi-HUB Migrant Information Centers

Το mi-HUB βοηθά ευάλωτους μετανάστες, περιλαμβανομένων των αιτητών ασύλου και των προσφύγων σε όλη την Κύπρο να νιώθουν προστατευμένοι, ασφαλείς, με γνώση και υποστήριξη, έτσι ώστε να μπορούν να προχωρήσουν με τις ζωές τους. Με γραφεία στις τέσσερις μεγαλύτερες πόλεις, το προσωπικό του mi-HUB μπορεί να προσφέρει συμβουλές σε ένα ευρύ πεδίο θεμάτων.

Για περισσότερες πληροφορίες: www.mihub.eu

Ερυθρός Σταυρός Κύπρου

Ο Ερυθρός Σταυρός Κύπρου προσφέρει ανθρωπιστική βοήθεια και υποστήριξη, καθώς και ιατρικές, ψυχολογικές/κοινωνικές και άλλες υπηρεσίες σε πρόσφυγες και μετανάστες.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.redcross.org.cy/>

Oasis

Η OASIS είναι μια ομάδα εθελοντών στη Λάρνακα που υποστηρίζει πρόσφυγες και αιτητές ασύλου στην Κύπρο. Προσφέρουν μαθήματα Ελληνικών και Αγγλικών δωρεάν, καθώς και καλάθια με φαγητό τις Δευτέρες. Επιπρόσθετα, διοργανώνουν Κοινωνικό Café κάθε Τετάρτη πρωί.

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.facebook.com/oasislarnaca/>

Freedom Dolls

Οι Freedom Dolls είναι ένας οργανισμός μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που εδρεύει στη Λάρνακα και δουλεύει με θύματα εμπορίας προσώπων. Ο κύριος στόχος του είναι η βοήθεια, υποστήριξη και ενίσχυση των γυναικών-θύματα σεξουαλικής εκμετάλλευσης.

Για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.cyprus.com/listing/freedom-dolls-victims-of-human-trafficking/>

A.S.F Social centre St. Joseph Migrant

Το Κοινωνικό Κέντρο A.S.F St. Joseph Migrant στη Λευκωσία, προσφέρει υποστήριξη σε μετανάστες και πρόσφυγες, ειδικά οικιακούς εργάτες, και διαθέτει καταφύγιο για γυναίκες μετανάστες.

Αγγλικανή Εκκλησία Αγίου Παύλου

Η Αγγλικανή Εκκλησία Αγίου Παύλου στη Λευκωσία προσφέρει υλική και κοινοτική υποστήριξη σε άτομα και οικογένειες που έχουν ανάγκη, περιλαμβανομένων προσφύγων και αιτητών ασύλου.

Για περισσότερες πληροφορίες: https://www.facebook.com/pg/St-Pauls-Cathedral-Nicosia-1436816359917136/about/?ref=page_internal

Οργάνωση Wellspring

Η Οργάνωση Wellspring στη Λεμεσό προσφέρει ατομική βοήθεια σε θύματα εμπορίας προσώπων, αιτητές ασύλου, πρόσφυγες και γυναίκες ευάλωτων ομάδων.

Για περισσότερες πληροφορίες: www.wellspringcyprus.com

Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου

Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, μεταξύ άλλων, προσφέρει υποστήριξη σε γυναίκες θύματα βίας, περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού. Τα θέματα με τα οποία καταπιάνεται είναι η ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, η ισότητα των φύλων στην οικογένεια, στην εργασία, στη διοίκηση, η συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, η ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση και η Ευρωπαϊκή προοπτική της, οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης και της οικονομικής κρίσης στις εργαζόμενες γυναίκες, η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.pik.org.cy/en/>

Συντεχνίες

Οι κύριες συντεχνίες στον ιδιωτικό και ημιδημόσιο τομέα στην Κύπρο είναι:

Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ), που είναι η αρχαιότερη και μεγαλύτερη συντεχνία στην Κύπρο.

Η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), που αποτελείται από επτά ομοσπονδίες, και είναι η δεύτερη μεγαλύτερη συντεχνία στην Κύπρο.

Η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ), που αποτελεί την τρίτη συνομοσπονδία.

Η Ένωση Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ), η οποία είναι η μόνη συντεχνία στον τραπεζικό τομέα.

Στον δημόσιο/κυβερνητικό τομέα, υπάρχουν τέσσερις συντεχνίες:

Η Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων (ΠΑΣΥΔΥ)

Η Παγκύπρια Οργάνωση Ελλήνων Δασκάλων (ΠΟΕΔ) (για δάσκαλους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης).

η Οργάνωση Ελλήνων Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου (ΟΕΛΜΕΚ).

η Οργάνωση Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΟΛΤΕΚ).

Δραστηριότητα Α: Πρακτική εφαρμογή παρέμβασης

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά:

Στυλό

Σημειωματάρια

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν σε δύο ομάδες
- 2) Η μια ομάδα πρέπει να αντιδράσει στο σενάριο όπου ένας προϊστάμενος επαινεί τη δουλειά ενός Αφρικανού υπαλλήλου, λέγοντάς του ότι «δουλεύουμε καλά μαζί επειδή...λοιπόν, για μένα είσαι λευκός!». Η άλλη ομάδα πρέπει να αντιδράσει στο σενάριο όπου ένας άντρας προϊστάμενος επαινεί τη δουλειά μιας γυναίκας υπαλλήλου, λέγοντάς της ότι «δουλεύει σκληρά, σαν άντρας»
- 3) Ρωτήστε τις ομάδες να συζητήσουν τα σενάρια τους, να σχεδιάσουν στρατηγική για παρέμβαση και να τα εφαρμόσουν πρακτικά μπροστά στους άλλους.
- 4) Οι εκπαιδευτές συζητούν με τους συμμετέχοντες τα σενάρια, την πρακτική εφαρμογή και τα συναισθήματά τους.

Δραστηριότητα Β – Περιπτωσιολογική μελέτη

Χρόνος: 20-40 λεπτά

Υλικά:

Χαρτί πινακίδας

Μαρκαδόροι

Φυλλάδιο 5.1

Σημειωματάρια

Στυλό

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 5) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να δημιουργήσουν ομάδες των 3-5.
- 6) Οι εκπαιδευτές διανέμουν το Φυλλάδιο 5.1 στους συμμετέχοντες και τους ζητούν να το συζητήσουν με την ομάδα.
- 7) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τις ομάδες να παρουσιάσουν τα ευρήματά τους.
- 8) Οι εκπαιδευτές συζητούν τα ευρήματα των ομάδων και προσθέτουν σε αυτά, εάν είναι απαραίτητο.

ΦΥΛΛΑΔΙΟ 5.1

Ένας συνάδελφος με αναπηρία σας αποκαλύπτει ότι πιστεύει ότι το εργασιακό περιβάλλον της κάνει διακρίσεις ενάντια σε άτομα με αναπηρία. Σας λέει κάποια σχόλια που έχει ακούσει από συναδέλφους και προϊστάμενους, τόσο σε σχέση με αυτή όσο και γενικότερα. Μοιράζεται επίσης μαζί σας ότι η προσβασιμότητα δεν είναι πάντοτε εύκολη στην εταιρία. Νιώθει ότι μια εκπαίδευση στη διαφορετικότητα θα ήταν πολύ χρήσιμη, αλλά δε θέλει να το εισηγηθεί καθώς πιστεύει ότι αυτό θα την έκανε να νιώσει ακόμα πιο ευάλωτη σε κριτική. Πώς αντιδράτε;

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

Ερωτήσεις για Συζήτηση:

- Έχετε ποτέ εσείς/κάποιος που ξέρετε, βιώσει μια παρόμοια εμπειρία με αυτή στο Φυλλάδιο; Τι συνέβη και πώς διαχειριστήκατε το θέμα; Ποιο ήταν το αποτέλεσμα;
- Ποιοι είναι μερικοί άλλοι τρόποι που μπορεί να τύχει διαχείρισης μια τέτοια υπόθεση;
- Πώς μπορείτε να είστε υποστηρικτικός/ή;
- Πώς μπορείτε να κάνετε τους συναδέλφους/προϊστάμενους να είναι επίσης υποστηρικτικοί;
- Πρέπει να επέμβετε;

Ως ένα αρτιμελές άτομο, είσαστε προνομιούχος/α, τόσο στη δουλειά όσο και στην κοινωνία. Μπορείτε να διαλέξετε είτε να αγνοήσετε το προνόμιό σας ή να το χρησιμοποιήσετε για να συνεισφέρετε για ένα εργασιακό περιβάλλον όπου όλοι αισθάνονται ασφάλεια και άνεση.

Ξεκινήστε με το να ρωτήσετε τι θεωρεί ότι αποτελεί διάκριση λόγω αναπηρίας. Δείξτε ότι ενδιαφέρεστε για τη συνάδελφο και ότι θέλετε να μάθετε από αυτήν. Ρωτήστε την πώς νομίζει ότι τα πράγματα μπορούν να βελτιωθούν.

Σκεφτείτε το εργασιακό σας περιβάλλον. Μερικά έχουν περισσότερες προκλήσεις και άλλα είναι πιο δεκτικά από άλλα. Προσπαθήστε να βρείτε τρόπους να κάνετε το εργασιακό σας περιβάλλον πιο προσβάσιμο και ασφαλές για άτομα με αναπηρία. Λάβετε υπόψη τις γνώμες του συναδέλφου σας γι' αυτό. Εάν δεν είστε σίγουρος/η, ψάξτε για εισηγήσεις από οργανισμούς/ομάδες ατόμων με αναπηρία, είτε διαδικτυακά είτε όχι.

Σκεφτείτε πώς μπορείτε να βελτιώσετε τη δική σας συμπεριφορά. Σκεφτείτε για γλώσσα, σχόλια και συμπεριφορά που προωθούν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και προσπαθήστε συνειδητά να τα εξαλείψετε.

Σκεφτείτε την πιθανότητα να συζητήσετε τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας στον χώρο εργασίας με άλλους συναδέλφους και προϊστάμενους, προσπαθώντας να κάνετε τον χώρο εργασίας ένα πιο προσβάσιμο και ασφαλές περιβάλλον. Μη συζητήσετε τις ανησυχίες της συνάδελφου σας με τρόπο που θα μπορούσε να αποκαλυφθεί το γεγονός ότι σας έκανε παράπονα.

Σκεφτείτε την πιθανότητα εισήγησης μιας εκπαίδευσης στη διαφορετικότητα ως δική σας ιδέα/πρωτοβουλία. Προσπαθήστε να πείσετε τους υπαλλήλους και τους προϊστάμενους για τη χρησιμότητά της.

Ελάτε σε επαφή με οργανισμούς/ομάδες ατόμων με αναπηρία και ζητήστε τη συμβουλή τους.

Εάν η εταιρία σας έχει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, εισηγηθείτε στη συνάδελφό σας να επικοινωνήσει μαζί τους. Εάν δε θέλει να το κάνει, προσπαθήστε να το κάνετε μόνοι σας. Ενημερώστε τους για τα προβλήματα που έχετε εντοπίσει και κάντε τυχόν εισηγήσεις. Ξανά, μην το κάνετε με τρόπο που μπορεί να φανεί ότι η συνάδελφός σας έχει παραπονεθεί.

ΕΝΟΤΗΤΑ 10: ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ

Χρόνος: 30 λεπτά

Στόχοι:

- Περίληψη των κύριων εννοιών.
- Περίληψη του πώς εντοπίζονται οι διακρίσεις.
- Περίληψη της σημασίας των διακρίσεων.
- Έλεγχος της αντίληψης των συμμετεχόντων για τα θέματα που έχουν παρουσιαστεί.
- Διευκρίνιση κάθε ασαφούς έννοιας.

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές συνοψίζουν τα κύρια σημεία, επικεντρώνοντας στη σημασία της διαφορετικότητας και στο πώς μπορούμε να αντιληφθούμε περιστατικά διακρίσεων.
- 2) Οι εκπαιδευτές απευθύνουν σχετικές ερωτήσεις στους εκπαιδευόμενους για να ελέγξουν την αντίληψή τους.
- 3) Οι εκπαιδευτές ρωτούν τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν οποιαδήποτε σχόλια/ερωτήσεις κατά τη διάρκεια ολόκληρου του προγράμματος εκπαίδευσης.
- 4) Οι εκπαιδευτές απαντούν ερωτήσεις/σχόλια και επεξηγούν οποιαδήποτε σημεία που μπορεί να μην είναι ξεκάθαρα.
- 5) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιοσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα.

Δραστηριότητα Α

Υλικά:

Στυλό

Σημειωματάρια

Διαφάνειες (όλες)

ΟΔΗΓΙΕΣ:

- 1) Οι εκπαιδευτές χωρίζουν τους εκπαιδευόμενους σε ομάδες. Ο αριθμός των ομάδων και των εκπαιδευόμενων σε κάθε ομάδα εξαρτάται από τον συνολικό αριθμό.
- 2) Σε κάθε ομάδα δίνεται μια ή πολλές κάρτες ως ακολούθως:
 - ο Τι είναι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις και πώς μπορούν να επηρεάζουν τις ζωές και τις κοινότητές μας;
 - ο Ποια είναι η διαφορά μεταξύ διακρίσεων και προκαταλήψεων; Μπορείτε να δώσετε παραδείγματα;
 - ο Μπορείτε να περιγράψετε τουλάχιστον 3 παραδείγματα διαφορετικότητας;
 - ο Μπορείτε να δώσετε παραδείγματα των πλεονεκτημάτων και των προκλήσεων της διαφορετικότητας στις ΜΜΕ;
 - ο Μπορείτε να ονομάσετε τουλάχιστον μια Ευρωπαϊκή Οδηγία και μια εθνική νομοθεσία που προωθεί και προστατεύει τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας;
 - ο Ποιος είναι ο ορισμός σας για το τι αποτελεί συμπεριφορά δεικνύουσα σεβασμό και ανοχή;
 - ο Γιατί νομίζετε ότι η προώθηση της διαφορετικότητας στους μηχανισμούς εργασιακών σχέσεων/συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι σημαντική;

- Πώς μπορείτε να καταγγείλετε διάκριση;
- 3) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τις ομάδες να συζητήσουν τις ερωτήσεις και να καθορίσουν ένα εκπρόσωπο.
 - 4) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπροσώπους των ομάδων να παρουσιάσουν τα ευρήματά τους.
 - 5) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις και συζητούν τα θέματα, εάν είναι απαραίτητο, για να ξεκαθαρίσουν κάποιες έννοιες.



ΕΝΟΤΗΤΑ 11: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Χρόνος: 15 λεπτά

Στόχοι:

- Οι συμμετέχοντες να συμπληρώσουν αξιολογήσεις.
- Έλεγχος προσδοκίων και επιβεβαίωση ότι έχουν ικανοποιηθεί.

Υλικά:

Στυλό

Ερωτηματολόγια αξιολόγησης

ΟΔΗΓΙΕΣ

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν τα σχόλιά τους, τις εντυπώσεις τους, τα συναισθήματά τους. Οι εκπαιδευτές μπορεί να χρησιμοποιήσουν ερωτήσεις όπως:
 - ο Πώς νιώθετε τώρα;
 - ο Νομίζετε ότι η εκπαίδευση αυτή ήταν χρήσιμη; Πώς;
 - ο Έχετε μάθει οτιδήποτε καινούριο σήμερα;
 - ο Σχεδιάζετε να χρησιμοποιήσετε τις πληροφορίες που μάθατε σήμερα; Πώς;
 - ο Υπάρχει κάτι που δε σας άρεσε στην εκπαίδευση αυτή;
 - ο Πέστε τα πιο σημαντικά στοιχεία της εκπαίδευσης αυτής για σας.
- 2) Οι εκπαιδευτές παίρνουν σημειώσεις και συζητούν, εάν είναι απαραίτητο.
- 3) Οι εκπαιδευτές δίνουν τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης και ζητούν από τους εκπαιδευόμενους να τα απαντήσουν ανώνυμα, ενθαρρύνοντάς τους να είναι ειλικρινείς και να δώσουν την ανατροφοδότησή τους, περιλαμβανομένων οποιωνδήποτε αρνητικών σχολίων.
- 4) Οι εκπαιδευτές ενθαρρύνονται να χρησιμοποιήσουν οποιεσδήποτε από τις πιο κάτω δραστηριότητες, αναλόγως του διαθέσιμου χρόνου, εάν δηλαδή οργανώνουν την εκτεταμένη εκδοχή της εκπαίδευσης ή όχι, και πάνω σε οτιδήποτε βρίσκουν χρήσιμο για την ομάδα.

Δραστηριότητα Α

Υλικά:

ΟΔΗΓΙΕΣ:

- 1) Οι εκπαιδευτές ζητούν από τους συμμετέχοντες να ξεκινήσουν να περπατούν γύρω στο δωμάτιο.
- 2) Ενώ οι συμμετέχοντες μετακινούνται στο δωμάτιο, οι εκπαιδευτές ξαφνικά τους ρωτούν να σταματήσουν εκεί που είναι και να μοιραστούν με το άτομο που είναι μπροστά/πιο κοντά τους, ένα τρόπο με τον οποίο αυτό το άτομο «έλαμψε» στη διάρκεια της εκπαίδευσης.
- 3) Επαναλάβετε αρκετές φορές, έτσι ώστε κάθε άτομο να πάρει ανατροφοδότηση και να δεχτεί υποστήριξη από διάφορα άτομα στην ομάδα.
- 4) Εάν ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι μονός, ένας από τους εκπαιδευτές θα μπορούσε να αναλάβει το άτομο που περισσεύει κάθε φορά.

- Acquaye, A. *4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind*, in Everyday Feminism. <https://everydayfeminism.com/2017/11/black-woman-in-a-white-office/>
- CERD Committee. *Concluding Observations on the Twenty-Third and Twenty-Fourth Periodic Reports of Cyprus*. 12/5/2017. http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/CYP/INT_CERD_COC_CYP_2747_2_E.pdf
- Charalambidou, N., Kossiva, A., Papadopoulou, A., Pasha, F.D. & Polili, O. *2009 ENAR Shadow Report – Racism in Cyprus*. 2009. <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/publications/Cyprus.pdf>
- ENAR with the support of KISA. *Racist Violence in Cyprus*. 15/9/2016. <https://kisa.org.cy/racist-violence-in-cyprus/>
- Gisele, A. *5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer*, in Everyday Feminism. <https://everydayfeminism.com/2016/06/questions-for-anti-racist-orgs/>
- Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014. <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx>
- Jakubowski, K. *Diversity Is Not a Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place*, in Everyday Feminism. <https://everydayfeminism.com/2015/02/dismantling-oppression-at-work/>
- KISA. *The Position of Migrant Women in Cyprus*. 30/9/2009. <https://kisa.org.cy/30-09-2009-kisa-report-the-position-of-migrant-women-in-cyprus/>
- KISA. *Asylum Procedures and Reception Conditions in Cyprus*. 1/5/2011. <https://kisa.org.cy/01-05-2011-kisa-report-asylum-procedures-and-reception-conditions-in-cyprus/>
- KISA. *Minority Rights: A Contribution to the Cyprus Problem*. 3/8/2011. <https://kisa.org.cy/minority-rights-a-contribution-to-the-cyprus-problem/>
- KISA. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) Shadow Report 2012*. 25/6/2012. <https://kisa.org.cy/25-06-2012-kisa-report-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-discrimination-against-women-cedaw-shadow-report-2012/>
- KISA & Cyprus Stop Trafficking. *Universal Periodic Review of the Human Rights Council: Report on Cyprus*. 20/6/2013. <https://kisa.org.cy/20-06-2013-kisa-cyprus-stop-trafficking-report-universal-periodic-review-of-the-human-rights-council-report-on-cyprus/>
- KISA. *Alternative Report Submitted to the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination*

(CERD). 9/8/2013. <https://kisa.org.cy/09-08-2013-kisa-report-international-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-racial-discrimination-alternative-report-on-cyprus/>

KISA. *Alternative Report submitted to the UN Committee Against Torture (CAT) – 52 Session (28.04. – 23.05.2014)*. 29/4/2014. <https://kisa.org.cy/29-04-2014-kisa-report-convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment-52-session-28-april-2014-23-may-2014/>

KISA & Turkish Cypriot Human Rights Foundation. *Mapping Out the Situation of Labour Trafficking In Cyprus*. 9/12/2014. https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/12/map_report.pdf

KISA. *National Report on Hate Crime Monitoring*. 17/2/2017. <https://kisa.org.cy/national-report-on-hate-crime-monitoring/>

KISA. *Report Submitted to the Council of Europe's Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*. 27/4/2017. <https://kisa.org.cy/report-submitted-to-the-council-of-europes-committee-for-the-prevention-of-torture-and-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment/>

Kossiva, A., Papadopoulou, A. & Polili, O. *2007 ENAR Shadow Report – Racism in Cyprus*. 2007. https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session6/CY/KISA_CYP_UPR_S06_2009_ActionforEqualitySupportAntiracism_Annex6.pdf

Ngozi Adichie, C. *Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2014/10/the-danger-of-a-single-story/>

Ogden Trotta, S. *5 Ways to Build Empathy In Our Communities*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2013/02/5-ways-to-build-empathy-in-our-communities/>

Ombudsperson. *Position Of The Ombudsperson In Her Capacity As National Human Rights Institution On The Regime Of Domestic Workers In Cyprus* (in Greek). 2/7/2013. http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/index_new/index_new;OpenFormB

Rios, C. *You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/05/diversity-transforms-us/>

Smith, M. & Weidman Powers, L. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

The RSA and Brené Brown. *An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than*

Sympathy, by in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/12/empathy-versus-sympathy/>

