

**Πρόγραμμα κατάρτισης για τη
Διαχείριση της
διαφορετικότητας, την ισότητα
και ένταξη
στον δημόσιο τομέα.**



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το PROGEDI, Promoting Gender Equality, Diversity and Inclusion είναι ένα νέο και καινοτόμο ευρωπαϊκό έργο που στοχεύει στην προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της κοινωνικής ένταξης στις επιχειρήσεις και τον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Υλοποιείται από το International Rescue Committee (IRC) Hellas, το Κύτταρο Εναλλακτικών Δραστηριοτήτων Νέων (KEAN) και το Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, από τον Ιανουάριο του 2023. Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το Το Πρόγραμμα Κατάρτισης για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας, την Ισότητα και Ένταξη στον Δημόσιο Τομέα, δημιουργήθηκε από το KEAN, και αποτελεί το παραδοτέο 2.3 DEI Training curriculum for public sector employees, μέρος του WP2 Ανάπτυξη της γνώσης των επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα για τη Διαχείριση της Διαφορετικότητας και την Ένταξη

ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Προγράμματος "Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες" (CERV). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.

► Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- I. Εισαγωγή στο επιμορφωτικό πρόγραμμα για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη σε φορείς του δημοσίου 3
- II. Στόχοι του επιμορφωτικού προγράμματος και μεθοδολογία 4

ΕΝΟΤΗΤΑ1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ

- I. ΠΥΛΩΝΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 6
 - α) ΦΥΛΟ 7
 - β) ΗΛΙΚΙΑ 8
 - γ) ΧΡΩΜΑ / ΦΥΛΗ 9
 - δ) ΑΝΑΠΗΡΙΑ/ ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ 10
 - ε) ΕΘΝΙΚΗ/ ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ 11
 - στ) ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ/ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ 11
- II. Διαφορετικότητα, Ισότητα και Ένταξη στην Ελλάδα και την ΕΕ 14
- III. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 17

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ

- I. Αμερόληπτη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης προσωπικού: 22
- II. Εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης (Diversity and Inclusion-D&I): 22
- III. Εφαρμογή γραπτών κανόνων/πρωτόκολλα για την αντιμετώπιση και τη διαχείριση διακρίσεων και αντίστοιχων περιστατικών στο χώρο εργασίας 23
- IV. Προσβασιμότητα στις Υποδομές και στην Εταιρική Ιστοσελίδα: 23
- V. Ύπαρξη ενός Σημείου Αναφοράς Περιστατικών Διακρίσεων: 23
- VI. Διαφάνεια & Ισοτιμία σε μισθούς: 23
- VII. Χρήση Ουδέτερης Γλώσσας ως προς το φύλο, καταγωγή κ.ά.: 24
- IV. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: Συμπερίληψη στα έγγραφα δημοσίου 26

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ

- I. Βραβείο Ευρωπαϊκών πόλεων για τη Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση 29
- II. Πρωτοβουλίες Δήμων στην Ελλάδα 31
 - 1) ΔΗΜΟΣ ΡΟΔΟΥ 31
 - 2) ΔΗΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ - ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ 32
- III. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 32



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. Εισαγωγή στο επιμορφωτικό πρόγραμμα για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη σε φορείς του δημοσίου

Η ισότητα και ο σεβασμός της διαφορετικότητας αποτελούν κορυφαίες προτεραιότητες για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση ισότιμων κοινωνιών. Η αποστολή της ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι να προωθήσει τη διαφορετικότητα και την ένταξη σε όλη την κοινότητα, όπως αναφέρεται στη δήλωση της Επιτρόπου για την Ισότητα:

«Χιλιάδες εταιρείες και οργανισμοί με έδρα στην ΕΕ σε διάφορους τομείς και διαφορετικού μεγέθους ενισχύουν ενεργά την ένταξη στους χώρους εργασίας τους. Συμβάλλουν έτσι σε μια Ένωση Ισότητας, όπου όλα τα άτομα εκτιμώνται και εκτιμώνται για αυτό που είναι. Οι πολιτικές διαφορετικότητας και ένταξης στον χώρο εργασίας μπορούν επίσης να βοηθήσουν τους οργανισμούς, τους/τις εργοδότες και τους/τις εργαζομένους/ες να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες ενός μεταβαλλόμενου κόσμου της εργασίας, που ωθείται από τη δημογραφική, την πράσινη και την τεχνολογική μετάβαση.», Helena Dalli, Ευρωπαϊά Επίτροπος Ισότητας.¹

Η Χάρτα Διαφορετικότητας, είναι επίσης μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που προωθείται σε κάθε χώρα-μέλος της Ε.Ε. από το 2004, για την προώθηση της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις. Στην Ελλάδα ιδρύεται το 2019 από το ΚΕΑΝ, με στόχο να λειτουργήσει ως μέσο δέσμευσης για την εφαρμογή της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Το PROGEDI είναι ένα νέο ευρωπαϊκό έργο που στοχεύει στην προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της κοινωνικής ένταξης στον επιχειρηματικό και δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Παρόλο που η διαφορετικότητα και η ισότητα αποτελούν βασικές προτεραιότητες των αξιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και η επιχειρηματική επιχειρηματολογία για τη διαφορετικότητα είναι ισχυρότερη από ποτέ, τα στοιχεία από διάφορες διεθνείς εκθέσεις και ειδικά για την Ελλάδα δείχνουν ότι η πρόοδος προς ένα πιο ισότιμο, χωρίς αποκλεισμούς και ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον είναι μια πολύπλοκη και αργή διαδικασία.

Το πρόγραμμα κατάρτισης δημιουργήθηκε με βάση την εμπειρία και την εξειδίκευση των συνεργαζόμενων φορέων του προγράμματος PROGEDI στον τομέα των πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας, τις διαθέσιμες βέλτιστες πρακτικές

¹ <https://eudiversity2024.eu/european-diversity-month-2024/>

που μοιράστηκαν μεταξύ του δικτύου της Ευρωπαϊκής πλατφόρμας για τη Χάρτα Διαφορετικότητας, και τις μελέτες περίπτωσης που αναλύθηκαν σε οργανισμούς του δημοσίου.

II. Στόχοι του επιμορφωτικού προγράμματος και μεθοδολογία

Το πρόγραμμα κατάρτισης για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη στο χώρο εργασίας έχει σχεδιαστεί για την ενδυνάμωση στελεχών που απασχολούνται σε φορείς δημοσίου και την ανάπτυξη γνώσεων για τις πρακτικές διαχείρισης διαφορετικότητας. Μέσα από την έρευνα στο πλαίσιο του έργου, οι φορείς δημοσίου έχουν εφαρμόσει σε μικρή κλίμακα αντίστοιχες πρακτικές και τα εργαζόμενα άτομα έχουν ελάχιστη εκπαίδευση σε θέματα διαφορετικότητας και ένταξης.

Το πρόγραμμα έχει ως στόχο να ενισχύσει την ενημέρωση των ατόμων που συμμετέχουν, σχετικά με τον τρόπο όπου οι πολυδιάστατες ταυτότητες συμβάλλουν σε εμπειρίες καταπίεσης



ή αφαίρεσης προνομίων μεταξύ συναδέλφων και αντίστοιχων πρακτικών για την προώθηση της ένταξης στο χώρο εργασίας. Το πρόγραμμα θα είναι διαθέσιμο στα αγγλικά και τα ελληνικά και θα διανεμηθεί σε φορείς του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα, σε βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς όπως το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται στοχεύει στην αποτελεσματική επιμόρφωση στελεχών του δημόσιου φορέα για αυτό και αξιολογήθηκαν οι παράγοντες όπως η ηλικία και οι εκπαιδευτικές ανάγκες του κοινού στο οποίο απευθύνεται, οι στόχοι του προγράμματος και ο τρόπος με τον οποίο οι αναγνώστες θα χρησιμοποιήσουν το παρόν εγχειρίδιο, με στόχο μια επιτυχημένη υλοποίηση του επιμορφωτικού προγράμματος.

Πρόσθετα έχει διαμορφωθεί σε δύο επίπεδα, την ανάλυση του θεωρητικού πλαισίου που περιλαμβάνει βασικές έννοιες και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο σχετικά με τη διαχείριση διαφορετικότητας και ένταξης στο δημόσιο κλάδο και περιλαμβάνει πρωτοβουλίες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και πραγματικά παραδείγματα δράσεων που υλοποιούνται από φορείς δημοσίου. Στόχος είναι η προώθηση και η αναγνώριση των πρακτικών διαφορετικότητας και ένταξης σε όλα τα επίπεδα του συστήματος των δημοσίων υπηρεσιών.

Μέσα από το θεωρητικό μέρος τα συμμετέχοντα άτομα θα ενημερωθούν για τους βασικούς πυλώνες διαφορετικότητας, την κατάσταση στην Ελλάδα και την Ευρώπη και για βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στο δημόσιο κλάδο. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει:

- Ενότητα 1: Εισαγωγή στη Διαφορετικότητα και την Ένταξη
- Ενότητα 2: Πρακτικές Διαφορετικότητας και ένταξης στο εργασιακό περιβάλλον.
- Ενότητα 3: Παρουσίαση Βέλτιστων Πρακτικών, εστιασμένες σε φορείς του δημοσίου

Το δεύτερο επίπεδο περιλαμβάνει το πρακτικό κομμάτι που περιλαμβάνει βιωματικές ομαδικές δραστηριότητες, για την κατανόηση του περιεχομένου. Σκοπός των βιωματικών δραστηριοτήτων είναι να επιτρέψουν στα άτομα που συμμετέχουν να βιώσουν πρακτικά και να αντιμετωπίσουν περιστάσεις που ενδεχομένως να συναντήσουν στον εργασιακό χώρο, καθώς και να ενισχύσουν την ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων όπως η επικοινωνία, η συνεργασία και η ατομική αναγνώριση ζητημάτων.

Το εγχειρίδιο επιμορφωτικών σεμιναρίων περιλαμβάνει κείμενο, εικόνες, διαγράμματα, βίντεο κ.λπ. με στόχο την εξασφάλιση των εκπαιδευτικών αναγκών και την κάλυψη διαφόρων εκπαιδευτικών προτιμήσεων.



ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ

Ο σκοπός της πρώτης ενότητας είναι να ενημερώσει τα στελέχη που απασχολούνται σε φορείς του δημοσίου τομέα για τις βασικές έννοιες της διαφορετικότητας και της ένταξης καθώς και βασικά στοιχεία που εμβαθύνουν στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε ομάδας.

Η **μεθοδολογία** που εφαρμόζεται στην παρούσα ενότητα είναι:

- **Διάλεξη**, με την παρουσίαση θεωρητικού πλαισίου για τη μετάδοση βασικών γνώσεων και εννοιών
- **Παρουσίαση ερευνών**, ενισχύοντας το γνωστικό υπόβαθρο με στατιστικά δεδομένα.
- **Συζήτηση/Συνομιλία**, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των άτομα και προσφέροντας χώρο να συζητήσουν τα θέματα της διαφορετικότητας και της ένταξης, να ανταλλάσσουν απόψεις και εμπειρίες.
- **Ομάδες Εργασίας**, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε θέματα ή προβλήματα που αφορούν τη διαφορετικότητα και την ένταξη στο περιβάλλον εργασίας τους.

Το **προσδοκώμενο αποτέλεσμα** είναι η αναγνώριση και η διαχείριση της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον από τα στελέχη που απασχολούνται στα φορείς δημοσίου και η ανάπτυξη πρακτικών προσαρμοσμένων στις ανάγκες κάθε πυλώνα διαφορετικότητας.

I. ΠΥΛΩΝΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η Διαφορετικότητα και η Ένταξη αποτελούν σημαντική προτεραιότητα σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο για την ανάπτυξη ίσων ευκαιριών και την δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος στην εργασία. Η ευρωπαϊκή επιτροπή, καθορίζει και προωθεί πολιτικές και συγκεκριμένες πρακτικές που αποσκοπούν στην προώθηση της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης στο χώρο εργασίας καθώς και στους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Διαφορετικότητα αναφέρεται στην αναγνώριση και την αξιοποίηση των μοναδικών χαρακτηριστικών που έχει κάθε άτομο. Τα στοιχεία διαφορετικότητάς αποτελούνται από ένα σύνολο ορατών και αόρατων χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία, η φυλή, το φύλο, η εθνικότητα ή εθνοτική καταγωγή, κάποια αναπηρία ή χρόνια πάθηση, θρησκεία, σεξουαλικός προσανατολισμός, οικονομική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, πολιτικές πεποιθήσεις κ.α. Οι πυλώνες της διαφορετικότητας αποτελούν το πλαίσιο της ευρωπαϊκής επιτροπής για την

εφαρμογή προγραμμάτων με στόχο την διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης και της κοινωνικής συνοχής. Οι βασικοί πυλώνες διαφορετικότητας όπως ορίζονται από το δίκτυο της πλατφόρμας [Eu Diversity Charter](#) είναι:

- α) Φύλο
- β) Ηλικία
- γ) Χρώμα/ Φυλή
- δ) Άτομα με Αναπηρία/Χρόνια Πάθηση
- ε) Εθνική/ Εθνοτική καταγωγή
- στ) Σεξουαλικός Προσανατολισμός

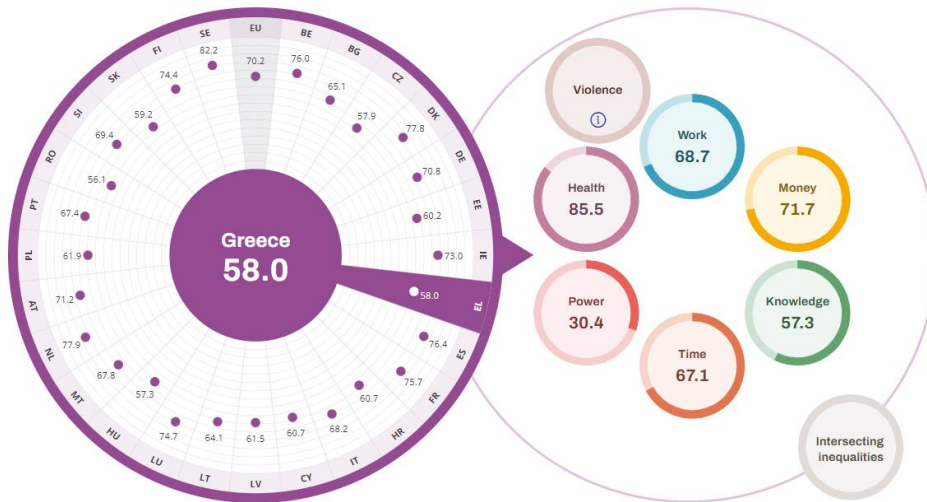
Η ένταξη αναφέρεται στην διαδικασία που επιδιώκει την δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλα τα άτομα ανεξάρτητα από τις διαφορές τους, λαμβάνουν αναγνώριση και σεβασμό. Πρόσθετα περιλαμβάνει πολιτικές και μέτρα που ενθαρρύνουν την προσβασιμότητα, την ισότιμη μεταχείριση και την ενίσχυση της συμμετοχής όλων των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον.

α) ΦΥΛΟ

Οι διακρίσεις βασισμένες στο φύλο αναφέρονται στην ανισότητα και την αντιμετώπιση που βιώνουν τα άτομα λόγω του φύλου τους, είτε αυτό συνδέεται με διαφορές στις ευκαιρίες απασχόλησης, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την αμοιβή, τις κοινωνικές προσδοκίες είτε με άλλους τομείς της ζωής. Οι διακρίσεις φύλου μπορεί να είναι προσδιορισμένες από το νόμο ή να εκδηλώνονται σε πιο διακριτικά επίπεδα της κοινωνικής συμπεριφοράς. Κάποιες από τις βασικές ανισότητες στο χώρο εργασίας είναι:

- **Διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης και προαγωγής:** Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, στην αναγνώριση στο εργασιακό περιβάλλον, και στην προαγωγή τους σε ανώτερες θέσεις, εξαιτίας των στερεοτύπων που υπάρχουν στην κοινωνία.
- **Μισθολογική ανισότητα:** Οι γυναίκες συχνά λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
- **Ευκαιρίες εκπαίδευσης:** Οι γυναίκες σε κάποιες κοινωνίες αντιμετωπίζουν περιορισμούς στην πρόσβαση στην εκπαίδευση ή στην παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών.

Η διάκριση λόγω φύλου στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ακόμα και σήμερα βασικό ζήτημα για τις γυναίκες ανά τον κόσμο ανεξαρτήτως ηλικίας ή κοινωνικού υποβάθρου.



Γράφημα 1: Δείκτης Ισότητας των Φύλων, 2023, Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων

β) ΗΛΙΚΙΑ

Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στο χώρο εργασίας αναφέρονται στην ανισότητα και την αντιμετώπιση που βιώνουν οι άνθρωποι λόγω της ηλικίας τους. Αυτές οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν επίσης σε διάφορους τομείς της ζωής και καλλιεργούνται κυρίως προς άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ή νεαρά άτομα.

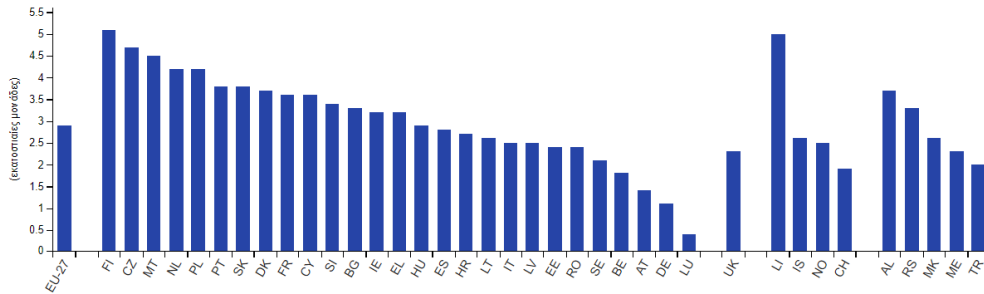
- **Εργασιακές διακρίσεις:** Δημιουργούνται σε άτομα που βρίσκονται σε μεγαλύτερο ηλικιακό γκρουπ και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας ή την πρόοδο στη σταδιοδρομία τους λόγω προκαταλήψεων ή αντιλήψεων για την συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Πρόσθετα η υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στο εργασιακό περιβάλλον, έχει αυξήσει την προκατάληψη απέναντι σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Αντίθετα τα άτομα που ανήκουν σε μικρότερη ηλικία, βιώνουν περιορισμούς στην εύρεση εργασίας, λόγω μειωμένης εμπειρίας, η οποία είναι συνέπεια της νεαρής ηλικίας.
- **Οικονομική Ανεξαρτησία:** Τα άτομα που ανήκουν σε μεγαλύτερα ηλικιακή ομάδα αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διατήρηση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας λόγω προβλημάτων όπως η συνταξιοδότηση ή η έλλειψη ευκαιριών εργασίας.
- **Κοινωνική Ενσωμάτωση και Στιγματοποίηση:** Τα άτομα σε μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα μπορεί να αντιμετωπίζουν κοινωνική απομόνωση ή στιγματοποίηση λόγω της ηλικίας τους.

Έως το 2030 εκτιμάται ότι τα ηλικιωμένα άτομα θα αποτελούν το 20% του παγκόσμιου πληθυσμού, ενώ ο πληθυσμός άνω των 60 ετών αναμένεται να φθάσει 1,4 δισεκατομμύρια



μέχρι το 2030². Στην Ελλάδα το ποσοστό του ηλικιωμένου πληθυσμού αυξήθηκε σημαντικά, από 16,7% σε 19,4%, επίπεδο υψηλότερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ (17,5% το 2011)³.

Αύξηση του ποσοστού του πληθυσμού ηλικίας 65 ετών και άνω μεταξύ 2009 και 2019



ΕΕ-27, Βέλγιο (BE), Γερμανία (DE), Εσθονία (EE), Γαλλία (FR), Λουξεμβούργο (LU), Ουγγαρία (HU), Πολωνία (PL), Σλοβενία (SI), Ελβετία (CH) και Σερβία (RS): διακοπή στη χρονολογική σειρά για πολλά έτη από το 2009 έως το 2019.

ΕΕ-27: προσωρινή.

Πηγή: Eurostat (επιγραφμιακός κωδικός δεδομένων: demo_rjand)

eurostat

Γράφημα 2: Πίνακας Eurostat

Στα κράτη μέλη της ΕΕ-27, το υψηλότερο ποσοστό νέων στον συνολικό πληθυσμό το 2019 παρατηρήθηκε στην Ιρλανδία (20,5 %), τη Γαλλία (18,0 %) και τη Σουηδία (17,8 %), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στην Ιταλία (13,2 %), στη Γερμανία (13,6 %) τη Μάλτα και την Πορτογαλία (και στις δύο 13,7 %). Όσον αφορά το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω στον συνολικό πληθυσμό, η Ιταλία (22,8 %), η Ελλάδα (22,0 %) η Πορτογαλία και η Φινλανδία (και οι δύο 21,8 %) είχαν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η Ιρλανδία (14,1 %) και το Λουξεμβούργο (14,4 %) είχαν τα χαμηλότερα ποσοστά.⁴

Το ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων (άτομα ηλικίας 55-64 ετών) αυξήθηκε συνολικά κατά την ίδια περίοδο, με τη Βουλγαρία, τη Γερμανία, τη Σλοβακία και τις Κάτω Χώρες να καταγράφουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων.

γ) ΧΡΩΜΑ / ΦΥΛΗ

Οι φυλετικές διακρίσεις διαφοροποιούν τα άτομα με βάση τις πραγματικές και αντιληπτές φυλετικές και εθνοτικές διαφορές. Η έννοια της "άμεσης φυλετικής διάκρισης" αναφέρεται σε κάθε περίπτωση όπου η μεταχείριση ενός ατόμου διαφέρει βάσει της φυλής, του χρώματος, της γλώσσας ή της ιθαγένειας, με μια δικαιολογία που δεν είναι αντικειμενική και λογική. Οι σύγχρονες εκδηλώσεις ρατσισμού συχνά πηγάζουν από κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με τις βιολογικές διαφορές μεταξύ διαφορετικών εθνοτήτων. Αυτές οι αντιλήψεις μπορεί να

² United Nations Social Development Network, First ever index to measure wellbeing of older people launched, 1.10.2014, διαθέσιμο σε: <http://unsdn.org/first-ever-index-to-measure-wellbeingof-older-people-launched/>.

³ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ, «Προστασία των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων ατόμων».

⁴ Eurostat, 2020 Archive: Πληθυσμιακή διάρθρωση και δημογραφική γήρανση

εκφραστούν μέσα από κοινωνικές πρακτικές, πεποιθήσεις ή ακόμα και πολιτικά συστήματα, όπου διάφορες φυλές θεωρούνται είτε εγγενώς ανώτερες είτε κατώτερες μεταξύ τους, βασιζόμενες σε υποτιθέμενα κοινά χαρακτηριστικά, ικανότητες ή ιδιότητες.

Η εφαρμογή διαφορετικής μεταχείρισης δεν είναι δικαιολογημένη αντικειμενικά και λογικά, όταν ο επιδιωκόμενος στόχος δεν είναι δίκαιος. Τα πεδία διακρίσεων που αφορούν στη φυλή και το χρώμα περιλαμβάνουν την εργασία, με σημαντικές προκλήσεις στην εύρεση εργασίας ή την προαγωγή τους λόγω της φυλετικής τους καταγωγής ή του χρώματος του δέρματός τους. Πρόσθετα αντιμετωπίζουν περιορισμούς στις υγειονομικές υπηρεσίες και στο κοινωνικό περιβάλλον.

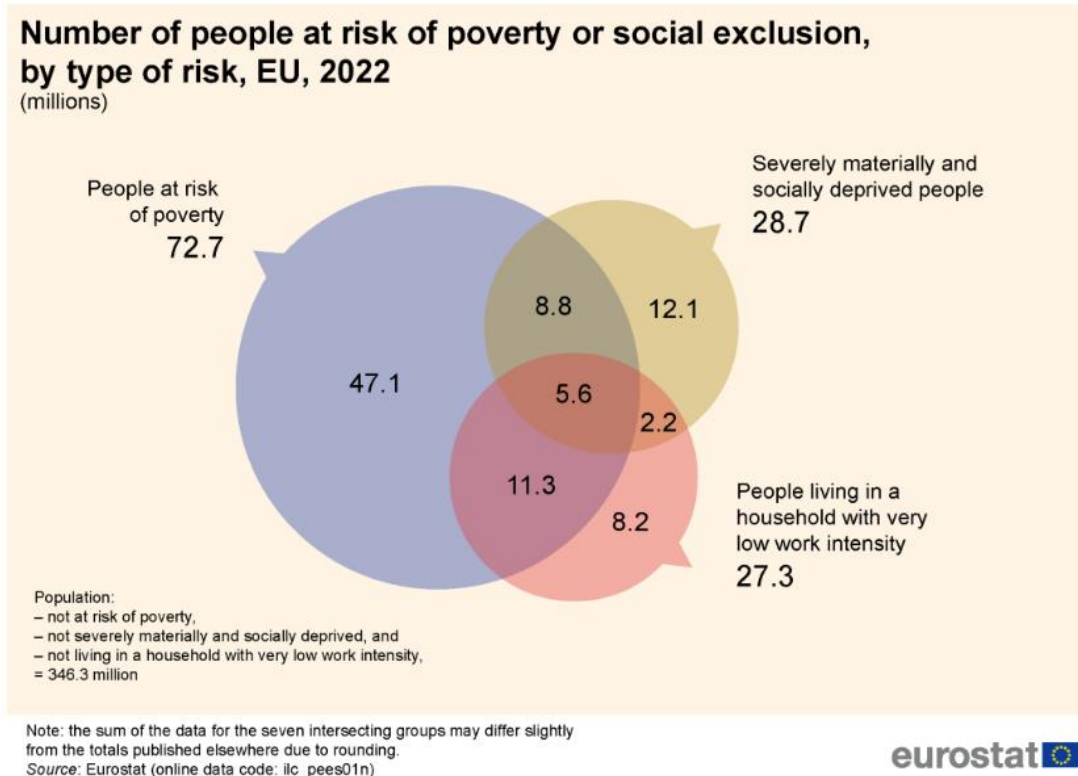
δ) ΑΝΑΠΗΡΙΑ/ ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΘΗΣΗ

Στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες που ενδέχεται να παρεμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία. Όπως αναφέρεται στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, «Αναγνωρίζοντας ότι η αναπηρία είναι μια εξελισσόμενη έννοια και ότι απορρέει από την αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμων με βλάβη και διαταραχές συμπεριφοράς και εμπόδια που προέρχονται από το περιβάλλον τους, που δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους.»⁵

Βασικές προκλήσεις που καταγράφονται με βάση τα στοιχεία της Eurostat, 2022, είναι τα άτομα που βρίσκονται σε ρίσκο της φτώχειας, τα άτομα που έχουν στερηθεί βασικά υλικά αλλά και κοινωνικές συναναστροφές.

Για να εξασφαλιστεί η πλήρης ένταξη και συμμετοχή τους στην ανθρωπιστική δράση, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι συγκεκριμένες ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν πρέπει να αρθούν, να μειωθούν και ο αντίκτυπός τους να μετριαστεί μέσω προστατευτικών παραγόντων και παραγόντων διευκόλυνσης που επιτρέπουν την πρόσβαση και την ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνία.

⁵ Απόσπασμα από τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και Προαιρετικό Πρωτόκολλο, <https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B1-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B1%CF%84%CF%8C%CE%BC%CF%89%CE%BD-%CE%BC-2/>



Number of people at risk of poverty or social exclusion, by type of risk, EU, 2022

(millions)

Source: Eurostat ([ilc_pees01n](#))

Γράφημα 3: Προκλήσεις για τα άτομα με αναπηρία, Eurostat

ε) ΕΘΝΙΚΗ/ ΕΘΝΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΩΓΗ

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αποτελούνται από διακρίσεις και ρατσιστικές επιθέσεις, προβλήματα με την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την εργασία, κοινωνική απομόνωση και αποκλεισμός, λόγω περιορισμένων πόρων, έλλειψη νομικού και κοινωνικού καθεστώτος για ενσωμάτωση στο εργατικό δυναμικό κ.α.

Το 2022 9,93 εκατομμύρια πολίτες τρίτων χωρών απασχολούνταν στην αγορά εργασίας της ΕΕ, από το σύνολο των 193,5 εκατομμυρίων ατόμων ηλικίας 20–64 ετών, αριθμός που αντιστοιχούσε στο 5,1 % του συνόλου. Γενικά, ο συνολικός αριθμός των ατόμων στην ηλικιακή ομάδα 20–64 που εργάζονται είναι 197,458 εκατομμύρια, από τα οποία 9,927 εκατομμύρια είναι πολίτες τρίτων χωρών.⁶

στ) ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ/ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός αναφέρεται στην «ικανότητα κάθε ατόμου για βαθιά συναισθηματική, στοργική και σεξουαλική έλξη και στενές και σεξουαλικές σχέσεις με άτομα

⁶ Στοιχεία απασχόλησης μεταναστών [Eurostat](#),

διαφορετικού φύλου ή του ίδιου φύλου ή περισσότερων του ενός φύλων». Ο σεξουαλικός προσανατολισμός αναφέρεται στην ταυτότητα/ύπαρξη, τη συμπεριφορά και τον τρόπο με τον οποίο σχετίζεστε με άλλα άτομα/σχέσεις. Τα άτομα μπορεί να είναι ετεροφυλόφιλα (προς άτομα διαφορετικού φύλου), ομοφυλόφιλα (σεξουαλικός προσανατολισμός προς άτομα του ίδιου φύλου) ή αμφιφυλόφιλα (σεξουαλικός προσανατολισμός και προς τα δύο φύλα).⁷

Ο πυλώνας διαφορετικότητας ως προς τον σεξουαλικό προσανατολισμό ορίζεται ως η αναγνώριση και η αξιοποίηση της ποικιλομορφίας των σεξουαλικών προσανατολισμών μέσα σε μια κοινωνία ή μια οργάνωση. Πρόσθετα, περιλαμβάνει την προώθηση της συμπερίληψης και της ισότητας για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που υποστηρίζει την αυθεντικότητα και την ελευθερία έκφρασης σεξουαλικών προτιμήσεων και ταυτοτήτων, και αναγνωρίζει τη σημασία της ποικιλομορφίας σεξουαλικών εκφάνσεων στην ανθρώπινη εμπειρία.⁸

Η ταυτότητα φύλου αναφέρεται στη «βαθιά αισθητή εσωτερική και ατομική εμπειρία του φύλου κάθε ατόμου, η οποία μπορεί να αντιστοιχεί ή να μην αντιστοιχεί στο φύλο που αποδόθηκε κατά τη γέννηση, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής αίσθησης του σώματος (η οποία μπορεί να περιλαμβάνει, εάν επιλεγεί ελεύθερα, τροποποίηση της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας με ιατρικά, χειρουργικά ή άλλα μέσα) και άλλες εκφράσεις φύλου, συμπεριλαμβανομένου του ντυσίματος, της ομιλίας και των ιδιομορφιών»⁹. Εκείνοι των οποίων η ταυτότητα φύλου δεν αντιστοιχεί στο φύλο που αποδόθηκε κατά τη γέννηση αναφέρονται συνήθως ως διεμφυλικά άτομα. Η έκφραση φύλου αναφέρεται, λοιπόν, στην εκδήλωση της ταυτότητας φύλου ενός ατόμου, για παράδειγμα μέσω «αρσενικής», «θηλυκής» ή «έμφυλα ουδέτερης» συμπεριφοράς, ένδυσης, κουρέματος, φωνής ή χαρακτηριστικών σώματος.¹⁰

Το κοινωνικό φύλο είναι το σύνολο των χαρακτηριστικών, συμπεριφορών κι ενδιαφερόντων με τα οποία το κάθε άτομο εντάσσεται στην κοινωνία των ανθρώπων. Βασίζεται κυρίως στην αυτοαντίληψη του κάθε ατόμου για το φύλο του, σε συνδυασμό με τους κοινωνικούς παράγοντες που ισχύουν σε μια δεδομένη κοινωνία, μια δεδομένη χρονική στιγμή. Το κοινωνικό φύλο κάθε ατόμου δεν συμπίπτει εξ ορισμού με το βιολογικό του φύλο. Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι δεν πρέπει να συγχέουμε τα άτομα που κοινωνικοποιούνται με κοινωνικό φύλο διαφορετικό από το βιολογικό τους με τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

⁷ A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for fundamental rights,

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

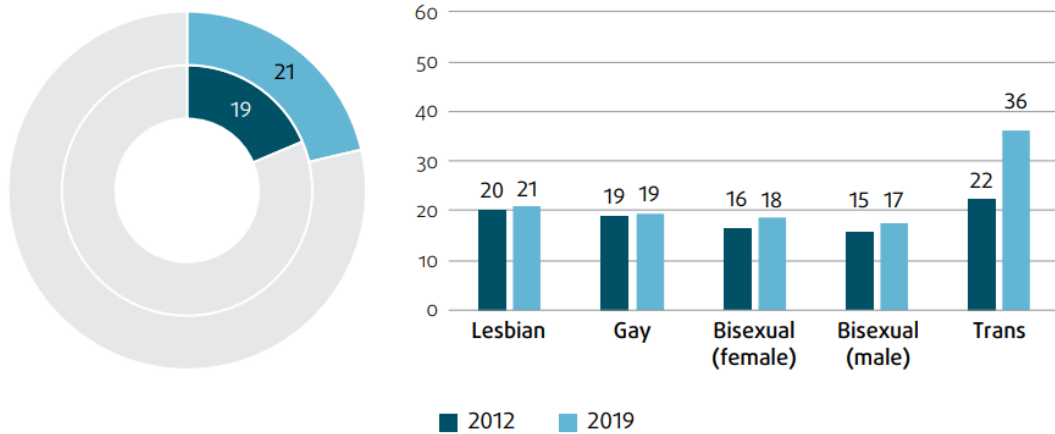
⁸ . *Για να μάθετε περισσότερα για τις συγκεκριμένες ταυτότητες, διαβάστε τη λίστα με τους ορισμούς της Colour Youth - Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας εδώ" και στο "εδώ" να μπει ως υπερσύνδεσμος αυτό:

<https://www.colouryouth.gr/terms/>

⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έγγραφο καθοδήγησης σχετικά με τη συλλογή και τη χρήση δεδομένων για την ισότητα ΛΟΑΤΚΙ https://commission.europa.eu/document/download/66adbc7e-99cb-4d88-a653-d7fbfba9d7e8_el?filename=JUST-2023-06229-00-00-EL-TRA-00.pdf

¹⁰ A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for fundamental rights, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

Figure 2: Respondents who felt discriminated against at work due to being LGBT in the last 12 months before the survey (2012 and 2019), EU-28 and by group (%)^{a,b}



Notes: The EU-28 aggregate includes the United Kingdom (UK) because the reference period of the data collection is from when the UK was a Member State.

^a *Out of LGBT respondents aged 18+ of the 2019 Survey II, and of all LGBT respondents of the 2012 Survey I, who had been at work during the 12 months before the survey (2012 n =68,996, 2019 n=83,816); weighted results.*

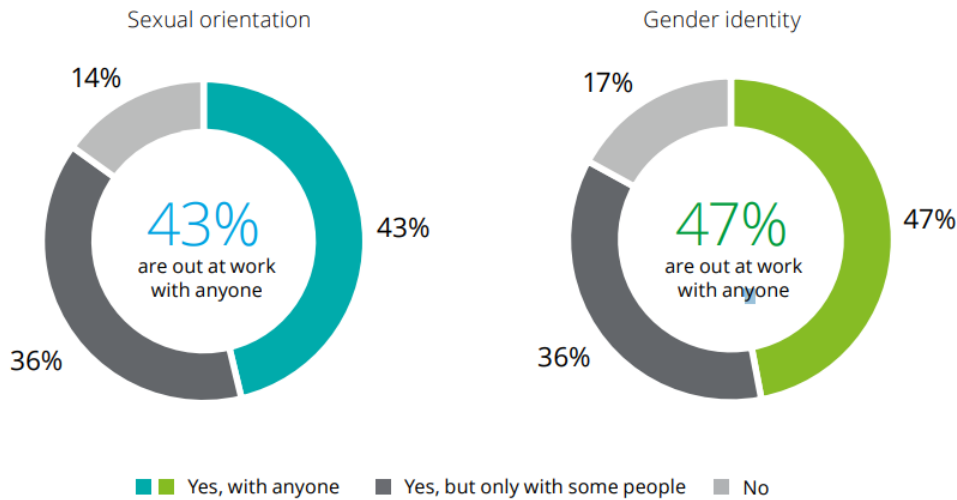
^b *Question 2019: "C1. During the last 12 months, have you personally felt discriminated against because of being [category on the basis of A3 or A4] in any of the following situations: At work."*

Source: FRA, EU-LGBTI I (2012) and EU-LGBTI II (2019)

Γράφημα 4: Διακρίσεις στον πυλώνα σεξουαλικός προσανατολισμός/ ταυτότητα φύλου. Άτομα που ένοιωσαν διακρίσεις στο χώρο εργασίας επειδή είναι ΛΟΑΤΚΙ

Τα άτομα που ανήκουν σε αυτό το πυλώνα δέχονται πολλές διακρίσεις σε εργασιακό, οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο. Σε εθνικό πλαίσιο, τα τελευταία χρόνια υλοποιούνται πολλές πρωτοβουλίες και εμπλουτίζεται το νομοθετικό πλαίσιο, με στόχο την ισότιμη αντιμετώπιση όλων των ατόμων και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους.

Level of comfort being out at work*



* Excludes don't know/prefer not to answer/unsure responses

Γράφημα 5: Πόσο άνετα νιώθετε με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα σας, στο χώρο εργασίας Deloitte
Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work

II. Διαφορετικότητα, Ισότητα και Ένταξη στην Ελλάδα και την ΕΕ

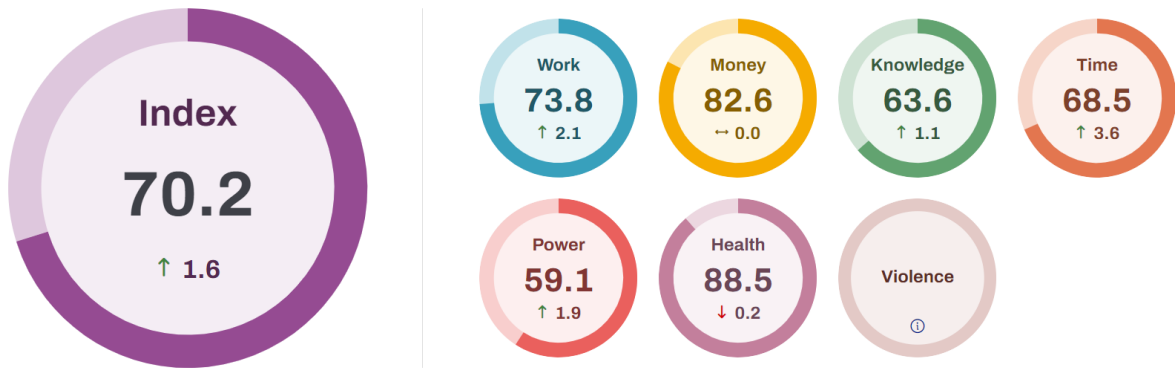
Ο δείκτης ισότητας των φύλων είναι ένα εργαλείο για τη μέτρηση της προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην ΕΕ, το οποίο αναπτύχθηκε από το Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων EIGE (EUROPEAN Institute for Gender Equality)¹¹. Μέσα από το δείκτη ισότητας των φύλων αναδεικνύονται τομείς που χρειάζονται βελτίωση προς την πλήρη ισότητα και παράλληλα υποστηρίζει τα υπεύθυνα όργανα για την χάραξη πολιτικών ισότητας, σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, ώστε να σχεδιάσουν πιο αποτελεσματικά μέτρα για την ισότητα των φύλων. Σε ετήσια βάση βαθμολογεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη βάσει μιας κλίμακας που κυμαίνεται από το 1 έως το 100. Σε περίπτωση που μια χώρα βαθμολογηθεί με 100, αυτό θα σημαίνει ότι η εν λόγω χώρα επέτυχε πλήρη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Οι βαθμολογίες αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και τα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία, καθώς και στους υποτομείς τους.

Ο Δείκτης περιλαμβάνει επίσης δύο συμπληρωματικούς τομείς: τη βία κατά των γυναικών και τις διασταυρούμενες ανισότητες. Η ανάλυση των διασταυρούμενων ανισοτήτων εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο διάφοροι παράγοντες, όπως η αναπηρία, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης,

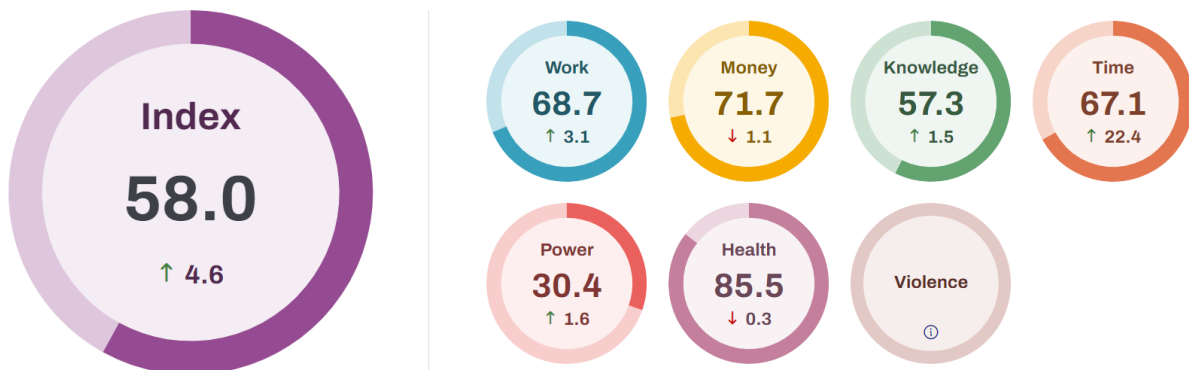
¹¹ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EL>

η χώρα γέννησης και ο τύπος της οικογένειας, διασταυρώνονται με το φύλο για τη δημιουργία διαφορετικών διαδρομών στη ζωή γυναικών και ανδρών.

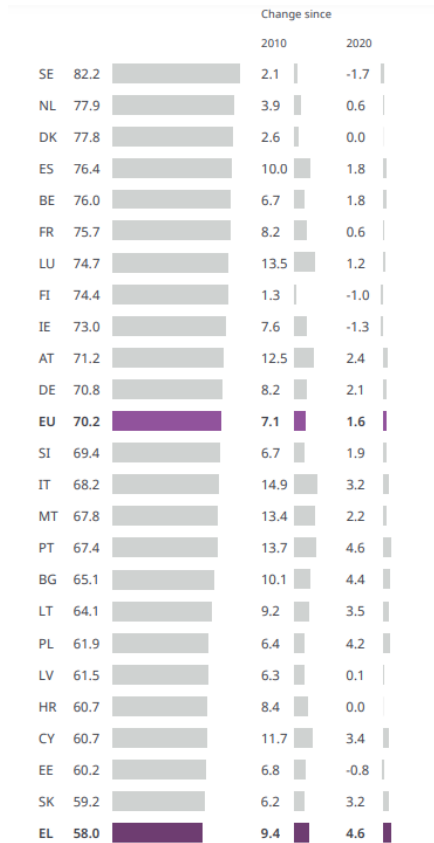
Τα στοιχεία για την Ελλάδα διαφέρουν κατά πολύ από το μέσο όρο της Ευρώπης με την Ελλάδα να βρίσκεται στην τελευταία θέση.



Γράφημα 6: Δείκτης Ισότητας φύλων στην Ευρώπη το 2023



Γράφημα 7: Δείκτης Ισότητας Δείκτης Ισότητας φύλων στην Ευρώπη το 2023



Γράφημα 8: Δείκτης ισότητας Φύλων ανά χώρα και αλλαγές σε σχέση με το προηγούμενο έτος

Με βαθμολογία 58 με το 100 σαν μέγιστη, το 2023 η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της είναι 12,2 μονάδες χαμηλότερη από τη βαθμολογία της ΕΕ. Από το 2010 μέχρι το 2023, η βαθμολογία της Ελλάδας έχει αυξηθεί κατά 4,8 μονάδες. Από το 2019, η βαθμολογία της έχει αυξηθεί κατά 0,9 μονάδα, κυρίως λόγω βελτιώσεων στον τομέα της υγείας και της εξουσίας, σχετικά με την παρουσία σε ηγετικές θέσεις. Ωστόσο, η κατάταξή της δεν έχει αλλάξει από το 2010.

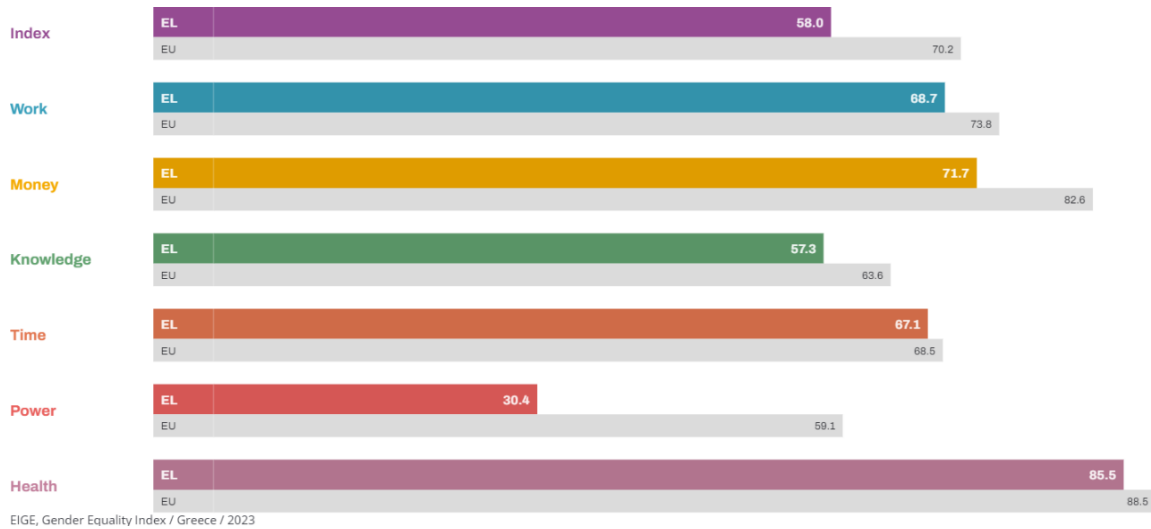
Η υψηλότερη βαθμολογία της Ελλάδας είναι στον τομέα της υγείας (85,5 βαθμοί), όπου κατατάσσεται 17η. Λόγω της προόδου από το 2010, η Ελλάδα ανέβηκε δύο θέσεις στον τομέα της υγείας, από τη 19η το 2010 στη 17η θέση το 2021. Σε αυτόν τον τομέα, η χώρα έχει τις καλύτερες επιδόσεις στο πεδίο της κατάστασης της υγείας, στον οποίο συγκεντρώνει 94,3 βαθμούς, κατατάσσοντας την 6η θέση από όλα τα κράτη μέλη.¹²

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι έντονα έντονες στον τομέα της εργασίας (68,7 μονάδες). Η χαμηλότερη κατάταξη της Ελλάδας είναι σε αυτόν τον τομέα, όπου βρίσκεται στην 25η θέση. Από το 2010, η κατάταξη της Ελλάδας σε αυτόν τον τομέα έχει βελτιωθεί μόνο κατά μία θέση, αν και η

βαθμολογία της χώρας έχει βελτιωθεί κατά 3,1 μονάδες από το 2020. Στον τομέα της εργασίας, η χαμηλότερη κατάταξη της Ελλάδας βρίσκεται στο πεδίο της συμμετοχής στην απασχόληση (προτελευταίος μεταξύ όλων των κρατών μελών). Ωστόσο, η χώρα επιτυγχάνει τη χαμηλότερη βαθμολογία της στον υποτομέα του διαχωρισμού και της ποιότητας της εργασίας (64,6 μονάδες).

Από το 2020, η μεγαλύτερη βελτίωση στη βαθμολογία της Ελλάδας σημειώθηκε στον τομέα του χρόνου (+22,4 μονάδες), στον οποίο η κατάταξη της χώρας ανεβαίνει από την 26η θέση στη 13η. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη βελτίωση μεταξύ όλων των κρατών μελών. Η πρόοδος στον υποτομέα των δραστηριοτήτων φροντίδας (+23,9 μονάδες από το 2020) αποτέλεσε τη βασική κινητήρια δύναμη αυτής της αλλαγής. Η βαθμολογία της χώρας στον υποτομέα των κοινωνικών δραστηριοτήτων έχει επίσης αυξηθεί σημαντικά (+20,9), βελτιώνοντας την κατάταξη της Ελλάδας κατά 16 θέσεις, για να βρίσκεται σήμερα στην 7η θέση.

¹² Δείκτης Ισότητας των φύλων, Ελλάδα <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL>



Γράφημα 9: Δείκτης ισότητας φύλου ανά πεδίο για την Ελλάδα και σύγκριση με την Ευρώπη

Από το 2020, η βαθμολογία της Ελλάδας έχει μειωθεί στον τομέα των χρημάτων (– 1,1 μονάδες), με την κατάταξή της μεταξύ όλων των κρατών μελών να μειώνεται με την πάροδο των ετών (από τη 16η θέση το 2010 στην 23η το 2021). Η επισθοδρόμηση αυτή οφείλεται εν μέρει στην αύξηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους επιμέρους τομείς της οικονομικής κατάστασης (– 2,2 μονάδες) και των χρηματοδοτικών πόρων (– 0,4 μονάδες) μεταξύ 2020 και 2021.

III. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Μεθοδολογία: Για την υλοποίηση της δραστηριότητας, τα συμμετέχοντα άτομα θα χωριστούν σε ομάδες 4-5 ατόμων, κατά προτίμηση με ανάμειξη διαφορετικών τομέων, με στόχο την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τα ζητήματα που θα τους ανατεθούν.

Σε κάθε ομάδα θα δοθεί ένα αντίγραφο από το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στην ενότητα 1, το οποίο περιλαμβάνει βασικές πληροφορίες και στατιστικά για τους πυλώνες διαφορετικότητας και γενικά στατιστικά στοιχεία για τη χώρα. Επίσης μπορούν να αντλήσουν περαιτέρω πληροφορίες για τους πυλώνες διαφορετικότητας από το διαδίκτυο.

Οι ομάδες καλούνται να συζητήσουν τα κύρια ζητήματα που εντοπίζουν σχετικά με τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας τους και θα επιλέξουν 2 πυλώνες που θεωρούν προτεραιότητα για το χώρο εργασίας που βρίσκονται. Η επιλογή θα γίνει μέσα από παράθεση επιχειρημάτων και σχετικών παραδειγμάτων από κάθε άτομο στην ομάδα και οι τελικοί 2 πυλώνες θα επιλεγθούν κατόπιν συμφωνίας της ομάδας. Κάθε ομάδα θα καταγράψει τα 5 κυριότερα ζητήματα που ανέδειξε η συζήτηση για κάθε πυλώνα. **[Διάρκεια 15']**

Αφού καταγραφούν τα ζητήματα, κάθε ομάδα θα τα παρουσιάσει και θα ακολουθήσει συζήτηση για τη σημασία και τις επιπτώσεις αυτών των ζητημάτων στον φορέα εργασίας. **[Διάρκεια 5' ανά ομάδα]**

Τα αποτελέσματα από την ομαδική δραστηριότητα ανά ομάδα σχετικά με τα κύρια ζητήματα που αναδείχθηκαν, θα καταγραφούν σε ένα έγγραφο που θα διανεμηθεί σε όλα τα άτομα που συμμετείχαν. Αυτό θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως αφετηρία για μελλοντικές δράσεις και πολιτικές για τη βελτίωση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στον φορέα εργασίας.

Πόροι για την υλοποίηση της δραστηριότητας:

- Αντίγραφο από το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στην ενότητα 1.
- Γραφική ύλη για την αποτύπωση των ζητημάτων
- Σύνδεση στο διαδίκτυο
- Εξοπλισμός προβολής των διαλέξεων

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ

Ο σκοπός της δεύτερης ενότητας είναι να ενημερώσει τα στελέχη που απασχολούνται σε φορείς του δημοσίου τομέα για σημαντικές πρακτικές της διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας, δίνοντας παραδείγματα και πρακτικά εργαλεία που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για το σχεδιασμό δράσεων και πρακτικών στους φορείς που απασχολούνται.

Η **μεθοδολογία** που εφαρμόζεται στην παρούσα ενότητα είναι:

- **Διαλέξεις**, με την παρουσίαση θεωρητικού πλαισίου για τη μετάδοση βασικών γνώσεων και εννοιών
- **Συζήτηση/Συνομιλία**, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των άτομα και προσφέροντας χώρο να συζητήσουν τα θέματα της διαφορετικότητας και της ένταξης, να ανταλλάσσουν απόψεις και εμπειρίες.
- **Μελέτη Περιπτώσεων και βέλτιστων πρακτικών**, όπου παρουσιάζονται αναλύουν πραγματικά περιστατικά ή προβλήματα που σχετίζονται με το θέμα της διαχείρισης διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας και τα άτομα που συμμετέχουν συζητούν τις λύσεις.
- **Ασκήσεις/Δραστηριότητες**, που επιτρέπουν στα άτομα που συμμετέχουν να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απόκτησαν κατά την επιμόρφωση.

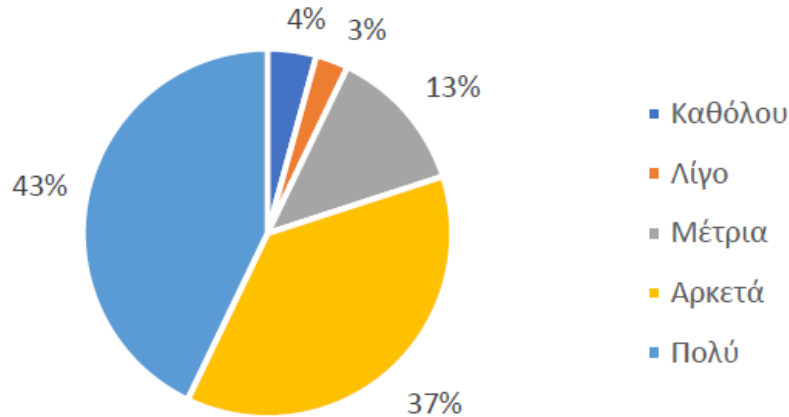
Το **προσδοκώμενο αποτέλεσμα** είναι η αναγνώριση και η εφαρμογή πρακτικών της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον και η χρήση σχετικών εργαλείων που παρουσιάζονται στην ενότητα.

Η διαχείριση της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει πρακτικές για τη την αναγνώριση και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα του ανθρώπινου δυναμικού του. Στόχος είναι η προαγωγή της διαφορετικότητας με σκοπό τον συνδυασμό και την αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας του κάθε ατόμου.

Μέσα από την έρευνα σε ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου PROGEDI¹³, παρουσιάστηκαν σημαντικά ευρήματα για την προστιθέμενη αξία και τα οφέλη της Διαφορετικότητας και της Ένταξης για τους οργανισμούς. Αναφορικά με την έννοια

¹³ Baseline Assesment Report, 2023, PROGEDI <https://progedi.eu/baseline-assessment-report/>

της Διαφορετικότητας, το 80% νιώθει αρκετά έως πολύ εξοικειωμένο με την έννοια της Διαφορετικότητας.



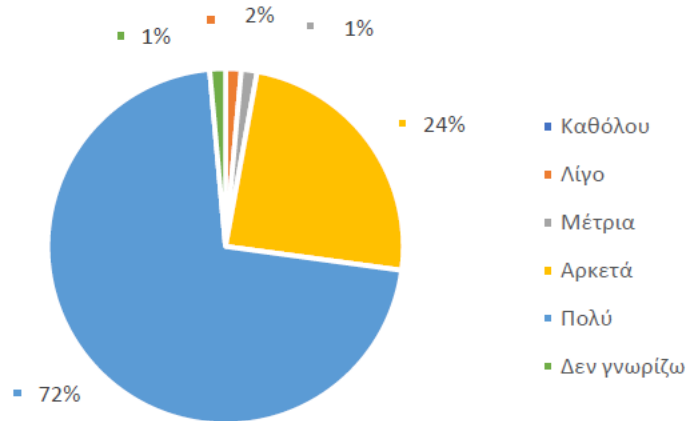
Γράφημα 10: Εξοικείωση με την έννοια της διαφορετικότητας

Ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον που αποτελείται από άτομα με διαφορετικές κοινωνικές ταυτότητες, μπορεί να προσφέρει μεγάλη προστιθέμενη αξία σε έναν οργανισμό, όπως αναφέρεται από τους/τις εργαζομένους/ενες, στη σχετική έρευνα του έργου. Η συνεργασία ανθρώπων με διαφορετικές σκέψεις, αντιλήψεις και απόψεις μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα καινοτομίας και δημιουργικότητας σε έναν οργανισμό, οδηγώντας σε βελτιωμένες διαδικασίες και προϊόντα, να προσφέρει ποικιλία λύσεων σε προβλήματα και να οδηγήσει στη μείωση ρατσιστικών συμπεριφορών. Πρόσθετα σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου προωθείται η διαφορετικότητα, ενισχύεται επίσης η ομαδικότητα και η ισότητα, καθώς η ύπαρξη διαφορετικών απόψεων φέρνει νέες ιδέες και επιτρέπει στα άτομα από διαφορετικό κοινωνικό περιβάλλον να συνεργαστούν για να ανταπεξέλθουν σε διαφορετικές ανάγκες, καλλιεργώντας μεγαλύτερη ευαισθησία.

Ως σημαντικότερα οφέλη που προκύπτουν από ένα εργασιακό περιβάλλον με σεβασμό στη διαφορετικότητα και με πρακτικές ένταξης είναι:

- η φήμη του οργανισμού, η καινοτομία και δημιουργικότητα,
- η πρόσβαση σε μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς/καταναλωτών,
- η ικανοποίηση και η αφοσίωση εργαζομένων εξίσου με την καλύτερη απόδοση και παραγωγικότητα.
- Η επίτευξη στόχων στο πλαίσιο Εταιρικής και Κοινωνικής Ευθύνης και
- Η πρόσβαση σε μεγαλύτερη δεξαμενή υποψηφίων.

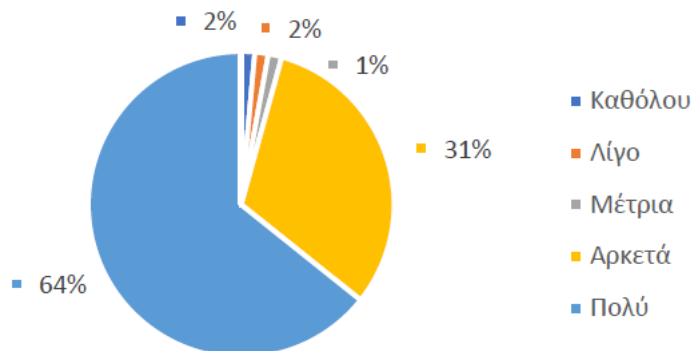
Πίνακας 13: Ύπαρξη οφελών από διαφορετικότητα & συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο



Γράφημα 11: Υπάρχει όφελος για τις επιχειρήσεις;

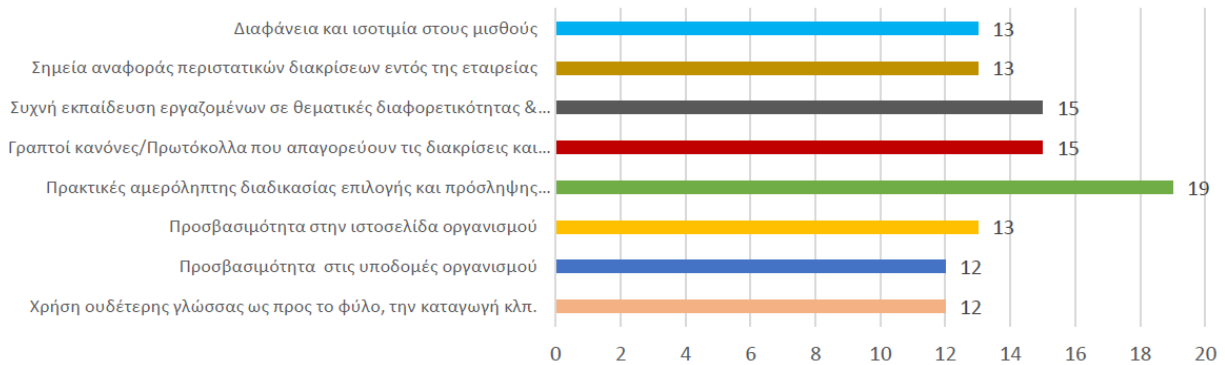
Η προώθηση της διαφορετικότητας μπορεί να προωθήσει τη δημιουργία νέων ιδεών και να βοηθήσει στη μείωση ρατσιστικών συμπεριφορών, ενώ η ανταλλαγή καλών πρακτικών σε όλα τα επίπεδα και μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης, η ανταλλαγή καλών πρακτικών σε υπηρεσιακό επίπεδο και ο διάλογος με άτομα διαφορετικών θρησκευτικών πεποιθήσεων αποτελούν σημαντικά στοιχεία για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Πίνακας 12: Προστιθέμενη αξία από ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον



Γράφημα 12: Προστιθέμενη Αξία από ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον

Με βάση την έρευνα του έργου, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν πρακτικές διαχείρισης διαφορετικότητας που είναι ορατές στα άτομα που εργάζονται στον οργανισμό σε ποσοστό σχεδόν 40%.



Γράφημα 13: Γνωστές πρακτικές ενσωμάτωσης στους οργανισμούς

Οι συνήθειες πρακτικές που εφαρμόζονται στους οργανισμούς είναι:

I. Αμερόληπτη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης προσωπικού:

Η αμερόληπτη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης είναι μια συστηματική προσέγγιση που επικρατεί στην επιλογή και την πρόσληψη ατόμων από έναν οργανισμό. Αναφέρεται στη διαδικασία προσλήψεων από τον σχεδιασμό της αγγελίας, μέχρι τη πρόσληψη στο οργανισμό, η οποία διεξάγεται με δίκαιο και αντικειμενικό τρόπο, χωρίς προκαταλήψεις ή διακρίσεις, με στόχο την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων ατόμων για μια θέση εργασίας. Αυτή η διαδικασία επιδιώκει να ενθαρρύνει την ισότητα, τη διαφάνεια και τη δικαιοσύνη στην αξιολόγηση και επιλογή προσωπικού, προάγοντας έτσι ένα δίκαιο και αμερόληπτο περιβάλλον στην εργασία. Εκτενέστερη ανάλυση υπάρχει στον οδηγό: «Ασυνείδητες προκαταλήψεις στο χώρο εργασίας», που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του έργου PROGEDI.

II. Εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης (Diversity and Inclusion-D&I):

Η εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα διαφορετικότητας και ενσωμάτωσης αποτελεί μια διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα εκπαιδεύονται και ευαισθητοποιούνται σχετικά με το σεβασμό στη διαφορετικότητα και την ανοχή προς τις διαφορετικές προσωπικότητες, κουλτούρες, φύλα, εθνικότητες, θρησκείες, εθνικό υπόβαθρο και άλλα διαφορετικά χαρακτηριστικά των ατόμων. Η εκπαίδευση μπορεί περιλαμβάνει παρουσιάσεις, σεμινάρια, εργαστήρια και άλλες μορφές εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με στόχο την κατανόηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο ή σε κοινότητες γενικότερα. Τα θέματα που συνήθως καλύπτονται περιλαμβάνουν κυρίως την αναγνώριση των προκαταλήψεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων συμπεριληπτικής επικοινωνίας, διαπολιτισμική γνώση με στόχο την κατανόηση ατόμων από διαφορετικές κουλτούρες. Πρόσθετα, την προώθηση της ισότητας και του αμοιβαίου σεβασμού, τις σχετικές νομοθεσίες και άλλες πρακτικές, με στόχο την προώθηση ίσων ευκαιριών και τη δικαιοσύνη για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας, θρησκείας ή άλλων χαρακτηριστικών.

III. Εφαρμογή γραπτών κανόνων/πρωτόκολλα για την αντιμετώπιση και τη διαχείριση διακρίσεων και αντίστοιχων περιστατικών στο χώρο εργασίας.

Περιλαμβάνει τη δημιουργία πρακτικών και διαδικασιών για τη διαχείριση της διαφορετικότητας και την προώθηση της ένταξης χώρο, συμπεριλαμβανομένων των στρατηγικών για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που είναι ασφαλές, συμπεριληπτικό και δικαιότερο για όλους.

IV. Προσβασιμότητα στις Υποδομές και στην Εταιρική Ιστοσελίδα:

Αναφέρεται στη δημιουργία υποδομών και εφαρμογών προσφέροντας τη δυνατότητα σε όλα τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με αναπηρίες, να έχουν πρόσβαση και να χρησιμοποιήσουν τις υποδομές και την ιστοσελίδα μιας επιχείρησης ή οργανισμού με άνεση και αποτελεσματικότητα. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι υποδομές, όπως κτίρια, χώροι στάθμευσης, αίθουσες συνεδριάσεων και η ιστοσελίδα της επιχείρησης ή οργανισμού, σχεδιάζονται και διαμορφώνονται έτσι ώστε να είναι προσβάσιμες και χρήσιμες για όλους, χωρίς καμία διάκριση βάσει της φυσικής ή κοινωνικής κατάστασης του ατόμου. Παραδείγματα είναι: η εγκατάσταση ανελκυστήρων για άτομα με κινητικές δυσκολίες, η παροχή ειδικών παροχών για ανθρώπους με αναπηρίες στις τουαλέτες, και η ανάπτυξη μιας ιστοσελίδας που να είναι προσβάσιμη από όλους, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με προβλήματα όρασης ή ακοής. Η προσβασιμότητα στις υποδομές και στην εταιρική ιστοσελίδα προσφέρει τη δυνατότητα σε όλα τα άτομα να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή.

V. Ύπαρξη ενός Σημείου Αναφοράς Περιστατικών Διακρίσεων:

Περιλαμβάνει την δημιουργία ρόλου ή συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων μέσα στον οργανισμό, ώστε άτομα που έχουν υποστεί ή έχουν υπάρξει μάρτυρες σε περιστατικά διακρίσεων, να μπορούν να το αναφέρουν. Πρόσθετα από τη πλευρά του οργανισμού, να υπάρχει διαχείριση και αξιολόγηση των περιστατικών.

VI. Διαφάνεια & Ισοτιμία σε μισθούς:

Είναι η πολιτική ή πρακτική ενός οργανισμού να εξασφαλίζει ότι οι μισθοί που καταβάλλονται στα εργαζόμενα άτομα είναι διαφανείς και ισότιμοι για όλα, χωρίς διακρίσεις βάσει φύλου, εθνικότητας, εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας ή άλλων παραμέτρων. Αυτό συνεπάγεται την εφαρμογή διαφανών διαδικασιών για τον καθορισμό των μισθών, όπως ανοιχτά και διαφανή κριτήρια για τον προσδιορισμό των μισθών, τις αξιολογήσεις εργαζομένων ατόμων και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μισθολογικές μεταξύ των εργαζομένων. Πρόσθετα ότι οι μισθοί

βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια όπως η εμπειρία, η εκπαίδευση, οι επαγγελματικές ικανότητες και η εργασιακή απόδοση, ανεξαρτήτως του φύλου, της εθνικότητας ή άλλων παραμέτρων.

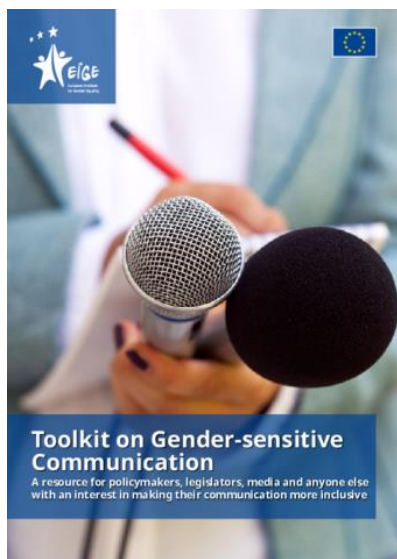
VII. Χρήση Ουδέτερης Γλώσσας ως προς το φύλο, καταγωγή κ.ά.:

Είναι η χρήση της γλώσσας, εικόνων, άλλων συμβόλων και τρόπων επικοινωνίας, τα οποία δεν δημιουργούν διακρίσεις, είναι ουδέτερα ως προς το φύλο και καλλιεργούν το σεβασμό στα χαρακτηριστικά των ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές, εθνοτικές, φυλετικές ή άλλες ομάδες, π.χ. άτομα με αναπηρία, ΛΟΑΤΚΙ+, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, άτομα από εθνοτικές ή φυλετικές μειονότητες κ.λπ.). Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση γλώσσας, εικόνων, άλλων συμβόλων και τρόπων επικοινωνίας, τα οποία δεν δημιουργούν διακρίσεις και που είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, όπως η χρήση του αντωνυμιών "αυτός/αυτή" ή "αυτός/αυτή/αυτό", αντί για τον αποκλειστικό χρήση της μορφής μόνο του ανδρικού ή του θηλυκού γένους.

Πρόσθετα, όταν η ισότητα των φύλων επιτυγχάνεται στην επικοινωνία παράδειγμα όταν οι γυναίκες, οι άνδρες και όσοι δεν προσαρμόζονται στο δυαδικό σύστημα φύλου, αντιμετωπίζονται ως άτομα ίσης αξίας, αξιοπρέπειας, ακεραιότητας και σεβασμού. Η χρήση ουδέτερης γλώσσας επιδιώκει να αποφευχθεί η διάκριση ή η ενίσχυση των στερεοτύπων βάσει του φύλου ή άλλων παραμέτρων.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality- EIGE) έχει εκδώσει μια εργαλειοθήκη ώστε να κατευθυντήριες γραμμές για τη χρήση γραπτής γλώσσας ευαίσθητης ως προς το φύλο. Αν και παρέχει συμβουλές και παραδείγματα για την αγγλική γλώσσα, οι βασικές αρχές για την γλώσσα επικοινωνίας που είναι ευαίσθητη ως προς το φύλο είναι καθολική και ορισμένοι κανόνες είναι εφαρμόσιμοι σε πολλές γλώσσες.

Οι βασικοί στόχοι του παρόντος οδηγού είναι:



- ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της γλώσσας που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου,
- πρακτικά παραδείγματα για τις προκαταλήψεις στην επικοινωνία λόγω φύλου και τι είναι επικοινωνία που εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου και πώς να την αποφευχθεί.
- παροχή πρακτικών εργαλείων και συμβουλών στα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη χάραξη επικοινωνιακών πολιτικών και σε όλα άτομα που εμπλέκονται στη σύνταξη εγγράφων για το κοινό. Στόχος είναι τα κείμενα αυτά να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και να μην δημιουργούν αποκλεισμούς στα μέλη της κοινωνίας.
- παρέχουν χρήσιμες λίστες παραδειγμάτων για τους χρήστες.

Άλλα χρήσιμα έγγραφα περιλαμβάνουν ένα γλωσσάριο για επεξήγηση, η έννοια των βασικών όρων που συνδέονται με την ισότητα των φύλων και ένας κατάλογος που διερευνά τη σχέση μεταξύ διαφορετικών όρων.¹⁴

Βασικές έννοιες που εισάγει ο οδηγός για την Ουδέτερη ως προς το φύλο Επικοινωνία είναι:

Γλώσσα ευαίσθητη ως προς το φύλο είναι εκείνη όπου η ισότητα των φύλων εκδηλώνεται μέσω της γλώσσας. Η ισότητα των φύλων στη γλώσσα επιτυγχάνεται όταν οι γυναίκες, οι άνδρες και non-binary άτομα, αντιμετωπίζονται μέσω της γλώσσας ως άτομα ίσης αξίας, αξιοπρέπειας, ακεραιότητας και σεβασμού, με ισότιμη αναφορά.

Ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα: Αυτό δεν ορίζει ένα συγκεκριμένο φύλο και λαμβάνει υπόψη τους ανθρώπους γενικά, χωρίς καμία αναφορά σε γυναίκες ή άνδρες. Ονομάζεται επίσης γλώσσα τυφλού φύλου. Ένα πιθανό πλεονέκτημα της ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας είναι ότι μπορεί να είναι πιο περιεκτική σε όσα άτομα δεν ταυτίζονται με δυαδικό τρόπο με ένα φύλο.

Γλώσσα που εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου: Το αντίθετο της ευαίσθητης ως προς το φύλο γλώσσας. Περιλαμβάνει λέξεις, φράσεις και/ή άλλα γλωσσικά χαρακτηριστικά που αποδίδουν φύλο όταν το φύλο είναι άγνωστο ή άσχετο, και ως εκ τούτου ενθαρρύνουν στερεότυπα ή υποβαθμίζουν ή αγνοούν γυναίκες ή άνδρες ή άτομα non-binary.

Πρόσθετα η δημιουργία του Οδηγού Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας¹⁵ από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), όπου από το 2023 ονομάζεται Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ), αντιπροσωπεύει μια καινοτόμο προσπάθεια στην Ελλάδα, συνοψίζοντας μια εκτενή επιστημονική προσπάθεια αντιμετώπισης του φαινομένου του σεξισμού στη γλώσσα όπως αποτυπώνονται σε διοικητικά έγγραφα. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα εξειδικευμένο και εύχρηστο εργαλείο, το οποίο επιτρέπει την αναγνώριση και την κατανόηση του γλωσσικού σεξισμού, προτείνοντας συγκεκριμένες πρακτικές για την εξάλειψή του. Ο Οδηγός περιλαμβάνει παρατηρήσεις, οδηγίες, συστάσεις, συμβουλές και συγκεκριμένες προτάσεις για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας με στόχο την προώθηση και την εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε φορείς δημοσίου. Επιπλέον, αναδεικνύει την άνιση θέση των γυναικών στον τομέα της εργασίας, η οποία συχνά αποτυπώνεται ακόμα και ακούσια στη γλώσσα των εγγράφων.

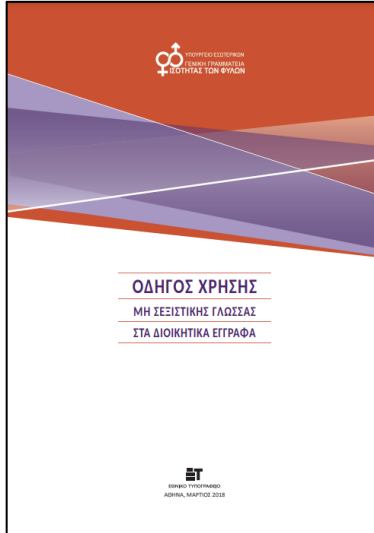
Η σεξιστική γλώσσα επικοινωνίας, ή γλώσσα που εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου είναι το αντίθετο της ευαίσθητης ως προς το φύλο γλώσσας. Περιλαμβάνει λέξεις, φράσεις και/ή άλλα

¹⁴ Οδηγός επικοινωνίας, ευαίσθητης προς το φύλο, <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>.

¹⁵ Οδηγός μη σεξιστικής Γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα, Γενική Γραμματεία Ισότητας, <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>

γλωσσικά χαρακτηριστικά που αποδίδουν φύλο όταν το φύλο είναι άγνωστο ή άσχετο, και ως εκ τούτου ενθαρρύνουν στερεότυπα ή υποβαθμίζουν ή αγνοούν γυναίκες ή άνδρες ή άτομα non-binary. Πρόσθετα είναι η χρήση στερεοτυπικών χαρακτηρισμών και έμφυλων προκαταλήψεων.

Οι στόχοι του οδηγού μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα είναι:



- ✓ Αναγνώριση και κατανόηση του γλωσσικού σεξισμού στην επικοινωνία.
- ✓ Σαφήνεια στις πρακτικές για την εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού στην επικοινωνία.
- ✓ Προώθηση και εφαρμογή της ισότητας των φύλων στα διοικητικά έγγραφα.
- ✓ Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για το πεδίο.

IV. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: Συμπερίληψη στα έγγραφα δημοσίου

Μεθοδολογία: Για την υλοποίηση της δραστηριότητας, τα συμμετέχοντα άτομα θα χωριστούν σε ομάδες 4-5 ατόμων, κατά προτίμηση με ανάμειξη διαφορετικών τομέων, με στόχο την συνεργασία γύρω από την πρακτική άσκηση που θα ανατεθεί. Τα άτομα που συμμετέχουν καλούνται να αξιολογήσουν και να διαχειριστούν πραγματικά παραδείγματα περιστατικών διάκρισης αλλά και συμπερίληψης που έχουν σημειωθεί σε διοικητικά έγγραφα δημοσίου τομέα. **[Διάρκεια 15']**

ΟΔΗΓΙΕΣ:

1. Παρακάτω είναι διαθέσιμη μια λίστα με αποσπάσματα κειμένου από επικοινωνίες που αναλύθηκαν στον οδηγό μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα και σε άλλα έγγραφα και από εικόνες που χρησιμοποιούνται στο εργασιακό περιβάλλον για την αποτύπωση επαγγελματιών. (τα αποσπάσματα προτείνεται να μεταφερθούν σε κάρτες και να μοιραστούν στα άτομα που συμμετέχουν, ώστε να γίνει πιο διαδραστική η άσκηση)
2. Τα άτομα που συμμετέχουν καλούνται να διαχωρίσουν τα αποσπάσματα σε δύο κατηγορίες σύμφωνα με το περιεχόμενό τους:
 - α) **Επικοινωνία που εισάγει διακρίσεις και**
 - β) **Επικοινωνία που καλλιεργεί την ισότητα.**
3. Τα άτομα χωρίζονται σε ομάδες των 5 και τους μοιράζεται η λίστα με τα αποσπάσματα από τις επικοινωνίες ώστε να αρχίσουν τη δραστηριότητα.

4. Η διάρκεια της ομαδοποίησης προτείνεται να είναι 10 λεπτά, για να αναλύσουν τα αποσπάσματα και να συγκεντρώσουν τα ευρήματα.
5. Κάθε ομάδα θα έχει 10 λεπτά να παρουσιάσει τα ευρήματά της στον υπόλοιπο γκρουπ.
6. Αφού ολοκληρωθούν οι παρουσιάσεις, ακολουθούν 10 λεπτά για σχολιασμό και συζήτηση επί των ευρημάτων και τυχόν διαφορές ανά ομάδα.
7. Μέσα από τη συζήτηση είναι σημαντικό να εξαχθούν αποτελέσματα για την ανάδειξη των προκλήσεων και των ευκαιριών σε φορείς δημοσίου, σχετικά με τη βελτίωση της επικοινωνίας σε σχέση με την ισότητα και τη ένταξη. Πρόσθετα να αναδειχθούν πιθανές δράσεις που μπορούν να σχεδιαστούν για τη βελτίωση της επικοινωνίας στο πλαίσιο της ισότητας και της αποφυγής διακρίσεων.

▶ **Λίστα με αποσπάσματα κειμένου και οπτικού υλικού από επικοινωνίες που αναλύθηκαν στον οδηγό μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα¹⁶:**

1. *Οι εργοδότες και οι εργοδότες όπως περιγράφονται στην παράγραφο 1 είναι υποχρεωμένες/οι να μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι σε αυτές/ούς μετανάστριες/ες, να τυγχάνουν άμεσα ιατρικής αξιολόγησης και φροντίδας επί εμφανίσεως οποιασδήποτε συμπτωματολογίας νόσου, με παραπομπή σε αρμόδιες Υγειονομικές Υπηρεσίες.*
2. *Η/Ο υπεύθυνος/ος του ιατρείου πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, η/ο ιατρός, του Κέντρου Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων και κάθε άλλη-ος υγειονομικός που περιέρχεται στην αντίληψή του παράβαση των παραγράφων 2 και 3 για νοσήματα του άρθρου 1 ενημερώνει αμελλητί την/τον αρμόδια/ο Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών,...'*
3. *[...] προώθηση της ιδιότητας των νέων ως ενεργοί πολίτες και ως ευρωπαίοι πολίτες.*
4. *[...] ενός ιατρού, ελλείψει δε αυτού μιας νοσηλεύτριας [...]*
5. *[...] 'τον ορισμό της/του υπεύθυνης/ου εκπρόσωπου του Δήμου ως συνεργάτιδος/τη' [...]*
6. *[...] «2. Σε περίπτωση πολυγαμίας, αν ο συντηρών έχει ήδη σύζυγο που ζει μαζί του στην Ελλάδα, δεν επιτρέπεται η οικογενειακή επανένωση με άλλη σύζυγο. Δεν επιτρέπεται η οικογενειακή επανένωση ανήλικων τέκνων του συντηρούντος και άλλης συζύγου, εκτός των περιπτώσεων που του έχει ανατεθεί νομίμως η επιμέλεια.»*
7. *Οι εργοδότες όπως περιγράφονται στην παράγραφο 'χ' είναι υποχρεωμένοι να μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι σε αυτούς μετανάστες, να τυγχάνουν άμεσα ιατρικής αξιολόγησης και φροντίδας επί εμφανίσεως οποιασδήποτε συμπτωματολογίας νόσου, με παραπομπή σε αρμόδιες Υγειονομικές Υπηρεσίες.*
8. *Ο υπεύθυνος του ιατρείου πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, ο θεράπων ιατρός, Ιατρός του Κέντρου Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων και κάθε άλλος υγειονομικός που περιέρχεται στην αντίληψή του παράβαση των παραγράφων 2 και 3 για νοσήματα του άρθρου 1 ενημερώνει αμελλητί τον αρμόδιο Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών,...'*
9. *Διεθνείς μελέτες έχουν δείξει ότι μεταξύ 40 και 90 τοις εκατό των ερωτηθεισών γυναικών έχουν υποστεί κάποια μορφή βίας ή παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωή.*
10. *Στην περίπτωση παρενόχλησης να είστε σοβαροί, άμεσοι και να μιλάτε απερίφραστα. Βρείτε έναν μάρτυρα της συμπεριφοράς. Ενημερώστε έναν έμπιστο συνάδελφο και προσπαθήστε να*

¹⁶ Παραδείγματα από τον οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας σε διοικητικά έγγραφα.

διασφαλίσετε ότι είναι αυτόπτης ή αυτήκοος μάρτυρας σε κάποια κατάσταση όπου παρενοχλείστε σεξουαλικά.

11. «Πρόκειται για αγώνα μαζικού αθλητισμού με ελεύθερη συμμετοχή για άντρες και γυναίκες. Οι συμμετέχοντες...»
12. Οι υποψήφιοι καλούνται να αποστείλουν το βιογραφικό τους με συνοδευτική επιστολή.
13. Οι μαθητές που άριστευσαν θα ανακοινωθούν σύντομα.
14. [...] Οι Άναπληρωτές Υπουργοί και Υφυπουργοί[...]

Αφού ολοκληρωθεί η ομαδοποίηση, κάθε ομάδα θα τα παρουσιάσει και θα ακολουθήσει συζήτηση για τη σημασία και τις επιπτώσεις αυτών των ζητημάτων στον φορέα εργασίας.

[Διάρκεια 5' ανά ομάδα]

Πόροι για την υλοποίηση της δραστηριότητας:



- Λίστα με αποσπάσματα επικοινωνιών ανά ομάδα.
- 2 Πίνακες ανά ομάδα για την ομαδοποίηση σε α) Επικοινωνία που εισάγει διακρίσεις και β) Επικοινωνία που καλλιεργεί την ισότητα.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ

Ο σκοπός της τρίτης ενότητας είναι να ενημερώσει τα στελέχη που απασχολούνται σε φορείς του δημοσίου τομέα για σημαντικές πρωτοβουλίες της διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, εστιάζοντας σε φορείς δημοσίου και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Η **μεθοδολογία** που εφαρμόζεται στην παρούσα ενότητα είναι:

- **Παρουσίαση πρωτοβουλιών και πρακτικών**, όπου παρουσιάζονται αναλύουν πραγματικά περιστατικά που σχετίζονται με την προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας και κατ' επέκταση της κοινωνίας.
- **Συζήτηση/Συνομιλία**, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των άτομα και προσφέροντας χώρο να συζητήσουν τα θέματα της διαφορετικότητας και της ένταξης, να ανταλλάσσουν απόψεις και εμπειρίες.
- **Ασκήσεις/Δραστηριότητες**, που επιτρέπουν στα άτομα που συμμετέχουν να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησαν κατά την επιμόρφωση.

Το **προσδοκώμενο αποτέλεσμα** είναι η παρακίνηση και η εφαρμογή πρακτικών της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον και η ανταλλαγή απόψεων για την αντιμετώπιση εμποδίων σε φορείς δημοσίου.

1. Βραβείο Ευρωπαϊκών πόλεων για τη Διαφορετικότητα και την Ενσωμάτωση

Η ισότητα και η διαφορετικότητα αποτελούν κορυφαία προτεραιότητα για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση πιο ισότιμων κοινωνιών, η Επιτροπή υιοθέτησε μια προσέγγιση, με στοχευμένα σχέδια δράσης και μέτρα για την υλοποίηση της δέσμευσής της να προωθήσει πιο δίκαιες κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς στην Ευρώπη. Από το 2021 η Επιτροπή διοργανώνει το βραβείο «**Ευρωπαϊκές πρωτεύουσες ένταξης και πολυμορφίας**¹⁷». Το βραβείο είναι ανοικτό σε όλες τις τοπικές αρχές της ΕΕ που οικοδομούν πιο δίκαιες κοινωνίες, προωθώντας το σεβασμό στη διαφορετικότητα και την ένταξη, όσον αφορά:

- **Φύλο**

¹⁷ <https://eudiversity2024.eu/>

- Εθνική/εθνοτική καταγωγή
- Ηλικία
- Φυλή/ Χρώμα
- Αναπηρία/ Χρόνια Πάθηση
- Σεξουαλικός προσανατολισμός/Ταυτότητα φύλου



**EUROPEAN CAPITALS OF
INCLUSION AND DIVERSITY**

Το βραβείο οργανώνεται κάθε χρονιά και αναγνωρίζει το έργο που επιτελούν πόλεις, κωμοπόλεις ή περιφέρειες στην Ευρώπη για την προώθηση της ένταξης και τη δημιουργία κοινωνιών χωρίς διακρίσεις. Οι τοπικές αρχές μπορούν να υποβάλουν αίτηση και αποτελεί μια ευκαιρία να αναδείξουν τις πρωτοβουλίες τους στη δημιουργία ποικιλόμορφων και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνιών για τους πολίτες τους. Το

βραβείο αφορά δύο βασικές κατηγορίες:

- Πόλεις με λιγότερους από 50.000 κατοίκους και
- Πόλεις με περισσότερους από 50.000 κατοίκους.

Το 2024 θα απονεμηθεί ειδικό βραβείο για δράσεις και πρωτοβουλίες στις τοπικές αρχές που δημιουργούν τις συνθήκες για ασφαλείς πόλεις και περιφέρειες, που υποστηρίζουν εμπράκτως τις γυναίκες (πυλώνας φύλο), αντιμετωπίζοντας και τη βία εναντίον τους. (<https://eudiversity2024.eu/>)

Οι πόλεις που βραβευτήκαν το 2023 είναι:

- **Gold Winner: Η πόλη Gdańsk για την καταπολέμηση των διακρίσεων με δράσεις ενδυνάμωσης.**

Η νικήτρια πόλη για το ειδικό βραβείο Ευρωπαϊκών Πρωτευουσών Ένταξης και Διαφορετικότητας το 2023, είναι το Gdansk, στην πολωνία, για την πρωτοβουλία στα θέματα ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ μέσω της δημιουργίας μιας ασφαλούς κοινωνίας για τις κοινότητες ΛΟΑΤΚΙ. Εφάρμοσαν μια συστημική προσέγγιση για την ενδυνάμωση της τοπικής κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ, μέσω της ευαισθητοποίησης, της υποστήριξης των θυμάτων και της διασφάλισης της υποστήριξης των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, μέσω των δημόσιων υπηρεσιών τους.

- **Gold Winner: La Zarza: Μία πόλη εστιασμένη στην ένταξη όλων (<50.000 κάτοικοι)**

Η νικήτρια πόλη για το βραβείο Ευρωπαϊκών Πρωτευουσών Ένταξης και Διαφορετικότητας κάτω των 50.000 κατοίκων το 2023 είναι η La Zarza στην ισπανία. Η La Zarza αποτελεί πρότυπο στο πλαίσιο των δράσεων της για την ένταξη, οι οποίες καλύπτουν τα πάντα, από τον αθλητισμό έως τις μεταφορές. Οι πρωτοβουλίες τους απευθύνονται σε ένα φάσμα ομάδων και χρησιμοποιούν πολλούς άξονες

δραστηριότητας, αν και είναι ιδιαίτερα υπερήφανοι για τα επιτεύγματά τους στον τομέα των μεταφορών.

● **Gold Winner: Terrassa: Οικοδόμηση της Διαφορετικότητας μέσω της εκπαίδευσης (>50.000 κάτοικοι)**

Η νικήτρια πόλη για το βραβείο Ευρωπαϊκών Πρωτευουσών Ένταξης και Διαφορετικότητας άνω των 50.000 κατοίκων το 2023 είναι η Terrassa στην Ισπανία. Η Terrassa έχει αποδείξει ότι αποτελεί φάρο ισότητας, δίνοντας προτεραιότητα στην αίσθηση του ανήκειν στην κοινότητά της και αγκαλιάζοντας τον πλούτο της διαφορετικότητας. Έχουν δημιουργήσει μια αίσθηση συμμετοχικότητας, επιτρέποντας στους κατοίκους να αισθάνονται ασφαλείς, να είναι ο εαυτός τους και έχουν καλλιεργήσει μια κουλτούρα μάθησης και προβληματισμού σε θέματα ισότητας.

II. Πρωτοβουλίες Δήμων στην Ελλάδα

1) ΔΗΜΟΣ ΡΟΔΟΥ

Ο δήμος Ρόδου έχει αναπτύξει μια σειρά δράσεων τα τελευταία χρόνια, για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και της διαχείρισης διαφορετικότητας και της ένταξης στην τοπική κοινωνία.

2023: Η Υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας, στο πλαίσιο εκτεταμένου Συνεδρίου Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του κοινού και Βράβευση σε ειδική ενότητα στα **2nd Diversity & Inclusion Business Awards 2023**, ως επιβράβευση για τις δράσεις εξωστρέφειας τους με αφορμή την υποβολή πρότασης στα **2nd European Capitals of Inclusion Awards**.

2022: Η Δημοτική Επιτροπή Ισότητας μετά τις δύο γυναικοκτονίες που έλαβαν χώρα στο νησί της Ρόδου και με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, ορίζει τον **Μάρτιο ως Μήνα της Γυναίκας**.

2021: Ιδρύεται το **καινοτόμο Δίκτυο κατά της Έμφυλης και Ενδοοικογενειακής Βίας της Ρόδου**. Στόχοι του δικτύου είναι τόσο η ανάληψη, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πολιτικών, εργαλείων και δράσεων για την πρόληψη και αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων, των πολλαπλών διακρίσεων και της βίας, όσο και η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων όσων σχετίζονται με τις γυναίκες και τα παιδιά.

Κέντρο **N.O.W (New Opportunities for Women)**, το οποίο ιδρύθηκε και λειτούργησε μέσω συνεχούς χρηματοδότησης ένα Κέντρο Υποστήριξης της Γυναικείας Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητα. Στόχος του μέσα από την ενημέρωση, τα σεμινάρια και την ψυχοκοινωνική συμβουλευτική είναι η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Δημιουργία Τμήματος Εφαρμογής Προγραμμάτων Κοινωνικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων στη Διεύθυνση Κοινωνικής Πολιτικής και Υγείας, υπογραφή Χάρτας Διαφορετικότητας για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες και διορισμός Εμπειρογνώμονα σε θέματα Ισότητας. Πρόσθετα λειτουργία Δομών Υποστήριξης Γυναικών, οι οποίες αποτελούνται από:

- τον Ξενώνα Γυναικών Θυμάτων Βίας και

- το Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών.

Λειτουργία δημοτικών παιδικών σταθμών, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και παιδιών με αναπηρία, Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων και Κέντρο Κοινότητας με Παράρτημα Ρομά με σκοπό τη διευκόλυνση των γυναικών στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να ανταπεξέλθουν καθημερινά.

2) ΔΗΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ- ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ

Ο δήμος Ελληνικού- Αργυρούπολης έχει επίσης αναπτύξει μια σειρά δράσεων τα τελευταία χρόνια, για την ενίσχυση του σεβασμού διαχείρισης διαφορετικότητας και της ένταξης στην τοπική κοινωνία.

2023: Υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας τον Ιούλιο του 2023. Επίσης η Βράβευση σε ειδική ενότητα στα 2nd Diversity & Inclusion Business Awards 2023, ως επιβράβευση για τις δράσεις εξωστρέφειας τους με αφορμή την υποβολή πρότασης στα 2nd European Capitals of Inclusion Awards. Ανάπτυξη κύκλου σεμιναρίων για την ψυχολογική ενδυνάμωση γυναικών και δημιουργία επικοινωνιακής εκστρατείας για την εξάλειψη βίας κατά των γυναικών.

Πρόσθετες δράσεις που αφορούν τους πυλώνες διαφορετικότητας της ηλικίας, της αναπηρίας/χρόνιας πάθησης είναι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα "Σέβομαι τη Διαφορετικότητα" όπου αποτελεί μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία που απευθύνεται σε παιδιά και έχει ως στόχο την προαγωγή του σεβασμού και της αποδοχής της διαφορετικότητας. Μέσα από ποικίλες δραστηριότητες, τα παιδιά καλούνται να εξερευνήσουν τις διαφορές μεταξύ τους και να ανακαλύψουν την ομορφιά και το πλούτο της πολυμορφίας. Μέσα από παιχνίδια, εκπαιδευτικές δραστηριότητες και ομαδικές συζητήσεις, τα παιδιά ενθαρρύνονται να αναγνωρίσουν τις αξίες της σεβαστής συμπεριφοράς και της ανοχής προς τη διαφορετικότητα.

Στο πλαίσιο των προγραμμάτων για ηλικιωμένα άτομα, η εκπαίδευση, ο αθλητισμός και η ψυχαγωγία αποτελούν καίριους πυλώνες για την προώθηση της ενεργού ζωής και της ευεξίας στην τοπική κοινωνία. Επιπλέον, δράσεις ενημέρωσης για την αναπηρία και τις χρόνιες παθήσεις προάγουν την κατανόηση και την ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, προσφέροντας εργαστήρια στις τέχνες που δίνουν τη δυνατότητα σε όλους να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους.

III. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μεθοδολογία: Για την υλοποίηση της δραστηριότητας, τα συμμετέχοντα άτομα θα χωριστούν σε ομάδες 4-5 ατόμων, κατά προτίμηση με ανάμειξη διαφορετικών τομέων, με στόχο την συνεργασία γύρω από την πρακτική άσκηση που θα ανατεθεί. Τα άτομα που συμμετέχουν καλούνται να σχεδιάσουν μία πρακτική δράση που θα εφαρμοστεί στον φορέα που απασχολούνται, για την διαχείριση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στο χώρο εργασίας.

[Διάρκεια 15']

ΟΔΗΓΙΕΣ:

1. Έχοντας σαν αναφορά τις πρακτικές και πρωτοβουλίες που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό κομμάτι, τα άτομα που συμμετέχουν θα επιλέξουν μία πρακτική, που θεωρούν πως πρέπει να εφαρμοστεί από τον φορέα.
2. Η δράση θα πρέπει να περιλαμβάνει τις εξής πληροφορίες: α) περιγραφή δράσης/πρακτικής, β) τμήμα και ρόλος που είναι αρμόδια για την υλοποίηση, γ) διαδικασία υλοποίησης, δ) τι αναμένεται να αλλάξει στον φορέα, ε) ζήτημα που αντιμετωπίζεται, ε) πιθανά εμπόδια υλοποίησης.

Αφού ολοκληρωθεί ο σχεδιασμός, κάθε ομάδα θα τα παρουσιάσει την δράση/πρακτική που σχεδίασαν και θα ακολουθήσει σχολιασμός από τις υπόλοιπες ομάδες. **[Διάρκεια 5' ανά ομάδα]**

Μέσα από τη συζήτηση είναι σημαντικό να εξαχθούν αποτελέσματα για την ανάδειξη των προκλήσεων και των ευκαιριών σχετικά με το σχεδιασμό πρακτικών σε φορείς δημοσίου, σχετικά με την ισότητα, τη διαχείριση διαφορετικότητας και τη ένταξη.

Πόροι για την υλοποίηση της δραστηριότητας:

- Γραφική ύλη για το σχεδιασμό των δράσεων.

PROGEDI

Promoting Gender Equality, Diversity
and Inclusion in the workplace

Το Πρόγραμμα κατάρτισης για τη Διαχείριση της διαφορετικότητας, την ισότητα και ένταξη στον δημόσιο τομέα, δημιουργήθηκε από το ΚΕΑΝ, ΚΥΤΤΑΡΟ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΕΩΝ ΝΕΩΝ.

www.progedi.eu

Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Προγράμματος "Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες" (CERV). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.

