



Generation 2.0
For Rights Equality & Diversity



Promoting Gender Equality, Diversity
and Inclusion in the workplace

**PROMOTING GENDER
EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION IN THE WORKPLACE**

ΟΔΗΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΑΝΟΙΧΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2024



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Γειά σας,

Το πρόγραμμα «Πρώθηση της Ισότητας των Φύλων, της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στο Εργασιακό Περιβάλλον» (αγγλικό ακρωνύμιο PROGEDI) υλοποιείται από την International Rescue Committee Hellas (IRC Hellas), το Cell of Alternative Youth Activities (KEAN) και το Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity (Generation 2.0 RED) από τον Ιανουάριο του 2023, με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Οδηγός Σχεδιασμού και Διεξαγωγής Ανοιχτών Συζητήσεων δημιουργήθηκε από την IRC Hellas, με την υποστήριξη των εταίρων, KEAN και Generation 2.0 RED.

Ο Οδηγός είναι διαθέσιμος στα Αγγλικά και Ελληνικά.

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.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ	4
2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ «ΜΕ ΤΙΣ ΚΑΦΕ ΣΑΚΟΥΛΕΣ»	5
3 ΕΛΛΑΔΑ, ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗ	7
4 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΟΙΧΤΩΝ ΔΙΑΛΟΓΩΝ	10
5 ΟΙ ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ IRC – ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ	13
6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	20
7 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	22
8 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΕΜΠΛΟΚΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	23
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	25
ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ	29

Η IRC Hellas, το KEAN και το Generation 2.0 RED υλοποίησαν από τον Ιανουάριο του 2023 το πρόγραμμα PROGEDI, «Πρωώθηση της Ισότητας των Φύλων, της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στο εργασιακό περιβάλλον.»

Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος ήταν:

- Η προώθηση μιας βιώσιμης κουλτούρας ένταξης στην Ελλάδα μέσω της ευαισθητοποίησης και της ενίσχυσης της δυναμικής που εμφανίζει η πολυδιάστατη διαφορετικότητα σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και επιλεγμένους φορείς του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, στοχεύει στη δημιουργία πλατφορμών διαλόγου μεταξύ της κοινωνίας των πολιτών, της ακαδημαϊκής κοινότητας, των υποεκπροσωπούμενων κοινοτήτων και των επιχειρήσεων.
- Η ενίσχυση της εθνικής και διακρατικής συνεργασίας σε θέματα διαχείρισης της διαφορετικότητας, μέσω της ανταλλαγής γνώσεων, πόρων και εργαλείων στην Ελλάδα και την Ευρώπη.

Στο πλαίσιο του έργου PROGEDI, οι εταίροι του έργού πραγματοποίησαν:

- Μια βασική αξιολόγηση που δείχνει πώς αντιλαμβάνονται τα εργαζόμενα άτομα στην Ελλάδα τη Διαφορετικότητα την Ένταξη.
- Εκπαίδευση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις στις προσλήψεις για τις εταιρείες και ΟΚΠ.
- Εκπαίδευση σχετικά με τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη για τον δημόσιο τομέα.
- Έξι ανοιχτές συζητήσεις που επικεντρώθηκαν στη διαθεματικότητα και τις εμπειρίες των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων στον εργασιακό χώρο.
- Τρία συμβουλευτικά εργαστήρια που έφεραν σε επαφή εκπροσώπους εταιρειών, ΜΚΟ και του δημόσιου τομέα προκειμένου να συζητήσουν για την διαφορετικότητα, την ένταξη και τις πολιτικές ένταξης.
- Μια Ημέρα Καριέρας για τη Διαφορετικότητα, η οποία παρείχε σε εταιρείες και άτομα από ευάλωτες ομάδες που αναζητούσαν εργασία την ευκαιρία να συνδεθούν και να συζητήσουν για τις κενές θέσεις εργασίας.
- Δύο διακρατικά διαδικτυακά σεμινάρια που είχαν ως στόχο να φέρουν σε επαφή εκπροσώπους εταιρειών, ΜΚΟ, του δημόσιου τομέα και των Χαρτών Διαφορετικότητας προκειμένου να συζητήσουν για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη, τις κοινές δράσεις και τις καλές πρακτικές που έχουν εφαρμόσει.
- Ένα Συνέδριο για τη Διαφορετικότητα που επικεντρώθηκε σε ζητήματα Διαφορετικότητας και Ένταξης, μέσα από το πρίσμα του έργου PROGEDI.

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και είχε διάρκεια 16 μηνών, από τον Ιανουάριο του 2023 έως τον Απρίλιο του 2024.

Οι Ανοιχτές Συζητήσεις «με τις καφέ σακούλες» αναφέρονται σε εκπαιδευτικές συναντήσεις που πραγματοποιούνται σε ανεπίσημο περιβάλλον. Το όνομά τους προέρχεται από το χρώμα της χάρτινης σακούλας του γεύματος, επειδή συνήθως πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια του διαλείμματος του γεύματος. Οι συνεδρίες αυτές μπορεί να έχουν διάφορες μορφές, όπως σεμινάρια, συζητήσεις σε κύκλο, κοινωνικές συναντήσεις κ.λπ. Τα κύρια συστατικά στοιχεία αυτών των συνεδριών είναι:

ΑΝΕΠΙΣΗΜΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

Οι συγκεκριμένες συζητήσεις είναι λιγότερο δομημένες και αφήνουν αρκετό χώρο στα συμμετέχοντα άτομα να συνδιαμορφώσουν τη δομή και τα θέματα της συζήτησης. Η χαλαρή ατμόσφαιρα και η ευελιξία είναι απαραίτητα για τη διευκόλυνση αυτών των συζητήσεων.

ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Οι συζητήσεις αυτές βασίζονται αποκλειστικά στο διάλογο και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των συμμετεχόντων, καλλιεργώντας ένα περιβάλλον επικοινωνίας και συνεργασίας. Αυτό θα σηματοδοτήσει τη σημασία του ανοιχτού διαλόγου και της ανταλλαγής σκέψεων εντός της εταιρείας.

ΕΝΕΡΓΗ ΣΥΜΜΕΡΟΧΗ

Η ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής, της αλληλεπίδρασης και της έναρξης συζητήσεων δημιουργεί μια ευκαιρία για την ανταλλαγή ιδεών, απόψεων και γνώσεων. Αυτό χρησιμεύει ως υπενθύμιση ότι κάθε επίτευγμα είναι αποτέλεσμα συλλογικής εργασίας.

ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΓΙΑ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ

Οι συζητήσεις παρέχουν μια πλατφόρμα μάθησης, όπου τα άτομα μπορούν να ανταλλάξουν γνώσεις, εμπειρίες και καλές πρακτικές, ακούγοντας οπτικές που δεν γνώριζαν μέχρι εκείνη τη στιγμή. Αυτό θα ενισχύσει επίσης την αμοιβαία κατανόηση των συναδέλφων.

Ο οδηγός έχει ως στόχο να υποστηρίξει, κυρίως, τους/τις επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού, τους/τις επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού και Εργασιακής Κουλτούρας (People & Culture), τους/τις επαγγελματίες που ασχολούνται με τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη, και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη στην αναπαραγωγή και υλοποίηση των ανοιχτών διαλόγων, παρέχοντας πληροφορίες και καθοδήγηση.

Ο συγκεκριμένος οδηγός θα παρέχει:

- α.** τη γνώση που αντλήθηκε από τις εσωτερικές ανοιχτές συζητήσεις που διεξήγαγε η IRC, καθώς και από τις πιλοτικές ανοιχτές συζητήσεις, σε δια-εταιρικό επίπεδο, στην Ελλάδα,
- β.** πρακτικά βήματα για την εμπλοκή των εργαζομένων στην εταιρεία μέσω συνεδριών ακρόασης και συνεντεύξεων για τη συλλογή ανατροφοδότησης σχετικά με τις ευκαιρίες, τις επείγουσες ανάγκες και τα εμπόδια για την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στις εταιρείες/οργανισμούς και
- γ.** μεθόδους για την υλοποίηση ανοιχτών συζητήσεων και τη συμμετοχή της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας στη στρατηγική για αυτές τις δράσεις. Ο οδηγός προσαρμόστηκε με τη γνώση που αντλήθηκε κατά τη διάρκεια του έργου και θα εμπλουτιστεί με ειδικές μελέτες περιπτώσεων.

Ο οδηγός χωρίζεται σε 6 μέρη:

1. Το ελληνικό πλαίσιο σχετικά με τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη.
2. Τα βήματα του σχεδιασμού και της υλοποίησης μίας συνάντησης Ανοιχτού Διαλόγου.
3. Γνώση που αποκομίστηκε από τις συνεδρίες Ανοιχτού Διαλόγου που πραγματοποίησε η IRC στο πλαίσιο του έργου PROGEDI.
4. Διδάγματα από τις Ανοιχτές Συζητήσεις που πραγματοποίησε η IRC Hellas.
5. Αξιολόγηση.
6. Συμβουλές για την εμπλοκή των εργαζομένων.

Παρόλο που η περίπτωση των επιχειρήσεων για τη διαφορετικότητα είναι ισχυρότερη από ποτέ, τα στοιχεία από διάφορες εκθέσεις δείχνουν ότι η πρόοδος προς ένα πιο ισότιμο, συμπεριληπτικό και ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό είναι μία πολύπλοκη και αργή διαδικασία. Τα στοιχεία δείχνουν ότι τα στερεότυπα των φύλων στον εργασιακό χώρο εξακολουθούν να υφίστανται¹, ιδίως στην εποχή του COVID-19², τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία ανέρχονται σε περίπου 50,6%³, οι εθνικές μειονότητες έχουν λιγότερες πιθανότητες να εξασφαλίσουν εργασία⁴, ενώ οι εργαζόμενοι/ες ΛΟΑΤΚΙ εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην εργασία⁵. Η διαφορετικότητα και η ισότητα αποτελούν βασικές αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και οι πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων έχουν προχωρήσει αρκετά, με την ΕΕ να ενσωματώνει την ισότητα στις πολιτικές και τις σημαντικές πρωτοβουλίες. Πρόσφατες προσπάθειες, όπως η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025⁶, το Σχέδιο Δράσης της ΕΕ κατά του Ρατσισμού 2020-2025⁷ και η Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ 2020-2025⁸, υπογραμμίζουν τη σημασία της πρόληψης και της αντιμετώπισης όλων των μορφών διακρίσεων. Η ΕΕ προχώρησε επίσης στη δημιουργία νομικής προστασίας για τις μειονότητες στην αγορά εργασίας με νομοθετικά μέσα όπως η Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση⁹ και η Οδηγία για τη Φυλετική Ισότητα¹⁰. Σε μια προσπάθεια να υποστηρίξει τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις σε ολόκληρη την ΕΕ να υιοθετήσουν προσανατολιστούν εκπαιδευτικά προς τη διαφορετικότητα, η ΕΕ προωθεί επίσης τη διαχείριση της διαφορετικότητας μέσω πρωτοβουλιών όπως [η πλατφόρμα της ΕΕ για τους Χάρτες Διαφορετικότητας](#) που ξεκίνησε το 2010. Στην Ελλάδα, η ομοιομορφία του εθνικού και θρησκευτικού προφίλ του πληθυσμού - το 93% του

οποίου είναι Έλληνες - έχει οδηγήσει τις συζητήσεις για τη διαχείριση της διαφορετικότητας και την ένταξη να επικεντρώνονται κυρίως στη συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια σφαίρα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης γυναικών στην ΕΕ, 51,8%, ενώ οι άνδρες καταλαμβάνουν συντριπτικά διευθυντικές θέσεις με τις γυναίκες να αποτελούν λιγότερο από το ένα τρίτο των διευθυντών στην Ελλάδα¹¹. Ταυτόχρονα, το δημογραφικό μείγμα έχει αλλάξει ραγδαία τα τελευταία χρόνια - οι μετανάστες/στρίες πρώτης και δεύτερης γενιάς μαζί με τη συνεχιζόμενη λεγόμενη προσφυγική κρίση διαμορφώνουν ένα τοπίο εργατικού δυναμικού με όλο και πιο ποικιλόμορφες φυλετικές, εθνοτικές, θρησκευτικές καταβολές και νομικές καταστάσεις. Ενδεικτικά, το 2020, το 8,5% του πληθυσμού (906.300) δεν ήταν Έλληνες, με τη συντριπτική πλειοψηφία αυτών (730.000) να είναι πολίτες χώρας εκτός ΕΕ¹². Η δέσμευση της Ελλάδας να συμμορφωθεί με την ευρωπαϊκή νομοθεσία που αφορά την αναγνώριση των δικαιωμάτων των ατόμων με «διαφορετικές» ταυτότητες και χαρακτηριστικά έχει επίσης αλλάξει το πολιτικό κλίμα. Η δέσμευση της κυβέρνησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων αντικατοπτρίζεται στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025¹³, ενώ η δέσμευσή της για την προστασία και την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών αντικατοπτρίζεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας¹⁴. Άλλα μέτρα και δράσεις που πρέπει να επισημανθούν περιλαμβάνουν την αύξηση της γονικής άδειας, καθώς και τα αναμενόμενα πιλοτικά σχέδια για εγκαταστάσεις φροντίδας παιδιών σε επιχειρήσεις, στο πλαίσιο του “Προγράμματος για τους πολλούς”. Αξίζουν επίσης να αναφερθούν οι εκπαιδευτικές ποικιλομορφίας με στόχο να προσεγγίσουν 1,6 εκατομμύρια υπαλλήλους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα μέσω ενός τρόπου ασύγχρονης μάθησης στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΕΣΑΑ)¹⁵.

Καθώς τα στοιχεία για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη είναι ελάχιστα στην Ελλάδα, η ομάδα του έργου PROGEDI προχώρησε στον σχεδιασμό και διεξαγωγή μιας έρευνας, η οποία εξέτασε τις στάσεις των εργαζομένων σε ΜΜΕ, ΟΚΠ και δημόσιο τομέα απέναντι στη Διαφορετικότητα και Ένταξη. Επικεφαλής εταιρός της έρευνας βάσης ήταν η Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity με την υποστήριξη της IRC Hellas και του KEAN, και η τελική έκθεση [είναι διαθέσιμη εδώ](#).

Κάποια από τα βασικά ευρήματα της έρευνας είναι¹⁶:

- Η εξοικείωση με την έννοια της διαφορετικότητας είναι μεγαλύτερη συγκριτικά από ό,τι με εκείνη της συμπερίληψης, σύμφωνα με τα όσα δηλώνουν τα άτομα. Ωστόσο, **ένας σημαντικός ποσοστό των ατόμων που απάντησαν φαίνεται να συγχέουν τους δύο όρους, το οποίο αποκαλύπτει ένα σχετικό γνωστικό κενό** γύρω από την έννοια της διαφορετικότητας.
- Τα άτομα που εργάζονται στον **Μη Κερδοσκοπικό τομέα δηλώνουν περισσότερο εξοικειωμένα με τη διαφορετικότητα (κυρίως) και τη συμπερίληψη**, συγκριτικά με τα άτομα στον Κερδοσκοπικό τομέα. Αυτό πιθανότατα να αποδίδεται στη φύση και το αντικείμενο της εργασίας τους (επαφή με άτομα από διάφορες κοινωνικές ομάδες, που βρίσκονται συχνά σε ευάλωτη κατάσταση) όπως και στη σύσταση των οργανισμών αυτών, όπου λόγω της εξυπηρέτησης ατόμων/ομάδων με συγκεκριμένα κοινωνικά προφίλ, έχουν εντάξει στο προσωπικό τους «πολιτισμικούς διαμεσολαβητές» και επαγγελματίες που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικές ομάδες.
- Πολλά συμμετέχοντα άτομα πιστεύουν πως η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη μπορούν επίσης να έχουν κάποια γενικά οφέλη για έναν οργανισμό με τα βασικότερα για τους οργανισμούς τους (όπως γίνονται αντιληπτά από τα άτομα που απάντησαν) να αφορούν τη **φήμη του οργανισμού, την καινοτομία, τη δημιουργικότητα και την πρόσβαση σε μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς**.
- Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ατόμων φαίνεται να μην έχει δεχθεί ποτέ σχόλιο για κάποια κοινωνική ταυτότητά του στο τωρινό εργασιακό περιβάλλον. Από τα άτομα που έχουν δεχθεί κάποιο σχόλιο, αυτά αφορούν περισσότερο τη διάσταση του φύλου (**σεξιστικά σχόλια, σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος γυναικών**). Αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς, σύμφωνα με τις απαντήσεις, το φύλο θεωρήθηκε ως ένα από τα χαρακτηριστικά που είχε τη μεγαλύτερη δεκτικότητα στον χώρο εργασίας. Έτσι, γίνεται αντιληπτή μια αντίφαση που μπορεί να υποδηλώνει ότι **σε κάποιες περιπτώσεις ενδέχεται να μην αντιστοιχεί η αντίληψη που έχουν τα άτομα για το εργασιακό περιβάλλον τους με τις βιωμένες εμπειρίες των ίδιων ή/ και των συναδέλφων τους**.

- Ως προς τη μαρτυρία περιστατικών διάκρισης εις βάρος συναδέλφων, η πλειοψηφία αναφέρει ότι δεν έχει υπάρξει μάρτυρας τέτοιου περιστατικού. Στις περιπτώσεις που έχουν υπάρξει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών, αυτά τα περιστατικά βασίζονται στις κοινωνικές ταυτότητες της **οικογενειακής κατάστασης, της εξωτερικής εμφάνισης, της υγείας και του σεξουαλικού προσανατολισμού** του ατόμου.
- Βάσει των απαντήσεων, σχεδόν στο **1/3 των οργανισμών υλοποιείται κάποια πρακτική DE&I**. Για το 1/3 των ατόμων όπου δηλώνουν πως δεν γνωρίζουν αν υπάρχει κάποια πρακτική στον οργανισμό τους, ίσως αυτό να είναι ενδεικτικό της μη κατάλληλης διάχυσης της πληροφορίας
- Πρακτικές DE&I συναντώνται στο δείγμα της έρευνας περισσότερο στον Κερδοσκοπικό τομέα, με μικρή διαφορά από τον Μη Κερδοσκοπικό τομέα.
- Οι πρακτικές DE&I που εφαρμόζονται έγκεινται, σύμφωνα με τις απαντήσεις, στις Αμερόληπτες Διαδικασίες Πρόσληψης και στις Συχνές Εκπαιδεύσεις σε θέματα DE&I όπως και σε Πρωτόκολλα/γραπτούς κανόνες που προωθούν την ισότητα και απαγορεύουν τις διακρίσεις.

Πολλά από αυτά τα σημεία επιβεβαιώθηκαν από εκπροσώπους των εταιρειών, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) και του δημόσιου τομέα που συμμετείχαν στα εργαστήρια διαβούλευσης (Μάιος 2023, Σεπτέμβριος 2023 & Ιανουάριος 2024). Κατά τη διάρκεια αυτών των εργαστηρίων, τα συμμετέχοντα άτομα είχαν την ευκαιρία να συζητήσουν τις αρχές της για την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης και την εφαρμογή τους, τα ερευνητικά δεδομένα καθώς και τρόπους που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ενδυνάμωση και την ένταξη των εργαζομένων που προέρχονται από περιθωριοποιημένους πληθυσμούς. Ένα από τα κύρια συμπεράσματα ήταν ότι τόσο η θεωρία όσο και η πράξη είναι απαραίτητες για την υλοποίηση πρωτοβουλιών σχετικά με την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης, καθώς χωρίς θεωρία η δράση δεν έχει καμία κατεύθυνση και χωρίς πράξη η θεωρία δεν έχει ουσιαστικό νόημα. Επιπλέον, τονίστηκε η ανάγκη συνεργασίας μεταξύ εταιρειών, ΜΚΟ (ως εκπροσώπων των κοινοτήτων) και του δημόσιου τομέα. Η συνεργασία αυτή θα μπορούσε να βασίζεται σε κανάλια επικοινωνίας που θα έχουν εδραιωθεί, στη διάδοση των νέων πολιτικών στους εργοδότες και στις κοινότητες, στην αξιολόγηση των αναγκών για τη δημιουργία νέων πολιτικών, στην παραπομπή από ΜΚΟ σε εταιρείες σχετικά με εργαζόμενους που πληρούν τις προϋποθέσεις, κ.λπ. Τέλος, τα συμμετέχοντα άτομα δήλωσαν ότι η έννοια της “διαφορετικότητας” αντιμετωπίζεται είτε με πολύ περιορισμένους όρους είτε με πολύ ασαφείς όρους- αυτό ενισχύει τους λόγους για τους οποίους κάθε εταιρεία θα πρέπει να προσδιορίσει τις ανάγκες της, να θέσει το δικό της “λεξιλόγιο” και τους δικούς της στόχους αναφορά με την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και Ένταξης, και να εργαστεί σταδιακά για την επίτευξη αυτών των στόχων

Εντοπισμός Αναγκών

Βασικό στοιχείο για την επιτυχή διοργάνωση μιας ανοιχτής συζήτησης είναι να γνωρίζει η εταιρεία τα θέματα με τα οποία επιθυμεί να ασχοληθεί και τις συζητήσεις για τις οποίες ενδιαφέρονται τα εργαζόμενα άτομα. Για τη συλλογή δεδομένων, μια εταιρεία θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει πολλές μεθόδους, όπως ανώνυμα ερωτηματολόγια, συζητήσεις σε ομάδες εστίασης, αξιολογήσεις των αναγκών για κάθε τμήμα από το αντίστοιχο διευθυντικό στέλεχος, ατομικές συνεδρίες με διάφορους υπαλλήλους, ανάλυση εσωτερικών εκθέσεων αναφοράς ή πρόσληψη εξωτερικού ατόμου για αξιολόγηση. Για κάθε είδος έρευνας είναι σημαντικό να τίθενται σαφή ερευνητικά ερωτήματα και στόχοι. Τα ερωτήματα θα οδηγήσουν στις μεθόδους και στην ποιότητα των δεδομένων που επιθυμεί να συλλέξει η εταιρεία. Ορισμένες ερωτήσεις θα μπορούσαν να εστιάσουν σε:

- Αντιλήψεις των εργαζομένων για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη στο χώρο εργασίας (“Πιστεύετε ότι η εταιρεία προωθεί ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον; Αν ναι/όχι, πώς;”)
- Ενημέρωση για τις πρωτοβουλίες Διαφορετικότητας και Ένταξης (“Γνωρίζετε τις πρωτοβουλίες Διαφορετικότητας και Ένταξης που εφαρμόζει η εταιρεία;”, “Ποιες δράσεις που σχετίζονται με τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη θα προτείνετε;” & “Πώς θα βαθμολογούσατε τη δέσμευση της εταιρείας για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη σε μία κλίμακα από το 1 έως το 10;”)
- Εκπροσώπηση στην ηγεσία (“Πιστεύετε ότι η διαφορετικότητα εκπροσωπείται σε ηγετικούς ρόλους εντός της εταιρείας;”)
- Εκπαίδευση και ανάπτυξη (“Έχετε συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη που παρέχει η εταιρεία;”, “Ποια ήταν τα δυνατά και αδύνατα σημεία αυτών των εκπαιδεύσεων;” & “Θα μπορούσατε να δώσετε κάποιες προτάσεις για μελλοντικά θέματα εστίασης;”)
- Ευκαιρίες ανάπτυξης (“Πιστεύετε ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη για όλα τα εργαζόμενα άτομα, ανεξάρτητα από το ιστορικό τους;”)
- Αναφορά (“Έχετε αναφέρει ποτέ περιστατικό που σχετίζεται με διακρίσεις; Εάν ναι, πώς αντιμετωπίστηκε;”, “Αισθάνεστε άνετα να αναφέρετε περιστατικά διακρίσεων στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και στην ανώτερη διοίκηση;”)

Μετά τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων, η εταιρεία θα πρέπει να αξιολογήσει τις ανάγκες, να ιεραρχήσει τα αναδυόμενα θέματα και να δημιουργήσει ένα σχέδιο για την αντιμετώπισή τους. Το σχέδιο αυτό θα πρέπει να μοιραστεί στα εργαζόμενα άτομα για λόγους διαφάνειας και λογοδοσίας και να αποτελέσει μέρος της γενικής στρατηγικής της εταιρείας για την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης.

Χαρτογράφηση Δικτύου

Οι ανοιχτές συζητήσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε από υπαλλήλους της εταιρείας είτε από προσκεκλημένους/ες ομιλητές/τριες. Σε περίπτωση που η εταιρεία αποφασίσει να απευθυνθεί στο προσωπικό της, θα πρέπει να εξετάσει το ρόλο τους, τις βιωμένες εμπειρίες και τις ταυτότητές τους, την προθυμία τους να πραγματοποιήσουν μια συζήτηση και την παροχή κινήτρων. Το σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό, καθώς κάθε εργαζόμενο άτομο θα διαθέσει σημαντικό χρόνο για την οργάνωση, την προετοιμασία και τη διεξαγωγή της συζήτησης. Σε περίπτωση που η εταιρεία επιλέξει να προσκαλέσει έναν εξωτερικό άτομο να μιλήσει, συνιστάται να λάβει υπόψη της την τεχνογνωσία και την επαγγελματική του εμπειρία, τις βιωμένες εμπειρίες και τις ταυτότητές του, καθώς και το υπόβαθρο του οργανισμού που μπορεί να εκπροσωπεί. Επιπλέον, συνιστάται έντονα στις εταιρείες να προσκαλούν άτομα που ανήκουν στις κοινότητες για τις οποίες μιλούν και όχι απλώς κάποιον που τις υποστηρίζει. Εξαιρέση σε αυτό θα αποτελούσε η περίπτωση που ένας οργανισμός του οποίου ηγούνται μέλη της κοινότητας που εξυπηρετεί επιλέγει αυτό το άτομο ως ομιλητή/τρια. Μετά την ολοκλήρωση της χαρτογράφησης του δικτύου, η εταιρεία θα πρέπει να έχει έναν κατάλογο οργανώσεων και ανθρώπων που θα μπορούσαν ενδεχομένως να μιλήσουν, με τον τομέα εστίασής τους και μια σημείωση που να αναφέρεται στο θέμα που θα ήθελε να καλύψει η οργάνωση.

Προετοιμασία

Πριν επικοινωνήσει με υπαλλήλους, οργανισμούς ή/και ανεξάρτητους/ες ομιλητές/τριες, η εταιρεία θα πρέπει να γνωρίζει τι έχει να προσφέρει σε αντάλλαγμα για την υπηρεσία αυτή. Αυτό συμβαίνει επειδή η ομιλία για ορισμένα θέματα (π.χ. όσον αφορά τις διακρίσεις και τη βία), η συζήτηση για την ευαλωτότητα και η κάλυψη των βασικών στοιχείων μπορεί να είναι δύσκολη ή και εξαντλητική για τα άτομα που προέρχονται ευάλωτες κοινότητες. Το αντάλλαγμα για την ομιλία προτείνεται ιδιαίτερα όταν η εταιρεία σχεδιάζει έναν ανοιχτό διάλογο όπου οι άνθρωποι θα μπορούν να κάνουν ερωτήσεις και να εκφράζουν τις σκέψεις τους. Σε περίπτωση που η εταιρεία επιθυμεί κάποιο εργαζόμενο άτομο να συντονίζει αυτές τις συζητήσεις, θα πρέπει να παρέχει κίνητρα που να αντιστοιχούν στις ανάγκες τους (π.χ. οικονομικό μπόνους, μπόνους αμειβόμενο ρεπό, πρόσθετες ημέρες εξ αποστάσεως εργασίας κ.λπ.). Σε περίπτωση που η εταιρεία θα ήθελε να προσκαλέσει εξωτερικό άτομο, θα πρέπει να διαθέτει έναν προϋπολογισμό που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για τις υπηρεσίες του. Αφού η εταιρεία βρει το άτομο για να μιλήσει, το άτομο της εταιρείας που συντονίζει τις συζητήσεις θα πρέπει να συζητήσει με τους/τις ομιλητές/τριες όλες τις πτυχές της ανοιχτής συζήτησης, με την εξής σειρά:

- Πρώτον, προσδιορίστε το πλαίσιο της δράσης και μοιραστείτε μαζί τους τι θα ήθελε να επιτύχει η εταιρεία που εργάζεστε μέχρι το τέλος της συζήτησης, καθώς και τους γενικούς στόχους DEI της εταιρείας σας.
- Επιπλέον, παρέχετε την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη, η οποία μπορεί να είναι είτε η πλατφόρμα για τη συνεδρία (π.χ. Zoom, Teams, Google Meet κ.λπ.) είτε ένας φυσικός χώρος για μια προσωπική συνεδρία.
- Στη συνέχεια, καθορίστε το χρονοδιάγραμμα προκειμένου να θέσετε ρεαλιστικές προσδοκίες σχετικά με τη συζήτηση. Η ιδανική συζήτηση θα πρέπει να συνδυάζει θεωρία και πρακτική! Λάβετε υπόψη ότι, μέσα σε μια ώρα, δύο δραστηριότητες για πρακτική εξάσκηση είναι αρκετές και γι' αυτό θα πρέπει να επιλέξετε μαζί με τον/την ομιλητή/τρια προσεκτικά αυτές που θα συμπεριλάβετε.
- Ορίστε βασικούς κανόνες που θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τους τρόπους με τους οποίους μπορεί κάποιο άτομο να συμμετάσχει στη συζήτηση, ή πώς να διαφωνήσει με σεβασμό. Οι κανόνες θα μπορούσαν επίσης να δημιουργηθούν συνεργατικά κατά την έναρξη της συνεδρίας. Να θυμάστε ότι οι συγκεκριμένες ανοιχτές συζητήσεις έχουν μια ανεπίσημη ατμόσφαιρα, οπότε μην υπερβάλλετε με τους κανόνες της συζήτησης!
- Προσκαλέστε συναδέλφους στη συζήτηση με μια πρόσκληση που τονίζει τη σημασία αυτών των συζητήσεων και τον τρόπο με τον οποίο σχετίζονται με τη δουλειά τους.

Ανατροφοδότηση και Επόμενα Βήματα

Μετά τη διεξαγωγή της ανοιχτής συζήτησης, βεβαιωθείτε ότι ένα έντυπο ανατροφοδότησης έχει αποσταλεί σε όλα τα συμμετέχοντα άτομα. Το έντυπο πρέπει να είναι ανώνυμο, σχετικά σύντομο και να ενθαρρύνει την ειλικρινή ανατροφοδότηση. Οι ερωτήσεις θα μπορούσαν είτε να είναι σε κλίμακα Likert ("Από το 1 έως το 5, πώς θα βαθμολογούσατε...") είτε να είναι ανοικτές για απάντηση με μια σύντομη παράγραφο. Οι ερωτήσεις θα πρέπει να καλύπτουν τόσο το περιεχόμενο της συζήτησης όσο και τη συνολική διεξαγωγή της. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τη συνάφεια του θέματος με την εργασία τους και/ή τα ενδιαφέροντά τους, τη συμβολή της συζήτησης στην ικανότητά τους να ασχοληθούν με το θέμα από εδώ και στο εξής, το πόσο ασφαλείς και άνετα ένιωσαν να συμμετέχουν στις συζητήσεις, άλλα ζητήματα που θα ήθελαν να αλλάξουν, ανησυχητικές συμπεριφορές και σχόλια που έγιναν κατά τη διάρκεια της συζήτησης, μια αξιολόγηση των δεξιοτήτων του ατόμου που συντόνιζε τη συζήτηση και τι θα ήθελαν να δουν στο μέλλον. Η εταιρεία θα μπορούσε επίσης να συμπεριλάβει μία ερώτηση σχετικά με απρεπή σχόλια και συμπεριφορές, καθώς και τα βήματα που ακολουθούνται για την αντιμετώπιση τέτοιου είδους καταστάσεων.

Επιπλέον, μετά τη συνεδρία, η εταιρεία μπορεί να στείλει στα συμμετέχοντα άτομα σχετικό υλικό το οποίο είτε συζητήθηκε κατά τη διάρκεια της συζήτησης είτε θα μπορούσε να αναπτύξει περαιτέρω το θέμα. Το υλικό αυτό μπορεί να περιλαμβάνει έγγραφα (οδηγούς, εκθέσεις, κ.λπ.), ιστότοπους, βίντεο, podcasts, κατάλογο ταινιών/βιβλίων/σειρών τηλεόρασης κ.λπ.

Με βάση την εδραιωμένη στρατηγική ενίσχυσης της Διαφορετικότητας και της Ένταξης, η εταιρεία μπορεί να έχει μια σειρά από επερχόμενες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενίσχυση της ένταξης στον εργασιακό χώρο. Αυτές θα πρέπει να κοινοποιούνται στους εργαζόμενους και να παρέχονται κάποιες πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις. Η διάδοση των πληροφοριών στα άτομα του οργανισμού για αυτές τις δράσεις θα πρέπει να γίνεται τουλάχιστον μία εβδομάδα πριν από την ημέρα κάθε δραστηριότητας.

Τέλος, ανεξάρτητα από τη στρατηγική για την ενίσχυση της Διαφορετικότητας και της Ένταξης, βεβαιωθείτε ότι υπάρχουν ανοικτοί διάλογοι επικοινωνίας εντός της εταιρείας, τους οποίους τα εργαζόμενα άτομα μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να μοιραστούν μια ιδέα και να προτείνουν μια δράση σε σχέση με τα υπό συζήτηση θέματα. Η ένταξη δεν είναι κάτι που μπορεί να επιτευχθεί τέλεια με άκαμπτες στρατηγικές, αλλά αποτελεί υπενθύμιση του τι επιδιώκει ένας χώρος εργασίας και καθημερινή πρακτική. Γι' αυτό τα άτομα θα πρέπει πάντα να μπορούν να μοιράζονται τις ανησυχίες τους, να αναφέρουν περιστατικά, να εκφράζονται και να ηγούνται της αλλαγής, ειδικά όταν το θέμα της συζήτησης συνδέεται άμεσα με τη ζωή τους. Το ζητούμενο δεν είναι απλώς να θεωρηθούμε συμπεριληπτικοί/ες/α, αλλά να δημιουργηθεί ένας χώρος στον οποίο όλα τα άτομα θα νιώθουν ότι ανήκουν.

Σύμφωνα με το [Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Έμφυλη Ισότητα](#) (EIGE), η διαφορετικότητα (diversity) αναφέρεται στις «διαφορές στις αξίες, τις στάσεις, τις επιλογές, την πολιτιστική οπτική, τις πεποιθήσεις, την εθνοτική καταγωγή, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την ταυτότητα φύλου, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες ζωής κάθε ατόμου σε οποιαδήποτε ανθρώπινη ομάδα».

Αναγνωρίζοντας το εύρος αυτής της έννοιας, αυτός ο Οδηγός θα εστιάσει σε συγκεκριμένες κοινότητες και θα δώσει πληροφορίες για τις εμπειρίες, όπως αυτές αποτυπώθηκαν μέσα από τις δράσεις του έργου. Συγκεκριμένα, μέσα από έξι (6) ανοιχτές συζητήσεις, το έργο PROGEDI έδωσε το βήμα σε οργανισμούς και ομάδες που υποστηρίζουν ευάλωτες κοινότητες να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους στο χώρο εργασίας, καθώς και εμπόδια που περιθωριοποιημένες κοινότητες συναντούν. Συζητήθηκαν, επίσης, καλές πρακτικές που μπορούν να εφαρμόσουν οι εργοδότες ώστε να υποστηρίξουν την ένταξη αυτών των πληθυσμών. Οι ανοιχτές συζητήσεις πραγματοποιήθηκαν από το Σεπτέμβριο του 2023 έως τον Ιανουάριο του 2024 και εστίασαν στις πρακτικές Διαφορετικότητας και Ένταξης, ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητες, Μετανάστ(ρι)ες, Γυναίκες, Άτομα με αναπηρία, και Έλληνες και Ελληνίδες Ρομά.

ΟΝΟΜΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ
Ανεξάρτητη Ειδικός σε Θέματα Διαφορετικότητας και Ένταξης		20/09/23
Colour Youth Κοινότητα ΛΟΑΤΚ Νέων Αθήνας	https://www.colouryouth.gr/	24/10/23
Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών	https://www.migrant.gr/cgi-bin/pages/index.pl?arlang=Greek&-type=index	01/11/23
Κέντρο Γυναικών «Ιριδα»	https://www.iridacenter.org/	10/11/23
Με Άλλα Μάτια	https://meallamatia.gr/	20/11/23
Ένωση Ελλήνων Ρομά Διαμεσολαβητών & Συνεργατών	https://www.facebook.com/elDIROM/	19/01/24

Οι Ανοιχτές Συζητήσεις οργανώθηκαν και πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά ώστε να δοθεί η ευκαιρία συμμετοχής σε περισσότερα άτομα από εταιρείες και οργανισμούς. Τα συμμετέχοντα άτομα ήταν εργαζόμενα από εταιρείες και ΜΚΟ, ενώ η πρόσκληση ενθάρρυνε επίσης τη συμμετοχή ατόμων που εργάζονται στο Ανθρώπινο Δυναμικό και διευθυντικών στελεχών. Οι περισσότερες από τις εταιρείες και τις ΜΚΟ που συμμετείχαν σε αυτές τις συνεδρίες ανήκουν στο δίκτυο των IRC, KEAN και Generation 2.0 RED.

Στην ενότητα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα κύρια σημεία κάθε συζήτησης και ορισμένα από τα συμπεράσματα. Το σημείο εστίασης γι' αυτή τη σειρά ανοιχτών διαλόγων ήταν η σύντομη εξέταση των εμποδίων και των καλών πρακτικών. Η απόφαση αυτή βασίστηκε στην ανάγκη να τεθούν τα θεμέλια για κάθε συζήτηση που μπορεί να ακολουθήσει στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του έργου, καθώς και στην ανάγκη να τονιστεί η διαθεματικότητα (intersectionality), η οποία αποτελεί βασικό στοιχείο του έργου PROGEDI.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ

Η πρώτη ανοιχτή συζήτηση πραγματοποιήθηκε από μία (ανεξάρτητη) ειδικό της Διαφορετικότητας και Συμπεριληψης, η οποία έθεσε τα θεμέλια για τις επόμενες συζητήσεις και το θεωρητικό πλαίσιο. Χρησιμοποιώντας ορισμούς του Ευρωπαϊκού Δικτύου κατά του Ρατσισμού, η "Διαφορετικότητα", η "Ισότητα" και η "Ένταξη" περιγράφηκαν ως εξής:

- Η **Διαφορετικότητα** περιγράφει τα άτομα που φέρουν περιθωριοποιημένες ταυτότητες και την εκπροσώπησή τους στον εργασιακό χώρο.
- Η **Ισότητα** περιγράφει την ισότητα στα αποτελέσματα μέσω της αναγνώρισης των δομικών διαφορών που θέτουν ορισμένα σε μεγαλύτερη μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα.
- Η **Ένταξη** περιγράφει τις διαδικασίες και τις πολιτικές με τις οποίες τα άτομα που φέρουν περιθωριοποιημένες ταυτότητες αισθάνονται ευπρόσδεκτα και έχουν την αίσθηση του ανήκειν.

Επιπλέον, ο όρος "**διαθεματικότητα**" παρουσιάστηκε τόσο μέσω της θεωρίας και όσο της προσωπικής εμπειρίας της ομιλήτριας, η οποία είναι μαύρη γυναίκα. Η διαθεματικότητα αναφέρεται στις διασταυρούμενες ταυτότητες ενός ατόμου που οδηγούν σε πολύπλευρους τρόπους βίωσης της καθημερινότητας. Για το τελευταίο μέρος της συζήτησης, η συντονίστρια ζήτησε από τα συμμετέχοντα άτομα, πρώτον, να σκεφτούν 5 εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας οργανισμός ή μια εταιρεία όσον αφορά τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη. Στη συνέχεια, ζήτησε από τα συμμετέχοντα άτομα να επιλέξουν αυτό που θεωρούν το πιο σημαντικό και τέλος να το συζητήσουν σε ομάδες προκειμένου να παρουσιάσουν 2 εμπόδια και 2 λύσεις.



ΕΜΠΟΔΙΑ

- ✗ Γλωσσικά εμπόδια (ακόμη και αν ο υποψήφιος έχει τα προσόντα)
- ✗ Μη εξειδικευμένοι εργαζόμενοι



ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ✓ Συνεργασία μεταξύ εταιρειών και ΜΚΟ για μαθήματα γλώσσας.
- ✓ Δοκιμαστική περίοδος για την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων.
- ✓ Εναλλακτικοί τρόποι επικοινωνίας με άτομα που δε μιλούν τη γλώσσα (π.χ. χρήση εικόνων που συνοδεύονται από το αντίστοιχο ελληνικό έργο)
- ✓ Ευαισθητοποίηση του υπάρχοντος προσωπικού και συντονισμός της συνεργασίας μεταξύ του υπάρχοντος προσωπικού και των νέων εργαζομένων που προέρχονται από περιθωριοποιημένες κοινότητες (πώς να επικοινωνούν κατάλληλα, προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν κ.λπ.)

ΦΥΛΟ

Παρόλο που το «φύλο» αναφέρεται γενικά ως χαρακτηριστικό που μπορεί να δημιουργήσει εμπόδια, τα άτομα που δέχονται τις διακρίσεις (σε συντριπτική πλειοψηφία) είναι γυναίκες. Τα εμπόδια συνδέονται, επίσης, με τα στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών και με τις κοινωνικές προσδοκίες για φροντίδα των οικογενειακών μελών (μικρών και γηραιών) σε δυσανάλογο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες.



ΕΜΠΟΔΙΑ

- ✗ Σεξισμός
- ✗ Μισθολογικό χάσμα
- ✗ Μητρότητα & Δημιουργία Οικογένειας
- ✗ Ανελαστικό ωράριο
- ✗ Δυσκολία διατήρησης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- ✗ Έλλειψη αναγνώρισης στον επαγγελματικό χώρο
- ✗ Απασχόληση σε υποδεέστερες θέσεις σε σχέση με τα επαγγελματικά προσόντα τους



ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ✓ Ευελιξία Χρόνου ή/και Τηλεργασία
- ✓ Επιπλέον Χρόνος Γονικής Άδειας και ειδικότερα Πατρικής Άδειας
- ✓ Άδειες Ειδικού Σκοπού
- ✓ Υποστήριξη για την Επαγγελματική Ανέλιξη και Περαιτέρω Εκπαίδευση
- ✓ Ίσες Αμοιβές
- ✓ Προγράμματα Υγείας και Ψυχικής Ευεξίας

ΛΟΑΤΚΙ+

Το ακρώνυμο «ΛΟΑΤΚΙ+» (LGBTQI, στα αγγλικά) σχηματίζεται από τα αρχικά των λέξεων «Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι, Τρανσ-τζέντερ (transgender), Κουήρ και Ίντερσεξ», ενώ το «συν» (+) αναφέρεται άλλες ταυτότητες που δεν είναι στρέιτ ή/και σιστζέντερ (cisgender).

Cisgender (λέγεται και cis/σις, για συντομία) είναι τα άτομα που αυτοπροσδιορίζονται με το φύλο που τους αποδόθηκε στη γέννα. Transgender (λέγεται και trans/τρανς, για συντομία) είναι τα άτομα που δεν αυτοπροσδιορίζονται με το φύλο που τους αποδόθηκε στη γέννα. Παράδειγμα: αν ένα άτομο αυτοπροσδιορίζεται ως τρανς γυναίκα αυτό σημαίνει ότι της αποδόθηκε το ανδρικό φύλο όταν γεννήθηκε αλλά αυτό τελικά δεν ταιριάζει με την εσωτερική αίσθηση του φύλου της. Έτσι χρησιμοποιεί γυναικείο όνομα και αντωνυμίες, ανεξάρτητα από το τι αναφέρεται στα νομικά έγγραφα της και ίσως και από την εμφάνισή της. Στα τρανς άτομα εντάσσονται και αυτά που το φύλο τους δεν εμπίπτει στο δίπολο «άνδρας-γυναίκα», και ονομάζονται *μη δυαδικά άτομα* (non-binary). Παράλληλα, σύμφωνα με την [Intersex Greece](#) ο όρος *ίντερσεξ* αναφέρεται σε «*άτομα που γεννιούνται με ίντερσεξ ποικιλομορφίες διαθέτουν σωματικά χαρακτηριστικά φύλου που δεν εμπίπτουν στους τυπικούς ορισμούς του αρσενικού ή θηλυκού σώματος. Ο όρος 'ίντερσεξ' (intersex, διαφυλικός-ή-ό) αναφέρεται σε ένα ευρύ φάσμα ποικιλομορφίας των γεννητικών οργάνων, των ορμονικών ή χρωμοσωμικών προφίλ ή/και των εσωτερικών αναπαραγωγικών οργάνων (γονάδων)*».

Η [βάση δεδομένων της οργάνωσης ILGA World](#) αναφορικά με το νομικό πλαίσιο όλων των χωρών είναι μία σημαντική πηγή για επιπλέον και ακριβείς πληροφορίες.



Η σημαία της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας



Η σημαία της τρανς κοινότητας



Η σημαία της ίντερσεξ κοινότητας



ΕΜΠΟΔΙΑ

- ✗ Ομοφοβία και τρανσφοβία
- ✗ Αδιάκριτες ερωτήσεις
- ✗ Υποθέσεις σε σχέση με τη σεξουαλικότητα ή/και την ταυτότητα φύλου τους
- ✗ Αποκάλυψη της ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητάς τους από τρίτους, χωρίς την συναίνεση των ίδιων των ατόμων (Outing)
- ✗ Ακριτα άκαμπτη γραφειοκρατία που δε σέβεται την ταυτότητα και των αυτοπροσδιορισμό των τρανς ατόμων
- ✗ Σεξουαλική παρενόχληση, την οποία το άτομο ενδέχεται να φοβάται να αναφέρει λόγω πιθανής αποκάλυψης της δικής του ταυτότητας.



ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ✓ Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας
 - Ρώτα και σεβάσου τις αντωνυμίες όλων των ατόμων, δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο πως σέβεσαι τον αυτοπροσδιορισμό τους. πχ "Πώς σε λένε;", "Ποιες αντωνυμίες χρησιμοποιείς;"
 - Αν δε θυμάσαι το όνομα ή τις αντωνυμίες κάποιου, ρώτα ευγενικά ή κάνε αναφορά σε αυτό με μη έμφυλο τρόπο.
 - Συστήσου κι εσύ με όνομα και αντωνυμίες ώστε να κανονικοποιηθεί αυτή την πρακτική.
 - Μπορείς στην επαγγελματική υπογραφή σου, στις κάρτες μας ή στα καρτελάκια των συνεδρίων να γράφεις δίπλα στο όνομα τα άρθρα ή τις αντωνυμίες που χρησιμοποιείς πχ Χαρά (η/της), Δημήτρης (ο/του), Λιν (το/του)
 - Φρόντισε η γλώσσα που χρησιμοποιείς στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία να είναι συμπεριληπτική πχ "Σας προσκαλούμε όλες, όλους και όλα", "Ζητείται γραφίστας/γραφίστρια" ή "Ζητείται προσωπικό με ειδικευση στη γραφιστική"
- ✓ Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας
- ✓ Ρώτα και σεβάσου τις αντωνυμίες όλων των ατόμων, δείχνοντας με αυτόν τον τρόπο πως σέβεσαι τον αυτοπροσδιορισμό τους. πχ "Πώς σε λένε;", "Ποιες αντωνυμίες χρησιμοποιείς;"

- ✓ Αν δε θυμάσαι το όνομα ή τις αντωνυμίες κάποιου, ρώτα ευγενικά ή κάνε αναφορά σε αυτό με μη έμφυλο τρόπο.
- ✓ Συστήσου κι εσύ με όνομα και αντωνυμίες ώστε να κανονικοποιηθεί αυτή την πρακτική.
- ✓ Μπορείς στην επαγγελματική υπογραφή σου, στις κάρτες μας ή στα καρτελάκια των συνεδρίων να γράφεις δίπλα στο όνομα τα άρθρα ή τις αντωνυμίες που χρησιμοποιείς πχ Χαρά (η/της), Δημήτρης (ο/του), Λιν (το/του)
- ✓ Φρόντισε η γλώσσα που χρησιμοποιείς στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία να είναι συμπεριληπτική πχ "Σας προσκαλούμε όλες, όλους και όλα", "Ζητείται γραφίστας/γραφίστρια" ή "Ζητείται προσωπικό με ειδικευση στη γραφιστική"
- ✓ Να απευθύνεσαι στο άτομο που μιλάς με το όνομα και τις αντωνυμίες που χρησιμοποιεί, ανεξάρτητα από την εμφάνισή του.
- ✓ Αν το άτομο είναι τρανς και δεν έχει αλλάξει ακόμη τα νομικά του έγγραφα, ενημέρωσέ το για το πώς θα χρησιμοποιηθούν αυτά και διασφάλισε απόλυτη εμπιστευτικότητα των στοιχείων που περιέχονται σε αυτά.
- ✓ Μην κάνεις αδιάκριτες ερωτήσεις.
- ✓ Μην κάνεις ομοφοβικά/τρανσφοβικά σχόλια, ενώ αν είσαι μπροστά όταν γίνει κάποιο τέτοιο σχόλιο, φρόντισε να επισημάνεις την ακαταλληλότητα του.
- ✓ Να θυμάσαι πάντα πως το φύλο ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός ενός ατόμου δεν είναι κάτι που μπορείς να αντιληφθείς με βάση την έκφραση φύλου του.
- ✓ Μην κάνεις outing - αν ένα ΛΟΑΤΚΙ άτομο σου εμπιστευτεί και μοιραστεί μαζί σου τον σεξουαλικό του προσανατολισμό/την ταυτότητα φύλου, σεβάσου το και μην το διαδίδεις χωρίς τη ρητή άδεια του.
- ✓ Τουαλέτες ανεξαρτήτως φύλου ή ίδιες παροχές και στις δύο τουαλέτες (πχ σερβιέτες).
- ✓ Δημιουργία πολιτικής κατά των διακρίσεων που αναφέρει ρητά τις ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητες και περιγράφει διαδικασία καταγραφής και αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων.
- ✓ Παράδειγμα προς μίμηση: Όταν ένας εργαζόμενος της εταιρείας έκανε coming out ως τρανς άνδρας, έγινε άμεσα αλλαγή του ονόματός του στο εταιρικό email, στο καρτελάκι εργαζομένου του και στα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας εντός της εταιρείας.
- ✓ Χρήση συμβόλων στο γραφείο που να δείχνουν ότι είναι ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον (π.χ. σημαία, μικρές αφίσες κτλ.)

ΜΕΤΑΝΑΣΤ(ΡΙ)ΕΣ

Στον ορισμό συμπεριλαμβάνονται και τα άτομα με προσφυγικό υπόβαθρο, καθώς μεταναστεύουν λόγω βάσιμου φόβου για τη ζωή τους. Σύμφωνα με τη Συνθήκη της Γενεύης (1951), ο βάσιμος φόβος ενδέχεται να αφορά τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνικότητα, τη συμμετοχή σε ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα ή σε πολιτικές πεποιθήσεις. Αναφορικά με την ορολογία, πρόσφυγας θεωρείται νομικά το άτομο που έχει λάβει άσυλο σε μια χώρα, ενώ μέχρι να εγκριθεί η αίτηση θεωρείται αιτών άσυλο. Το [Refugee.Info](https://www.refugee.info) αποτελεί μια συμβουλευτική σελίδα για αναζήτηση υπηρεσιών υποστήριξης σε διάφορους τομείς αλλά και για ενημέρωση για τις πιο πρόσφατες νομικές και διαδικαστικές εξελίξεις.



ΕΜΠΟΔΙΑ

- ✗ Έλλειψη ενημέρωσης για τις γραφειοκρατικές διαδικασίες
- ✗ Άδειες διαμονής
- ✗ Ρατσισμός και ξενοφοβία
- ✗ Αναμονή μέχρι να δικαιούνται πρόσβαση στην εργασία τα άτομα αιτούντα διεθνή προστασία (2 μήνες, ν. 5078/2023, άρθρο 192)
- ✗ Γλώσσα
- ✗ Απουσία αναγνώρισης των εκπαιδευτικών τους προσόντων
- ✗ Έλλειψη ευαισθητοποίησης και γνώσης από της εταιρείες και το προσωπικό
- ✗ Άτυπη εργασία

POMA

Ο διεθνώς αποδεκτός όρος είναι Ρομά. Οι Ρομά στην Ελλάδα είναι Έλληνες πολίτες και δεν αναγνωρίζονται ως μειονότητα σε αντίθεση με όλες τις άλλες χώρες της Ευρώπης. Παρά τη μακρά παρουσία των Ρομά στην Ελλάδα, μόλις το 1979 η Ελληνική Πολιτεία απέδωσε στους Έλληνες και στις Ελληνίδες Ρομά την Ελληνική υπηκοότητα. Το 2001 Εκπρόσωποι Συλλόγων Ρομά υπέγραψαν διακήρυξη αυτοπροσδιορισμού δηλώνοντας: «Εμείς οι Έλληνες Τσιγγάνοι δηλώνουμε κατηγορηματικά και προς πάσα κατεύθυνση, ότι αποτελούμε ένα άρρηκτα συνδεδεμένο τμήμα του απανταχού Ελληνισμού». Η γλώσσα που μιλάνε μεταξύ τους οι περισσότεροι/ες, είναι Ρομανί με εξαίρεση κάποιες περιοχές που μιλάνε μόνο ελληνικά. Σε κάθε περίπτωση όμως όλοι/όλες οι Ρομά ξέρουν να μιλάνε και καταλαβαίνουν ελληνικά, απλώς κάποιοι/ες αντιμετωπίζουν προβλήματα κατανόησης λόγω λειτουργικού αναλφαβητισμού. Οι Ρομά δεν αποτελούν μία ομοιογενή κοινότητα, συχνά αντιμετωπίζονται με βάση στερεότυπα που συμβάλλουν έντονα στον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια. Σε αυτό τις περισσότερες φορές συμβάλλουν οι συνθήκες στέγασης και διαβίωσης τους. Με βάση τα προηγούμενα όταν αναφερόμαστε σε Ρομά εννοούμε κυρίως αυτά τα άτομα που διαβιών σε καταυλισμούς σε καθεστώς αστεγίας και όχι εκείνα που διαβιών σε σπίτια όπως οι υπόλοιποι Έλληνες πολίτες.¹⁸



ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ✓ Δεν υποθέτουμε τις γλωσσικές ικανότητες του ατόμου που έχουμε απέναντί μας
- ✓ Δεν κάνουμε υποθέσεις για την καταγωγή του
- ✓ Μαθαίνουμε ποιο οργανισμός παρέχουν μαθήματα γλώσσας και υποστηρίζουμε το άτομο στην εγγραφή (εφόσον το επιθυμεί να εγγραφεί σε μαθήματα γλωσσών)
- ✓ Υποχρεωτική εκπαίδευση σε εργοδότες
- ✓ Πρόληψη, ενημέρωση και εξοικείωση με τους αντίστοιχους πληθυσμούς (π.χ. προσέγγιση ομάδων που υποστηρίζουν κοινότητες μεταναστών)
- ✓ Ενημέρωση εργοδοτών περί νομικού πλαισίου



ΕΜΠΟΔΙΑ

- ✗ Υψηλά επίπεδα αναλφαβητισμού και μη ολοκληρωμένη υποχρεωτικής εκπαίδευσης, και λιγότες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης
- ✗ Η ύφεση των παραδοσιακών επαγγελμάτων και η έλλειψη τυπικών προσόντων (πχ δίπλωμα οδήγησης κλπ)
- ✗ Η περιθωριοποίηση ειδικά των γυναικών Ρομά, γεγονός που οφείλεται κυρίως στα εσωτερικά στερεότυπα της κοινότητας σχετικά με την ισότητα των φύλων αλλά και στην μετάβαση τους κατευθειάν από την παιδική ηλικία στην μητρότητα
- ✗ Στερεότυπα από την ευρύτερη ελληνική κοινωνία
- ✗ Οι γραφειοκρατικοί κανόνες της δημόσιας διοίκησης τους οποίους αδυνατεί να αντιληφθεί η κοινότητα
- ✗ Τα ανυπέβλητα εμπόδια για την καθημερινή επιβίωση και η στροφή ως εκ τούτου σε άτυπες μορφές εργασίας
- ✗ Η περιορισμένη δυνατότητα των Ρομά στην πληροφόρηση για θέσεις εργασίας και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.



ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- ✓ Καλή συνεργασία των εργοδοτών με την ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) για επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης
- ✓ Επαφή εργοδοτών με τις Κοινωνικές Υπηρεσίες και τα παραρτήματα Ρομά
- ✓ Επαφή εργοδοτών με την Πανελλαδική Συνομοσπονδία Ελλήνων Ρομά (Ελλάν Πασσέ) καθώς και με τους τοπικούς συλλόγους Ρομά
- ✓ Επαφή εργοδοτών με την Ένωση Διαμεσολαβητών
- ✓ Συνεργασία με φορείς και οργανώσεις Ρομά για πρόσληψη ατόμων στα πλαίσια κοινωνικής ένταξης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης
- ✓ Κρίνεται απαραίτητη η εκπαίδευση των στελεχών της ΔΥΠΑ καθώς επίσης και των στελεχών των επιχειρήσεων που ασχολούνται με τις προσλήψεις με σκοπό την κατανόηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της κοινότητας των Ρομά προκειμένου να μην υπάρχουν εμπόδια στην προώθηση τους στην αγορά εργασίας με δεδομένο ότι όλοι οι άνθρωποι ακόμα και χωρίς τυπικά προσόντα ή αποδεδειγμένη εργασιακή εμπειρία έχουν δεξιότητες και εργασιακές ικανότητες.
- ✓ Άρση στερεοτυπικών αντιλήψεων : «Μυρίζει άσχημα, Φαίνεται ότι είναι σκούρος, Εγώ δεν έχω πρόβλημα αλλά θα έχουν οι πελάτες μου; Αυτός; Είναι καλός αλλά αν έχω πρόβλημα με τους δικούς του; Αποκλείεται να μην κλέβει είναι στο αίμα τους.», κλπ.
- ✓ Η καθιέρωση του θεσμού της επιδοτούμενης δοκιμαστικής δίμηνης ή τρίμηνης απασχόλησης σε δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς προκειμένου μετά την αξιολόγηση του απασχολούμενου να δημιουργείται μητρώο για μελλοντική προώθησή του στην εργασία.

ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΙΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ

Για πολλά χρόνια, ο βασικός τρόπος προσέγγισης της αναπηρίας ήταν το λεγόμενο «ιατρικό μοντέλο», το οποίο αντιμετώπιζε την αναπηρία ως ένα προσωπικό πρόβλημα υγείας ενός ατόμου, το οποίο χρειάζεται θεραπεία. Ωστόσο, μία τέτοια προσέγγιση απέκρυπτε βασικά στοιχεία των αποκλίσεων και των διακρίσεων που δέχονται τα ανάπηρα άτομα. Έτσι, ο τρόπος που προσεγγίζουμε την αναπηρία πλέον εκφράζεται μέσα από το «κοινωνικό μοντέλο» της αναπηρίας, το οποίο αντιμετωπίζει την αναπηρία κυρίως ως το αποτέλεσμα των εμποδίων που συναντάνε λόγω κάποιας «δυσλειτουργίας».

Δε θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η αναπηρία μπορεί να είναι σωματική (π.χ. κίνηση, όραση, ακοή) ή ψυχική, (π.χ. σχιζοφρένεια, διαταραχή προσωπικότητας, άνοια), εμφανής ή όχι, σε μεγάλο ή μικρό βαθμό. Σημαντική έννοια στη συζήτηση για την αναπηρία είναι η «προσβασιμότητα» (accessibility), η οποία αναφέρεται στην αντιμετώπιση των στοιχείων της απόκλισης και στην ενίσχυση της πρόσβασης των ανάπηρων ατόμων σε υπηρεσίες, εργαλεία, περιβάλλοντα κτλ. (π.χ. σελίδες με δυνατότητα προσαρμογής του κειμένου και ανάγνωσης οθόνης, ράμπες, ασανσέρ, διερμηνεία, εξ αποστάσεως εργασία κτλ.).



BARRIERS

- ✗ Μισαναπηρισμός, προκαταλήψεις και στερεότυπα
- ✗ Δυσκολία εύρεσης εργασίας
- ✗ Θέσεις κατώτερες των ικανοτήτων τους
- ✗ Πιο εύκολα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς τα ανάπηρα άτομα θεωρούνται συχνά από την κοινωνία ως «ασεξουαλικά» και άρα όχι πιθανοί στόχοι.
- ✗ Έλλειψη προγραμμάτων κατάρτισης (και προσβασιμότητας)



GOOD PRACTICES

- ✓ Τηλεργασία και αξιοποίηση τεχνολογίας
- ✓ Επιδότηση για την κατασκευή εργονομικών χώρων
- ✓ Επικοινωνία με οργανώσεις και υπηρεσίες ώστε να γίνονται ανακοινώσεις με προσβάσιμο τρόπο.
- ✓ Υποστήριξη κοινωνικών επιχειρήσεων που αφορούν και διαχειρίζονται από ανάπηρα άτομα
- ✓ Προσβάσιμη ιστοσελίδα
- ✓ Εκπαίδευση προσωπικού
- ✓ Παροχή διερμηνείας στην ελληνική νοηματική για την εξυπηρέτηση πελατών
- ✓ Αξιοποίηση χαρακτηριστικών, τα οποία ενδέχεται να έχουν ενισχυθεί λόγω της απουσίας άλλων (π.χ. καλύτερη ακοή για τα τυφλά άτομα)

Προκειμένου να αξιολογηθεί η ποιότητα και ο αντίκτυπος των ανοιχτών συζητήσεων, η IRC μοίρασε φόρμες ανατροφοδότησης μετά από κάθε συνάντηση. Το πρώτο τμήμα περιλάμβανε δημογραφικές ερωτήσεις όπως το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η εθνικότητα/φυλή και η αναπηρία. Οι ερωτήσεις αυτές συμπεριλήφθηκαν για να αξιολογηθεί η ποιότητα της προσέγγισης των συμμετεχόντων και η εμπλοκή των κοινωνικά ευάλωτων πληθυσμών στις συζητήσεις σχετικά με τη διαφορετικότητα και την ένταξη, κάτι που κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντικό. Οι φόρμες ήταν ανώνυμες ενώ, τα συμμετέχοντα άτομα είχαν τη δυνατότητα να μην απαντήσουν σε ερωτήσεις με τις οποίες δεν ένιωθαν άνετα. Ένα παράδειγμα των δημογραφικών ερωτήσεων είναι το εξής:

Φύλο	Αυτοπροσδιορίζεσαι με το φύλο που σου αποδόθηκε στη γέννα;	Σεξουαλικός προσανατολισμός	Εθνικότητα	Ανήκετε σε ομάδα ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση;
Ανδρας	Ναι	Ετεροφυλόφιλος	[Ανοιχτή ερώτηση]	Ναι
Γυναίκα	Νο	Ομοφυλόφιλος		Όχι
Μη δυαδικό (Non-binary)	Προτιμώ να μην απαντήσω	Αμφιφυλόφιλος/ Πανσεξουαλικός		Προτιμώ να μην απαντήσω
Προτιμώ να μην απαντήσω		Ασεξουαλικός		
		Προτιμώ να μην απαντήσω		

Οι επόμενες ερωτήσεις επικεντρώθηκαν στο επαγγελματικό προφίλ των συμμετεχόντων, προκειμένου να δοθεί μια εικόνα για τους επαγγελματίες που ενδιαφέρονταν για αυτές τις συζητήσεις.

Ο φορέας μου είναι	Ο ρόλος μου είναι
Δημόσιος τομέας	Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων (HR)
Εταιρεία	Εργαζόμενο άτομο στο τμήμα Διαχείρισης Διαφορετικότητας
Οργάνωση της Κοινωνίας των Πολιτών	Εργαζόμενο άτομο σε άλλο τμήμα
Προτιμώ να μην απαντήσω	Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων (HR)
	Προϊστάμενο άτομο στο τμήμα Διαχείρισης Διαφορετικότητας
	Προϊστάμενο άτομο σε άλλο τμήμα
	Εργαζόμενο άτομο στον Δημόσιο τομέα
	Προϊστάμενο άτομο στον Δημόσιο τομέα
	Μέλος Ανώτερης Διοίκησης
	Προτιμώ να μην απαντήσω

Η φόρμα ανατροφοδότησης για αυτή τη σειρά ανοιχτών συζητήσεων έκλεινε με ερωτήσεις σχετικά με το περιεχόμενο της συνάντησης.

Ένιωσα άνετα να εκφράσω τις απόψεις μου και να μοιραστώ τις εμπειρίες μου κατά τη διάρκεια της συζήτησης (1: Καθόλου - 5: Πάρα πολύ)	Θα προτεινάτε τις μελλοντικές συζητήσεις σε άλλα άτομα στον οργανισμό σας;	Παρακαλώ αναφέρετε τα στοιχεία που σας άρεσαν από τη σημερινή συζήτηση	Παρακαλώ αναφέρετε τα στοιχεία που θα θέλατε να βελτιωθούν στις επόμενες συζητήσεις.
Κλίμακα Likert (1 – 5)	Ναι	[Ανοιχτή ερώτηση]	[Ανοιχτή ερώτηση]
	Όχι		

Η φόρμα ανατροφοδότησης που χρησιμοποιήθηκε για τις ανοιχτές συζητήσεις της IRC προσαρμόστηκε στους σκοπούς του έργου PROGEDI, στους αντίστοιχους δείκτες και στις απαιτήσεις του χρηματοδότη. Ο στόχος ήταν να είναι σύντομη καθώς τα συμμετέχοντα άτομα ήταν εξωτερικά (όχι υπάλληλοι των εταιριών του έργου) και με περιορισμένη διαθεσιμότητα. Μια εταιρεία μπορεί να επιλέξει διαφορετικές ερωτήσεις (ή ακόμη και προσέγγιση) ανάλογα με τις δικές της ανάγκες και στόχους.

Προκλήσεις για κάθε δράση που σχεδιάζει να αναλάβει η εταιρεία είναι βέβαιο ότι θα προκύψουν. Μία από τις κυριότερες είναι η δέσμευση των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η IRC αντιμετώπισε αυτή την πρόκληση κατά την υλοποίηση των ανοιχτών συζητήσεων, καθώς τα συμμετέχοντα άτομα ήταν εξωτερικά και εργάζονταν σε πολλούς διαφορετικούς τομείς. Ένας τρόπος αντιμετώπισης είναι η δημιουργία μιας πρόσκλησης που συνδέει την εργασία και τα ενδιαφέροντά τους με τον επαγγελματικό τους ρόλο ή/και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντά τους. Η πρόσκληση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει το θέμα της συζήτησης, το άτομο που συντονίζει, την ημέρα και την ώρα, τον τόπο, τον τρόπο εγγραφής, τον στόχο της συζήτησης και γιατί η παρουσία τους προσδίδει αξία στη συνεδρία.

Όσον αφορά στις τεχνικές πτυχές των συναντήσεων, η διαδικτυακή διεξαγωγή συμβάλλει στην προσέγγιση περισσότερων ατόμων, ιδίως όταν η δραστηριότητα είναι σύντομη από άποψη χρόνου. Ωστόσο, πολλά άτομα συμμετέχουν και εμπλέκονται σε διαδικτυακές συναντήσεις με τρόπους που δεν δημιουργούν ένα φιλικό περιβάλλον, όπως το να μην ανοίγουν την κάμερά τους και να μην συμμετέχουν ενεργά στη συζήτηση. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να επιλέγονται και να εφαρμόζονται δραστηριότητες που ενθαρρύνουν διακριτικά όλα τα συμμετέχοντα άτομα να εμπλακούν. Αν και, λόγω της σύντομης διάρκειας της συνάντησης, οι δραστηριότητες θα πρέπει να επιλέγονται προσεκτικά, και είναι συνήθως καλό για ένα άτομο που συντονίζει να έχει μέχρι δύο δραστηριότητες σε μια συνάντηση διάρκειας μίας ώρας.

Η εμπλοκή των εργαζομένων στη στρατηγική για τη Διαφορετικότητα και Ένταξη είναι ζωτικής σημασίας, διότι είναι κάτι που επικεντρώνεται στην εμπειρία τους στον εργασιακό χώρο. Η εμπειρία αυτή δεν περιορίζεται στις εσωτερικές διαδικασίες, αλλά περιλαμβάνει και τις εξωτερικές, όπως η πρόσληψη προσωπικού.

Όσον αφορά στις εξωτερικές διαδικασίες, εμπλέξτε τους εργαζόμενους ζητώντας τους ανατροφοδότηση σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης. Ορισμένα θέματα που μπορεί να περιλαμβάνει η ανατροφοδότηση είναι τα εξής:

- Ερωτήσεις σχετικά με την προσβασιμότητα:** Υπήρχε κάτι που δυσκόλεψε τη διαδικασία πρόσληψης, ενώ παράλληλα η εταιρεία δεν παρείχε υποστήριξη; Υπήρχε κάτι που έκανε τη διαδικασία πιο ομαλή; Ήταν η διαδικασία διαφανής και εύκολα κατανοητή; Ήταν εύκολη η πλοήγηση στο κτίριο (την ημέρα της συνέντευξης); Υπήρχε ευελιξία όσον αφορά τις τεχνικές πτυχές της συνέντευξης;
- Ερωτήσεις για την Ένταξη:** Υπήρξε κάποια στιγμή που αισθανθήκατε άβολα από κάτι που ειπώθηκε ή έγινε; Υπήρξε κάτι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας που σας έκανε να νιώσετε άνετα και συμπερίληψη; Υπήρξε κάποια στιγμή που νιώσατε ότι δεν μπορούσατε να εκφραστείτε πλήρως;
- Ερωτήσεις για τις προσδοκίες αναφορικά με τη Διαφορετικότητα και Ένταξη:** Με βάση την εμπειρία σας, τι θα θέλατε να δείτε στο μέλλον να γίνεται αναφορικά με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη στην εταιρεία; Υπήρξε κάποια πολιτική ή δράση σε προηγούμενο/η εργοδότη/τρια που πιστεύετε ότι λειτούργησε καλά και θα θέλατε να τη δείτε να εφαρμόζεται και εδώ; Τι πιστεύετε ότι θα βοηθούσε τη διαδικασία πρόσληψης να κυλήσει πιο ομαλά;

Η εταιρεία μπορεί επίσης να αξιοποιήσει τις γενικές πληροφορίες που συνέλεξε κατά τη διάρκεια της αναζήτησης υποψήφιων ατόμων. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να επικεντρωθεί στα κανάλια στα οποία η πλειοψηφία των ατόμων ανέφερε ότι έμαθε για τη θέση και να δημιουργήσει ένα σχέδιο για την προβολή των πρωτοβουλιών DEI της εταιρείας.

Επιπλέον, μια εταιρεία μπορεί να απευθυνθεί στους/στις υπαλλήλους της για να μάθει για οργανώσεις που μπορεί να έχουν ακούσει ή να γνωρίζουν ότι αυτές υποστηρίζουν ευάλωτες ομάδες. Εάν τα εργαζόμενα άτομα είναι μέλη μιας κοινότητας, μπορεί να έχουν καλύτερη κατανόηση του πλαισίου, των υπηρεσιών που παρέχουν οι εκάστοτε φορείς και της ποιότητάς τους. Η εταιρεία θα μπορούσε να αξιοποιήσει αυτές τις διασυνδέσεις με διάφορους τρόπους, όπως να απευθυνθεί σε αυτές για να διαδώσει τις αγγελίες εργασίας της, να αναζητήσει ενίσχυση σχετικά με την υποστήριξη των ανθρώπων στον χώρο εργασίας ή να προσκαλέσει τις οργανώσεις σε εκδηλώσεις, εκπαιδεύσεις ή συνεδρίες διαλόγου.

Σχετικά με τις εσωτερικές διαδικασίες:

- Μια εταιρεία μπορεί να ξεκινήσει μια **έρευνα** προκειμένου να συλλέξει δεδομένα. Μέσω αυτής της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων, η εταιρεία θα είναι σε θέση να εντοπίσει τις ανάγκες και να ιεραρχήσει τι πρέπει να γίνει σύμφωνα με τις απαντήσεις. Με βάση τα δεδομένα, η εταιρεία μπορεί να προχωρήσει στη δημιουργία μιας **θεωρίας Αλλαγής [Theory of Change]**, η οποία θα μπορούσε να αποτελέσει το θεμέλιο της στρατηγικής ενίσχυσης της Διαφορετικότητας και της Ένταξης.
- Ενθαρρύνετε τις πρωτοβουλίες των εργαζομένων, όπως τη δημιουργία **Ομάδων Υποστήριξης Εργαζομένων**. Οι ομάδες αυτές δημιουργούνται από άτομα που εργάζονται στον οργανισμό και μοιράζονται κοινά ενδιαφέροντα ή/και κοινωνικές ταυτότητες. Μέσω των ομάδων αυτών, τα άτομα μπορούν να νιώσουν την αίσθηση του ανήκειν, να εκφράσουν τις ανάγκες των κοινοτήτων τους μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και να έχουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη πολιτικών ενίσχυσης Διαφορετικότητας και Ένταξης.
- Παροχή **ευκαιριών κατάρτισης και εκπαιδευτικών πόρων** σε υπαλλήλους όλων των επιπέδων σχετικά με θεωρητικές έννοιες, διακρίσεις, ένταξη κ.λπ.
- Ένταξη της ενίσχυσης της Διαφορετικότητας και της Ένταξης στους στρατηγικούς στόχους** της εταιρείας και διαφάνεια προς τα εργαζόμενα όσον αφορά στα δεδομένα, τις ανάγκες, τις προκλήσεις και τους στόχους της στρατηγικής. Με αυτόν τον τρόπο, η εταιρεία θα είναι υπόλογη απέναντι στα εργαζόμενα άτομα και θα δείξει ότι εκτιμά τις απόψεις τους. Μια ετήσια έκθεση για τη Διαφορετικότητα και την Ένταξη θα μπορούσε να αποτελέσει μια καλή αρχή.
- Δημιουργήστε μια κουλτούρα **καθοδήγησης (mentoring)** εντός της εταιρείας, όπου οι ανώτεροι/ες υπάλληλοι θα μπορούσαν να καθοδηγούν τους/τις νεότερους/ες υπαλλήλους και να τους/τις δείχνουν τρόπους επίτευξης των στόχων που έχουν θέσει. Είναι σημαντικό να ταιριάζουν οι άνθρωποι με βάση κοινούς στόχους, διότι αυτό θα βοηθούσε τους/τις νεότερους/ες να αποκτήσουν καλύτερη εικόνα για το τι χρειάζεται για την επίτευξη των στόχων τους και θα παρείχε στους ανώτερους μια άποψη σχετικά με τα αναδυόμενα στοιχεία του τομέα που είναι πιο εμφανή στους/στις νεότερους/ες. Επιπλέον, ο/η μέντορας θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει το κύρος και τις "πλατφόρμες" του/της για να προσφέρει στους/στις νεότερους/ες ευκαιρίες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να έχουν λόγω της κοινωνικής τους ταυτότητας ή/και των χαρακτηριστικών τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ανοιχτή Συζήτηση

ΣΥΖΗΤΗΣΗ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ

11:00 – 11:05	Έναρξη
11:05 – 11:12	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
11:12 – 11:30	Εισαγωγή στη Διαφορετικότητα και την Ένταξη
11:30 – 11:45	Το ελληνικό εργασιακό περιβάλλον
11:45 – 12:10	Εμπόδια στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον
12:10 – 12:15	Καλές Πρακτικές
12:15 – 12:30	Ανακεφαλαίωση και κλείσιμο

ΣΥΖΗΤΗΣΗ 2: ΛΟΑΤΚΙ+ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

11:00 – 11:10	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
11:10 – 11:15	Εισαγωγή στις ΛΟΑΤΚΙ+ ταυτότητες
11:15 – 11:45	Ερευνητικά Δεδομένα για τη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα και το Εργασιακό Περιβάλλον σε Ευρώπη και Ελλάδα
11:45 – 11:50	Διαθεματικότητα
11:50 – 12:05	Συμπεριληπτική Γλώσσα και άλλες Καλές Πρακτικές
12:05 – 12:15	Όμαδική Άσκηση
12:15 – 12:30	Ανακεφαλαίωση και Κλείσιμο

ΣΥΖΗΤΗΣΗ 3: ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

11:00 – 11:10	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
11:10 – 11:20	Ορολογία
11:20 – 11:40	Νομικό Πλαίσιο
11:40 – 12:00	Barriers in the Greek Labor Market Εμπόδια στην Ελληνική Αγορά Εργασίας
12:00 – 12:15	Όμαδική Άσκηση
12:15 – 12:30	Ανακεφαλαίωση και Κλείσιμο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ανοιχτή Συζήτηση

SESSION 4: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

11:00 – 11:05	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
11:05 – 11:10	Fun – or not so fun – facts
11:10 – 11:20	Εισαγωγή στο νομικό πλαίσιο
11:20 – 11:35	Εμπόδια στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον
11:35 – 11:55	Καλές πρακτικές
11:55 – 12:15	Άσκηση
12:15 – 12:30	Ανακεφαλαίωση και κλείσιμο

ΣΥΖΗΤΗΣΗ 5: ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

14:00 – 14:05	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
14:05 – 14:10	Βασικοί ορισμοί
14:10 – 14:20	Η κατάσταση για τα ανάπηρα άτομα σήμερα στην Ελλάδα
14:20 – 14:25	Ανάπηρα άτομα που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις
14:25 – 14:35	Στατιστικά για αναπηρία και εργασία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο
14:35 – 14:50	Βασικές προβλέψεις νομικού πλαισίου για την απασχόληση ανάπηρων ατόμων
14:50 – 15:10	Νομικά, τεχνολογικά και χρηματοδοτικά εργαλεία για την προώθηση της απασχόλησης των ανάπηρων ατόμων στην Ελλάδα
15:10 – 15:30	Ανακεφαλαίωση και κλείσιμο

SESSION 6: ΕΛΛΗΝΕΣ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΔΕΣ ΡΟΜΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

11:00 – 11:05	Καλωσόρισμα και Εισαγωγή
11:05 – 11:10	Βασικοί Ορισμοί
11:10 – 11:20	Τομείς απασχόλησης και εμπόδια ένταξης των Ρομά στην εργασία
11:20 – 11:30	Προτάσεις για την υποστήριξη της ένταξης
11:30 – 11:35	Εκπαίδευση της μη Ρομά κοινότητας
11:35 – 11:50	Θετικά παραδείγματα
11:50 – 12:10	Ερωτήσεις – Θέματα για συζήτηση
12:10 – 12:30	Ανακεφαλαίωση και κλείσιμο

1. Αισθάνθηκα άνετα να εκφράσω τις απόψεις μου και να μοιραστώ τις εμπειρίες μου κατά τη διάρκεια της συζήτησης.

(1: Καθόλου - 5: Πάρα πολύ)

1 2 3 4 5

2. Το θέμα ήταν σχετικό με την εργασία και την εμπειρία μου στον εργασιακό χώρο.

(1: Καθόλου - 5: Πάρα πολύ)

1 2 3 4 5

3. Αισθάνομαι ικανός/η/ο να ασχοληθώ με το θέμα αυτό από εδώ και στο εξής.

(1: Καθόλου - 5: Πάρα πολύ)

1 2 3 4 5

4. Ο/η συντονιστής/στρια δημιούργησε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι/ες/α είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν.

(1: Καθόλου - 5: Πάρα πολύ)

1 2 3 4 5

5. Υπήρξε κάτι που πιστεύετε ότι συνέβαλε στη διευκόλυνση της συζήτησης;

6. Υπήρξε κάτι που θα μπορούσε να βελτιωθεί σε μελλοντικές ανοιχτές συζητήσεις;

7. Θα μπορούσατε να προτείνετε άλλα θέματα που θα θέλατε να προσεγγίσει η εταιρεία;

8. Υπήρξε κάποια στιγμή που αισθανθήκατε άβολα με αφορμή κάτι που ειπώθηκε κατά τη διάρκεια της συζήτησης; Αν ναι, παρακαλούμε δώστε όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες, καθώς η [όνομα της εταιρείας] επιθυμεί να δημιουργεί και να διατηρεί συμπεριληπτικά δίκτυα και περιβάλλοντα. Ένα περιστατικό που κρίνεται ακατάλληλο και πέραν των ορίων της συζήτησης θα εξετάζεται από μια μικρή επιτροπή με μέλη της Ανώτατης Διοίκησης και θα αντιμετωπίζεται εγκαίρως. Η εξέταση μπορεί να περιλαμβάνει την επικοινωνία με άλλα συμμετέχοντα άτομα καθώς και με το άτομο που συντόνιζε τη συζήτηση.

ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΔΥΠΑ	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
ΛΟΑΤΚΙ	Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφιφυλόφιλοι, Τρανς, Κουήρ, Ίντερσεξ
ΜΜΕ	Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
ΜΚΟ	Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί
ΟΚΠ	Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών

Υποσημειώσεις

- 1 Eurobarometer survey, 2017, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 2 Mahajan, D.; White, O., Madgavkar, A. & Krishnan, M., 2020, Don't Let the Pandemic Set Back Gender Equality. Harvard Business Review.
- 3 COM/2019/653 final, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 4 European Network Against Racism, 2017, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 5 European Union Agency for Fundamental Rights, 2020, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 6 COM/2020/152 final, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 7 COM/2020/565 final, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 8 COM/2020/698 final, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 9 Council Directive 2000/78/EC, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 10 Council Directive 2000/43/EC, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 11 Eurostat, 2020, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 12 Eurostat, 2020, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 13 Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021 - 2025, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 14 National Action Plan against Racism and Intolerance, διαθέσιμο [εδώ](#).
- 15 Το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΕΣΑΑ) "Ελλάδα 2.0" διαρθρώνεται σε τέσσερις πυλώνες: (α) Πράσινη Μετάβαση, (β) Ψηφιακός Μετασχηματισμός, (γ) Απασχόληση, δεξιότητες και κοινωνική συνοχή, (δ) Ιδιωτικές επενδύσεις και μετασχηματισμός της οικονομίας και θα χρηματοδοτηθεί στο πλαίσιο του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Στο πλαίσιο του πυλώνα 3, υπάρχει μια ειδική συνιστώσα (3.4) με στόχο να "αυξήσει την πρόσβαση σε αποτελεσματικές και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνικές πολιτικές", σελίδα 83 διαθέσιμο [εδώ](#).
- 16 Τα στοιχεία που παρουσιάζονται επιλέχθηκαν και πάρθηκαν από την έκθεση αποτελεσμάτων "Οπτικές πάνω στην προστιθέμενη αξία & τα οφέλη από τη Διαφορετικότητα & τη Συμπεριληψη στην εργασία, υπάρχουσες πρακτικές DE&I, και οργανωσιακές ανάγκες μικρομεσαίων επιχειρήσεων & ΜΚΟ στην Ελλάδα" (2023, p. 30-33).
- 17 European Network Against Racism, 2022, Structural Racism in the Labor Market, available [here](#) (p. 6-7).
- 18 Οι παραπάνω πληροφορίες παρουσιάστηκαν από την Ένωση Ελλήνων Ρομά Διαμεσολαβητών και Συνεργατών στην ανοιχτή συζήτηση που οργανώθηκε στο πλαίσιο του έργου PROGED1, στις 19 Ιανουαρίου 2024.



Generation 2.0
For Rights Equality & Diversity

