



**ΒΑΣΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ
ΤΗΣ ΙΣΌΤΗΤΑΣ, ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΌΤΗΤΑΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΈΝΤΑΞΗΣ
ΣΤΙΣ ΟΡΓΑΝΌΣΕΙΣ ΝΕΟΛΑΪΑΣ:
ΕΜΠΕΙΡΪΑ ΠΈΝΤΕ ΧΩΡΌΝ ΤΗΣ ΕΕ**

ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



**Βασικά ζητήματα στην εφαρμογή της
ισότητας, της διαφορετικότητας και της
ένταξης στις οργανώσεις νεολαίας:
εμπειρία πέντε χωρών της ΕΕ**

ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΚΔΟΤΗΣ

Φόρουμ για την Ελευθερία στην Εκπαίδευση (Forum for Freedom in Education)

Đorđićeva 8

10 000 Ζάγκρεμπ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΔΟΤΗ

Ανα Munivrana

ΓΡΑΦΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Ζάγκρεμπ, 2023



humananova



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Αριθμός Έργου: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
Η ΕΡΕΥΝΑ EDI GO.....	9
ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	10
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΝΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ ΤΩΝ ΝΕΩΝ.....	10
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΝΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ.....	13
Οργανώσεις που εργάζονται με τον γενικό πληθυσμό των νέων.....	13
Οργανώσεις που εργάζονται με συγκεκριμένες ομάδες νέων σε μειονεκτική θέση.....	15
ΝΕΟΙ/-ΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ.....	16
ΝΕΟΙ/-ΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ.....	18
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	20
ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ.....	21



ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ

“EDI GO – introducing the organisational approach to integration of equality, diversity, inclusion model in working with young people” (εισάγοντας την οργανωτική προσέγγιση για την ενσωμάτωση του μοντέλου ισότητας, διαφορετικότητας και ένταξης στην εργασία με νέους/-ες)

Εταίροι: Forum for Freedom in Education (Κροατία)· KMOP – Education Hub (Ελλάδα)· Κέντρο Δημιουργικής Ανάπτυξης “Danilo Dolci” (Ιταλία)· La Xixa (Ισπανία)· ADICE (Γαλλία)· Humana Nova (Κροατία).

Η ΕΕ σε διάφορα στρατηγικά έγγραφα παρείχε σαφείς κατευθύνσεις για την ενθάρρυνση της κοινωνικής ένταξης, την εκτίμηση της διαφορετικότητας και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για τους/τις νέους/-ες (π.χ. στη **Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία** και στη **Στρατηγική για την Ένταξη και την Πολυμορφία** στο πλαίσιο του Erasmus+). Ακόμη, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι αρχές αυτές αποτελούν τη βάση της εργασίας στον τομέα της νεολαίας (youth work).

Ωστόσο, υπάρχει πάντα η ανάγκη να προβληματιζόμαστε, να επανεκτιμούμε και, κατά συνέπεια, να βελτιώνουμε τις πρακτικές και τις πολιτικές που εφαρμόζουμε στην καθημερινή μας πρακτική ως οργανισμοί εργασίας για τη νεολαία.

Κύριος στόχος του έργου EDI GO είναι να υποστηρίξει τις οργανώσεις νεολαίας που εργάζονται με νέους/-ες μέσω της ενίσχυσης και βελτίωσης των εσωτερικών καλών πρακτικών που προωθούν την ισότητα (Equality), τη διαφορετικότητα (Diversity) και την ένταξη (Inclusion) ή αλλιώς των πρακτικών EDI. Το εν λόγω έργο αναμένεται να αναπτύξει τη συνολική προσέγγιση των οργανώσεων για την επανεξέταση των πρακτικών EDI που εφαρμόζουν σε διάφορες πτυχές τους, δρομολογώντας έτσι την οργανωτική συστηματική αλλαγή.

Για την επίτευξη των στόχων του έργου, το πρώτο βήμα ήταν η υλοποίηση ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups) και συνεντεύξεων με νέους/-ες και εργαζόμενους/-ες στον τομέα της νεολαίας (youth workers) σε πέντε (5) χώρες. Τα ευρήματα παρουσιάζονται στο πλαίσιο της συγκριτικής έκθεσης **«Βασικά ζητήματα στην εφαρμογή της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης στις οργανώσεις νεολαίας – εμπειρία 5 χωρών της ΕΕ»**.

Στο παρόν έγγραφο, παρουσιάζουμε τα κυριότερα σημεία αυτών των ερευνητικών ευρημάτων.

Οι νέοι/-ες σήμερα αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες προκλήσεις που σχετίζονται με την αβεβαιότητα για το μέλλον τους λόγω της παγκοσμιοποίησης, της κλιματικής αλλαγής, των ένοπλων συγκρούσεων, των τεχνολογικών αλλαγών, των δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών τάσεων, του λαϊκισμού, των διακρίσεων, του κοινωνικού αποκλεισμού, των ψευδών ειδήσεων (fake news) κ.ο.κ.¹ Το ένα τρίτο των νέων στην Ευρώπη κινδυνεύει από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό, πολλοί/-ές δεν έχουν πρόσβαση στα κοινωνικά τους δικαιώματα και πολλοί/-ές εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις, να υφίστανται προκαταλήψεις και εγκλήματα μίσους. Επίσης, τα φαινόμενα μετανάστευσης επέφεραν αρκετές κοινωνικές και ενταξιακές προκλήσεις.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να προσεγγίσουμε τις μειονεκτούσες ομάδες και κοινότητες και να εφοδιάσουμε τους/τις εργαζόμενους/-νες στον τομέα της νεολαίας με τις απαραίτητες ικανότητες ώστε να συμβάλουν ουσιαστικά στη θετική αλληλεπίδραση και την κοινωνική αρμονία μεταξύ διαφορετικών ομάδων, ανεξάρτητα από την εθνικότητα, τις (μειωμένες) ικανότητες, τη θρησκεία, τη σεξουαλικότητα, το χρώμα του δέρματος, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, την εμφάνιση, το μορφωτικό επίπεδο, τη γλώσσα που μιλούν κ.λπ.²

Συμπερίληψη σημαίνει να παρέχουμε ίση πρόσβαση και ίσες ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο και την ταυτότητά τους³. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, όλοι οι οργανισμοί και τα άτομα πρέπει να συμβάλουν στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας ισότητας απαλλαγμένης από αποκλεισμούς. Αυτό αφορά ιδιαίτερα τις οργανώσεις νεολαίας που μπορούν να επηρεάσουν τόσες πολλές ζωές νέων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Αναπόσπαστο μέρος της πρακτικής της εργασίας με τους/τις νέους πρέπει να είναι η προσέγγιση της κοινωνικής δικαιοσύνης, η οποία συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, μια προσπάθεια για την επίτευξη της ισότητας (ίση πρόσβαση), της δικαιοσύνης (υπέρβαση της αδικίας), των δικαιωμάτων, της συμμετοχής και της διαφορετικότητας (αναγνώριση και σεβασμός των διαφορών).

¹ Στρατηγική της ΕΕ για τη Νεολαία 2019-2027

² Στρατηγική της ΕΕ για την Ένταξη και την Πολυμορφία (2021)

³ Embracing Diversity – A Guide to Diversity Management for Organizations Active in Intercultural Youth Work (2021, SALTO-YOUTH Inclusion and Diversity Resource Centre)

Η ΕΡΕΥΝΑ EDI GO

Στόχος της έρευνας που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου EDI GO ήταν να διερευνηθούν οι εμπειρίες των νέων σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις (στην κοινωνία και στις οργανώσεις νεολαίας), καθώς και οι αντιλήψεις των εργαζόμενων στον τομέα της νεολαίας για το ίδιο θέμα. Επιπλέον, η έρευνα είχε ως στόχο να εξετάσει πιθανά εμπόδια στη συμμετοχή καθώς και συστάσεις σχετικά με το πώς οι οργανώσεις νεολαίας μπορούν να είναι περισσότερο συμπεριληπτικές απέναντι σε διαφορετικές ομάδες νέων.

Από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο του 2023, η ομάδα EDI GO, η οποία αποτελείται από ερευνητές/-τριες από πέντε (5) χώρες:

- επέλεξε **30 οργανώσεις** που εργάζονται με νέους/-ες στις χώρες τους
- πραγματοποίησε **50 ατομικές** ημιδομημένες συνεντεύξεις με εργαζόμενους/-νες στον τομέα της νεολαίας, και
- διεξήγαγε **15 ομάδες** εστιασμένης συζήτησης με **99 νέους/-ες** (ηλικίας 16-25 ετών).

Οι οργανώσεις που επιλέχθηκαν ανήκαν σε δύο γενικές κατηγορίες: οργανώσεις που εργάζονται με τον γενικό πληθυσμό των νέων και οργανώσεις που εργάζονται ειδικά με νέους/-ες (και οικογένειες) με μειονεκτικό υπόβαθρο. Η ανωνυμία διασφαλίστηκε σε όλους/-λες τους/τις συμμετέχοντες/-χουσες, ώστε να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις για την ανταλλαγή απόψεων και πιθανών εμπειριών ασυνείδητης προκατάληψης, προκατάληψης, αποκλεισμού και διακρίσεων στη ζωή τους και ενδεχομένως στις οργανώσεις τους.



ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΝΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Οι ερωτηθέντες/-θείσες εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας μοιράστηκαν ποιες ήταν οι συνηθέστερες αιτίες για την ευαλωτότητα των νέων στις διακρίσεις, τον αποκλεισμό ή/και την έλλειψη πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες βάσει της προσωπικής τους εμπειρίας. Η σειρά των παρακάτω αναφερόμενων λόγων ανταποκρίνεται στη συχνότερη σειρά των λόγων που περιέγραψαν οι ερωτηθέντες/-θείσες.

Χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση

Τα διάφορα χαρακτηριστικά των οικογενειών με χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση, όπως η χωρική περιθωριοποίηση (που ζουν σε αγροτικές ή/και απομακρυσμένες περιοχές, σε μειονεκτικές γειτονίες, σε προσφυγικούς καταυλισμούς), η κατάσταση NEET (που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης), ή οι μονογονεϊκές οικογένειες/οικογένειες με προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλουν σημαντικά στην ευαλωτότητα στις διακρίσεις και τον αποκλεισμό των νέων. Όλα αυτά με τη σειρά τους επηρεάζουν αρνητικά την ακαδημαϊκή επιτυχία των νέων, την κατάκτηση θέσεων εργασίας και το βιοτικό τους επίπεδο.

«Το μοτίβο των κοινωνικοοικονομικών διακρίσεων διαιώνίζεται· οι γονείς δεν είναι σε θέση να στηρίξουν το παιδί τους και έτσι αυτό εγκαταλείπει το σχολείο.» (Γαλλία)

«Είναι μια ολόκληρη κοινωνική ομάδα, που περιθωριοποιείται από τη φτώχεια. Τα μέλη της κλείνονται στον εαυτό τους, δεν βγαίνουν έξω από τη γειτονιά και δεν γνωρίζουν τίποτα για την πόλη.» (Ιταλία)

Χώρα καταγωγής, φυλή, εθνότητα, θρησκεία ή εθνικότητα

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας ανέφεραν ορισμένες διαφορετικές ομάδες νέων, με τις οποίες εργάζονται, όπως οι νεοί/-ες μετανάστες/-στριες, η κοινότητα των Ρομά/ταξιδιωτών/-τριών, οι νέοι/-ες μουσουλμάνοι/-νες, καθώς και άλλες εθνοτικές και θρησκευτικές μειονότητες που αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις, κοινωνικό αποκλεισμό και διακρίσεις στην κοινωνία γενικά.

«Μόνο Κροάτες πολίτες μπορούν να απασχοληθούν στο δημόσιο σύστημά μας, οπότε ακόμη και αν ένας νέος με μεταναστευτικό καθεστώς κάνει εγγραφή σε σχολή νοσηλευτικής, δεν μπορεί να εργαστεί στη δημόσια υγεία.» (Κροατία)

«Πολλοί νέοι (με μεταναστευτικό υπόβαθρο) στην πόλη μας επιλέγουν τεχνικές σχολές, επειδή πιστεύουν ότι δεν μπορούν να κάνουν κάτι άλλο και οι καθηγητές δεν τους βοηθούν με σχετική καθοδήγηση.» (Ιταλία)

Ανισότητα των φύλων· άτομα εκτός της cis κανονικότητας· σεξουαλικός προσανατολισμός

Όπως υπογράμμισαν οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας, το να είσαι νεαρή γυναίκα (ανισότητα φύλων) ή το να ανήκεις στη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα είναι καθοριστικοί παράγοντες ευαλωτότητας σε πρακτικές διακρίσεων και αποκλεισμού. Εκτός από αυτό, έκαναν λόγο για την τρανσφοβία στην κοινωνία και την ιδιαίτερα διακριτική, ακόμη και βίαιη συμπεριφορά της απέναντι στα ΛΟΑΤΚΙ άτομα νεαρής ηλικίας. Η ανισότητα μεταξύ νέων ανδρών και γυναικών αναφέρθηκε και στις πέντε χώρες, ιδίως τα ευρέως διαδεδομένα στερεότυπα φύλου στον χώρο εργασίας.

«Έχω γνωρίσει άνδρες που ήθελαν να εργαστούν σε δουλειές όπως γραμματειακή υποστήριξη, αισθητική ή κομμωτική και τους απέτρεπαν. Ή μια κοπέλα που έκανε την πρακτική της στην πληροφορική, η οποία ήταν η μόνη γυναίκα και μερικές φορές αντιμετώπιζε διακρίσεις.» (Γαλλία)

«Ζούμε σε έναν κόσμο όπου η αρρενωπότητα είναι ευρέως διαδεδομένη.» (Ιταλία)

Σωματικές ή γνωστικές αναπηρίες, θέματα ψυχικής υγείας

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας ανέφεραν εμπειρίες αποκλεισμού των νέων με σωματικές, γνωστικές ή/και ψυχολογικές αναπηρίες. Τα προβλήματα ψυχικής υγείας που εμφανίζονται στους/στις νέους/-ες ήταν ένα θέμα που αναφέρθηκε με μεγάλη συχνότητα λόγω της σημαντικότητάς τους κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία. Αν και οι νέοι/-ες με μειωμένες ικανότητες μπορεί να λαμβάνουν υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, στερούνται περαιτέρω υποστήριξης και έχουν λιγότερες ευκαιρίες μετά την αποφοίτησή τους από το σχολείο και την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

«Αφού τελειώσουν το λύκειο, αυτοί (οι νέοι με αναπηρία) συνήθως δεν βρίσκουν δουλειά· εκεί τελειώνει η κοινωνική αλληλεπίδραση που είχαν μέχρι τώρα (κινούνταν στην κοινωνία, είχαν κάποιους συνομηλίκους, γνωστούς και φίλους). Και στη συνέχεια, αφήνονται στη φροντίδα των οικογενειών τους.» (Κροατία)

«Τελευταία, οι νέοι έχουν αποκτήσει άγχος από κοινωνικές καταστάσεις από τις οποίες είχαν «ξεκολλήσει» για κάποιο χρονικό διάστημα και δυσκολεύονται απλώς να καθίσουν κοντά ο ένας στον άλλον στο εργαστήριο.» (Κροατία)

Πολλαπλή ευαλωτότητα σε διακρίσεις, αποκλεισμό ή/και έλλειψη πρόσβασης

σε ίσες ευκαιρίες

Οι νέοι/-ες που ανήκουν σε πολλαπλές μειονεκτικές ομάδες είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι/-τες στις διακρίσεις και επιρρεπείς σε διάφορες πρακτικές αποκλεισμού, οι οποίες ταιριάζουν τόσο με τις πολύπλοκες νομικές πτυχές των διακρίσεων, όσο και με την έννοια της διαθεματικότητας – τη μελέτη των επικαλυπτόμενων ή διασταυρούμενων κοινωνικών ταυτοτήτων και των σχετικών συστημάτων καταπίεσης, κυριαρχίας ή διακρίσεων (Crenshaw, 1989)⁴. Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας ανέφεραν μειονεκτήματα των νέων που ανήκουν σε πολλαπλές ομάδες και ταυτότητες: τη φυλή, την τάξη, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία και άλλους δείκτες ταυτότητας.

«Η γνώση της γλώσσας είναι το βασικό πέρασμα στην κοινωνικοποίηση και στην απασχόληση χωρίς να καταλήγει στην παγίδα των κακών θέσεων εργασίας (χαμηλό εισόδημα και σκληρή εργασία).» (Ιταλία)

«Πολλοί νέοι αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις. Για παράδειγμα, ένα ΛΟΑΤ άτομο νεαρής ηλικίας που ζει σε νησί - είναι πολύ μεγάλος ο αριθμός αυτών που έχουν αποκλειστεί...» (Κροατία)

«Για πολλές μειονότητες, οι αρνητικές στάσεις, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις είναι καθημερινά φαινόμενα. Υπάρχει έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης στον γενικό πληθυσμό και ιδιαίτερα στα άτομα που βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας (γονείς, εκπαιδευτικοί, προπονητές).» (Ελλάδα)

⁴ Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/-ΝΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ

Οι ερωτηθέντες/-θείσες εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας μοιράστηκαν τις απόψεις τους σχετικά με τα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή ενός πιο ποικιλόμορφου πληθυσμού νέων στην εργασία τους.

Οργανώσεις που εργάζονται με τον γενικό πληθυσμό των νέων

Έλλειψη χρόνου και πόρων

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας γνωρίζουν ότι οι οργανώσεις τους δεν διαθέτουν ανθρώπινους και άλλους πόρους για να γίνουν πιο συμπεριληπτικές. Θα ήθελαν περισσότερη υποστήριξη και πρόσθετους πόρους για να διαθέσουν χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να εντάξουν νέους/-ες με σωματικές αναπηρίες για παράδειγμα ή νέους/-ες που μιλούν μόνο τη μητρική τους γλώσσα, αλλά όχι τη γλώσσα της οργάνωσης.

«Παρά το γεγονός ότι εμείς, οι εργαζόμενοι, είμαστε πρόθυμοι να αλλάξουμε και προσπαθούμε να προωθήσουμε τη διαφορετικότητα, είμαστε παγιδευμένοι σε άκαμπτες και ανελαστικές διαδικασίες... οι οποίες πηγάζουν από τη συνολική μεροληπτική αντιμετώπιση από τους κρατικούς φορείς και την περιορισμένη υποστήριξη που τείνουν να προσφέρουν (σχετικά με τους πρόσφυγες).» (Ελλάδα)

«Είναι απαραίτητο να σχεδιάσετε την ένταξή τους (των νέων Ρομά) και να προσαρμόσετε τα προγράμματά σας έτσι ώστε να μην είναι τόσο μακριά από τη ζωή τους και να μπορούν να τα ακολουθήσουν. Πολλές οργανώσεις δεν έχουν τόσο πολύ χρόνο να επενδύσουν και τότε συμβαίνει ο αποκλεισμός – ενισχύοντας την αρνητική τους εμπειρία.» (Κροατία)

Έλλειψη πρωτοβουλίας

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας αναγνωρίζουν, συν τοις άλλοις, τη δική τους έλλειψη πρωτοβουλίας και τη μη επένδυση του χρόνου και των πόρων που ήδη διαθέτουν για την προσέλκυση νέων με πιο ποικιλόμορφα χαρακτηριστικά στις δραστηριότητες της οργάνωσης. Μοιράστηκαν την απροθυμία τους να υποβάλουν αίτηση για δαπάνες ένταξης στο πλαίσιο διαφόρων επιχορηγήσεων, καθώς αυτό συνήθως σημαίνει πολύ περισσότερη δουλειά. Όπως δήλωσαν, ήταν ευκολότερο να συμπεριλάβουν στις οργανώσεις τους άτομα με κίνητρα από τον γενικό πληθυσμό, εκ των οποίων ορισμένα μπορεί να έχουν ορισμένα μειονεκτήματα. Ανέφεραν ότι οι νέοι/-ες που συμμετέχουν είναι συνήθως εκείνοι/-νες που έχουν τη δυνατότητα και τον χρόνο να συμμετέχουν, λαμβάνουν οικογενειακή υποστήριξη, ζουν κοντά στην οργάνωση και συνεπώς έχουν περισσότερες ευκαιρίες.

«Δυστυχώς, οι άνθρωποι που έχουν πρόσβαση (στην οργάνωσή μας) δεν έχουν οικονομικές δυσκολίες· μπορούν να πληρώσουν για τα μαθήματα και τις εκδρομές. Παρόλο που υπάρχουν επιχορηγήσεις, δεν έχουν όλοι πρόσβαση σε αυτές. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο τα περισσότερα παιδιά είναι λευκά και προέρχονται από εύπορες οικογένειες.» (Ισπανία)

Έλλειψη ευκαιριών κατάρτισης του προσωπικού σχετικά με τις πρακτικές EDI

Η σημασία των αξιών και των πρακτικών EDI ως κοινές αξίες αναγνωρίζεται από τους/τις ερωτηθέντες/θείσες εργαζόμενους/-νες στον τομέα της νεολαίας, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Ωστόσο, αυτές δεν είναι πάντα εύκολο να εφαρμοστούν στην πράξη λόγω της αβεβαιότητας σχετικά με τον τρόπο προσέγγισης και εργασίας με ορισμένους/-νες νέους/-ες. Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας ανέφεραν ότι συνήθως δεν έχουν τη δυνατότητα να συζητήσουν, να μοιραστούν και να επιλύσουν κάποιες ανασφάλειες σχετικά με την εργασία τους με νέους/-ες με ποικίλα υπόβαθρα.

«Για μένα προσωπικά... ήταν πάντα λίγο δύσκολο το πώς να ισορροπήσω ανάμεσα στο να συμπεριλάβω ένα νεαρό άτομο με δυσκολίες και να μην το κάνω να νιώθει διαφορετικό, έτσι ώστε το άτομο αυτό να νιώθει ως μέρος μιας μικρής συλλογικότητας που δημιουργείται, και να εξακολουθεί να λαμβάνει υποστήριξη.» (Κροατία)

Έλλειψη ποικιλομορφίας στο προσωπικό της οργάνωσης

Μερικοί/-κές εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας παρατήρησαν την ομοιογένεια των ομάδων τους όσον αφορά τη φυλή, την εθνικότητα, την εκπαίδευση και την οικονομική κατάσταση, επισημαίνοντας ακόμη και στερεοτυπικές εργασιακές θέσεις ως προς το φύλο, ενώ η κοινότητα με την οποία εργάζονται γίνεται ολοένα και πιο ποικιλόμορφη. Τόνισαν μάλιστα ότι θα ήταν ωφέλιμο να υπάρχει πιο ποικιλόμορφο προσωπικό όταν εργάζονται σε κοινότητες με ποικίλα χαρακτηριστικά.

«Πιστεύουμε ότι χρειαζόμαστε περισσότερη ποικιλομορφία στην ομάδα μας. Θέλω να πω, για εμάς, θα ήταν προστιθέμενη αξία να έχουμε ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες και θρησκείες.» (Ισπανία)

Έλλειψη οργανωτικών πολιτικών ποικιλομορφίας

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας παρατήρησαν επιπλέον ότι οι οργανώσεις νεολαίας συχνά δεν διαθέτουν οργανωτικές πολιτικές για την ποικιλομορφία, καθώς η έλλειψη συγκεκριμένων πολιτικών με αντικείμενο τη διαφορετικότητα και την ένταξη αφήνει την οργανωτική πρακτική στις ηγετικές ομάδες που μπορεί να μην έχουν ευαισθησία και ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτά τα θέματα.

«Κάποιο επίπεδο τυπικότητας θα βοηθούσε, η υπερβολική ανεπισημότητα αφήνει περιθώρια για ασαφή πληροφόρηση και υψηλά επίπεδα άγνοιας.» (Ιταλία)

«Χωρίς ρητές οδηγίες και δομές για την προώθηση της ισότητας και την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων, οι προκαταλήψεις μπορούν να μείνουν ανεξέλεγκτες και να εδραιωθούν στην οργανωτική κουλτούρα.» (Ελλάδα)

Οργανώσεις που εργάζονται με συγκεκριμένες ομάδες νέων σε μειονεκτική θέση

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας που εργάζονται άμεσα με νέους/-ες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση αναφέρουν κυρίως έλλειψη πόρων και μερικές φορές έλλειψη πρωτοβουλίας για την υποστήριξη των νέων με τους/τις οποίους/-ες εργάζονται, ώστε να συμμετάσχουν στις ευκαιρίες που προσφέρουν άλλες οργανώσεις νεολαίας. Αναγνωρίζουν τη σημασία της υποστήριξης των νέων να συμμετέχουν σε οργανώσεις που θα τους παρέχουν δυνατότητες δικτύωσης εκτός της κοινότητάς τους. Ενδεικτικά, οι νέοι/-ες με αναπηρία, με μεταναστευτικό υπόβαθρο ή οι νέοι/-ες Ρομά διστάζουν περισσότερο να υποβάλουν αίτηση και να συμμετάσχουν σε ευκαιρίες που παρέχουν άλλες οργανώσεις (π.χ. σχέδιο κινητικότητα Erasmus+), ακόμη και όταν καλύπτονται όλα τα έξοδα.

«Η επόμενη αποστολή μου είναι να βρω κάποιες οργανώσεις που θα τους βοηθήσουν (τους νέους μετανάστες) και που δεν θα περιστρέφονται πάντα γύρω από το ίδιο θέμα (μετανάστες), αλλά να βρω κάποια άλλα περιεχόμενα που θα τους βοηθήσουν να ανοιχτούν στους άλλους και οι άλλοι να ανοιχτούν σ' αυτούς, έτσι ώστε να υπάρξει πραγματικά μια ενσωμάτωση που θα είναι αμφίδρομη.»
(Κροατία)

ΝΕΟΙ/-ΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΙΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ

Οι νέοι/-ες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης (focus groups) μίλησαν για τους λόγους που καθιστούν τους/τις ίδιους/-δies και τους/τις συνομηλίκους/-κές τους ευάλωτους/-τες στις διακρίσεις, τον αποκλεισμό ή/και τη μικρότερη πρόσβαση σε διαφορετικές ευκαιρίες. Η διαφορά με τις απόψεις των εργαζόμενων στον τομέα της νεολαίας φαίνεται στη σειρά των αναφερόμενων κατηγοριών ευαλωτότητας των νέων στις διακρίσεις και τον αποκλεισμό που εντόπισαν οι νέοι/-ες, αλλά και σε πρόσθετες κατηγορίες που δεν ανέφεραν οι ενήλικες, όπως η σωματική εμφάνιση, η ακαδημαϊκή επιτυχία και η ηλικία.

Φυλή, εθνικότητα, θρησκεία

«Το μεταναστευτικό υπόβαθρο δεν είναι τόσο σημαντικό, αρκεί να μην είναι ορατό με τρόπο που να δείχνει ότι είσαι λευκός. Αν δεν είσαι λευκός, το μεταναστευτικό σου υπόβαθρο γίνεται αιτία διακρίσεων.» (Κροατία)

«Εντάξει, νομίζω ότι σίγουρα παίζει ρόλο και η εθνικότητα, δηλαδή στις δουλειές, ένας Έλληνας προτιμά να προσλάβει έναν Έλληνα. Κάπως έτσι γίνεται από παλιά.» (Ελλάδα)

Σεξουαλικός προσανατολισμός και φύλο (εκτός της cis-κανονικότητας)

«Παρόλο που ο δυτικός κόσμος σημειώνει πρόοδο, εξακολουθώ να αισθάνομαι ότι αν δεν είσαι στρέιτ, μεγαλώνεις νιώθοντας ντροπή επειδή είσαι διαφορετικός και αποκλείσαι από πολλά πράγματα.» (Κροατία)

«Οι άνθρωποι δεν γνωρίζουν τίποτα για την τρανς ταυτότητα.» (Γαλλία)

Κοινωνικοοικονομική κατάσταση

«Χωρίς δουλειά, είναι επίσης πολύ δύσκολο να βρει κανείς σπίτι και αυτό οδηγεί τελικά σε ακραίες συνθήκες ευαλωτότητας, εθισμούς, ψυχικές και σωματικές ασθένειες και περιθωριοποίηση.» (Ιταλία)

Αναπηρίες, κατάσταση σωματικής και ψυχικής υγείας

«Δεν έχει σημασία πόσο εμφανή ή όχι είναι (τα προβλήματα ψυχικής υγείας), πόσο λειτουργικός ή δυσλειτουργικός είσαι, μόλις ενημερώσεις κάποιον για τις δυσκολίες σου, η συμπεριφορά του αλλάζει και όχι με καλό τρόπο.» (Ελλάδα)

Εξωτερική εμφάνιση

«Συμβαίνει σε πάρτι μερικές φορές, αν δεν ντύνεσαι όπως είναι αναμενόμενο, μπορεί να μην σε αφήσουν να μπεις.» (Ισπανία)

«Υπάρχει ένα συγκεκριμένο πρότυπο (σχετικά με την εμφάνιση). Σε μια παρέα φίλων, κάποιιοι μπορούν να παραμεριστούν και να γελοιοποιηθούν.» (Γαλλία)

Ακαδημαϊκή επιτυχία

«Οι καθηγητές σε βαθμολογούν κοιτάζοντας τους βαθμούς που σου έβαλαν άλλοι καθηγητές. Είναι άδικο να αξιολογείσαι με αυτόν τον τρόπο.» (Κροατία)

Ηλικία

«Οι boomers είναι εξαιρετικά πιστοί. Δούλεψαν 50 χρόνια στην ίδια εταιρεία και λένε ότι εμείς, η γενιά Z και οι millennials, δεν έχουμε αφοσίωση, επειδή θέλουμε να αλλάξουμε δουλειά. Όμως, δεν είναι θέμα αφοσίωσης, είναι επειδή ο κόσμος αλλάζει τόσο γρήγορα και χρειαζόμαστε προσοχή και λαχταράμε να μαθαίνουμε διαφορετικά πράγματα· είμαστε διαφορετικοί, σωματικά, ψυχολογικά, συναισθηματικά· όλα είναι διαφορετικά για εμάς.» (Κροατία)

ΝΕΟΙ/-ΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ

Οι νέοι/-ες στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης εντόπισαν διάφορα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των νέων στις οργανώσεις νεολαίας και τα οποία μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Τα άτομα που έλαβαν μέρος στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης παρατήρησαν ότι οι νέοι/-ες που συμμετέχουν στο έργο των οργανώσεων νεολαίας έχουν επιπλέον χρόνο και δεν έχουν υπαρξιακές ανησυχίες. Για παράδειγμα, οι ευκαιρίες που προσφέρουν ορισμένες οργανώσεις νεολαίας στους/στις νέους/-ες, όπως οι ανταλλαγές νέων και άλλα προγράμματα κινητικότητας, είναι είδη δραστηριοτήτων για τις οποίες ένα άτομο πρέπει να έχει κάποια καλυμμένα έξοδα και ελεύθερο χρόνο για να επενδύσει.

Αναπηρία. Οι νέοι/-ες με διάφορες αναπηρίες, σωματικές, γνωστικές και ψυχολογικές, χρειάζονται τις περισσότερες φορές πρόσθετη υποστήριξη για να συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες. Σύμφωνα με τους/τις νέους/-ες, ορισμένες δραστηριότητες που οργανώνονται από τις οργανώσεις νεολαίας (για παράδειγμα, δραστηριότητες στο βουνό ή σωματικά απαιτητικές δραστηριότητες) δεν είναι προσβάσιμες για νέους/-ες με σωματικές αναπηρίες.

Μεταναστευτικό καθεστώς, πολιτιστική ποικιλομορφία και γλωσσικά εμπόδια. Αναγνωρίστηκε ότι οι νέοι/-ες που συμμετέχουν σε οργανώσεις νεολαίας αντιπροσωπεύουν τις περισσότερες φορές την πλειοψηφία του πληθυσμού της χώρας. Στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης αναφέρθηκαν διάφοροι λόγοι για τους οποίους είναι δύσκολο για τους/τις νέους/-ες με μεταναστευτικό καθεστώς να συμμετέχουν στο έργο των οργανώσεων νεολαίας. Το αδιευκρίνιστο νομικό καθεστώς, η αδυναμία μετακίνησης, η μη εξοικείωση με την τοπική γλώσσα ή τις ευκαιρίες, τους καθιστούν ανίκανους/-νες να συμμετάσχουν στο έργο των οργανώσεων νεολαίας.

Διαβίωση σε απομακρυσμένες περιοχές, προσφυγικούς καταυλισμούς ή μειονεκτικές γειτονιές. Οι νέοι/-ες ανέφεραν ότι αν κάποιος ζει σε αγροτικές περιοχές, σε απομακρυσμένες περιοχές ή σε νησιά (κατά τη διάρκεια του χειμώνα) είναι σχεδόν βέβαιο ότι δεν έχει ευκαιρίες συμμετοχής σε δραστηριότητες για τη νεολαία. Ένας/Μια νέος/-α συμμετείχε σε ένα διαδικτυακό πρόγραμμα θεατρικής αγωγής για νέους/-ες και ανέφερε ότι οι νέοι/-ες από απομακρυσμένες και αγροτικές περιοχές εκτίμησαν το πρόγραμμα αυτό ως τη μοναδική σχεδόν ευκαιρία συμμετοχής σε δραστηριότητες για τη νεολαία.

«Η αίτησή μου για συμμετοχή απορρίφθηκε λόγω έλλειψης εμπειρίας. Δεν καταλαβαίνω αν αποκλείομαι από τέτοιες πρωτοβουλίες, πώς θα αποκτήσω εμπειρία; Γιατί το σκεπτικό στις οργανώσεις νεολαίας είναι το ίδιο με αυτό της αγοράς εργασίας;» (Ελλάδα)

«Δεν είναι μόνο θέμα χρημάτων, αλλά και επαφών, επαγγέλματος, ελεύθερου χρόνου κ.λπ. (για να συμμετέχεις).» (Ισπανία)

«Τίποτα δεν μπορεί να αντικαταστήσει τη ζωντανή επικοινωνία, αλλά μερικές φορές το διαδικτυακό περιεχόμενο είναι εξίσου καλό, επειδή μπορούν να συμμετέχουν νέοι από όλη την Κροατία.» (Κροατία)



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Οι οργανώσεις που εργάζονται άμεσα με μειονεκτούντες/-σες νέους/-ες έχουν μια πιο λεπτομερή εικόνα του εύρους του αποκλεισμού και των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι νέοι/-ες.
- Οι οργανώσεις που εργάζονται με τον γενικό πληθυσμό των νέων δηλώνουν με σαφήνεια ότι υποστηρίζουν τις αξίες της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης στο έργο τους και, ταυτόχρονα, εκφράζουν την ανασφάλεια και την αδυναμία τους να προσεγγίσουν και να συμπεριλάβουν περισσότερους/-ρες μειονεκτούντες/-σες νέους/-ες.
- Με την εμπειρία της μη αποδοχής από την ευρύτερη κοινωνία, οι νέοι/-ες με μειονεκτικό υπόβαθρο τείνουν να αναζητούν ασφάλεια και αποδοχή μέσα στις δικές τους ομάδες.
- Ορισμένοι/-νες μειονεκτούντες/-σες νέοι/-ες, **όπως οι νεοαφιχθέντες/-χθείσες μετανάστες/-στρίες και πρόσφυγες/-γισσες** ή οι νέοι/-ες Ρομά, έχουν ιδιαίτερα άνιση πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην αγορά εργασίας, καθώς αντιμετωπίζουν ήδη υπάρχουσες δομικές ανισότητες που ενισχύονται επιπλέον από τα γλωσσικά εμπόδια.
- Οι νέοι/-ες με αναπηρία, αν και εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα, συνήθως, μετά την ολοκλήρωση της τυπικής τους εκπαίδευσης, καταλήγουν στη φροντίδα της οικογένειάς τους και στερούνται κοινωνικών καταστάσεων και επαφών με συνομήλικα άτομα.
- Όλες οι χώρες αναφέρουν άνιση μεταχείριση και μεροληπτική συμπεριφορά ως προς το φύλο απέναντι στις νέες γυναίκες και τους νέους άνδρες και συμπεριφορά διακρίσεων και αποκλεισμού απέναντι στα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα νεαρής ηλικίας.
- Ο αποκλεισμός και οι διακρίσεις σε βάρος των νέων ενισχύονται επιπλέον εάν ανήκουν ταυτόχρονα σε πολλαπλές μειονεκτούσες ομάδες, όπως για παράδειγμα ένας/μία νέος/-α που δεν μιλάει την τοπική γλώσσα, ζει σε απομακρυσμένη περιοχή και έχει διαφορετικό φυλετικό ή/και θρησκευτικό υπόβαθρο από τον πληθυσμό της πλειοψηφίας.
- Πολύ συχνά, το γεγονός ότι είναι νέοι/-ες από μόνο του φέρνει τους ανθρώπους σε μειονεκτική θέση λόγω έλλειψης κύρους, πείρας ζωής και εξουσίας.

Ως εκ τούτου, οι οργανώσεις νεολαίας, αλλά και όλες οι οργανώσεις που εργάζονται με νέους/-ες **ή/και απασχολούν νέους/-ες**, ανάλογα με την ικανότητα, το προφίλ και το πεδίο εργασίας τους, πρέπει να καταβάλουν προσπάθειες για οργανωτικές και διαρθρωτικές αλλαγές ώστε να γίνουν (περισσότερο) συμπεριληπτικές απέναντι στους/στις νέους/-ες με διαφορετικό υπόβαθρο.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Οι εργαζόμενοι/-νες στον τομέα της νεολαίας και οι νέοι/-ες από πέντε (5) χώρες παρείχαν [ΕΚΤΕΝΕΙΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ](#) σχετικά με το πώς οι οργανώσεις τους μπορούν να γίνουν πιο ισότιμες, ποικιλόμορφες και συμπεριληπτικές, καθώς και συγκεκριμένες [καλές πρακτικές](#) που ήδη υπάρχουν σε αυτές τις οργανώσεις.

Ορισμένες από τις βασικές συστάσεις προς τις οργανώσεις νεολαίας σχετικά με το πώς να προσεγγίσουν και να εμπλέξουν περισσότερους/-ρες νέους/-ες με διαφορετικό υπόβαθρο και ταυτότητα είναι οι εξής:

- Να επανεξετάσουν τις τρέχουσες ενταξιακές διαδικασίες και να σχεδιάσουν τη δυνητική εμβέλεια που μπορούν να επιτύχουν για τους/τις διαφορετικούς/-κές νέους/-ες στις κοινότητές τους.
- Να αναπτύξουν ή να βελτιώσουν οργανωτικές πολιτικές ή/και πρωτόκολλα που ενσωματώνουν τις αξίες της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης σε συγκεκριμένες οργανωτικές πρακτικές.
- Να επανεξετάσουν τις τρέχουσες πρακτικές πρόσληψης και να δημιουργήσουν συνθήκες για προσλήψεις προσωπικού και εθελοντών/-τριών με πιο ποικιλόμορφα χαρακτηριστικά.
- Να επιλέξουν μια οριζόντια προσέγγιση για την πραγματοποίηση αυτών των αλλαγών και να συμπεριλάβουν τους/τις νέους/-ες καθώς και το προσωπικό και τους/τις εθελοντές/-τριες σε αυτές τις διαδικασίες, ώστε να διασφαλίσουν μια προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω (bottom-up) και όχι μόνο μια προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω (top-down) σε αυτές τις αλλαγές. Επομένως, να αυξηθεί το αίσθημα ευθύνης και η δέσμευση όλων.
- Να δημιουργήσουν συνεργασίες με υποεκπροσωπούμενες κοινότητες και οργανώσεις για να αποκτήσουν πρόσβαση σε νέους/-ες με διαφορετικό υπόβαθρο και στις γνώσεις και την πείρα που διαθέτει το προσωπικό τους σχετικά με την ένταξη και τη διαφορετικότητα.
- Να εξασφαλίσουν ευκαιρίες ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για το προσωπικό και τους/τις εθελοντές/-τριες σχετικά με το πώς να είναι πιο συμπεριληπτικοί/-κές, πώς να αντιμετωπίζουν καταστάσεις διακρίσεων και αποκλεισμού στην εργασία τους, πώς να χρησιμοποιούν συμπεριληπτική γλώσσα και πώς να βελτιώνουν τις διαπολιτισμικές τους ικανότητες.
- Να επανεξετάσουν και να βελτιώσουν την επικοινωνία με τους/τις διαφορετικούς/-κές νέους/-ες, τις οικογένειές τους και τις κοινότητές τους, με στόχο την αναγνώριση και την προβολή της ταυτότητας και του υποβάθρου τους.
- Να επανεξετάσουν και να προσαρμόσουν τις άμεσες δραστηριότητες με τους/τις νέους/-ες, με στόχο την ενίσχυση της δέσμευσης και της επάρκειας όλων για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την ένταξη.

«Είναι η απλή, εμπνευσμένη ιδέα ότι όταν τα μέλη διαφορετικών ομάδων — ακόμη και ομάδων που ιστορικά αντιπαθούν η μία την άλλη — αλληλεπιδρούν με ουσιαστικό τρόπο, τότε η εμπιστοσύνη και η συμπόνια αναπτύσσονται φυσικά και οι προκαταλήψεις παραμερίζονται.»⁵

⁵ Singal, Jesse. (2017) "The Contact Hypothesis Offers Hope for the World." New York Magazine: The Cut, 10 Feb. 2017. <https://www.thecut.com/2017/02/the-contact-hypothesis-offers-hope-for-the-world.html>





edi-go.eu



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.