



Mimi – αλλαγή τρόπου σκέψης

Οι ικανότητες δεν έχουν φύλο

Αυτή η δραστηριότητα με στόχο την αλλαγή του τρόπου σκέψης θα προκαλέσει το ενδιαφέρον και τον προβληματισμό σχετικά με τις διάφορες πτυχές της διαφορετικότητας και θα μας βοηθήσει να δούμε πώς οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού/ιδιοκτήτες εταιρειών ενδέχεται να αντιλαμβάνονται την κατάσταση στην κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή. Θα αποτελέσει το έναυσμα για την επανεξέταση των διακρίσεων.

Εφαρμογή και συνέχεια του εργαλείου - Για τους παρόχους Ε.Ε.Κ.

Βήμα 01

Προετοιμασία

Μια σύντομη διάλεξη για το φύλο, το γενετήσιο φύλο και τον προσανατολισμό. Εισαγωγή στους ορισμούς του ανατομικού φύλου, της ταυτότητας φύλου, της έκφρασης φύλου και της έλξης.

Βήμα 02

Υλοποίηση

Μια καθοδηγούμενη συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων που μοιράζονται τις απόψεις τους για το θέμα. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής σχεδιάζει ένα άτομο χωρίς φύλο στον πίνακα ή σε χαρτί flipchart.

Βήμα 03

Ανάπτυξη

Ο εκπαιδευτής ζητά από τους συμμετέχοντες να αντιστοιχίσουν το ανατομικό φύλο, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και την έλξη στα διάφορα μέρη του σώματος.

Βήμα 04

Συνέχεια

Ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει την περαιτέρω συζήτηση.

Συστάσεις, Συμβουλές & Υποδείξεις

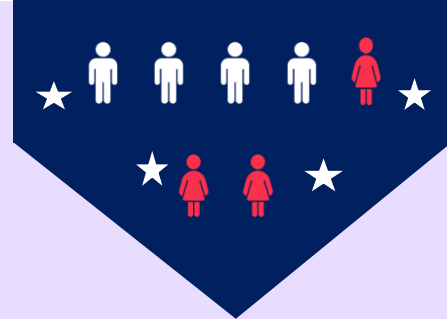
Με ποιο μέρος του σώματος συνδέεται κυρίως η έλξη;
Τι είναι η έκφραση του φύλου;

Υλικό για την τάξη

Πίνακας ή flipchart και μαρκαδόροι
Στυλό / Μολύβια

Διάρκεια

30' (Μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο ενασχόλησης των συμμετεχόντων)



Mimi – αλλαγή τρόπου σκέψης

Οι ικανότητες δεν έχουν φύλο

Φανταστείτε αυτό:

Ο επόμενος υποψήφιος για τη θέση του ειδικού υποστήριξης πελατών στο δικηγορικό γραφείο που εργάζεστε είναι ένας άνδρας από τη Βραζιλία. Είναι αρκετά ασφαλές να το πείτε, έτσι δεν είναι; Δείτε την παρακάτω ιστορία.



Πλαίσιο 1: Πριν ξεκινήσουμε τη συνέντευξη, θα ήθελα να αναφέρω ότι ενώ έχω ανδρικά χαρακτηριστικά, αντιλαμβάνομαι τον εαυτό μου ως γυναίκα, γι' αυτό σας ζητώ ευγενικά να μου απευθύνεστε με την αντωνυμία «αυτή».

Πλαίσιο 2: Δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα. Για την ακρίβεια, δεν είναι η πρώτη φορά που η εταιρεία μας απασχολεί ένα διεμφυλικό άτομο. Λοιπόν, κυρία Σομπράντες, πείτε μου για την εμπειρία σας στο αστικό δίκαιο.

Πλαίσιο 3: Βεβαίως, αλλά παρακαλώ να με λέτε δις Σομπράντες. Η κυρία Σομπράντες είναι η μητέρα μου!

Πλαίσιο 4: Ω, ναι, φυσικά. Ζητώ συγγνώμη.

Σχετικά με το εργαλείο

Αυτό που μπορείτε να αποκομίσετε από αυτό είναι ότι δεν πρέπει ποτέ να υποθέτετε το φύλο κάποιου απλά κοιτάζοντάς τον. Καθώς η κοινωνία εξελίσσεται, θα πρέπει να εξελίσσονται και οι εταιρείες.

Τροφή για σκέψη

Ας προβληματιστούμε - τι θα κάνατε για να κάνατε ένα διεμφυλικό εργαζόμενο να αισθάνεται άνετα και ασφαλές στην εταιρεία σας;

Κρατήστε σημειώσεις & συζητήστε με τους συναδέλφους σας

Λέξεις-κλειδιά

ταυτότητα φύλου, παραδοχές, ανοχή, αποδοχή, ενσωμάτωση του φύλου

Επιπλέον υλικό

- [How to Approach Gender Identity in the Workplace](#)
- [Redefining Gender at Work: How Companies Are Evolving](#)
- [5 Ways to Create a Gender-Inclusive Workplace \(Infographic\)](#)