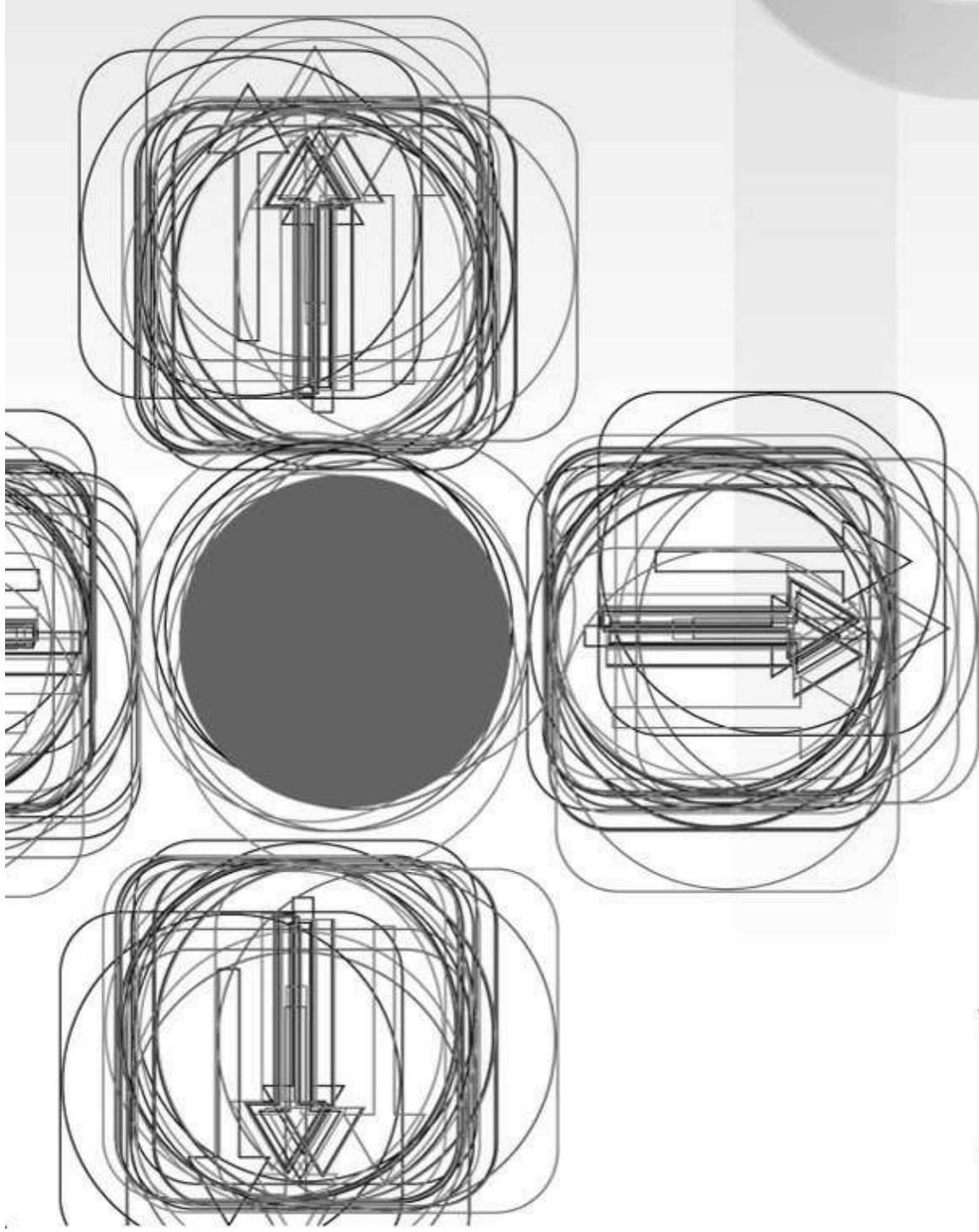


COMPASS

Ένα Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης
στα Ανθρώπινα Δικαιώματα
για νέους/νέες



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΝΕΩΝ

Διαφορετικοί Μισθοί

Ίση αμοιβή για ίδια εργασία!

Θεματικές ενότητες	Κοινωνικά Δικαιώματα, Ισότητα των φύλων, Διακρίσεις και Ξενοφοβία
Πολυπλοκότητα	Επίπεδο 2
Μέγεθος Ομάδας	4 +
Διάρκεια	90 λεπτά
Επισκόπηση της δραστηριότητας	<p>Πρόκειται για μια προσομοίωση που φέρνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες αντιμέτωπους/ες με την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας. Θίγει ζητήματα που αφορούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στο γεγονός ότι συχνά καταβάλλονται διαφορετικές αμοιβές για την ίδια εργασία. • Στις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. • Στην πολιτική της χαμηλής αμοιβής για τους νέους και τις νέες εργαζόμενους/ες.
Σχετιζόμενα δικαιώματα	<ul style="list-style-type: none"> • Το δικαίωμα στη δίκαιη αμοιβή. • Το δικαίωμα στην ίδια εργασία και στην ίδια αμοιβή. • Το δικαίωμα να μην υφίσταται κανείς διακρίσεις λόγω της ηλικίας και του φύλου του/της
Σκοποί	<ul style="list-style-type: none"> • Να φέρει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες αντιμέτωπους/ες με την πραγματικότητα των διακρίσεων στους χώρους εργασίας. • Να αναλύσει εάν πρέπει να επιτρέπονται ή όχι οι διακρίσεις βάσει ηλικίας και φύλου. • Να προωθήσει την αλληλεγγύη, την ισότητα και τη δικαιοσύνη.
Υλικά	<ul style="list-style-type: none"> • 1 αντίγραφο του φύλλου με τις “αμοιβές εργαζομένων”. • Μικρές ταμπέλες, μια για κάθε συμμετέχοντα/ουσα – εργαζόμενο/η. • Μαρκαδόροι. • Χρήματα. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα χρήματα από τη σελίδα 289.
Προετοιμασία	<ul style="list-style-type: none"> • Προετοιμάστε τις ταμπελίτσες που θα δηλώνουν το φύλο και την ηλικία των εργαζομένων. Συμβουλευτείτε τον κατάλογο αμοιβών των εργαζομένων. • Αποφασίστε ποια εργασία θα κάνουν οι συμμετέχοντες/ουσες. Συγκεντρώστε τον εξοπλισμό που θα χρειαστούν.
Οδηγίες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εξηγήστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες ότι είναι εργαζόμενοι/ες και πρέπει να κάνουν κάποια εργασία για τον εργοδότη τους (εσάς!). Δεν πρέπει να ανησυχούν αν θα πληρωθούν, όλοι θα πάρουν τα λεφτά τους. 2. Μοιράστε τις ταμπελίτσες τυχαία, μια σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα. 3. Εξηγήστε το προς εκπλήρωση έργο και σιγουρευτείτε ότι όλοι/όλες έχουν καταλάβει τι πρέπει να κάνουν.

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ



ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ



ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ & ΞΕΝΟΦΟΒΙΑ

ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ



ΕΠΙΠΕΔΟ 3

ΜΕΓΕΘΟΣ ΟΜΑΔΑΣ



ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ

ΔΙΑΡΚΕΙΑ



90 ΛΕΠΤΑ

4. Αφήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αρχίσουν την εργασία!
5. Όταν ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους, ζητήστε τους να κάνουν μια ουρά για να πληρωθούν. Πληρώστε κάθε πρόσωπο σύμφωνα με την ηλικία και το φύλο του, όπως αναγράφεται στον κατάλογο αμοιβών των εργαζομένων. Πρέπει να μετρήσετε τα χρήματα δυνατά, έτσι ώστε όλοι να γνωρίζουν πόσο παίρνει ο κάθε ένας.
6. Εάν οι συμμετέχοντες/ουσες αρχίζουν να παραπονιούνται, δώστε τους συνοπτικές «εξηγήσεις» αλλά μην παρασυρθείτε σε συζήτηση.
7. Το πόσο θα το τραβήξετε εξαρτάται από την κρίση σας, αλλά γενικά σταματήστε, όταν η κατάσταση έχει αρχίσει να γίνεται πολύ τεταμένη! Δώστε χρόνο στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να ηρεμήσουν και να βγουν από τον ρόλο και καθίστε έπειτα σε κύκλο για την ανασκόπηση.

Ανασκόπηση και αξιολόγηση

Κάντε τη συζήτηση σε στάδια. Αρχίστε με μια ανασκόπηση της ίδιας της προσομοίωσης:

- Πώς αισθάνθηκαν όταν πήραν περισσότερα (ή λιγότερα) χρήματα από άλλους εργαζόμενους/ες, ακόμα κι όταν έκαναν ακριβώς το ίδιο έργο;
- Γιατί μερικοί πήραν περισσότερα (ή λιγότερα) από άλλους/ες;
- Πώς αισθάνθηκαν όσοι/ες πήραν περισσότερα; Πώς αυτοί/ές που πήραν λιγότερα;
- Αυτό το είδος της διάκρισης συμβαίνει στους εργασιακούς χώρους στη χώρα σας;

Στη συνέχεια, μιλήστε για τις αμοιβές που καθορίζονται βάσει φύλου:

- Δικαιολογείται να πληρώνεται για την ίδια εργασία διαφορετικά ένας άντρας και διαφορετικά μια γυναίκα; Γιατί; Γιατί όχι; Σε ποιες περιπτώσεις;
- Εάν ένας άνδρας κάνει τη δουλειά καλύτερα από μια γυναίκα; Είναι αυτός λόγος να πληρώνεται περισσότερα;
- Εάν ένας άνδρας έχει περισσότερα προσόντα από τη γυναίκα, αυτό συνεπάγεται ότι θα πρέπει να πληρωθεί περισσότερο;
- Πιστεύετε ότι υπάρχουν εργασίες που θα πρέπει να γίνονται αποκλειστικά από άνδρες; Γιατί; Γιατί όχι; Εάν ναι, ποιες εργασίες;
- Πιστεύετε ότι υπάρχουν εργασίες που πρέπει να γίνονται αποκλειστικά από γυναίκες; Γιατί; Γιατί όχι; Εάν ναι, ποιες εργασίες;
- Πιστεύετε ότι η πρακτική της καταφατικής δράσης (ή της θετικής διάκρισης) μπορεί να δικαιολογηθεί προκειμένου να αλλάξουν οι κοινωνικές στάσεις;

Τέλος, μιλήστε για τις αμοιβές βάσει ηλικίας:

- Υπάρχει πολιτική διαφορετικών αμοιβών ανάλογα με την ηλικία στη χώρα σας; Αν όχι, νομίζετε ότι θα πρέπει να θεσπιστεί;
- Για ποιον λόγο εφαρμόζεται αυτού του είδους η πολιτική, ειδικά στην περίπτωση των νέων;
- Ποια είναι η άποψή σας γι' αυτή την πολιτική; Είναι καλή; Κακή; Απαραίτητη; Περιττή; Επιχειρηματολογήστε για την άποψή σας.

Συμβουλές για τους/τις διευκολυντές/τριες

Πιθανότατα να πρέπει να προσαρμόσετε τη δραστηριότητα. Εάν πρέπει να προσθέσετε ή να διαγράψετε μερικές κατηγορίες εργαζομένων από τον κατάλογο, σιγουρευτείτε ότι διατηρείται κάποια ισορροπία φύλων και διαφορετικών ηλικιακών ομάδων. Εάν η ομάδα είναι μεγάλη ή εάν θέλετε να προχωρήσετε σε βαθύτερη συζήτηση σχετικά με τους δύο διαφορετικούς τύπους διάκρισης, μια καλή ιδέα είναι να διαιρεθεί η ομάδα σε δύο υπο-ομάδες. Κατόπιν, η μια ομάδα μπορεί ασχοληθεί με τη διάκριση βάσει φύλου και η άλλη με τη διάκριση βάσει ηλικίας. Ποιες μορφές εργασίας είναι κατάλληλες γι' αυτήν τη δραστηριότητα; Πρέπει να ανατίθεται ακριβώς η ίδια εργασία σε κάθε εργαζόμενο/η. Επίσης, προσπαθήστε να βρείτε κάτι που να μπορεί να γίνει από πολλούς ανθρώπους συγχρόνως, έτσι ώστε να μη γίνεται κουραστική η αναμονή για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες. Σκεφτείτε τα εξής:

Ημερομηνία κλειδί
1η Μαΐου

Διεθνής Ημέρα εργαζομένων

- Εάν θέλετε να πάτε στην ύπαιθρο, μπορεί αυτό να γίνει καθ' όλη τη διάρκεια του έτους;
- Έχετε βρει τον χώρο;
- Μπορεί να γίνει η εργασία αυτή εξίσου εύκολα και καλά από ανθρώπους διαφορετικών ηλικιών, τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες;
- Είναι ασφαλής εργασία;
- Υπάρχει το ενδεχόμενο οι συμμετέχοντες/ουσες να στενοχωρηθούν ή να αρνηθούν για ηθικούς λόγους;
- Πόσο χρόνο θα πάρει;
- Απαιτεί πολλές δεξιότητες;
- Μπορεί να επαναληφθεί αρκετές φορές;

Παραδείγματα εργασιών/καθηκόντων:

- Καθαρίστε τον πίνακα και γράψτε έπειτα σ' αυτόν με προσεγμένο τρόπο μια φράση.
- Βγάλτε τα βιβλία από ένα ράφι και βάλτε τα σ' ένα κιβώτιο. Μεταφέρετε το κιβώτιο στην άλλη πλευρά του δωματίου και βάλτε τα βιβλία σ' ένα δεύτερο ράφι.
- Φτιάξτε μια σαίτα ή ένα καπελάκι από χαρτί.
- Συλλέξτε τρεις διαφορετικούς τύπους φύλλων από δέντρα και κολλήστε τα σε ένα κομμάτι χαρτί.
- Ανατρέξτε στον ορισμό μιας λέξης από ένα λεξικό και γράψτε τον σ' ένα κομμάτι χαρτί. (Εάν επιλέγετε διαφορετικές λέξεις, που κάθε μια να σχετίζεται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, στο τέλος μπορείτε να καταλήξετε σ' ένα συνοπτικό γλωσσάριο όρων!)

Όταν έρθει η ώρα να πληρώσετε και να δώσετε εξηγήσεις για τις διαφορετικές αμοιβές, θα πρέπει να προβάλτε «λόγους» για τους οποίους το κάνετε. Μπορεί να έχουν να κάνουν με πραγματικά γεγονότα από τη δραστηριότητα ή να είναι απλώς γελοίοι. Παραδείγματος χάριν:

- Όποιος σκοντάφτει, παίρνει λιγότερα λεφτά!
- Κάποιος που χαμογέλασε και φάνηκε χαρούμενος, θα πάρει περισσότερα!
- Είναι Τρίτη!

Οι πληροφορίες που θα βρείτε παρακάτω και οι βασικές πληροφορίες στο κεφάλαιο 5 θα σας βοηθήσουν να μπορείτε να δίνετε απαντήσεις κατά τη διάρκεια των συζητήσεων.

Δικαίωμα στη δίκαιη αμοιβή
Διεθνής Σύμβαση για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα, Άρθρο 7

“το συμβαλλόμενο Κράτος στην παρούσα Σύμβαση αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων στην απολαβή δικαίων και ευνοϊκών όρων εργασίας, που να εξασφαλίζουν, ειδικότερα: (α) αμοιβή, που να παρέχει σε όλους τους/τις εργαζόμενους/ες, κατ' ελάχιστον: (i) δίκαιη αμοιβή και ίση ανταμοιβή για εργασία ίσης αξίας, χωρίς διάκριση οποιουδήποτε είδους, ειδικότερα προς γυναίκες. Εγγυάται όρους εργασίας όχι κατώτερους από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες, και ίση αμοιβή για όμοια εργασία”.

Παραλλαγές

Εάν δεν το θεωρείτε σωστό να κάνετε αυτήν τη δραστηριότητα ως προσομοίωση, θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε απλώς τις πληροφορίες ως βάση για τη συζήτηση. Θα μπορούσατε να δημιουργήσετε ένα «ενημερωτικό δελτίο» για τους/τις εργαζόμενους/ες με πληροφορίες για την εργασία που κάνει ο καθένας και η καθεμία, την ηλικία του/της, το φύλο και την αμοιβή. Θα μπορούσατε, επίσης, να περιλάβετε κι άλλες λεπτομέρειες, όπως το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και την επαγγελματική πείρα. Εναλλακτικά, θα μπορούσατε να αναπτύξετε σε βάθος μερικές μελέτες περίπτωσης διαφόρων εργαζομένων. Εντούτοις, θα πρέπει να γνωρίζετε ότι η συζήτηση από μόνη της δεν θα υποκινήσει την ισχυρή συναισθηματική απόκριση που παράγεται μέσα από την προσομοίωση.

Προτάσεις για συνέχεια

Εάν η ομάδα διασκεδάζει με το παιχνίδι ρόλων και θέλει να διερευνήσει τον ρόλο των συνδικάτων στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για δίκαιη αμοιβή και σωστές συνθήκες εργασίας, μπορείτε να προχωρήσετε με τη δραστηριότητα «Συνεδρίαση Συνδικαλιστικής Οργάνωσης».

Μια άλλη δραστηριότητα, που έχει σκοπό να προκαλέσει την αντίδραση ενάντια στην ανισότητα, είναι «the rules of the game», την οποία θα βρείτε στο εκπαιδευτικό υλικό του Συμβουλίου της Ευρώπης «All different all equal». Μπορείτε, αν θέλετε, να τη χρησιμοποιήσετε για να διερευνήσετε τι έχουν μάθει οι συμμετέχοντες/ουσες και πώς άλλαξε η συμπεριφορά τους ως αποτέλεσμα της συμμετοχής στη δραστηριότητα «Διαφορετικοί μισθοί». Παραδείγματος χάριν, οι συμμετέχοντες/ουσες θα μπορούσαν να συγκρίνουν τις αντιδράσεις τους στη δεύτερη «άδικη» κατάσταση που περιγράφεται στη δραστηριότητα «the rules of the game», με τις αντιδράσεις τους στη δραστηριότητα «Διαφορετικοί μισθοί».

Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, Άρθρο 7
Παράγραφος (5)

Το δικαίωμα των παιδιών και των νεαρών ατόμων στη δίκαιη αμοιβή προστατεύεται για τους νέους και τις νέες εργαζόμενους/ες και τους/τις μαθητευόμενους/ες.

Άρθρο 8 παράγραφος (3)

Προστατεύει το δικαίωμα των γυναικών από τη διάκριση μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε σχέση με την αμοιβή

Συμπληρωματικές πληροφορίες

Το ζήτημα των ανισοτήτων στις αμοιβές των εργαζομένων διαφέρει από χώρα σε χώρα και ανάλογα με το αν το θέμα είναι ηλικιακό ή έχει να κάνει με διακρίσεις λόγω φύλου. Η διάκριση βάσει του φύλου δεν είναι τίποτα περισσότερο από μέρος της ευρύτερης διάκρισης ενάντια στις γυναίκες. Ιστορικά, οι γυναίκες έχουν αδικηθεί στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική σφαίρα. Οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν τη διάκριση κατά τη διάρκεια της επιλογής και της συνέντευξης υποψηφίων για μια εργασία, τη διάκριση σε σχέση με τις προοπτικές ανέλιξης και το γεγονός ότι, κατά μέσον όρο, οι γυναίκες παίρνουν χαμηλότερες αμοιβές από τους άνδρες. Το ότι οι γυναίκες παίρνουν λιγότερα από τους άνδρες για την ίδια εργασία, είναι παραβίαση του δικαιώματος στη δίκαιη αμοιβή.

Ως εργαζόμενοι/ες οι νέοι και οι νέες πρέπει επίσης να παίρνουν δίκαιη αμοιβή. Εντούτοις, εδώ η κατάσταση είναι σύνθετη και διαφέρει από χώρα σε χώρα. Γενικά, το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ενηλίκων.

Αν και η αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία έχει γίνει γενικά αποδεκτή, η αμοιβή των νέων θεωρείται συχνά ειδική περίπτωση και πολλές χώρες έχουν πολιτικές που επιτρέπουν οι νέοι και οι νέες εργαζόμενοι/ες να πληρώνονται λιγότερο από τους ενήλικες για την ίδια εργασία. Αυτές οι πολιτικές δικαιολογούνται συνήθως στις εξής βάσεις: Από τη μία, υπάρχει ο στόχος να αποθαρρυνθούν οι νέοι και οι νέες από την είσοδο στην αγορά εργασίας και να ενθαρρυνθούν να μείνουν στο σχολείο για να πάρουν καλή εκπαίδευση. Από την άλλη, πρέπει να παραμένει ελκυστική για τους εργοδότες η πρόσληψη άπειρων και με λίγα προσόντα νέων, ειδικά λόγω του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού εφήβων που εγκαταλείπουν το σχολείο. Αυτοί οι νέοι και οι νέες, σε διαφορετική περίπτωση, θα βρισκόνταν «στους δρόμους», θα έμπλεκαν σε φασαρίες και θα αποτελούσαν βάρος και πρόβλημα για το κράτος. Η εφαρμογή αυτής της πολιτικής, όπως και η επιτυχία της στη μείωση της ανεργίας των νέων, ποικίλλει από χώρα σε χώρα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (το όργανο που εποπτεύει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Χάρτας) δεν θεωρεί τη χαμηλή αμοιβή για τους νέους και τις νέες ως ασυμβίβαστη με την εγγύηση της δίκαιης αμοιβής, εφ' όσον η διαφορά παραμένει σε λογικά πλαίσια και το χάσμα κλείνει γρήγορα. Παραδείγματος χάριν, μια αμοιβή 30% χαμηλότερη από τη βασική αμοιβή του/της ενήλικα/ης μπορεί να θεωρηθεί αποδεκτή για τους δεκαπεντάχρονους/ες και δεκαεξάχρονους/ες εργαζόμενους/ες. Ωστόσο, για τους δεκαεξάχρονους/ες και δεκαοχτάχρονους/ες εργαζόμενους/ες η διαφορά δεν μπορεί να υπερβαίνει το 20%.

Οι αμοιβές των νέων δεν είναι πάντα χαμηλές. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολλοί νέοι και νέες με ανώτερη μόρφωση που κερδίζουν πολλά χρήματα, υπερβολικά πολλά στα μάτια μερικών ανθρώπων! Παραδείγματος χάριν, οι νέοι και οι νέες πρωτεύουν εργασιακά στους τομείς που βασίζονται στις νέες τεχνολογίες και παίρνουν κατά πολύ υψηλότερες αμοιβές από τους/τις παλαιότερους/ες εργαζόμενους/ες, που είναι κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης.

Φυλλάδια

Αμοιβές εργαζομένων σύμφωνα με το φύλο και την ηλικία.

	Φύλο	Ηλικία	Πληρωμή σε EMS
1	Ανδρας	35 έτη	100
2	Γυναίκα	16 έτη	30
3	Ανδρας	22 έτη	70
4	Γυναίκα	32 έτη	90
5	Ανδρας	16 έτη	50
6	Γυναίκα	19 έτη	60
7	Ανδρας	26 έτη	100
8	Ανδρας	20 έτη	70
9	Γυναίκα	24 έτη	80
10	Ανδρας	37 έτη	100
11	Γυναίκα	17 έτη	30