

Vallási diverzitás a képzésben: hogyan találhatunk egyértelmű kritériumokon alapuló, negociációs megoldásokat?

KÉSZÍTETTE: Judith Hassoun, CBAI

Bevezetés

Interkulturális képzéseink során régóta szembesülünk a hiedelmekkel, különösen a vallási hiedelmekkel kapcsolatos kulturális sokkokkal. Egyre bonyolultabb ezeknek a sokkoknak kezelése a résztvevők számára.¹ A képzés számos résztvevője felteszi magának a kérdést: milyen mértékben kell elfogadnunk egy vallási igényt? Milyen kritériumok alapján utasítsuk el vagy fogadjuk el az ilyen igényeket? Az egyik legnagyobb kihívás a szakemberek számára az, hogy egyrészt megőrizzék a kapcsolatot az emberekkel, másrészt az ilyen típusú igények elfogadása néha a szeparáció létrejöttének kockázatát hordozza magában. Egy másik kérdés a semlegesség elvének alkalmazására vonatkozik: hogyan lehet nem előnyben részesíteni egyik vallást a másikkal szemben, és hogyan lehet kezelni egy nagyon kislétszámú kisebbség igényeit? ² Lehetséges-e tiszteletben tartani a vallási meggyőződések sokaságát? És ha ez nem lehetséges, mit kell tennünk? Újra felteszem a kérdést: mi legyen a prioritásunk? Milyen alapon?

Végezetül, a méltányosság egy olyan fontos kérdés, amelyet a vezetői pozícióban dolgozó szakembereknek figyelembe kell venniük: ha elfogadok egy egyéni igényt, gondolnom kell a munkavállalók más lehetséges igényeire is: hogyan tudom méltányosan kezelni ezeket az igényeket?

Mіндеzen kérdésekkel szembesülve, a CBAI-ban úgy döntöttünk, hogy Dounia Bouzar vallásantropológust kérjük fel közös munkára, aki a Franciaországban megjelent "*Laïcité, mode d'emploi - cadre légal et solutions pratiques : 42 études de cas*"³ című könyv szerzője. Dounia Bouzar megközelítése alapvetően a jogi kereteken alapul, amit egy nagyon érdekes koncepcióval egészít ki: a „Legnagyobb Közös Nevező” koncepciójával. A lényege, hogy egy adott igényre a legtöbbek számára megfelelő megoldásokat kell találni.

Így 2012-ben és 2013-ban a CBAI 20, különböző ágazatokban dolgozó szakembert hívott össze azzal a céllal, hogy együtt dolgozzanak ezeken a kérdéseken. Minden előadó hozott olyan hiedelmekkel kapcsolatos helyzeteket, melyeket gyakran tapasztaltak, összehasonlítottuk a nézőpontjainkat, elemeztük a problémákat, a társadalmi kontextust, a jogi keretet⁴, hogy a végén lehetséges megoldásokra tehessünk javaslatokat. Az eszmecserék

¹ Ld IO3 a vallási szféra kulturális sokkjaira vonatkozó példákat, amelyekkel a közelmúltban a képzés foglalkozott

² Ilyen például néhány esetben az étkezési korlátozások a vállalati étkezdék irányításában.

³ Bouzar D. *Laïcité, mode d'emploi - cadre légal et solutions pratiques : 42 études de cas*, éd Eyrolles, oct 2010.

⁴ Mivel a belga jogi keretek jelentősen eltérnek a franciáktól, ezért Nathalie Denies-szel, a Szövetségközi Esélyegyenlőségi Központ (Belgium) jogászával dolgoztunk együtt

eredményeképpen közös referenciakeretet hoztunk létre és tettünk közzé a magáncégek, közszolgáltatások, egészségügyi, ifjúsági és koragyermekkorai szektor szereplői számára⁵. E keret alapján 2014-ben kidolgoztunk egy "A meggyőződésbeli diverzitás kezelése" című képzést, amely elsősorban a vezetői funkciókat betöltő szereplőknek szól: igazgatóknak, csoport- és projektkoordinátoroknak.

Cohen Emerique megközelítésének kiegészítése: a negóciáció kritériumainak részletezése

"A meggyőződésbeli diverzitás kezelése" című képzés Margalit Cohen Emerique megközelítésén alapul, amely még kiegészül a harmadik lépésre, azaz a *tárgyalásra* vonatkozó pontosabb kritériumokkal.

A következő szövegben ezeket a kritériumokat részletezzük, a mellékletekben pedig olyan dokumentumok találhatóak, amelyek kiegészítik ezt a munkát: a képzés teljes részletes programja (1. melléklet), a hiedelmekkel kapcsolatos kérések kezelésére készített kérdőív (2. melléklet), az összes kritérium összefoglaló ábrája, valamint a "Legnagyobb Közös Nevező"-ről szóló dokumentum.

Új kritériumok a "tárgyalás" részhez:

Javasoljuk néhány új tárgyalási kritérium integrálását, hogy megállapíthassuk, milyen mértékben tárgyalható egy igény/viselkedés. Ezek a kritériumok a következők:

1) Jogi kritérium: jogilag elfogadható-e egy magatartás vagy igény? Mit mond erről a törvény?

A főbb jogi szövegek a következők:

- Európai Emberi Jogi Egyezmény (9. cikk),
- A megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény,
- Specifikusan a munkahelyi jólétről szóló jogszabályok, kollektív szerződések és belső szabályzatok.

A jogszabályok keretet adnak: a munkáltató nem válaszolhat "bármit, amit csak amit akar" bizonyos, a meggyőzéssel kapcsolatos igényekre. A "mit mond a törvény" az első olyan kritérium, amelyet nem lehet figyelmen kívül hagyni, és amely az első válaszokat adja a különösen a következőkben felsorolt igényekre:

- Munkaerő felvétel⁶,
- étkezési igények, amelyeket bizonyos helyzetekben a jog szabályoz⁷,
- olyan magatartás vagy igény, amely megkérdőjelezi a munkaszerződésben meghatározott munkakört, vagy amely nem felel meg a biztonsági szabályoknak (pl. hosszú fátyol egy vegyipari dolgozó esetében) vagy a higiéniai szabályoknak (pl. hosszú szakáll egy szakács esetében)

⁵ A kutatás eredményei, amelyek lehetővé teszik egy közös referenciakeret létrehozását, a következő könyvben jelentek meg: *Diversité convictionnelle : comment l'appréhender ? How to manage it*, Szerzők: Dounia Bouzar és Nathalie Denies, kiadta: Académia, 256 oldal, 2014.

⁶ Vallási meggyőződésre utaló jelzést viselő munkavállaló felvétele (ez a helyzet gyakran megosztja a csapatokat.)

⁷ Például a halál étkezés biztosításának kötelezettsége zárt központokban.

E kritérium jobb megértése érdekében bemutatjuk a jogi keretet. Nagyon konkrét kérdésekben az Unia jogászához fordulunk (az Unia egy diszkriminációs kérdésekkel foglalkozó közszolgálati intézmény Belgiumban).

Bizonyos helyzetekben a résztvevők (gyakran vezetői pozícióban) rájönnek, hogy a döntések meghozatalakor nem voltak összhangban a joggal: nem tartották tiszteletben a diszkriminációellenes törvényt (pl. figyelembe véve a nyilvánosság véleményét, amely esetleg nem örülne, ha egy szakember meggyőződésre utaló jelzést viselne, holott a "közvélemény" nem egy jogilag megalapozott kritérium).

Nem minden meggyőződéssel kapcsolatos igényre van pontos jogi válasz, és különösképpen nem jelent okot pozitív válaszra. Ez nem jelenti azt, hogy nem releváns meghallgatni ezeket az igényeket, és a lehető legtöbb ember számára kielégítő válaszra törekedni. Egyes résztvevők számára, akik vonakodnak a vallással kapcsolatos igényekkel foglalkozni, elengedhetetlen egy első munka a saját referenciakeretük decentralizálására (lásd a mellékletben található képzési programot).

2) A szervezet küldetése és célkitűzései: beleillik-e az igény ebbe a keretbe?

A vallási igények vagy magatartások megkérdőjelezhetik az intézményi keretet, például a közösség olyan igénye, hogy ne keveredjenek férfiak és nők, olyan igények, amikor a közönség nem kíván részt venni egy tevékenységben (pl. meztelen testet ábrázoló filmek megtekintése egy továbbképzési tevékenység keretében tartott filmvetítés során), a szülők igénye, akik nem kívánják, hogy gyermekük részt vegyen egy iskolai tevékenységben (tánc egy iskolai fesztiválon, uszodai órák), a résztvevők olyan igénye, hogy legyen idő imádkozni a magukat "szekulárisnak" nevező egyesületekben....

Ez a második kritérium néha a jogi keretek határán mozog, mivel a struktúrák nem tudnak olyan igényekre reagálni, amelyek kívül esnek azon a megbízatáson, amelyre a finanszírozást kapták.

Azonban a szervezet küldetése a kontextusnak, a változó közönségnek és a társadalmi kérdéseknek megfelelően is fejlődhet. Így, egy világos eljárással, (különösen gyakran az igazgatótanács és a közgyűlés általi elfogadással) a küldetések, a projekt és a célok megváltoztatására is lehetőség van.

Ez a kritérium nagyon érdekes, mert lehetőséget ad annak megfogalmazására, hogy mi áll egy szervezet küldetésének középpontjában. Nagyon gyakran nem a küldetésekről fogunk tárgyalni, hanem azok eléréséhez vezető útról (a stratégiájáról, a pedagógiájáról). Például, ha egy szervezet küldetése az emancipáció, megváltoztathatja a működési módját, áttérhet férfiak és nők nem-keveredéséről a keveredésre ugyanazon projekt során. Azt is tisztázhatja, hogy mit jelent számára az "emancipáció".

3) Megvalósítás: megkérdőjelezi-e az igény a tevékenységek szervezését?

A tevékenységek megvalósítása szempontjából különösen fontosak lehetnek a következő igények: például az időbeosztás módosítása (tanítás vagy munka közben) az imádkozás miatt, helyiségek vagy csendes hely kérése az imádkozáshoz, a napirend megváltoztatásának vagy a vallási ünnepek idején való távollét igénye...

Időnként megint csak a jogi keretek határán találjuk magunkat, mert a tevékenységek megszervezését néha rendelet, belső szabályzat vagy munkaszerződés határozza meg.

Azonban még egyszer át kell gondolni, hogy a vallási jellegű igények kielégítése érdekében lehet-e szervezeti kiigazításokat végrehajtani: például a francia órák szervezésénél megváltoztatható-e az órarend a Ramadán időszakában? Át lehet-e szervezni a szabadságok elosztását a munkatársak között, hogy minél többen követhessenek egy fontos vallási ünnepet, miközben továbbra is "működhet a szolgáltatás"?

4) Az igénylő munkája, szakmai feladatai: Az igény / magatartás akadályozza-e a szakmai feladatai, szerepei ellátásában?

Ha igen, részletezze, hogy milyen módon: milyen feladatokat nem tudna többé ellátni?

Ez a kritérium különösen a következő, a képzés során felvetett helyzeteket tükrözi: fiatal női animátor, akit egy környékbeli házban alkalmaznak, és nem akar a gyerekekkel az uszodába menni (mert nem akar fürdőruhát viselni); animátor, aki nem akar elmenni a környékbeli ház által minden évben szervezett nyári táborba; férfi, aki vallási okokból nem akar alkoholt felszolgálni a bárban; férfi, aki nem akar egyedül lenni egy megbeszélésen a női kollégájával; fiatal sportvezetők, akik Ramadánt tartanak, és a kollégáik aggódnak, hogy látják őket a hőségben a gyerekekkel sportolni; egy dolgozó nem hajlandó követni a vezetője utasításait, mert nő; a csapat nem ért egyet egy vallásimeggyőződésre utaló jelet viselő dolgozó felvételével egy egészségügyi központban, mert egyesek szerint ez távol tarthatja a pácienseket.

Ez a kritérium részben jogilag meghatározott: a megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény nagyon pontosan meghatározza a lehetséges válaszokat⁸. Ezenkívül a munkaszerződés meghatározza a funkciókat és a feladatokat.

De még egyszer, a tárgyalások lehetségesek: a munkaköri profilok változhatnak. Előfordul, hogy a szakemberek megállapodásokat kötnek egymás között, hogy egymást helyettesítik olyan feladatokban, amelyeket egyikük vagy másikuk nem kíván elvégezni. Ez utóbbi esetben felmerül azonban az arányosság kérdése is: a kollégák alkalmi helyettesítéséről meg lehet állapodni, de ha ez túl gyakori, az feszültséget okozhat a munkavállalók között, és hosszú távon nem életképes (van példa arra, hogy a tevékenységvezetők a gyerekekkel való uszodai tevékenység során egy női kollégát helyettesítenek, de ez nem mindig lehetséges). (Például van példa arra is, hogy a tevékenységvezetők egy női kolléganőt helyettesítettek a gyerekekkel való uszodai tevékenységre, azonban hamar megelégtették ezt). Az egyes személyek funkcióinak e kérdésében tehát ismét figyelembe kell venni a többi dolgozóra gyakorolt hatásokat közép- és hosszú távon.

⁸Például a közvélemény és különösen annak előítéletei nem képezik jogilag megalapozott kritériumát annak, hogy egy munkavállalótól megtagadják a munkát. pl.: csak azért, mert a munkáltató úgy véli, hogy a közvélemény nem bízik meg egy hosszú szakállas emberben, nem szabad feltételezni, hogy az nem képes ellátni a munkáját.

Végül, ez a kritérium arra kötelezi az intézményeket, hogy tisztázzák, mi a dolgozó szerepe, és nagyon gyakran pontosítani kell azt a kérdést, hogy "milyen módon akadályozhatja meg egy meggyőződésre utaló jel a dolgozót abban, hogy ezt a szerepet betöltse?".

Valójában a vallási jelkép viselését gyakran azonnal az elvárt funkció akadályának tekintik, anélkül, hogy magyarázat lenne arra, hogy miért. Gyakran a semlegesség elvét említik ("az illető nem lesz semleges", és a közönség nem tud vele azonosulni) anélkül, hogy további részletekbe bocsátkoznának. Az állásinterjúknál is érdekes dolgozni: hogyan lehet ellenőrizni, hogy megalapozottak-e a félelmeim? Ha például attól félek, hogy a fejkendőt viselő recepciós hölgy kényelmetlenül fogja érezni magát, amikor fiatal lányok abortusz iránti kéréseivel szembesül, hogyan fogom ezt ellenőrizni?

4) "Együttélés": Van-e probléma az "együttélés" követelményével? Fennáll-e a veszélye annak, hogy ez túlságosan "megosztja" az embereket? Feszültségeket teremt közöttük? Egyik csoportot előnyben részesíti a másikkal szemben?

Bár ez a kritérium minden helyzetre vonatkozik, különösen megemlítjük itt a közös étkezésre vonatkozó igényeket (például az az igény, hogy ne legyen alkohol az asztalon), a férfiak és nők nem-keveredésre vonatkozó igényeket, az imateremre vonatkozó igényeket (mi van azokkal, akik pihenőszobát szeretnének?), a csoportos tevékenységek időbeosztására vonatkozó kéréseket stb.

Ennek a kritériumnak nincs jogalapja, de ez a megközelítés lényege: Olyan megoldásokat kell kínálni, amelyek összehozzák az embereket, nem pedig szétválasztják őket. Ez nem olyan egyszerű, mert az egyes emberek sajátosságait figyelembe véve néha túlságosan is differenciáltak lehetünk.

A méltányosság kritériuma gyakran segít a legtöbb ember számára kielégítő megoldás megtalálásában.⁹

Az egyenlőség helyett a méltányosság kritériuma lehetővé teszi, hogy figyelembe vegyünk a kontextuális egyenlőtlenségeket: a történelmi összefüggéseket, amelyek megmagyarázzák a különböző vallások közötti bánásmód bizonyos különbségeit (különös tekintettel a munkaszüneti napokra), vagy a vallás figyelembevételének hiányát egyes nagyon szekularizált európai országokban.

A méltányosság fontos szempont lesz a dolgozók munkaszervezési kéréseinek kezelésében is: távollétek, munkaidő-beosztási módosítások, menza menük. A vezetőségnek ügyelnie kell arra, hogy ne részesítse előnyben egyik csoportot a másikkal szemben, azzal a kockázattal, hogy delegitimizálja vezetői funkcióját.

Végezetül a résztvevőknek a következő kérdésre kell válaszolniuk:

Az fenti elemzés alapján milyen megoldást vagy megoldásokat tud elképzelni? Ez a megoldás kielégítő-e a legtöbb ember számára (a Legnagyobb Közös Nevező)? Ezzel szemben mi az, ami nem tárgyalható?

Íme, a tárgyalásos megoldás megtalálását segítő kritériumok (lásd a 3. mellékletben található összefoglaló ábrát).

⁹ Lásd a diagramot a 4. mellékletben

Végül a tervezett megoldások gyakorlati alkalmazása. Egy sor kérdés segíti e megoldások alkalmazását (lásd a 2. mellékletet, a kérések vagy magatartásformák kezelésére szolgáló elemzői háló, és különösen az 5. részt, mely a bevezetendő stratégiáról szól).

Konklúziók

„A meggyőződésbeli diverzitás kezelése” című képzés Margalit Cohen Emerique megközelítését alkalmazza, azaz a résztvevőket decentralizálás, a másik fél referenciakeretének jobb megértése és a tárgyalásos megoldások megtalálása felé vezeti.

A "tárgyalás" részét részletesen ismertettük, úgy, hogy a résztvevőknek kulcsfontosságú hivatkozási pontokat adtunk, amelyek segítenek beazonosítani a tárgyalható és a nem tárgyalható kérdéseket, ennek az az oka, hogy a meggyőzések, és különösen a vallás témája érzékeny terület¹⁰, amely nagyon gyakran megakadályozza a résztvevőket abban, hogy kilépjenek saját szubjektivitásukból.

A vallási téma ugyanis gyakran következőkre vonatkozik:

- Előítéletek olyan résztvevők irányába, akik szekularizált országokban élnek, de átélték olyan aktuális eseményeket, amelyeket radikális iszlamizmusnak tulajdonított támadások fémjeltek,
- Az "archaizmushoz való visszatéréstől" való félelem azokban az országokban, ahol forradalmak és harcok zajlottak a vallási hatalom ellen
- A vallásnak az intim szféra részeként való megtapasztalása, ezért néha összekeveredik az "intimitás" és a "szentség". Egyes résztvevők nem tudják, hogyan reagáljanak a vallási igényekre vagy viselkedésekre, amelyeket nem mernek megvizsgálni (vagy nem mernek észrevételt vagy ellenvetést tenni, vagy elmenekülnék előle).
- Félelem attól, hogy diszkriminatívnak tűnnek a vallási igények visszautasítása vagy elfogadása által olyan környezetben, ahol az iszlám gyakran előítéletek, sőt diszkrimináció hordozója. Így nehézséget okoz az igény "tanulmányozása".

A szubjektivitás elhagyásának ilyen típusú nehézségével szembesülve, amelyet gyakran a félelem kísér, fontosnak tűnt számunkra, hogy objektív kritériumokat dolgozzunk ki, amelyek segítenek a szakembereknek, különösen az intézményben vezető pozícióban lévő szakembereknek, hogy minden vallási kérést a lehető legélelhetőbban vizsgáljanak meg.

Végül megjegyezzük, hogy ez a képzés "intézményi kísérés" formájában is megvalósulhatna, lehetővé téve, hogy egy-egy intézményben még részletesebben dolgozzanak a meggyőződéssel kapcsolatos igények esetén végrehajtandó intézményi változtatásokon.

¹⁰ Ld az IO3 szöveget a vallásról mint érzékeny területről. (Judith Hassoun, CBAI).

Mellékletek

1. melléklet

A 6 napos (+1 nap intervízió) képzés részletes programja¹¹

1. nap: Bevezetés és általános keret a Belgium vallástörténetéhez

A nap első részében ismertetjük a képzés általános kereteit: a képzés céljait, programját és a megfelelő lebonyolításhoz elengedhetetlen etikai szabályokat.

Ezután a vallás témájával foglalkozunk, elmagyarázva, hogy ez a téma miért lehet érzékeny, és hogy nem mindig könnyű meghallgatni a vallással és meggyőződéssel kapcsolatos igényeket. Ezt elősegítendő, Xavière Remacle iszlámkutató és vallásprofesszor elméleti előadásával felelevenítjük a vallás történetét Belgiumban: a vallás helyét, az államhoz fűződő kapcsolatait, valamint a semlegesség kialakulását.

2. nap: Az igények jobb megértése az előítéletektől való megszabadulás és a valláshoz való másfajta viszonyulás megismerése révén.

A délelőtt az első nap folytatásaként: a vallás nemcsak érzékeny téma (ahogyan azt az első napon láttuk), hanem néha erős előítéletek tárgya is lehet, ami torzíthatja a meggyőződéssel kapcsolatos igényekre adott válaszukat. Mi az előítélet? Hogyan alakulnak ki? Hogyan szabadulhatunk meg tőlük?

Ezután az identitás fogalmával foglalkozunk. Mindannyian egyszerre többféle identitással rendelkezünk: amikor egy meggyőződéssel kapcsolatos igényre válaszolunk, vajon mindig szakemberként reagálunk? Tapasztalunk-e belső identitásbeli feszültséget a szakmai szerepünk és a továbbított meggyőződés közt, amely identitásunk egy másik részére vonatkozik, például a családunkra.

A délután a valláshoz való különböző viszonyok elemzésével foglalkozik, különös tekintettel a vallás mindennapi életben elfoglalt helyére és a közösséggel való kapcsolatára. A vallás nem mindig azonos szimbolikus és effektív helyet foglal el az egyének számára, a vallás gyakorlásának módja a csoporthoz való viszonyunkat is tükrözi, és ez gyakran a történelem eredményeként alakul ki. Ezen a délutánon az a feladat, hogy a valláshoz való saját viszonyunkból egy kicsit visszalépünk, hogy képesek legyünk más referenciakereteket is megérteni.

Ez tehát a "decentralizáció" első munkája: arra kérjük a résztvevőket, hogy párban beszéljék meg "a valláshoz való viszonyukat", és nagycsoportban térjenek vissza arra, hogy "mi a közös, mi a különböző" abban, amit megosztottak egymással.

¹¹ Színkóddal láttuk el a címeiket, hogy megmutassuk, hogyan valósul meg Margalit Cohen Emerique megközelítésének három lépése. Kék: decentralizálás; zöld: a másik személy referenciakeretének megismerése; lila: tárgyalás.

3. nap: A meggyőződéssel kapcsolatos igényekre adott pozitív vagy negatív válasz kritériumai

- **Fókuszban a jogi kritérium: a belga jogi keret bemutatása**

A CBAI által szervezett akciókutatás eredményei alapján bemutatjuk azokat a különböző kritériumokat, amelyek a meggyőződéssel kapcsolatos igényekre adott válaszaink alapjául szolgálnak. Nathalie Denies, a „Hogyan birkózzunk meg a meggyőződésbeli diverzitással?” című könyv társszerzője és egyben az Unia¹² ügyvédje, elmagyarázza az egyik legfontosabb figyelembe veendő kritériumot: a belga jogi keretet, és különösen a megkülönböztetés tilalmáról szóló törvényt, a férfiak és nők közötti egyenlőség elvét, valamint a zaklatás fogalmát.

4. nap: A résztvevők által hozott konkrét helyzetek feldolgozása.

A Margalit Cohen Emerique által kidolgozott elemzői hálót használva, (amelyhez a folyamat harmadik lépésével (a *tárgyalással*) kapcsolatos konkrétabb kérdéseket adunk hozzá), a résztvevők által hozott konkrét helyzeteken dolgozunk: a helyzeteken/követeléseken, amelyekkel szembesülnek, a harmadik napon ismertetett különböző kritériumok alkalmazásán alapuló lehetséges válaszokon.

5. nap: Tárgyalás és stratégiák a (tárgyalásos) válasz megvalósításához

A meggyőződéssel kapcsolatos helyzetek vagy igények az igénylő fél és az intézmény között tárgyalásos válaszokat igényelnek. Mindkettőjüknek lépéseket kell tenniük a másik felé, hogy megtalálják a mindkét fél számára a leginkább kielégítő megoldást. Milyen elemek kedveznek a tárgyalásnak? Előzetesen kellően tisztázott-e, hogy mi az, ami tárgyalható és mi az, ami nem? Ezt a tárgyalási munkát egy szerepjátékon keresztül közelítjük meg, majd a résztvevők által hozott konkrét helyzetekre alkalmazzuk.

A délutánt a meghozott döntés végrehajtásához szükséges cselekvési stratégiáknak szenteljük: hogyan kell végrehajtani a döntést? Hogyan kommunikáljunk róla, különösen akkor, ha a talált válasz szervezeti felfordulást eredményez? Milyen partnereket kell bevonni? Hogyan ellenőrizhető hosszú távon, hogy a válasz a helyes-e? A résztvevők által hozott helyzetek alapján dolgozunk.

6. nap: Újra-elsajátítás, a megközelítés átadása és az értékelés

A képzés utolsó napját a megválaszolatlanul maradt kérdések megválaszolásának, a megközelítés összetettebb aspektusainak újbóli áttekintésének szenteljük.

Ez a nap egyben egyfajta általános újbóli elsajátítás is, mivel a megközelítés egész csapatra való átvitelének kérdésével foglalkozunk: hogyan magyarázzuk el a megközelítést a saját csapatának vagy akár egy külsős csapatnak?

¹² Former Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism

A képzés résztvevői valóban a meggyőződésbeli diverzitás "tanácsadóivá" válhatnak. Támogathatnák azokat a csapatokat, amelyek meggyőzéssel kapcsolatos igényekkel szembesülnek. Hogyan kezeljük ezeket a kéréseket? Mire kell odafigyelni? Hogyan kell elmagyarázni a megközelítést?

Végezetül a képzés értékelésére kerül sor.

7. nap: Intervízió

Körülbelül egy negyedévvvel a képzés befejezése után intervíziós napot szervezünk, hogy a résztvevőkkel együtt áttekintsük a Legnagyobb Közös Nevező megközelítés alkalmazását a saját köreikben. Mennyire sikerült alkalmazniuk a megközelítést? Vannak-e olyan pontok, amelyek alkalmazása nehezebben megy? A válaszokat ezen a napon adják meg.



Meggyőződésbeli diverzitás – közösségi vagy munkavállalói igények /viselkedés) elemzési háló

Konkrét esetek feldolgozása

1) Írja le az igényt (vagy adott esetben a "kérdéseket felvető" magatartásformát).

- Mi az igény?
- Írja le pontosan az igényt: Miről szól?
- Ki az igénylő? Több személy által megfogalmazott igényről van szó?

2) Az igény indokai

Ez a rész arról szól, hogy a "kérelmező" motivációit hallani lehessen. Ez nem egy teológiai vita arról, hogy mit ír elő ez vagy az a vallás.

Miért fontos ez az igény az igénylő személy számára?

3) Problémás-e a helyzet a következők szempontjából:

Nem minden igény okoz különösebb problémát. Néha azonban előfordulhat, hogy nem tudjuk rögtön a helyes választ, és túl gyorsan elutasítjuk az igényt. Íme néhány kérdés, amit fel kell tennünk magunknak, hogy átlássuk a helyzetet, és ne kizárólag a szubjektív érzéseink szerint válaszoljunk.



3.1) Személyes szinten: Ütközik-e ez az igény az értékeimmel, a meggyőződéseimmel, a normáimmal, a tabuimmal?

Írja le, milyen értékei, tabui stb. érintettek!

3.2) Jogi keretek (Európai Emberi Jogi Egyezmény, A megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény, az egyesület jogi keretei (belső szabályok))

3.3) Az egyesület projektje (és különösen annak pedagógiai dimenziói), küldetése, céljai

Adja meg, hogy milyen módon.

Másrészt adja meg, hogy az igény teljes mértékben összhangban van-e az egyesület küldetésével.

3.4) A tevékenységek szervezése

Mik a szervezeti kihívások? Lehet-e szervezeti változtatásokat végrehajtani?

3.5) Az igénylő munkája, szakmai feladatai

Az igény (magatartás) akadályozza-e a szakembert feladatai ellátásában, szerepe betöltésében?

Ha igen, részletezze, hogy milyen módon: milyen feladatokat nem tud többé ellátni, szerepet¹³ nem tud betölteni?

3.6) "Együttélés"

Problémát jelent az igény az "együttélés" szempontjából? Fennáll-e annak a kockázata, hogy a tervezett válaszok (vagy akár a válasz hiánya) túlzottan megosztja az embereket? Hogy feszültséget okoz köztük? Hogy egyik csoportot előnyben részesíti a másikkal szemben?

1) Lehetséges megoldások

A fenti elemzés alapján milyen megoldásokat tudnál elképzelni? Ez a megoldás az, ami a legtöbb ember számára kielégítő (Legnagyobb Közös Nevező)? Ezzel szemben mi az, ami szerinted nem tárgyalható?

5) Bevezetendő stratégiák

¹³ Néha ilyenkor tisztázni kell, hogy mi az adott szakember szerepe (pl. mi a szerepe egy ifjúságsegítőnek egy közösségi központban?)

Itt arról kell konkrétan elgondolkodni, hogyan fogja megvalósítani a megtalált megoldást. Azonban még akkor is, ha az igényre a válaszod „nem”, át kell gondolnod, hogyan fogod ezt megfogalmazni és értelmezhetővé tenni.

5.1) Miről szól a megoldás/változás?

A megtalált megoldás:

Az általad megtalált megoldás szerkezeti változtatásokat igényel-e a következőkben:

- **Jogi keretek:** kell-e változtatni a belső szabályzatokon?
- **Az intézmény:**
 - A küldetés pontosítása vagy megváltoztatása
 - Az oktatási célok tisztázása
 - Egyéb
- **A szervezet:** pl. étkeztetések megváltoztatása, pihenőhelyiség létesítése, a munkaidő megváltoztatása, egyéb munkamegosztás stb.
- **A szakma:** Szerepkörök, funkciók tisztázása
- **Együttélés:** Van-e tennivaló az előítéletekkel kapcsolatban??

5.2) Hogyan fogom csinálni?

- Kire/Kikre lesz szükségem a változások végigviteléhez? Kik az érintett emberek?
- Hol kezdjem?

5.3) Milyen akadályokba ütközhetem?

5.4) Milyen erőforrásokat tudok mozgósítani?

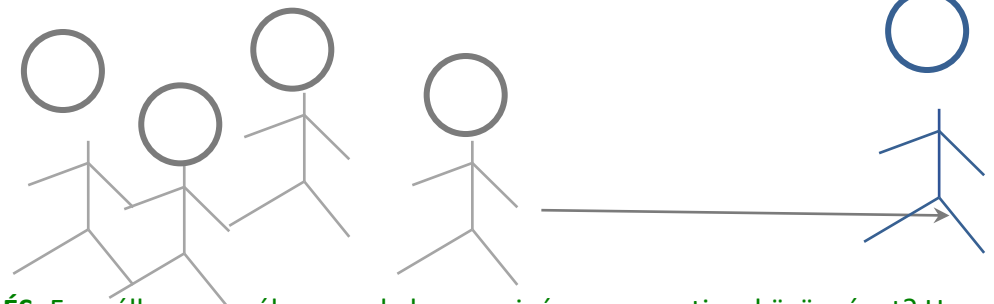
AZ IGÉNY ELEMZÉSÉNEK KRITÉRIUMAI

KÜLDETÉS: Ellentétes-e (vagy sem) az igény a szervezet küldetésével / projektjével?

MUNKA: Az igény akadályozza-e (vagy sem) a munkavállalót funkciójának, szerepének ellátásában (mi ez a szerep?)

ASBL - Institutions

Egyéb munkavállalói résztvevők



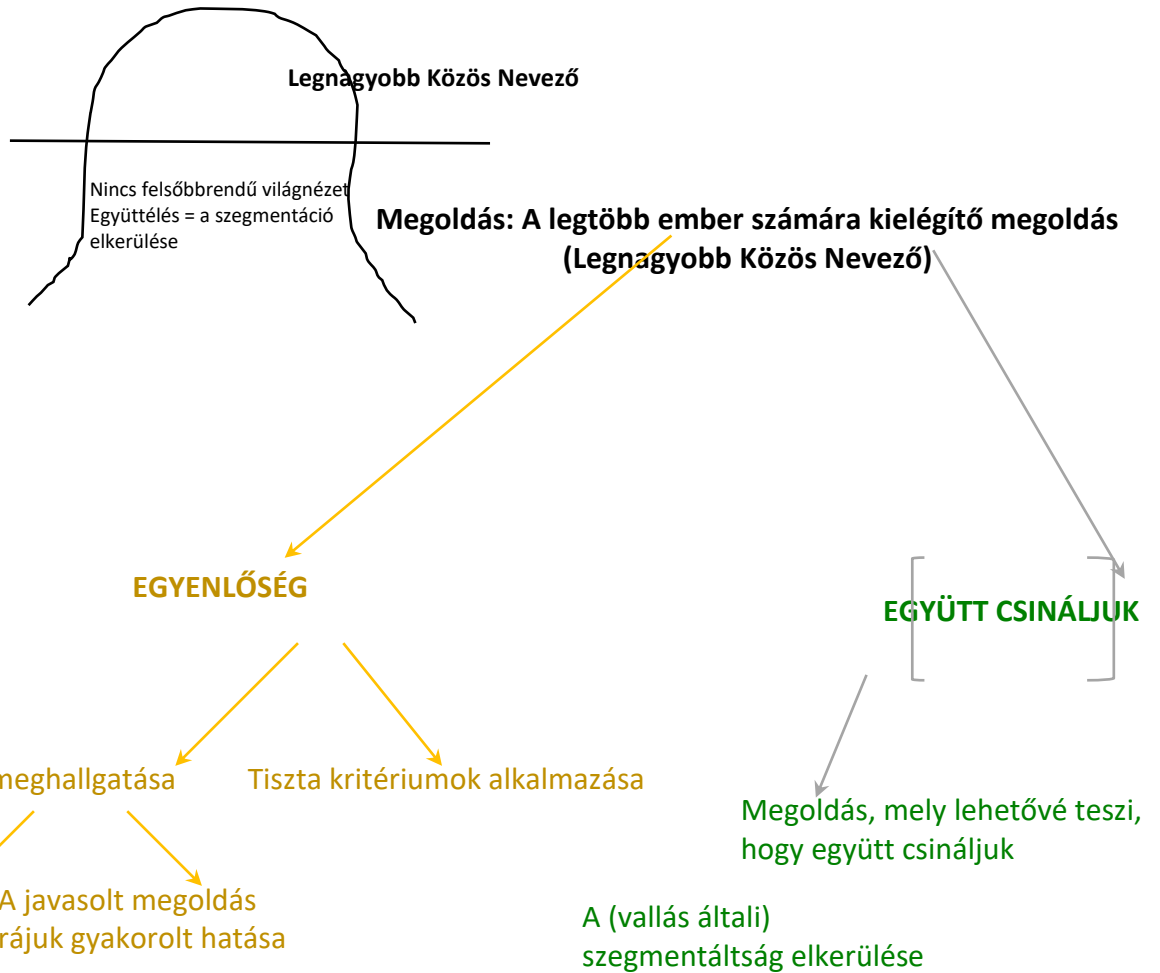
EGYÜTTÉLÉS: Fennáll-e a veszélye annak, hogy az igény megosztja a közönséget? Hogy az egyik csoportot előnyben részesíti a másikkal szemben?

SZERVEZET: Vannak (vagy nincsenek) szervezeti problémák az igénnyel kapcsolatban? Meg lehet-e változtatni a szervezetet?



JOG: Jogilag elfogadható-e a kérelem? Meg lehet-e változtatni a belső szabályzatot és eljárásokat?

Megoldás: Legnagyobb Közös Nevező



→ Néha semleges megoldás (vallásra való hivatkozás nélkül)