



Komunikujeme o.p.s.
Šumberova 338/12, 162 00 Praha 6
Czech Republic
Tel: +420 777 263 731
www.komunikujeme.eu



ROMANI
AMBASSADORS



EVROPSKÝ PRŮVODCE MEDIÁTORA V OBLASTI PODPORY ZAMĚSTNANOSTI ROMŮ A ODBORNÉ PŘÍPRAVY NA ZAMĚSTNÁNÍ

PARTNEŘI PROJEKTU



"Integrace prostřednictvím výměny zkušeností v oblasti vzdělávání mladých
Romů"

2017-3-CZ01-KA205-046733

Financováno v rámci programu Erasmus+
"Spolupráce pro inovace a výměnu osvědčených postupů"

Při citování této příručky použijte následující znění:

Romani Ambassadors (2018), Evropský průvodce mediátora v oblasti podpory zaměstnanosti romů a odborné přípravy na zaměstnání

Autoři: Elena KOPANAROVA (OECON GROUP Bulgaria) s podporou Addi Villebaldo Mireles Puga a finální předtisk Samia Tamrin Ahmed (Komunikujeme o.p.s.)

Vedoucí výzkumu: *Vagia Karpenisi, Sotirios Nakos, Nikolaos Mouratoglou, Theodora Agapoglou, Michalis Koiliarakis, Stefan Stefanov, Trayan Mitev, Raya Popova, Petar Kostadinov, Chrysa Gerovasileiou, Eirini Gkrets, Robert Serban, Manuela Serban, Szasz Diana, Cioceanu Silvana, Radu Gheorghe, Maria Botikopoulou, Polyxeni Galani, Fabio di Nunno, William di Nunno, Ilaria Ozzella, Dumitrita Chiper, Amparo Pedraza Velasco, Zara JLILAT Páez, Demetrio Gómez Ávila, Amr Mohamed Abdelgayed Hassan, Anisa Subashi, Franceska Muco, Rovenka Lika, Vahidije Kadiu, Nele Kelchtermans, Natasja Naegels, Sebastiaan Jans, Ruben Jans.*



1.	Úvod	s. 3
2.	O čem je tento Průvodce?	s. 4
3.	Současná situace vzdělávání a zaměstnanosti Romů	s. 5
4.	Ukázka učebních osnov	s. 7
5.	Modul 1: Úvodní sezení	s. 8
6.	Modul 2: Výzvy interakce s Romy	s. 10
7.	Modul 3: Role a úkoly mediátorů	s. 12
8.	Modul 4: Kulturní rozdíly, diskriminace a marginalizace	s. 14
9.	Modul 5: Pracovní cyklus mediátora	s. 16
10.	Modul 6: Budování mediačních vztahů	s. 18
11.	Modul 7: Sebevědomí a odolnost	s. 20
12.	Modul 8: Aktivní naslouchání a komunikace	s. 22
13.	Modul 9: Adolescence a problémy, kterým čelí mladí lidé	s. 24
14.	Modul 10: Řízení konfliktů a řešení problémů	s. 26
15.	Modul 11: Vzdělávání Romů	s. 28
16.	Modul 12: Zaměstnání Romů	s. 30
17.	Modul 13: Záruka pro mládež	s. 32



Úvod

18.	Modul 14: Mediace pracovního uplatnění	s. 34
19.	Modul 15: Mediátor v akci	s. 36
20.	Modul 16: Závěry a hodnocení	s. 38
21.	Příloha: Mediační proces	s. 40
22.	Příloha: Etický kodex mediátora	s. 44

V několika evropských zemích představuje romské společenství přibližně 10% celkové populace. Ačkoli tyto země zaměstnávají Romy, aby pomohly zlepšit situaci romské mládeže, jejich zastoupení v zaměstnání je nízké.

Cílem této příručky je představit techniky a fáze vývoje procesu mediace romským trenérům a praktikům, a aby jim byla přínosem. Osoby s romským původem, z místních romských komunit nebo s dobrou znalostí romských otázek jsou vyškoleni a najatí, aby působili jako mediátoři mezi romskou komunitou a veřejnými institucemi.

Mediace je jedním z opatření používaných v celé Evropě k řešení nerovností, kterým Romové čelí, pokud jde o přístup k zaměstnání, zdravotní péči a kvalitnímu vzdělávání. Při práci s mediátory byly identifikovány tři přístupy:

- "Trojský kůň" (nástroj instituce s posláním oslovit komunitu s cílem změnit její postoje a chování);
- Komunitní aktivista (zástupce komunity bojující proti institucím pro práva Romů); a
- Skutečný interkulturní mediátor: 1) má dobrou znalost "kulturních zákonitostí" společenství a instituce 2) je nestranný a zaměřuje se na zlepšení komunikace a spolupráce, 3) stimuluje obě strany, aby převzaly odpovědnost a 4) aktivně se podílí na proces změny).

Cílem projektu **Romani Ambassadors (Romský velvyslanec)** je zlepšit kvalitu procesu mediace založeného na třetím přístupu: skutečný a efektivní proces mediace. Obecným cílem vzdělávacích programů je zlepšit kvalitu a efektivitu práce, kterou provádějí mediátoři zaměstnanosti, s cílem podpořit lepší komunikaci a spolupráci mezi Romy a veřejnými institucemi.

O ČEM JE TATO PŘÍRUČKA



*Projekt "Integrace prostřednictvím výměny zkušeností v oblasti vzdělávání mladých Romů" (Romští velvyslanci) je jednoroční iniciativou pro výměnu zkušeností mladých lidí financovanou z programu Erasmus+ a Domu zahraniční spolupráce (DZS) z České republiky s referenčním číslem 2017-3-CZ01-KA205-046733. Cílem akce je zkoumat, analyzovat a vyměňovat si zkušenosti mezi experty, mediátory a učiteli v oblasti romských vzdělávacích a pracovních příležitostí. Cílem projektu je připravit strategický dokument o začleňování Romů prostřednictvím vzdělávání a výukový průvodce pro romské mediátory zaměstnání. V projektu ke žadatelem Komunikujeme o.p.s. (Česká republika) a jeho partneři jsou **eduACT (Řecko), Asociatia MERGI INAINTE (Rumunsko), UC Limburg (Belgie), INSTITOYTO PSYCHOKOINONIKIS ANAPTYXIS (Řecko), OECON GROUP (Bulharsko), Rinascita Sociale Salam House JOVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO (Španělsko), Společnost Thirst for Life (Bulharsko) a Qendra UET (Albánie).***

Cílem této příručky je poskytnout silné nástroje pro odbornou přípravu odborníků v procesu mediace Romů a přenést je do praktického a teoretického zázemí při práci s romskou mládeží na pomoc při integračním procesu. Tato příručka se zaměřuje na všechny kategorie personálu z romské komunity, které se snaží zlepšit pracovní podmínky romské mládeže, a hodlá jim poskytnout širokou škálu nástrojů a praktických pokynů, které lze přizpůsobit různým kontextům. Lze ji využít i pro jiné osoby zapojené do aktivit spojených se zaměstnáváním a integrací romských mládeže, jako jsou školitelé asistentů nebo mediátorů, inspektoři, pracovní poradci, pracovníci ve veřejném sektoru a sociální agenti.

Kontext průvodce je navržen tak, aby pomohl zlepšit práci romských mediátorů na základě osobního rozvoje (moduly 1 až 9) a tréninkových technik (moduly 10 až 16).

SOUČASNÁ SITUACE VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNANOSTI ROMŮ

Rovnost je jednou ze základních hodnot EU. Právní předpisy EU i evropské rámce pro lidská práva se řídí zájmem o zajištění této zásady a zákazu diskriminačních opatření. Každý druh práva by měl být zajištěn bez diskriminace na jakémkoli základě (pohlaví, etnikum, barva, náboženství, jazyk, národní původ, sociální status atd.). Ve skutečnosti podle směrnice o rasové rovnosti zavedené v mnoha vnitrostátních právních předpisech existují právní prostředky pro ty, kteří se cítí diskriminováni a trpí porušením evropského antidiskriminačního práva. V tomto smyslu jsou Romům poskytnuty právní prostředky k tomu, aby byli chráněni jako menšina ohrožená sociálním vyloučením, přinejmenším když jsou oficiálně považováni za občany EU, to znamená, když mají státní pas nebo srovnatelné uznání ze všech zemí EU. Je důležité poznamenat, že existuje mnoho různých situací týkajících se právního zázemí Romů.

Romové a vzdělávání

Přestože výsledky získané při výzkumu realizovaném v rámci projektu PAL nebyly reprezentativní pro celou romskou populaci, výsledky byly významné. Více než polovina respondentů studovala nad úroveň základní školy. Tyto výsledky ukázaly pozitivní zlepšení vzhledem k tomu, že pouze 20% jejich rodičů studovalo mimo tuto úroveň.

Ačkoli nejsou závěry nezvratné, všechny tyto údaje naznačují, že došlo k pokroku mezi romskými generacemi ve vztahu k dosažené maximální míře vzdělání, což bylo potvrzeno maďarskými výzkumnými údaji (Hajdu, Kézdi & Kertesi, 2014). Nicméně nelze popřít, že to může být spojeno s rozšířením všeobecného a vyššího vzdělávání obecně, protože rozdíl mezi romskou a neromskou mládeží zůstává vysoký.

Dokonce i když lze říci, že dosažené vzdělání Romů se v posledních dvou a půl desetiletích výrazně zvýšilo, je stále mnoho otázek, které je třeba řešit, které se liší podle národních kontextů. Například, záškoláctví nebo předčasné ukončení školní docházky romské mládeže.



Romská populace a zaměstnanost

Zajišťováno Všeobecnou deklarací lidských práv (článek 23) je právo na práci považováno za základní právo ze sociálního a ekonomického hlediska. Jako takové je chráněno také Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv prostřednictvím různých specifických článků, které zakazují určité situace diskriminace v oblasti zaměstnání, poskytují ochranu práva na hledání zaměstnání nebo boj proti neoprávněnému propouštění (viz články 6, 8 a 14). Aby se předešlo rasové diskriminaci a podporovala rovnost v zaměstnání, musí být v rámci stávajícího legislativního rámce myšleno na to, aby se chránil přístup k zaměstnání, zejména při zvažování následujících směrnic Rady EU: Směrnice o rasové rovnosti a směrnice o rovnosti v zaměstnání.

Přesto je mnoho Romů stále vedeno k neregulárnímu zaměstnání nebo k samostatné výdělečné činnosti, do jisté míry kvůli stávající diskriminaci vůči této sociální skupině. Judikatura zabírající diskriminaci v oblasti zaměstnávání Romů téměř neexistuje, což zřejmě znamená, že romská komunita nebere v úvahu možnost hájit své právo pracovat před evropskou jurisdikcí, pravděpodobně kvůli nedostatku důvěry ve schopnost právního systému rychlého a efektivního řešení konkrétních problémů. Tak jako tak, přestože existují právní předpisy zaměřené na ochranu práva na práci, Romové jsou stále obětmi diskriminace z hlediska zaměstnání.

UKÁZKA UČEBNÍCH OSNOV

Evropský průvodce mediátora v oblasti podpory zaměstnanosti Romů a odborné přípravy na zaměstnání, která se skládá ze 16 hlavních modulů, jak je uvedeno níže:

Modul 1: Úvodní sezení: obsahuje hlavní informace o školení a jeho postupech.

Modul 2: Výzvy v interakci s Romy: zkoumá povahu a kulturu konkrétních cílových skupin a jak s nimi pracovat.

Modul 3: Role a úkoly mediátorů: zavádí mediaci a hlavní roli mediátorů v osobním úspěchu romské mládeže.

Modul 4: Kulturní rozdíly, diskriminace a marginalizace: poskytuje porozumění hodnotám a právům Romů.

Modul 5: Pracovní cyklus mediátora: představuje proces mediace včetně hlavních kroků (příprava a shromažďování údajů, identifikace potřeb, akční plán, identifikace aktivit a analýza počáteční situace).

Modul 6: Budování mediačních vztahů: vysvětluje techniky, jak tvořit mediační vztahy

Modul 7: Sebevědomí a odolnost: poskytuje porozumění prvkům, které vytvářejí a udržují odolnost. Představuje také ochranné faktory pro mladé lidi, aby překonali rizika (např. Osobní, známá, školní a komunitní rizika).

Modul 8: Aktivní naslouchání a komunikace: zkoumá aktivní naslouchání a komunikaci, ocenění jejich významu jako mediátorů a příležitosti k procvičování příslušných dovedností.

Modul 9: Adolescence a problémy, kterým čelí mladí lidé: považuje vývoj adolescentů a proces **přechodu od dětství k dospělosti**.

Modul 10: Řízení konfliktů a řešení problémů: poskytuje dovednosti pro řešení některých složitých problémů, které mladí lidé zažívají, a chování, které mohou představovat, jako je hněv a agrese.

Modul 11: Vzdělávání Romů: představuje současnou situaci romského vzdělávání v Evropě, pokud jde o problémy a nástroje národních strategií.

Modul 12: Zaměstnání Romů: zkoumá současnou situaci zaměstnanosti Romů v Evropě z hlediska problémů a nástrojů národních strategií.

Modul 13: Záruka pro mládež: přezkoumává program a příležitosti, které poskytuje romské mládeži.

Modul 14: Mediace pracovního uplatnění: obsahuje vysvětlení procesu a představuje proces mediace zaměstnání v kontextu EU, týkající se skutečnosti, že mediátoři mohou působit jako mentoři pro romskou mládež.

Modul 15: Mediátor v akci: implementace, monitorování a zapojení klíčových zúčastněných stran: Tento modul poskytuje přehled o procesu Mediace. Nejprve obsahuje úvod k zaměstnávání Romů prostřednictvím kinestetické aktivity. Poté se zabývá pěti etapami procesu mediace. Modul dále obsahuje nástroje pro implementaci a monitorování procesu a nástrojů používaných pro vyhodnocení procesu. Konečně, modul přináší aktivitu mapování zúčastněných stran a současně rozšiřuje své znalosti o nástrojích, které mohou být použity k zajištění efektivní spolupráce se zúčastněnými stranami.

Modul 16: Závěry a hodnocení: obsahuje celkové připomínky k materiálům a způsobům hodnocení

Modul 1: Úvod do mediace



Modul obsahuje:

- Úvod.
- Zaměření a cíle výcviku mediátorů.
- Zaměření a cíle [romských velvyslanců].
- Mladí lidé: kde jsou?
- Role mediátora.
- Kvalita a dovednosti mediátorů

Poznámky pro trenéry

Popis: Modul poskytne účastníkům široké pochopení mediace. Účastníci jsou vyzýváni, aby uvažovali o mediátorech, které měli během svého života, o úloze, kterou hráli mediátoři a o jejich pozitivních attributech.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 60 až 90 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci lepší pochopení toho, kdo je mediátor a v co mohou doufat, že dosáhnou, stejně jako kvality a dovednosti efektivního mediátora..

Přílohy:

- Podklad 1.1 - Zaměření a cíle tohoto programu.
- Podklad 1.2 - Mladí lidé: kde jsou?
- Podklad 1.3 - Dopad mladých mediátorů.
- Podklad 1.4 - Úloha mediátora.
- Podklad 1.5.- Kvalita a dovednosti účinného mediátora.
- "Mediátor je ..." Karty aktivit.
- Objekty pro činnost "Kvalita mediátora" aktivita.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Modul 1: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Úvod:** prezentující se představí, účastníci se představí sousedovi a soused sdělí skupině, proč se jejich soused chce stát mediátorem a co si myslí, že budou některé z problémů, nebo popíše jak pomohl jinému člověku dosáhnout cíle v minulosti. Účastníci řeknou celé skupině, jakou dovednost nebo charakteristiku soused přináší do mediace.
- **Popis:** Modul poskytne účastníkům široké pochopení mediace a co náleží k práci mediátora. Účastníci se vyzývají, aby uvažovali o mediátorech, které měli během svého života, o úloze, kterou mediátoři hráli a jejich pozitivních attributech.
- **Zaměření a cíle výcviku mediátorů:** Cílem výuky mediátorů je umožnit účastníkům rozvíjet znalosti a dovednosti pro efektivní vedení mladých lidí. Cílem účastníků je: porozumět rolí a odpovědnosti mediátora; získat znalosti a dovednosti pro budování a udržování efektivních mediačních vztahů; vědět o zdrojích, službách a cestách dostupných mladým lidem, aby jim pomohli dosáhnout svých cílů; a být si vědom podpory a procesů, které jim pomohou.
- **Zaměření a cíle tohoto programu:** Diskutujte o pozadí a zdůvodnění programu. Prezentovat zaměření a cíle mediačního programu a poskytovat další relevantní organizační zdroje (např. Výroční zpráva, brožura atd.).
- **Mladí lidé: kde jsou ?:** Současné souhrnné údaje z Národního průzkumu mladých Romů".
- **Úloha mediátora:** Prezentovat "Vliv mediace mládeže" a zavést definici mediace mládeže. Rovněž diskutujte o roli mediátora.
- **Kvalita a dovednosti mediátorů:** Zvýrazněte kvality a dovednosti efektivních mediátorů.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete pomocí QR kódu:





Modul obsahuje:

- Práce s kulturně rozmanitými mladými lidmi.
- Význam školení o kulturním uvědomění.
- Reflexe "kultury".
- Mezikulturní komunikace.
- Práva Romů.
- Problémy, kterým čelí mladí lidé z romského prostředí / Porozumění hodnotám Romů.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje přehled o výzvách v interakci s Romy pomocí gamifikačních a participativních, zkušenostních učebních metod. Co je pozoruhodné, že Romové čelí většímu porušování svých lidských práv než jakákoli jiná zranitelná a menšinová skupina v Evropě, ačkoli jsou jednou z největších etnických menšin. Sociální nespravedlnosti, kterým čelí, bývají někdy dokonce legitimizovány ve jménu jejich kulturní rozmanitosti, zatímco jejich sociální síla - změnit tuto tíživou situaci - je omezena ve srovnání s lidmi z odlišného prostředí.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 150 minut. K pokrytí dodatečných metod a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení stávajících stereotypů a postupů zvyšování povědomí.

Přílohy:

- Podklad 2.1 - "Co vidíte?"
- Podklad 2.2 - "Na zdraví v multikulturalismu".
- Podklad 2.3 - "Prozkoumání konceptu kultury".
- Podklad 2.4 - "Setkání s ostatními".
- Podklad 2.5 - "Setkání s Hankou".

- **Práce s kulturně rozmanitými mladými lidmi:** Znalost stereotypů, předsudků a kulturních rozdílů v komunikaci.
- **Význam školení o kulturním uvědomění:** Diskutovat o tom, jak různé kultury interpretují různá chování, pocity a hodnoty a přemýšlí o svých kulturních návycích.

"Na zdraví multikulturalizmu!"

Tato aktivita je založena na metodologii World Café (Světová kavárna), jednoduchém, efektivním a flexibilním formátu pro uspořádání velkého skupinového dialogu. World Café může být upraveno tak, aby vyhovovalo široké škále potřeb účastníků. Konkrétní kontext, čísla, účel, umístění a další okolnosti jsou zohledněny v jedinečné výzvě, návrhu a výběru dotazů každé události.

- **Co je to kultura?** Potvrzení viditelných a neviditelných prvků kultury.
- **Interkulturní komunikace:** uvědomění si stereotypů, předsudků a kulturních rozdílů v komunikaci, jakož i podpora týmové spolupráce, flexibility chování, respektování rozmanitosti, empatie, otevřenost, tolerance nejednoznačnosti a přístupu s různými pohledy.
- **Práva a problémy Romů vůči mladým lidem z romského prostředí / porozumění:** Romské děti jsou v mnoha evropských zemích výrazně nadměrně zastoupeny ve státní péči. Romové v některých případech představují více než 80% všech dětí v péči. ERRC vzala v úvahu případové studie z České republiky, Slovenska, Maďarska, Srbska a Albánie a vytvořila video, které by odhalilo tento systémový rasismus na všech úrovních systému péče a soudnictví, které vedlo proti této sociální nespravedlnosti.

"Setkání s Hankou"

Tato činnost se skládá ze dvou částí. Jedná se o případovou studii, která popisuje násilnou sociální realitu, které čelí rodina romské dívky. Zaprvé účastníci jsou vyzváni, aby si představili, jak by mohl být život v Hančíně kůži nebo v kůži jejich rodinných příslušníků. Za druhé, tato případová studie bude použita jako příklad pro zpochybňování ostatních projevů systémového rasismu vůči romské skupině a pro boj proti této společenské nespravedlnosti. [Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích \(cvičení a skupinová práce\) otevřete pomocí QR kódu:](#)



Modul 3: Role a úkoly mediátorů



Modul obsahuje:

- *Potřeba mezikulturního mediace.*
- *Role mediátora a další faktory.*
- *Úspěšné mediace ve škole.*
- *Využívání romských mediátorů v Evropě.*
- *Úkoly mediátorů.*
- *Pozitivní aspekty romských mediátorů*

Poznámky pro trenéry

Přehled: Cílem tohoto modulu je objasnit význam pojmů jako je diskriminace a marginalizace a jejich souvislost s prací romských mediátorů. Navíc je zaměřena na propojení činnosti mediátora se zásadami lidských práv a nediskriminace..

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 60 až 90 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení stávajících stereotypů a postupů zvyšování povědomí.

Přílohy:

- Podklad 3.1 - Úvod do mezikulturního mediace.
- Podklad 3.2 - Role, úkoly a cíl mediátorů.
- Podklad 3.3 - Role romských školních mediátorů v různých zemích.
- Podklad 3.4 - Pozitivní aspekty romských mediátorů.



Modul 3: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Úvod: Zavedení trenéra a proč je toto téma pro něj zajímavé. Vysvětlete také, o čem je tento modul školení a o tom, co účastníci získají.

Interkulturní meditace: Přestupte do týmů a diskutujte o otázkách: Co si představujete pod pojmem mediace? Proč je nutné interkulturní mediace? Členové skupiny budou psát na flipchart a budou sdílet vstupy s celou skupinou.

Role: Začněte zprávami o romském mediátorovi. Vytvoření diskuze: Usnadněte otázky jako: Jak si myslíte, že by měla být role mediátorů? Kolik z vás již pracovalo jako mediátor, zejména v oblasti vzdělávání a zaměstnání? Jaké jsou cíle pro tyto typy mediace? Jeden z trenérů píše odpovědi na flipchart.

Úkoly mediátorů: Diskuse v párech: Rozdělte seznam účastníků do dvou skupin na malý papír a rozdělte čísla. Účastníci musí najít svůj protějšek. Otázky: Jak byste hodnotil sebe jako prostředníka? (Dej si skóre z 10). Chcete-li se stát efektivním mediátorem, jaké dovednosti si myslíte, že potřebujete? Podělte se skupinou o výsledky: jak jste se těšili tomuto úkolu?

Pozitivní aspekty a další faktory: Chcete-li vytvořit diskusi, ptejte se, například: Napadají vás možné výzvy a překážky v roli mediátora?

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Module 4: Kulturní rozdíly, diskriminace a marginalizace



Modul obsahuje:

- Důsledky rasismu, diskriminace a marginalizace.
- Kulturní rozdíly, rovné; přístupu k službám a lidským právům.
- Univerzální deklarace lidských práv..

Poznámky pro trenéry

Přehled: Cílem tohoto modulu je objasnit význam pojmů jako je diskriminace a marginalizace a jejich souvislost s prací romských mediátorů. Navíc je zaměřen na propojení činnosti mediátora se zásadami lidských práv a nediskriminace.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 60 až 90 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení stávajících stereotypů a postupů zvyšování povědomí.

Přílohy:

- Podklad 4.1 - Úvod do hlavních používaných pojmů.
- Podklad 4.2 - Kulturní rozdíly, rovný přístup a lidská práva.
- Podklad 4.3 - Analýza případů.
- Podklad 4.4 - Zjednodušená verze Všeobecné deklarace lidských práv.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Modul 4: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Úvod do hlavních pojmů:** Úvod do hlavních pojmů diskriminace, anti-gypsismu a integrace Romů pomocí konkrétních příkladů.
- **Kulturní rozdíly, rovný přístup a lidská práva:** Teoretická část obsahuje informace o kultuře Romů, jejich rozmanitosti a historických faktech. Je vysvětleno příklady rozdílů v romské kultuře a skupinové práci. Dále jsou prezentovány hlavní kulturní rozdíly s výhodou / nevýhodou na grafech. Vysvětlení hlavních lidských práv a jejich uplatňování v souvislosti s romskou populací v zemi a v EU.
- **Případová analýza** předsudků a stereotypů.
- **Zjednodušená verze Všeobecné deklarace lidských práv:** úvod.
- **Řešení problémů kultury a identity v práci mediátorů:** Mediátoři se často setkají se situacemi v jejich práci, kde se musí vypořádat vhodným způsobem. Například otázky týkající se identity a kultury romských skupin, s nimiž pracují. Etický kodex také uvádí některé prvky. Zde je několik doporučení k této záležitosti.
- **Budování pozitivní klima - prevence a efektivita díky účasti:** Zajištění udržitelného pozitivního prostředí důvěry a spolupráce mezi institucí a romskou komunitou lze dosáhnout prostřednictvím účasti. Vztah založený na účasti pomůže předcházet frustraci a konfliktům a také zvýší účinnost práce instituce s Romy. Přítomnost mediátora je již známkou obav z adaptace na potřeby Romů, avšak pokud neexistuje jasný závazek k reálné účasti, práce mediátora nemůže mít trvalý pozitivní dopad. Žebříček účasti představuje různé typy vztahů, které může mít instituce s občany, kteří mají prospěch ze svých služeb. Jsou užitečné k určení, jak je reálná účast diferencována od ostatních forem interakce instituce s jejími příjemci.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Modul 5: Pracovní cyklus mediátora



Modul obsahuje:

- Úvod do tréninkového cyklu romských mediátorů práce.
- Účastní řízení pracovního cyklu (4 fáze).

Podrobné informace o těchto čtyřech fázích, viz Příloha Mediační proces (strana 40-44 tohoto dokumentu).

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje know-how o přístupu k pracovnímu cyklu a objasňuje roli mediátora v každé fázi. Rovněž identifikuje výhody a hrozby spojené s zahrnutím tohoto přístupu do práce mediátorů.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen do 90 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci jasný přehled o pracovním cyklu mediátora a jeho hlavních aktivitách.

Přílohy:

- **Podklad 5.1:** Úvod do participačního řízení pracovního cyklu.
- **Podklad 5.2:** Od každodenní práce až po participativní plánování.
- **Podklad 5.3:** Fáze 0 - Příprava.
- **Podklad 5.4:** Fáze 1 - Zhodnocení situace
- **Podklad 5.5:** Fáze 2 - Participační plánování.
- **Podklad 5.6:** Fáze 3 - Implementace.
- **Podklad 5.7:** Fáze 4 - Evaluace.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR::



Module 5: Podklady

Cyklus vztahů mediátora

Fáze	Charakteristika	Efektivní komunikace
Úvodní navázání vztahu	Seznamovat se navzájem První dojmy Hledám pozitiva ve vztahu Sblížení	Zeptejte se otevřených otázek Používejte otevřený (nehrazený) jazyk těla Používejte jazyk, se kterým jste v pořádku Nebojte se mlčení
Výzvy a testování	Mladý člověk vyzývá mentora Fáze testování Přehodnocení prvních dojmů Obtížné emoce mohou nastat Může se objevit v různých fázích vztahu	Buďte konzistentní ve svém kontaktu Udržujte respekt Vytvořte řešení problémů ve svých otázkách; např. "Zajímalo by mě, jak bychom se s tímhle příštím příště vyrovnali?" Zvyšte všechny problémy na začátku vašich interakcí; např. "Můžeme mluvit o tom, proč jste se naposledy nevrátil?" Samostatné chování od mladé osoby; tj. mladá osoba není bezohledná, jejich chování je Zveřejněte své osobní pocity a zkušenosti, pokud je to vhodné
'Reálný' mentoring	Vztahy se zdají být opět v pořádku Je vytvořena důvěra Růst mladého člověka lze pozorovat Je vytvořena "hlubší" vazba a spojení	V případě potřeby odkryjte Vyhněte se poradenství a nechte mladého člověka aktivně řešit své problémy Využijte silné stránky mladého člověka k podpoře hlubších diskusí Dejte svou pozitivní zpětnou vazbu a nebojte se, aby váš mladý člověk věděl, kdy vám něco ublížilo
Závěr	Příprava na uzavření Vztah může být hlubší nebo mladý člověk může začít vytahovat pryč Odraz	Najděte společný jazyk pro shrnutí vašich pocitů Poskytněte zpětnou vazbu, která popisuje růst, který jste pozorovali Buďte připraveni poslouchat a potvrdit obavy, že váš mladý člověk může mít

Poznámka - Tento rámcový návod je pouze vodítkem. Různé vztahy se vyvíjejí různými způsoby.

Modul 6: Budování mediačních vztahů



Modul obsahuje:

- Pochopení důležitosti důvěry.
- Stanovení mediace.
- Cyklus vztahu mediace.
- Hranice vztahů.
- Kodex chování

Poznámky pro trenéry

Přehled: Cílem tohoto modulu je objasnit význam pojmů jako je diskriminace a marginalizace a jejich souvislost s prací romských mediátorů. Navíc je zaměřena na propojení činnosti mediátora se zásadami lidských práv a nediskriminace..

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 60 až 90 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení stávajících stereotypů a postupů zvyšování povědomí.

Přílohy:

- Podklad 6.1 - Stanovení zprostředkovatelského vztahu.
- Podklad 6.2 - Co dělat společně.
- Podklad 6.3 - Pracovní list pro nastavení cílů.
- Podklad 6.4 - Cyklus vztahu mediace.
- Podklad 6.5 - Kodex chování.
- "Hranice: kde stojíte?" Plakáty měřítka.

Modul 6: Podklady

- **Přehled:** Tento modul poskytne účastníkům jasnou představu o tom, jak budovat vztahy mezi mediátory a mladými lidmi, a typické fáze mediace vztahů. Nabízí také rady ohledně nastavení hranic ve vztahu. Konečně, modul zpracuje Kodex chování programu, který byl vyvinut pro zajištění bezpečnosti mladého člověka a mediátora a úspěch zápasu.
- **Porozumění důležitosti důvěry:** Cílem této aktivity je demonstrovat, jakým způsobem mohou mladí lidé cítit, když jsou poprvé představeni mediátorovi. Účastníci jsou vyzváni k párování. Jeden účastník je zavázán očima a pak fyzicky a ústně vedl po místnosti (nebo venku, pokud to čas dovolí) jejich partner po dobu pěti minut. Účastníci pak vymění role. Účastníci mluví o svých zkušenostech s vedením a důvěřováním druhé osobě. Facilitátor vytváří vazby mezi pocity, které účastníci sdílejí a jak mladý člověk cítí, když se poprvé setká s mediátorem.
- **Vytvoření mentoringového vztahu:** Brainstorming: Jak si vytvoříte vztah s lidmi, se kterými jste se právě setkali? Odrážejte odpovědi účastníků. Zvýrazněte další strategie angažmá v "Vytvoření mentoringového vztahu".
- **Cvičný vztahový cyklus:** Zavést cyklus vztahu mentorství a zvýraznit, jak by mediátoři měli přistupovat k různým fázím. Všimněte si, že toto je obecný rámec a že ne všechny vztahy procházejí touto přesnou sekvencí.
- **Hranice vztahů:** Hovoříme o hranicích role, které hrají v mentorském vztahu. Mediátoři musí mít jasno v otázkách své vlastní hranice, co je vhodné a co jim vyhovuje, aby se o sobě dozvěděli. Musí si také být vědomi hranic, které jsou nastaveny skrze Kodex chování.
- **Kodex chování:** Představení "Kodexu chování" programu.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Modul 7: Sebevědomí a odolnost



Modul obsahuje:

- Maslowova hierarchie potřeb.
- Sebevědomí.
- Definování odolnosti.
- Rizikové a ochranné faktory.
- Vytváření odolnosti.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Modul poskytne účastníkům pochopení odolnosti a prvků, které vytvářejí a udržují odolnost. Představuje také ochranné faktory pro mladé lidi, aby překonali rizika (např. Osobní, známá, školní a komunitní rizika).

Délka: Tento modul trvá přibližně 55 až 75 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení toho, jak podpořit dobré sebevědomí. Budou také chápat víc o významné roli, kterou hraje mediace při budování odolnosti u mladých lidí.

Přílohy

- Podklad 7.1 - Maslowova hierarchie potřeb.
- Podklad 7.2 - sebeúcta.
- Podklad 7.3 - Odolnost.
- Podklad 7.4 - Vytváření odolnosti.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Module 7: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Přehled:** Modul poskytne účastníkům pochopení odolnosti a prvků, které vytvářejí a udržují odolnost. Také představuje pro mladé lidi ochranné faktory, které překonávají rizika (např. Osobní, známé, školy a komunity).
- **Maslowova hierarchie potřeb:** Představte si a diskutujte "Maslowova hierarchie potřeb".
- **Sebevědomí:** diskutujte o sebeúctě, o Brainstorm session: Jaké jsou důsledky nízké sebeúcty? Uvedte leták a diskutujte o dalších důsledcích. Představte si strategie pro budování sebeúcty.
- **Definování odolnosti:** Zavést koncept odolnosti.
- **Rizikové a ochranné faktory:** Činnost: Identifikace ochranných faktorů.
- **Budování odolnosti:** Současné citace odborníků na odolnost používají následující brainstorming: Jak můžete pomoci při budování odolnosti mladého člověka, kterého mentorujete? Diskutujte o reakcích s odkazem na příručku o budování odolnosti.



Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:

Modul 8: Aktivní naslouchání a komunikace



Modul obsahuje:

- Co je to aktivní naslouchání?
- Co zahrnuje aktivní naslouchání?
- Proč je aktivní naslouchání důležité?
- 10 kroků, jak se stát lepším aktivním posluchačem.
- Příklady aktivních technik naslouchání.
- Tipy pro aktivní naslouchání: Slyšeli jste, ale poslouchali jste?
- Výzkum aktivního naslouchání.
- Top 10 tipů pro neformální komunikaci.
- Otázky a odpovědi.

Modul 8: Podklady

- **Úvod:** Představení tématu studentům.
- **Teoretická část:** Výuka podporovaná prezentací PowerPoint.
- **Otázky a odpovědi lekce:** Diskuse k tématu.
- **Cvičení:** Analyzujte vlastní chování v komunikaci, co považujete za pracovní body ve vašem vlastním stylu v aktivním naslouchání? Popište ostatní styl aktivního naslouchání. To odpovídá jeho názoru?

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje přehled aktivního naslouchání. Vysvětluje, co je aktivní naslouchání a co znamená aktivní naslouchání. V tomto modulu se účastníci dozvědí, proč je důležité poslouchání a pokrývá 10 kroků k tomu, aby se stali lépe aktivním posluchačem. Moduly nabízejí některé příklady aktivních technik naslouchání a nabízejí důležité tipy pro aktivní naslouchání. Výzkum aktivního naslouchání je konec části 1. V části 2 jsou hluboké pohledy na neverbální komunikaci vysvětleny nabídkou špičkových deset nejlepších komunikačních tipů. Otázky a odpovědi završují teoretickou část. Pak je čas na cvičení.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 80 až 120 minut. K pokrytí dodatečných zásad a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení významu aktivního naslouchání a komunikace obecně.

Přílohy

Podklad 8.1 - Název-da

Podklad 8.2 - Co je to aktivní naslouchání?

Podklad 8.3 - Co je to aktivní naslouchání - 2?

Podklad 8.4 - Proč je aktivní naslouchání důležité?

Podklad 8.5: Proč je aktivní naslouchání důležité- 2?

Podklad 8.6: Příklady aktivních naslouchacích technik

Podklad 8.7: Tipy

Podklad 8.8: Výzkum aktivního naslouchání

Podklad 8.9: Top 10 Neverbální komunikační tipy: Zvládněte umění neverbální komunikace s těmito tipy

Podklad 8.10: Neverbální komunikační tipy

Podklad 8.11: Neverbální komunikační tipy - 2

Podklad 8.12: Neverbální komunikační tipy - 3

Podklad 8.13: Neverbální komunikační tipy - 4

Podklad 8.14: Neverbální komunikační tipy - 5

Podklad 8.15: Neverbální komunikační tipy - 6

Podklad 8.16: Otázky a odpovědi

Modul 9: Adolescence a problémy, kterým čelí mladí lidé



Modul obsahuje:

- Definice dospívání.
- Pochopení obtíží a změn, které mladiství musí projít.
- Realita mládeže v dnešní době.
- Srovnání mezi různými skupinami dospívání.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje důkladné porozumění definici adolescence a obtíží, kterým dospívající čelí při přechodu od dětství k dospělosti. Dále popisuje dnešní mládež a účastníci budou mít příležitost diskutovat prostřednictvím svých zkušeností význam dospívání.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 110 minut. K pokrytí dodatečných zásad a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci tohoto modulu budou účastníci chápat pojmy: dospívání, mládež a jejich vztah k populacím, jako je romská populace.

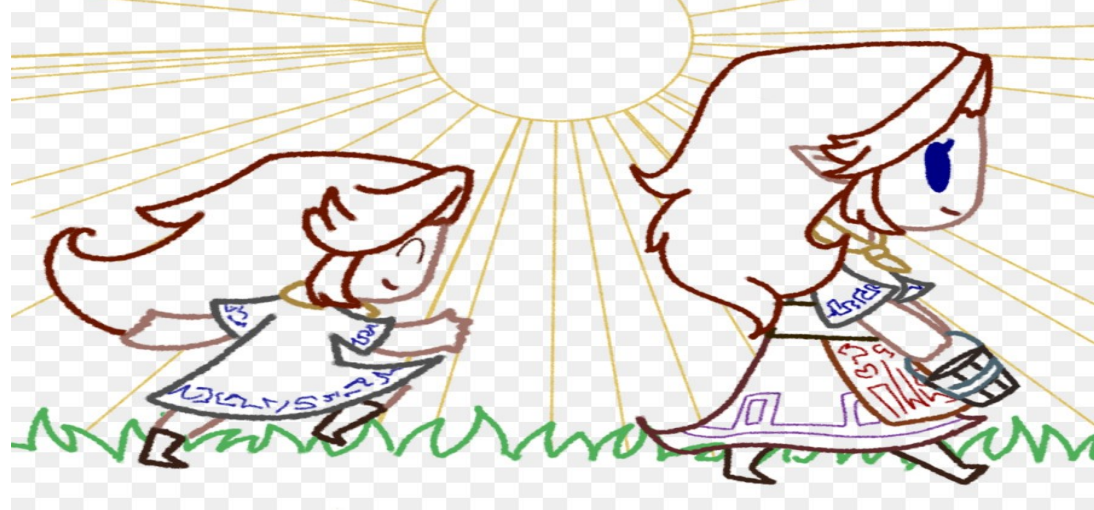
Přílohy

Podklad 9.1 - Definice dospívání.

Podklad 9.2 - Pochopení obtíží a změn, které musí mladiství projít.

Podklad 9.3 - Dnešní realita mládeže.

Podklad 9.4 - Souvislost mezi dospíváním a mládeží v romské populaci.



Modul 9: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Přehled:** Tento modul poskytuje důkladné porozumění definici adolescence a obtíží, kterým dospívající čelí při přechodu od dětství k dospělosti. Dále popisuje mládež a účastníci budou mít příležitost diskutovat prostřednictvím svých zkušeností význam dospívání.
- **Definice dospívání:** Každý účastník napíše pocity dospívání / myšlenky / zkušenosti / vzpomínky / obrazy svých zkušeností s dospíváním. Trenér diskutuje se všemi účastníky a sestaví výsledky diskuse.
- **Pochopení obtíží a změn, které mladiství musí projít:** poskytnout přehled o obtížích a změnách, ke kterým dochází v období dospívání.
- **Realita mládeže v dnešní době:** Požádejte účastníky, aby srovnávali 80., 90., 00. a 10. léta.
- **Srovnání různých dospívajících skupin:** Mnoho mladých lidí v naší komunitě pochází z různých kulturních prostředí s různými zkušenostmi a přístupy k jejich životům. Tyto rozdíly poskytují bohaté zkušenosti, ale mohou také znamenat nedorozumění, které mohou nastat přes předpoklady o tom, jak by se měly "věci" dělat.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Modul 10: Řízení konfliktů a řešení problémů



Modul obsahuje:

- Definice konfliktů.
- Porozumění hněvu jako pocitu v konfliktech.
- Správa konfliktů.
- Model řešení problémů.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje dostatečné znalosti o pojetí řízení konfliktů a důvodech, které nás vedou v konfliktech. Prozkoumává myšlenky a pocity, které konflikty vyvolávají a jak je lze zvládnout. Také poskytuje popis modelu řešení problému.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 80 až 120 minut. K pokrytí dodatečných zásad a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou účastníci chápat termín řízení konfliktů. Také budou schopni spojit myšlenky a pocity s řízením konfliktů. Budou schopni rozpoznat styly řízení konfliktů a způsoby jejich uplatnění v různých kontextech. Nakonec také pochopí koncept termínu řešení problémů.

Přílohy

- Podklad 10.1 - Definice konfliktů.
- Podklad 10.2 - Důvody a výsledky řízení konfliktu.
- Podklad 10.3 - Řízení konfliktů.
- Podklad 10.4 - Model řešení problémů.



DZS
Dům zahraniční spolupráce

Modul 10: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Přehled:** Tento modul poskytuje dostatečné znalosti o pojetí řízení konfliktů a důvodech, které nás vedou v konfliktech. Zkoumá myšlenky a pocity, které konflikty vyvolávají a jak je lze zvládnout. Také poskytuje popis modelu řešení problému.

- **Definice konfliktů:** Obsahuje přehled definice konfliktů.

Cvičení: Hole

Účastníci budou rozděleni do dvou párů. Každá dvojice bude mít hůl. Hůl musí být držena jedním prstem od každého účastníka. Cílem je dosáhnout s holí opačné strany místnosti. Uvidíme, co se stane. Diskutujte s účastníky, jak se cítili a co si mysleli během plnění úkolu.

- **Porozumění hněvu jako pocitu v konfliktech:** Hněv je silný pocit, který lze pozorovat ve většině našich neshod, bojů a konfliktů.

Cvičení: Porozumění hněvu jako pocitu při konfliktech

Trenér navrhuje účastníkům diskutovat o tématu s protichůdnými aspekty. Trenér kreslí linku na podlahu (lano, páska) z jedné strany místnosti na druhou. Každá strana místnosti představuje pozici týkající se tématu. Trenér požádá účastníky, aby se postavili na jednu stranu podle svých názorů. Trenér žádá účastníky aby pozorovali sebe i ostatní. Během aktivity trenér vyzývá účastníky, aby změnili polohu, pokud mají pocit, že se chtějí pohybovat a opětovně pozorovat nastavení a sebe. Trenér a účastník diskutují o tom, co se stalo a jak se cítili.

- **Řízení konfliktů:** Každý se může naučit řídit konflikt tím, že praktikuje několik osobních dovedností.

Aktivita: zvládání konfliktů

Trénink vyzývá všechny účastníky, aby napsali na prázdný papír své osobní hodnoty, přesvědčení a potřeby. Trenér následně uvádí ve 3 sloupcích (hodnoty, přesvědčení, potřeby) výsledky skupiny. Účastníci pak pozorují, diskutují a vyvozují závěry.

- **Model řešení problémů:** Zprostředkovatelé mohou používat modely k řešení problémů s mladými lidmi a pomáhat jim zlepšit své schopnosti řešit problémy

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Modul 11: Vzdělávání Romů



Modul obsahuje:

- Úvod.
- Hodnoty a perspektivy inkluzivního vzdělávání.
- Dimenze inkluzivního vzdělávání.
- Vzdělávání na místní úrovni.
- SWOT analýza.
- Osnovy.
- Lidské zdroje (HR).
- Zaměření na příjemce.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje obecné detaily o plnění vzdělávacího zákona v kontextu vnitrostátních právních předpisů a implicitně na evropské úrovni. Tento modul také poskytuje informace o metodologii a vzdělávacím rámci, který byl vyvinut místní institucí, která poskytuje programy inkluzivního vzdělávání.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 80 až 120 minut. K pokrytí dodatečných zásad a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou účastníci chápat úlohy hodnot a způsobu implementace zákona o inkluzivním vzdělávání na místní úrovni. Dozví se o: struktuře a metodách vzdělávání, které se používají k zapojení romských dětí do vzdělávacího procesu; strukturované informace o možnostech rozvoje; způsobuje zpomalení integračního procesu; lidské zdroje (HR); potenciální faktory, které by mohly podpořit zapojení Romů do vzdělávacího procesu. Také budou prezentovány některé místní výsledky.

Přílohy

Podklad 11.1 - Mezinárodní úmluva o právech dítěte, článek 30.

Podklad 11.2 - Dimenze inkluzivního vzdělávání.

Podklad 11.3 - Vzdělávání na místní úrovni.

Podklad 11.4 - SWOT analýza.

Podklad 11.5 - Osnovy.

Podklad 11.6 - Lidské zdroje (HR).

Podklad 11.7 - Zaměříte se na příjemce.



Modul 11: Podklady



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **Úvod:** Prezentace trenéra a cíle modulu.
- **Principy a legislativní rámec:** Zaměřuje se na decentralizaci, posiluje výkonnost a podporuje partnerství v ekonomickém a sociálním prostředí.
- **Hodnoty a perspektivy vzdělávání:** Představení Mezinárodní úmluvy o právech dítěte.
- **Rozměry inkluzivního vzdělávání:** Efektivní vzdělávací systém v jakékoli členské zemi EU je založen na třech dimenzích, které je třeba vysvětlit.
- **Vzdělávání na místní úrovni**
- **SWOT analýza provedená hlavním poskytovatelem vzdělávacích služeb:** Prezentace podkladu pro školu mezi životními strategiemi romské populace.
- **Osnovy:** Osnovy jsou navrženy tak, aby pokrývaly dva hlavní směry: Zajištění rovného přístupu ke vzdělání a provozování "druhé šance".
- **Lidské zdroje:** Zajištění kvality vyučovacího procesu a vzdělávacích služeb.
- **Zaměřte se na příjemce:** prezentace aktivit provedených v loňském roce.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:





Modul obsahuje:

- Úvod do současné situace zaměstnanosti Romů.
- Faktory vedoucí k nezaměstnanosti Romů.
- Pracovní příležitosti pro Romy v Evropě.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje informace o současné situaci zaměstnanosti Romů v EU. Vysvětluje také hlavní problémy místních úřadů v oblasti zaměstnanosti a souvisejících se vzděláváním a kulturními odlišnostmi Romů.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl přibližně 60 až 70 minut..

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou účastníci rozumět hlavním problémům, kterým Romové čelí, jakmile začnou hledat práci a možným příležitostem pro ně na místní úrovni.

Přílohy

- Podklad 12.1: Současná situace zaměstnanosti Romů.
- Podklad 12.2: Segregace, marginalizace, chudoba a vyloučení.
- Podklad 12.3: Faktory vedoucí k sociálnímu vyloučení Romů.
- Podklad 12.4: Možnosti práce v Evropě.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Úvod: Prezentace současné situace zaměstnanosti Romů na místní a mezinárodní úrovni. Prezentace typů prací / pracovních míst, které mohou Romové dělat. Také bude probíhat skupinová práce s hrou, při níž budou přiděleny práce, které jsou romským lidem velmi zřídka přiděleny. Je očekávána reflexe.

Segregace, marginalizace, chudoba a vyloučení: Existuje vztah mezi segregací, marginalizací, chudobou a vyloučením. Důležitost získání osvědčení o vzdělání (tj.



Osvědčení o střední škole, odborná kvalifikace nebo diplom o vysokoškolském vzdělání) souvisí s dosažením lepších pracovních míst, pokud jde o stabilitu a plat. Je zjevné, že čím více kvalifikace, tím více pracovních příležitostí je poskytováno. Větší segregace znamená větší riziko konce v nezaměstnanosti nebo na nekvalifikovaných či neformálních pracovních místech. Některé studie poukazují na to, že počet

Romů, kteří byli nezaměstnaní déle než 24 měsíců, je velmi vysoký. Se vzděláním se pojí také práce na plný úvazek a zaměstnatelnost: Romové, kteří dokončí sekundární (nižší a vyšší) a vysokoškolské vzdělání (např. Bakalář, magistr, doktorské studium) s větší pravděpodobností pracují v práci na plný úvazek. Naopak Romové, kteří studují pouze několik let nebo ukončí pouze základní školu, jsou pravděpodobněji nezaměstnaní.

Faktory vedoucí k sociálnímu vyloučení Romů: Je zjevné, že život v chudobě může přispět k rozvoji kultury chudoby. Existuje například řada dysfunkčních návyků a norem, které do jisté míry samy zachovávají chudobu a závislost na blahobytu. Pokud je to pravda, což není zaručeno a nemělo by být považováno za skutečnost, mohlo by to vést k jakémusi začarovanému kruhu. Aby bylo možné překonat tuto situaci, je vhodné sestavit mapu možných příčin / faktorů, které stojí za touto situací.

Možnosti práce v Evropě: úvod do portálu EURES EU a místní možnosti uchazečů o zaměstnání.

Modul 13: Záruka pro mládež



Modul obsahuje:

- Porozumění svým hodnotám.
- Práva mladých lidí.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul zdůrazňuje význam pochopení hodnoty mediátorů, Etického kodexu pro mediátory (ROMED) a práv mladých lidí.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 80 až 120 minut. K pokrytí dodatečných zásad a postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce pochopí účastníci jakou roli hrají hodnoty a práva mladých lidí. Budou si vědomi své povinnosti zájmu a pochopení významu důvěrnosti v dobrých mentoringových vztazích.

Přílohy

- Podklad 13.1 - Porozumění vašim hodnotám.
- Podklad 13.2 - Etický kodex pro mediátory (ROMED).
- Podklad 13.3 - Práva mladých lidí.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



- **Porozumění svým hodnotám:** Teoretická část ve spolupráci s účastníky.
- **Etický kodex pro mediátory (ROMED):** Presentace etického kodexu a diskuse.
- **Práva mladých:** Teoretická část ve spolupráci s účastníky: Lidská práva jsou jako brnění: chrání vás. Jsou jako pravidla, protože vám říkají, jak se můžete chovat, a jsou jako soudci, protože se na ně můžete odvolávat. Jsou abstraktní jako emoce a stejně jako emoce patří všem a existují bez ohledu na to, co se děje. Jsou jako příroda, protože mohou být porušovány a jako duch, protože nemohou být zničeny. Stejně jako čas se s námi všemi zachází stejně - bohatý a chudý, starý a mladý, bílý a černý, vysoký a krátký. Nabízejí nám úctu a vedou nás k tomu, abychom se s ostatními zacházeli s úctou. Stejně jako dobro, pravda a spravedlnost někdy nesouhlasíme s jejich definicí, ale poznáváme je, když vidíme jejich porušování.

Module 14: Mediace pracovního uplatnění



Modul obsahuje:

- Historie a vývoj Mediace Pracovního Uplatnění.
- Výsledky Mediace Pracovního Uplatnění.
- Odpovědnosti a požadavky pro Mediátora Pracovního Uplatnění.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul představuje úvod do mediace pracovního uplatnění v Evropě.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 40 až 60 minut. Může být zapotřebí více času na pokrytí otázek a diskusí o osvědčených postupech.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou účastníci rozumět tomu, jak pracují mediátoři pracovního uplatnění v Evropě a jaké postupy by mohly být použity v jiných zemích.

Přílohy

- Podklad 14.1 - Historie a vývoj mediace pracovního uplatnění.
- Podklad 14.2 - Odpovědnosti a požadavky pro mediátora pracovního uplatnění.
- Podklad 14.3 - Výsledky mediace pracovního uplatnění.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



- **Proč mediace na pracovišti:** uznání a porozumění, sebekontrola, včasnost a rychlost, nákladově efektivní, důvěrnost, trvanlivost dohody s mediátorem.
- **Kroky v procesu mediace:** Úvodní ujednání, Identifikace problému, Identifikace témat a nastavení agendy, Hledání řešení, Volební výbor (nepovinný), dohoda.
- **Typy problémů na pracovišti, kde může mediace skutečně pomoci?** Problémy mezi zaměstnanci, problémy s výkonem, obtěžování, stížnosti, ukončení atd.
- **Proč by zaměstnavatelé měli zvážit přidání mediace do sady nástrojů pro vztahy se zaměstnanci:** přínos využívání mediace jako prvního kroku při pojmenování a řešení sporů na pracovišti přinejmenším poskytuje každé straně lepší pochopení témat a problémů sporu v důvěrném, nestranném a neveřejném místě. Mediace nabízí stranám příležitost rychle vyřešit spor a umožňuje každému z nich poskytnout hlas a roli při určování výsledného řešení. Dokonce i když mediace nevede k dohodě a dojde k soudnímu sporu, strany budou mít dobré pochopení povahy sporu a okolností, které ho obklopují.
- **Kdo je účinným mediátorem na pracovišti?** Nejúčinnějším mediátorem na pracovišti je certifikovaný mediátor, který absolvoval školení mediace prostřednictvím uznávaného vzdělávacího programu pro mediace. Certifikovaní mediátoři jsou vyškoleni v základních dovednostech nestrannosti a neutrality a mají důkladnou znalost procesu mediace.





Modul obsahuje:

- Úloha mediace při prosazování a dodržování lidských práv a sociálního začleňování Romů.
- Jak uspořádat proces mediace / mentoringu.
- Nástroje pro provádění monitorování a vyhodnocování výsledků.
- Nástroje pro efektivní spolupráci se zúčastněnými stranami.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje přehled o procesu mediace. Zprv, účastníci jsou uvedeni v tématu zaměstnávání Romů prostřednictvím kinestetické aktivity. Poté se modul zabývá pěti etapami procesu mediace. Modul dále obsahuje nástroje pro implementaci a monitorování procesu a nástrojů používaných pro vyhodnocení procesu. Konečně, modul provádí aktivitu mapování zúčastněných stran a současně rozšiřuje znalosti účastníků o nástrojích, které mohou být použity k zajištění efektivní spolupráce se zúčastněnými stranami.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 145 minut. K pokrytí dodatečných postupů může být zapotřebí více času.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení současných stereotypů a potíží, s nimiž se Romové setkávají v souvislosti s jejich zaměstnáním. Budou si vědomi své vícerozměrné role během procesu mediace a pochopí důležitost plánování a spolupráce s ostatními lidmi. A konečně, účastníci budou připraveni během své práce používat několik jednoduchých nástrojů pro plánování, implementaci, monitorování a hodnocení jejich procesu.

Přílohy

- Podklad 15.1 - Aktivita "Jeden krok bližší k povědomí".
- Podklad 15.2 - Pět etap procesu mediace.
- Podklad 15.3 - Nástroje pro implementaci, monitorování a vyhodnocování výsledků.
- Podklad 15.4 - "Buď si vědom" Aktivita a nástroje pro efektivní spolupráci se zúčastněnými stranami.

Úvod: Prezентující se představí, účastníci se představí sousedovi a soused řekne skupině, proč se jejich soused chce stát mediátorem a co si myslí, že budou některé z problémů, nebo popíše jak pomohl jinému člověku dosáhnout cíle v minulosti. Účastníci řeknou celé skupině, jakou dovednost nebo charakteristiku soused přináší do mediace.

Přehled: Tento modul poskytuje přehled o procesu mediace. Zprv, účastníci jsou uvedeni do tématu zaměstnávání Romů prostřednictvím kinestetické aktivity. Poté se modul zabývá pěti etapami procesu mediace. Modul dále obsahuje nástroje pro implementaci a monitorování procesu a nástrojů používaných pro vyhodnocení procesu. Konečně, modul provádí aktivitu mapování zúčastněných stran a současně rozšiřuje své znalosti o nástrojích, které mohou být použity k zajištění efektivní spolupráci se zúčastněnými stranami.

Mediátor, lidská práva a romská zaměstnanost: Zavést téma romských předsudků v zaměstnání a provést činnost "Jeden krok bližší k povědomí". Diskutujte a zamyslete se se skupinou o tom, jak důležitý je být si vědom místního a globálního kontextu.

Jak uspořádat proces mediace / mentoringu: Představení pěti fází procesu mediace: Fáze 1: Příprava - shromažďování údajů, fáze 2: identifikace potřeb, fáze 3: akční plán a fáze 4: implementace činností.

Nástroje pro provádění monitorování a hodnocení výsledků: Prezentace nástrojů pro implementaci, monitorování a vyhodnocování výsledků.

Nástroje efektivní spolupráce se zúčastněnými stranami: Chcete-li efektivně spolupracovat se zainteresovanými stranami vaší místní komunity, musíte si nejprve uvědomit jejich různorodé postavení a potenciální podporu, kterou můžete získat (nebo nemusíte). Prezентуйте nástroje pro efektivní spolupráci se zúčastněnými stranami: model růstu a interkulturní fórum.

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



Modul 16: Závěry a hodnocení



Modul obsahuje:

- Fáze hodnocení v práci mediátora.
- Přístupy pro zlepšení práce mediátorů.
- Zajištění efektivního a udržitelného dopadu.

Poznámky pro trenéry

Přehled: Tento modul poskytuje informace o porozumění výhodám a výzvám využití participativního přístupu k hodnocení pro rozvoj dovedností pro plánování a provádění participační evaluační schůzky. Navíc má za cíl podněcovat další vzájemné učení, podporovat a objasňovat problémy, které jsou pro některé členy skupiny stále matoucí. Celkovým cílem modulu je rozvíjet konstruktivní myšlení a plánovací dovednosti účastníků.

Délka: Tento modul je navržen tak, aby byl dokončen za 90 až 120 minut.

Vzdělávací výstupy: Na konci této lekce budou mít účastníci pochopení, jak stimulovat pozitivní postoje k budoucí implementaci prvků určených pro školení.

Přílohy

- Podklad 16.1 - Úvod.
- Podklad 16.2 - Výhody a výzvy procesu hodnocení.
- Podklad 16.3 - Proces hodnocení v praxi.
- Podklad 16.4 - Zajištění pozitivního dopadu

Pro podrobnější informace o plánování modulu a praktických implementacích (cvičení a skupinová práce) otevřete kód QR:



- **Úvod:** Trenér uvádí do tématu na základě diapositivů o participativním hodnocení. Tomuto může předcházet i skupinová diskuse o formě hodnocení, kterou účastníci používají a znají.
- **Výhody a výzvy procesu hodnocení:** Účastníci jsou rozděleni do dvou skupin, kteří hledají přínosy a výzvy participativního evaluačního přístupu. Skupiny budou sdílet své poznatky a bude následovat obecná diskuse.
- **Postup hodnocení v praxi:** Každý účastník obdrží malý kus papíru a je požádán, aby napsal otázku k tématu, které se týká výcviku, a to zejména v souvislosti s něčím, v čem si nejsou jisti. Všechny papíry jsou pak shromážděny v krabici. Účastníci budou střídát, vytáhnou jednu otázku z krabice a přečtou ji skupině. Každý, kdo má odpověď, je vyzván ke sdílení. Ke každé otázce je možné mít několik odpovědí nebo připomínek. Toto pokračuje, dokud nebudou všechny otázky zodpovězeny.
- **Zajištění pozitivního dopadu:** Účastníci jsou rozděleni do čtyř či pěti skupin a jsou vyzváni k odpovědi na otázky z podkladu. Doporučuje se rozdělit účastníky tak, aby každá skupina měla společné zázemí (místo původu, práce, vzdělání, zájmy). Jeden zástupce každé skupiny bude sdílet hlavní prvky svých odpovědí. Následuje obecná diskuse o příspěvku účastníků k programu.



#Fáze 1



Bud'te si vědomi etického kodexu, a to:

- Respektujte lidská práva a důstojnost všech osob a jednejte čestně a bezúhonně při plnění svých povinností.
- Pracujte na zajištění rovného přístupu k právům při respektování právních požadavků a správních postupů.
- Bud'te zodpovědní za pomoc dotčeným osobám, abyste našli vzájemně uspokojivá řešení, ale nenesete odpovědnost za řešení všech problémů, které vynesly příjemci nebo zaměstnanci instituce.
- Bud'te aktivní, mějte rychlé reakce a vyvíjejte zdravé preventivní činnosti.
- Uchovávejte důvěrnost informací získaných v průběhu odborných činností.
- Nepoužívejte svou roli a sílu k manipulaci nebo k poškození ostatních.
- Jasně rozlišujte mezi profesionálními a soukromými činnostmi.

- Respektujte tradice a kulturu společenství, pokud jsou slučitelné s klíčovými zásadami lidských práv a demokracie.
- Zacházejte se všemi členy komunity se stejným respektem a veřejně rozpoznávejte situace konfliktu zájmů.
- Spolupracujte s dalšími mediátory a s dalšími odborníky (etický kodex ROMED).
- Připravte si krátkou prezentaci (formální i neformální) o své roli a úkolech.
- Shromažďujte informace o osobách v romské komunitě, kteří mají nějaký vliv a pravděpodobněji podporují vaši práci. Tento druh informací může pocházet od:
 - Členů romské komunity;
 - Institucí zabývajících se Romy;
 - Nevládních organizací;
 - Dalších mediátorů / profesionálů, kteří (ne) spolupracují s Romy.

Fáze 2



Po přípravě:

- Mapujte všechny klíčové zainteresované strany z veřejných institucí, které mají oficiální i neformální vliv na rozhodovací procesy. ⇒ Druh potřebných informací; ⇒ Potenciální informační zdroje;
- Mapujte všechny klíčové zainteresované strany ze strany občanské společnosti, které mají oficiální i neformální vliv na rozhodovací procesy. ⇒ Požadavky a prostředky potřebné k přístupu ke zdrojům.
- Nastavte cíle hodnocení, metody shromažďování údajů o potřebách a technikách používaných pro analýzu. ⇒ Interakce se zdroji a sběr dat: ⇒ Statistické údaje, vnímání, názory, každodenní zkušenosti (rozhovory, focus skupiny, databáze).
- Vaše hodnocení by nemělo být pouze SMART, ale SMARTER: Specifické, měřitelné, dosažitelné, relevantní, časově ohraničené, hodnocené, revidované (v případě, že hodnocení nesplnilo původní cíle). ⇒ Zeptejte se lidí, s nimiž se setkáváte, aby vám doporučili jiné zdroje / lidi.
- Můžete také zahrnout analýzu SWOT, abyste si byli vědomi silných, slabých stránek, příležitostí a ohrožení identifikace hodnocení / potřeb. ⇒ Uspořádat shromážděná data ⇒ Zpracujte data způsobem, který by byl funkční i smysluplný.
- Naplánujte proces a definujte: ⇒ Požádejte o pomoc příslušnou osobu, aniž byste předávali osobní údaje. ⇒ Upřednostněte důležitost vašich dat. ⇒ Jasně je ilustруйте, abyste měli jasný přehled o rozmanitých rozměrech problému.

Příloha: Mediační proces

#Fáze 3



- Na základě identifikace potřeb můžete stanovit setkání členů romské komunity a zaměstnanců veřejných institucí.

Model GROW

- Participační přístup k akčnímu plánu lze rozdělit na:

⇒ Přístup nízké úrovně zapojení (sdílení informací s jednosměrnou komunikací nebo konzultace s obousměrnou komunikací).

⇒ Přístup na vysoké úrovni zapojení (spolupráce, při níž dochází ke sdílení kontroly rozhodování a zdrojů a posílení postavení, v němž se převádí kontrola rozhodnutí a zdrojů).

- Stanovte výsledky hodnocení v otevřené diskusi, zaznamenávejte návrhy, zeptejte se a poskytněte zpětnou vazbu v případě potřeby. Zajistěte bezpečný a konstruktivní dialog se zaměřením na nalezení řešení.

- Neshody mohou být plodné; rozhodnutí by měla být učiněna na základě konsensu.

- Přeložte svůj cíl do konkrétních aktivit a

časových rámců s potřebnými přílohami.

Cíl: Stanovte cíl a dohodněte se na něm (můžete použít dříve navrhovanou techniku SMARTER).

Realita: Jak daleko nebo blízko je současná situace ve vztahu k stanovenému cíli (můžete použít závěry svého počátečního hodnocení a SWOT analýzu navrženou dříve). Zaznamenejte odpovědi, dosáhněte konsensu a vraťte se k cíli. Proveďte případné úpravy.

Překážky a možnosti: Přijměte zkušenostní a věcný přístup při definování překážek, kterým můžete čelit (můžete použít závěry z SWOT analýzy, kterou jste použili dříve) Brainstormujte a všimněte si všech možných možností, které můžete mít ohledně překážek. Vyberte přístup, který vám nejlépe vyhovuje.

Cesta vpřed: Převeďte možnosti na akce, abyste dosáhli cíle a udrželi rovnováhu, zapojení a motivaci romských členů, zaměstnanců i Vás.

Příloha: Mediační proces

#Fáze 4



- Na základě akčního plánu, který byl navržen v předchozí fázi, je třeba provést opatření a činnosti, o kterých bylo rozhodnuto.

- Zajistěte, aby si všichni lidé, kteří se podílejí na činnostech, byli seznámeni s akčním plánem a konkrétně s cíli a očekávanými změnami a vylepšeními.

- Členové komunity by si měli být také vědomi akčního plánu, aby bylo zajištěno, že je vše pochopeno a / nebo poskytněte další vysvětlení.

- Nezapomeňte na svou roli mediátora. Musíte provádět činnosti, za které jste převzali odpovědnost.

- Proveďte formativní hodnocení a zjistěte, co bylo doposud provedeno, poskytněte podporu, identifikujte a řešte překážky, které mohou vzniknout. V neposlední řadě nabídněte povzbuzení!

- Sledujte dosavadní pokrok a informujte jak členy komunity, tak i členy personálu institucí - účastníků.

- Uspořádejte setkání s lidmi, kterých se tato aktivita týká, včetně lidí, kteří přímo

nesouvisejí s aktivitami.

- Přezkoumejte pokrok v akčním plánu; buďte otevřený podnětům a žádostem, s ohledem na to, že zaměření a cíle akčního plánu se nezmění.

- Uspořádejte setkání s lidmi, kteří mají odpovědnost při dodání a implementaci akčních plánů, ale také s dalšími zájemci o aktivitu.

- Naplánujte a oznamte tyto schůzky dostatečně brzy, a zároveň informujte účastníky o:

⇒ Popište věci, které dosáhly, a obtíže, s nimiž se potýkaly

⇒ pak se zaměřte na analýzu možných řešení.

- Zorganizujte závěrečné revizní lekce, ve kterých se budete zabývat: dokončenými činnostmi, činnostmi, které potřebují reformulovat, přidáním nových úkolů a revizí odpovědností.

Příloha: Etický kodex mediátora

1. **respektuje lidská práva a důstojnost všech osob a jedná čestně a bezúhonně při plnění svých povinností**

Tím, že jasně uvede tuto perspektivu lidských práv a respektuje lidskou důstojnost, bude mít mediátor důvěru jak romské komunity, tak veřejné instituce a bude respektován jako profesionál se specifickými úkoly. Mediátor bude tak také vzorovým příkladem pro členy romské komunity a pro zaměstnance instituce, které spolupracují s Romy.

2. **pracuje na zajištění rovného přístupu k právům při dodržování právních požadavků a správních postupů**

Hlavním posláním mediátora je zajistit, aby členové romských komunit měli plný přístup k jejich právům a aby byli podporováni při překonávání možných překážek, které mohou bránit skutečné rovnosti práv. To někdy znamená, že je třeba přijmout zvláštní opatření, aby se zohlednily specifické potřeby a možnosti Romů. Tato opatření by však neměla představovat individuální výjimky z dodržování správních požadavků. Je-li to nezbytné, měl by prostředník informovat příslušné instituce, že je zapotřebí změnit konkrétní postup. Tento přístup je jediný, který je slučitelný se zásadami demokracie a právního státu.

3. **je zodpovědný za to, aby pomohl zúčastněným osobám najít vzájemně uspokojivá řešení, ale nenese odpovědnost za řešení všech problémů, které vznesly příjemci nebo zaměstnanci instituce**

Mediátor naslouchá potřebám příslušníků romské komunity a zaměstnanců institucí a pomůže jim vzájemně si porozumět. Mediátor nemusí hledat "kdo je vinen", rozhodnout se, jaké je nejlepší řešení, ani říkat Romům nebo zaměstnancům institucí, co mají dělat. Jeho úlohou je zeptat se dotýčných osob na to, jak chtějí, aby se situace změnila, co mohou udělat pro tuto situaci a jakou podporu budou od prostředníka potřebovat. To činí mediátora nestranným, ale ne nezapojeným a s opatrným vyváženým návrhem řešení potřeb Romů a zaměstnanců veřejné instituce. To také brání zneužívajícím požadavkům a neoprávněnému tlaku obou stran.

Příloha: Etický kodex mediátora

4. **je proaktivní, má rychlé reakce a rozvíjí spolehlivé preventivní činnosti**

V mnoha případech Romové neznají práva, která mají a jak si je užít. Zprostředkovatel tak bude proaktivní, nebude jen čekat, až se objeví problém, ale natrvalo analyzuje situaci a zvyšuje povědomí všech zúčastněných stran o zjištěných otázkách. Okamžité odpovědi jsou dány ke všem případům a situacím, které signalizují členové komunity nebo zaměstnanci institucí. Analýza různých nalezených výzev a řešení vede k nápadům dobře naplánovaných preventivních činností, vyhýbá se opakování nebo rozšíření problematických situací.

5. **zachovává důvěrnost informací získaných v průběhu odborných činností**

Veškeré informace získané v průběhu práce budou zachovány důvěrné, nebudou zpřístupněny jiným osobám nebo institucím, pokud neexistuje výslovný souhlas osoby, která informace poskytla, a pouze s výjimkou situací, kdy bezpečnost osoby je ohrožena. Ti, kteří mluví s mediátorem, by měli být informováni o závazku zachovávat důvěrnost. Žádná osoba, ani vedoucí instituce zaměstnávající mediátora, nesmí požádat mediátora, aby porušil důvěrnost. Získané informace, které jsou obecného zájmu, mohou být sděleny tak, aby se zachovala anonymita zdroje se souhlasem zdroje.

6. **nepoužívá svou roli a sílu k manipulaci nebo k poškození ostatních**

Úloha mediátora poskytuje přístup k informacím a řadě kontaktů v rámci komunity a institucí. Mediátor by neměl využívat sílu generovanou těmito informacemi ani výsadami spojenými s rolí mediátora k manipulaci s jinými lidmi.

Příloha: Etický kodex mediátora

7. *respektuje tradice a kulturu společenství, pokud jsou slučitelné s klíčovými zásadami lidských práv a demokracie*

komunity mají specifické tradice, způsoby života a kulturní normy, které se liší od tradic většinové společnosti. Mediátor se seznámí s těmito tradicemi a normami, respektuje je a podporuje cizince, aby je pochopili a respektovali. Jediná výjimka spočívá v tom, že některé normy nebo zvyky Společenství nejsou slučitelné se zásadami lidských práv a demokracie..

8. *bude se všemi členy komunity zacházet se stejným respektem a veřejně zveřejní situace střetu zájmů*

Bez ohledu na pohlaví, věk, postavení v komunitě atd. Bude mediátor projevoval stejný respekt vůči všem příjemcům a bude transparentně a spravedlivě řešit své žádosti. Když má někdo v dané věci přednost, musí být důvod pro všechny jasný a oprávněný. Pokud jsou v konfliktu zapojeni příbuzní mediátora nebo jiné osoby v blízkosti mediátora, měla by být uvedena situace a měla by být požadována vnější podpora pro mediaci.

jasně rozlišuje mezi profesionálními a soukromými činnostmi

9. *Je nutné, aby mediátor vyjádřil hranice mezi profesionálními aktivitami a soukromým životem. Zásadní závazek k problémům komunity neznámá, že je k dispozici vždy po žádostech členů komunity. Členové komunity by měli být informováni o pracovním plánu mediátora a o způsobech, jak mediátora kontaktovat.*

10. *Spolupracuje s dalšími mediátory a profesionály*

Mediátor je profesionál, který potřebuje udržovat silnou spolupráci s ostatními odborníky (zdravotníky, sociálními pracovníky, učiteli atd.), Aby mohl plnit své úkoly. Mediátoři se ve své práci budou vzájemně podporovat. Všichni zprostředkovatelé budou využívat příležitosti, které mají k dispozici pro výměnu zkušeností a sdílení úspěšných řešení a užitečných informací.

