

Ček lista „revolucija različitosti“: verzija za rukovodstvo

- ✓ Ček lista „Revolucija različitosti“ služi za procenu uvažavanja različitosti u ustanovama/organizacijama koje rade sa decom i mladima, i to u domenu kulture organizacije, međusobnih odnosa kako između zaposlenih, tako i između rukovodstva i zaposlenih (klima ustanove/organizacije) i u domenu individualnih kapaciteta i resursa članova rukovodstva da različitost zaposlenih posmatraju kao vrednost i da na nju adekvatno reaguju (kulturalne kompetencije).
- ✓ Ček lista je namenjena svima koji pripadaju rukovodstvu ustanove/organizacije (direktor, v.d. direktor, zamenik direktora, sekretar, pravnik itd.).
- ✓ Ovo nije test. Cilj ček liste je da vam pomogne da prepoznate snage, ali i slabosti, odnosno oblasti koje Vi i Vaša ustanova/organizacija možete da unapredite da biste adekvatnije odgovorili na potrebe zaposlenih i korisnika koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.
- ✓ Pitanja su podeljena u tri oblasti: kultura ustanove/organizacije; klima ustanove/organizacije; i kulturalne kompetencije. Pročitajte svaku tvrdnju i označite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje (DA ili NE).
- ✓ Na kraju ček liste imate mogućnost da napišete do tri stvari za koje smatrate da je potrebno i moguće promeniti u cilju unapređenja uvažavanja različitosti u ustanovi/organizaciji.

Kultura ustanove/organizacije

Osnovni elementi kulture ustanove/organizacije podrazumevaju: zajednički osećaj svrhe, vizije i misije; politike, procedure i prakse; norme, vrednosti, verovanja i pretpostavke; rituali, tradicije i ceremonije; arhitektura, artefakti i simboli.

Zamislite svoju ustanovu/organizaciju i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

| | U našoj ustanovi / organizaciji... | DA | NE |
|----|--|----|----|
| 1. | Vizija i misija su definisane tako da podrazumevaju uvažavanje različitosti. | | |
| 2. | Značaj uvažavanja različitosti zaposlenih i korisnika jasno je istaknut u internim dokumentima (politikama) i procedurama. | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 3. | U slučaju diskriminacije zaposlenih i korisnika reaguje se u skladu sa utvrđenim pravilima i procedurama. | | |
| 4. | Prilikom procene potreba svih zaposlenih (npr. odmori, praznici, ishrana, tradicija) uzimaju se u obzir njihove individualne karakteristike (npr. etnička pripadnost, rasa, religija, pol, jezik, starost itd.). | | |
| 5. | Rukovodstvo uzima u obzir kulturalna uverenja, snage i ranjivosti svih zaposlenih kada donosi odluke i delegira zadatke. | | |
| 6. | Svi zaposleni mogu da računaju na mentorsku ili drugu vrstu podrške. | | |
| 7. | Svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao. | | |
| 8. | Rukovodstvo vodi računa o dobrobiti svih zaposlenih. | | |
| 9. | Rukovodstvo podstiče participaciju, promovise različitost, uspostavlja mere za obezbeđivanje jednakih mogućnosti za sve. | | |
| 10. | Slike, poster, umetnička dela i/ili drugi dekorativni predmeti odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika. | | |
| 11. | Časopisi, brošure, literatura i drugi materijali odražavaju različite kulture zaposlenih i korisnika. | | |

Klima ustanove/organizacije

Klima ustanove/organizacije odnosi se na atmosferu, emocionalni ton, opšte raspoloženje ili „vibraciju“ unutar ustanove/organizacije. Kao glavne karakteristike klime navode se: poštovanje; otvorena komunikacija i saradnja; sigurnost; adekvatno mentorstvo za podsticanje učenja i karijernog razvoja; percepcije i značenja koja se pridaju politikama, praksama i procedurama.

Zamislite svoju ustanovu/organizaciju i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

| | U našoj ustanovi / organizaciji... | DA | NE |
|-----|---|----|----|
| 12. | Svi zaposleni se vrednuju i poštuju (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; poštuju se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.) | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 13. | Pridaje se pažnja značajnim događajima svih zaposlenih (npr. rođenje deteta, rođendan, venčanje, smrtni slučaj). | | |
| 14. | Postoji dobra komunikacija među svim zaposlenima (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.). | | |
| 15. | Prisutna je klima saradnje (npr. vode se konstruktivni dijalozi, zaposleni savetuju jedni druge ili se međusobno pomažu u razvoju veština, postoji responzivnost na različite ideje itd.). | | |
| 16. | Vrednuju se postignuća svih zaposlenih (npr. svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao). | | |
| 17. | Zaposleni se prijateljski ponašaju jedni prema drugima. | | |
| 18. | Zaposleni funkcionišu kao dobar tim. | | |
| 19. | Podstiče se profesionalni razvoj svih zaposlenih. | | |
| 20. | Prisutan je mobing. | | |
| 21. | Svi zaposleni su upoznati sa antidiskriminacionim politikama i procedurama. | | |
| 22. | Politike i procedure se dosledno i fer primenjuju prema svim zaposlenima. | | |

Kulturalne kompetencije

Kulturalne kompetencije podrazumevaju adekvatne i prikladne stavove, mišljenja i pretpostavke o različitim kulturama; razumevanje svoje, ali i drugih kultura i kulturnih normi; kao i sposobnost efikasne i nepristrasne komunikacije i interakcije sa kulturološki različitim pojedincima.

Zamislite svoje zaposlene, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

| | U našoj ustanovi / organizaciji... | DA | NE |
|-----|---|----|----|
| 23. | Pozitivno gledam na različitost zaposlenih i mislim da različitost treba slaviti. | | |
| 24. | Umem da ošvestim svoje stereotipe u kontaktu sa zaposlenima i razvio/la sam strategije za smanjenje štete koju ti stereotipi izazivaju. | | |
| 25. | Mogu da saosećam sa osećanjima, mislima i ponašanjima zaposlenih iz različitih kulturalnih grupa. | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 26. | Imam otvoren i nepristrasan stav prema svim zaposlenima. | | |
| 27. | Umem da prepoznam da je moje znanje o određenim kulturalnim karakteristikama zaposlenih ograničeno i nastojim da se posvetim stvaranju prilika da naučim više. | | |
| 28. | Znam da su individualne razlike zaposlenih važni delovi njihovog identiteta koji oni cene, a cenim i ja. | | |
| 29. | Razumem ulogu i uticaj kulture na iskustva i ponašanje zaposlenih. | | |
| 30. | Mogu uspešno da odreagujem kada primetim diskriminatorno ponašanje prema bilo kom zaposlenom. | | |
| 31. | Efikasno i sa puno poštovanja komuniciram sa svim zaposlenima. | | |
| 32. | Mogu da prepoznam sopstvene predrasude u konkretnoj situaciji i da ne odreagujem na osnovu njih. | | |
| 33. | Trudim se da se profesionalno razvijam i obučavam „najboljoj“ praksi kako bih unapredio/la znanja i veštine za rad sa zaposlenima iz različitih kultura. | | |

U odnosu na mapirane snage i izazove, izdvojite do 3 stvari koje smatrate da su prioritetne – na kojima je potrebno i moguće (u skladu sa dostupnim resursima) raditi u narednom periodu:

1. _____
2. _____
3. _____