

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, promoviše 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 djeteta, 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 osvestim svoje stereotipe u kontaktu sa zaposlenima i razvio/la sam strategije za smanjenje štete koju ti stereotipi izazivaju.		
25.	Mogu da saosećam sa osećanjima; mislim 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. _____