

Ček lista „revolucija različitosti“: verzija za zaposlene

- ✓ 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 zaposlenih i korisnika sa kojima rade (klima ustanove/organizacije) i u domenu individualnih kapaciteta i resursa zaposlenih da različitost korisnika sa kojima rade posmatraju kao vrednost i da na nju adekvatno reaguju (kulturalne kompetencije).
- ✓ Ček lista je namenjena svim zaposlenima u jednoj ustanovi/organizaciji, ali i svim volonterima, odnosno svima onima koji su angažovani u ustanovi/organizaciji i poznaju njen način funkcionisanja, ali nisu u formalnom radnom odnosu.
- ✓ 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 svoje korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisetite se interakcija sa njima 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 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 svoje korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
12.	Rukovodstvo se odnosi sa poštovanjem prema svim zaposlenima (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; ...		

	poštuje se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.).		
13.	Svi zaposleni se međusobno poštuju (npr. svi zaposleni se poštuju bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost, invaliditet; poštuje se privatnost zaposlenih; zaposleni se nazivaju imenima kojima žele da budu oslovljeni itd.).		
14.	Pridaje se pažnja značajnim događajima svih zaposlenih (npr. rođenje deteta, rođendan, venčanje, smrtni slučaj).		
15.	Postoji dobra komunikacija između rukovodstva i zaposlenih (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.).		
16.	Postoji dobra komunikacija među svim zaposlenima (npr. vode se konstruktivne diskusije, ne koriste se uvredljive reči itd.).		
17.	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.).		
18.	Vrednuju se postignuća svih zaposlenih (npr. svi zaposleni se pohvaljuju za uspešno obavljen posao).		
19.	Zaposleni se prijateljski ponašaju jedni prema drugima.		
20.	Zaposleni funkcionišu kao dobar tim.		
21.	Podstiče se profesionalni razvoj svih zaposlenih.		
22.	Prisutan je mobing.		
23.	Svi zaposleni su upoznati sa antidiskriminacionim politikama i procedurama.		
24.	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 korisnike i/ili kolege sa kojima blisko saradujete, prisjetite se interakcija sa njima i zaokružite odgovor koji najpribližnije odražava Vaše mišljenje.

	U našoj ustanovi / organizaciji...	DA	NE
25.	Pozitivno gledam na različitost korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem i mislim da različitost treba slaviti.		
26.	Umem da osvestim svoje stereotipe u kontaktu sa korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem i razvio/la sam strategije za smanjenje štete koju ti stereotipi izazivaju.		
27.	Mogu da saosećam sa osećanjima, mislima i ponašanjima korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.		
28.	Imam otvoren i nepristrasan stav prema korisnicima i/ili kolegama sa blisko saradujem.		
29.	Umem da prepoznam da je moje znanje o određenim kulturalnim karakteristikama korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem ograničeno i nastojim da se posvetim stvaranju prilika da naučim više.		
30.	Znam da su individualne razlike korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem važni delovi njihovog identiteta koji oni cene, a cenim i ja.		
31.	Razumem ulogu i uticaj kulture na iskustva i ponašanje korisnika i/ili kolega sa kojima blisko saradujem.		
32.	Mogu uspešno da odreagujem kada primetim diskriminatorno ponašanje prema bilo kom korisniku i/ili kolegi sa kojim blisko saradujem.		
33.	Efikasno i sa puno poštovanja komuniciram sa svim korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem.		
34.	Mogu da prepoznam sopstvene predrasude u konkretnoj situaciji i da ne odreagujem na osnovu njih.		
35.	Trudim se da se profesionalno razvijam i obučavam „najboljoj“ praksi kako bih unapredio/la znanja i veštine za rad sa korisnicima i/ili kolegama sa kojima blisko saradujem koji pripadaju različitim kulturalnim grupama.		

U odnosu na mapirane snage i izazove, izdvojte 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. _____