

Organizacijos įsivertinimas ir idėjos, kur tobulėti

Šie klausimai – tai gairės organizacijoms, kad jos galėtų įsivertinti, ką jau atlieka neutralios ir įtraukios komunikacijos srityje, o apie ką dar galima apsvastyti, siekiant įvairių visuomenės grupių įtraukties. Tie patys klausimai gali tikti skirtingoms sritims, tačiau kelis kartus – neužrašyti.

Darbuotojo(s) paieška:

1. Ar profesija nurodyta tiek vyr., tiek mot. gimine?
2. Ar yra balansas tarp žodžių, kurie dažniau asocijuojami su moteriškumu (pvz.: bendruomeniškumas, pagalba) ir vyriškumu (pvz.: nepriklausomumas, konkurencija)?
3. Ar darbo kolektyvas, kuriam ieškoma darbuotojo(s), nėra apibūdinamas homogeniškai, pvz.: „moterų“, „vyrų“ ar „jaunatviškas“?
4. Ar yra patikimas, kad ieškant darbuotojo(s) bus užtikrintos lygios galimybės? Ar įtraukiami nediskriminavimo pagrindai, kurių nėra LR Įstatymuose, kaip, pavyzdžiui, lytinė tapatybė?
5. Ar su pasirinktu darbo skelbimo vizualu gali tapatintis skirtingi žmonės? Ar jis neskatina stereotipų?
6. Ar yra galimybė informuoti organizaciją apie asmens turimą negalią, jei žmogus nori apie ją pranešti? Ar patikinama, kad negalia nesudarys sunkumų įsidarbinti?
7. Ar galima žmogiškųjų išteklių sistemoje nurodyti įvardžius, kuriais asmuo norėtų, kad jį/ji būtų kreipiamasi?
8. Ar yra pristatomos organizacijos vertybės, darbo kultūra?
9. Ar darbo skelbime aiškiai nurodytos funkcijos, darbo pobūdis? Jei tai pradinio lygio (*entry level*) pozicija, ar darbo funkcijas gali suprasti žmogus nedirbęs panašaus darbo?
10. Jei darbą gali dirbti asmuo turintis skaitymo, suvokimo iššūkių, intelekto negalią, ar skelbimo tekstas yra užrašomas lengvai suprantama kalba?
11. Ar darbo pokalbio metu pasirinkta kalba yra suprantama ir priimtina skirtingų kartų žmonėms? Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus žmonės gali atbaidyti nereikalingi anglicizmai, labai neformalus bendravimas.
12. Ar yra galimybė darbo pokalbį pravesti laisvesniu formatu? Pavyzdžiui, asmenims su negalia, neuroskirtingiems asmenims gali reikti daugiau laiko ar įvadinį klausimų.

13. Ar yra sudaroma galimybė įrodyti savo kompetenciją ne tik darbo pokalbio metu, bet ir atliekant užduotį? (Ne visi žmonės geba gerai komunikuoti ir ne visuose darbuose tai yra būtina, tačiau tai yra vertinama pokalbių metu.)

Įdarbinus

1. Ar galima į el. pašto parašą įtraukti įvardžius, kuriais asmuo norėtų, kad į jį/ją būtų kreipiamasi? Ar tai yra įprasta organizacijoje?
2. Ar asmuo yra supažindinamas su organizacijoje vartojamais žodžių junginių trumpiniais, pavyzdžiui B2B?
3. Ar darbuotoja(s) yra supažindinamas su informacija apie organizacijos vertybes, etikos kodeksą, įtraukios kalbos gaires (jei yra), pranešimo kanalą? Ar šita informacija yra lengvai randama?
4. Ar bendraujama su žmogumi tiesiogiai, siekiant išsiaiškinti jo(s) individualius poreikius?

Darbe

1. Ar išgirdus, perskaičius įžeidų komentarą darbuotojai, ypač, vadovai/-ės, sureaguoja ir pataiso arba išsako savo nepritarimą?
2. Ar darbuotojai žino, kaip pranešti įžeidžius komentarus? Ar yra tam sukurtas saugus ir konfidencialus pranešimų kanalas? Ar yra pranešama pranešėjui/-ai apie skundo nagrinėjimo eigą ir rezultatus?
3. Ar svarbiausia ir retai besikeičianti informacija darbuotojams yra pateikiama skirtingais formatais, atsižvelgiant į tai, kad vieniems gali būti geriau vaizdo medžiaga, kitiems - garso įrašai, tretiems – tekstas?
4. Ar organizacijos dokumentų šablonai parengti atsižvelgiant į prieinamumo rekomendacijas?
5. Ar vadovai/-ės aiškiai išsako savo palaikymą įtraukiai komunikacijai?
6. Ar organizuojami mokymai, siekiant darbuotojus supažindinti su skirtingomis visuomenės grupėmis? Ar pavyksta į mokymus pritraukti darbuotojų grupes, kuriems labiausiai tų žinių trūksta?
7. Ar organizacija turi neutralios ir įtraukios komunikacijos gaires? Jei neturi, gal tada yra pasidalinta, kur galima ieškoti informacijos apie įtraukią komunikaciją?
8. Ar kalboje pirmiausia akcentuojamas žmogus, pavyzdžiui, asmuo su negalia?
9. Ar religinių švenčių šventimas ofise, pavyzdžiui Kalėdų, neatstumia bendradarbių, kurie neišpažįsta tos religijos? Ar jie gali paminėti savo šventes?
10. Ar visi supranta kalbą, kuria ofise yra bendraujama? Jei dirba keletas užsieniečių ar šalia jų kalbama jiems suprantama kalba?
11. Ar organizacijos vertybės yra aiškiai iškomunikuotos darbuotojams ir apie jas yra primenama?

12. Ar organizacija yra įsivertinus savo kompiuterinės aplinkos prieinamumą? Ar planuoja jį tobulinti?

Komunikacija su išore (pvz.: reklama)

1. Ar reklama neskatina neigiamų nuostatų, stereotipų apie skirtingas visuomenės grupes?
 - a. Ar nėra daroma plačių apibendrinimų apie visuomenės grupę?
 - b. Ar visuomenės grupės atstovai/-ės yra pristatomi kaip skirtingos ir unikalios asmenybės?
 - c. Ar priklausymas visuomenės grupei nėra svarbiausia ir charakterį nulemianti dalis?
2. Ar organizacija yra įsivertinus savo svetainės prieinamumą? Ar yra planuojama, kaip tobulinti jos prieinamumą?
3. Ar komunikacijoje pasirinktas žodynas yra jautrus lyčiai? T.y. ar vyriška giminė nėra laikoma neutralia?
4. Ar konsultuojamasi su įvairių grupių atstovais, prieš juos vaizduojant arba apie juos rašant? Ar jie yra jūsų komandos dalis?
5. Ar pagrindinė retai besikeičianti informacija apie organizaciją yra pateikta lengvai suprantama kalba?
6. Jei komunikacijoje yra pristatinėjamos sėkmės istorijos, ar jos yra pristatomos žmonių iš skirtingų visuomenės grupių?
7. Ar komunikacijoje yra vaizduojami įvairaus amžiaus, lyties, kūno sudėjimo, odos spalvos asmenys, turinys ar neturintys negalios?