



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ: ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Μια πρακτική μεθοδολογία για τη διαχείριση προσωπικού και την επικοινωνία στον χώρο εργασίας, χωρίς αποκλεισμούς για τα τρανς άτομα.

2025-1-IT01-KA210-VET-000352644



Co-funded by
the European Union

Αποποίηση ευθύνης. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο των συγγραφέων και των εταίρων του έργου και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού INAPP. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή φέρουν ευθύνη γι' αυτές.



Σχετικά με αυτό το εγχειρίδιο

Αρχικά αναπτύχθηκε μέσω του G.A.T.E. — Gender Affirmation Through Entrepreneurship και αναθεωρήθηκε, επεκτάθηκε και διαδόθηκε μέσω του PRIDE_TP.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΜΕΝΟ
ΑΠΟ



Co-funded by
the European Union



ΕΤΑΙΡΟΙ ΕΡΓΟΥ



Gruppo Trans APS –E10284365
–Ιταλία



INEKA–E10068495–
Ελλάδα



Διαχείριση Παρακολούθησης
(Mimma LAB) –E10391385– Ιταλία

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο των συγγραφέων και των εταίρων του έργου και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού INAPP. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή φέρουν ευθύνη γι' αυτές.

Αναφορά έργου: 2025-1-IT01-KA210-VET-000352644

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	Σχετικά με αυτό το εγχειρίδιο Σκοπός, ομάδες-στόχοι, από το G.A.T.E. έως το PRIDE_TP	σελίδα 4
2	Πώς αναθεωρήθηκε το εγχειρίδιο Συνεντεύξεις και ερευνητικά ευρήματα	σελίδα 8
3	Βασικές έννοιες και ορολογία Γλωσσάριο και βασικές αρχές	σελίδα 12
4	Μια μεθοδολογία διαχείρισης της ποικιλομορφίας για τις ΜΜΕ Ο κύκλος των δέκα βημάτων	σελίδα 17
5	Πολιτικές και πρακτικές στην εργασία Πρόσληψη, ένταξη, συμπεριφορά, εγκαταστάσεις, εκπαίδευση	σελίδα 21
6	Ανακοίνωση Σεβασμός, εξωτερικός και μάρκετινγκ	σελίδα 27
7	Παρακολούθηση και πρακτικό κιτ εργαλείων Πρόγραμμα 90 ημερών, λίστες ελέγχου, σύνοψη τοπικής έρευνας	σελίδα 31
8	Βάση τεκμηρίωσης και αναφορές	σελίδα 37
9	Ευχαριστώ και επαφές	σελίδα 39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Σκοπός, κοινό και προέλευση

1 Τι είναι και τι δεν είναι το εγχειρίδιο

2 Από G.A.T.E. προς PRIDE_TP

3 Σκοπός και ομάδες-στόχοι

Αυτό το εγχειρίδιο υποστηρίζει εργοδότες, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, υπεύθυνους προσλήψεων, διευθυντές εκπαίδευσης, επόπτες και προσωπικό που επιθυμούν να δημιουργήσουν πιο δίκαιους και ασφαλέστερους χώρους εργασίας για τρανς, μη δυαδικά και άτομα με ποικιλομορφία φύλου. Συνδυάζει μια προοπτική με επικεφαλής τρανς άτομα με ερευνητικά στοιχεία, πρακτικές οδηγίες στον χώρο εργασίας και ευρήματα από ποιοτικές συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του PRIDE_TP.

Το εγχειρίδιο αναπτύχθηκε αρχικά μέσω του G.A.T.E. – Gender Affirmation Through Entrepreneurship. Το G.A.T.E. διερεύνησε την εργασία, την απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα μέσα από τις εμπειρίες των τρανς ατόμων και παρήγαγε πόρους τόσο για τα τρανς άτομα που πλοηγούνται στην επαγγελματική τους ζωή όσο και για τους εργοδότες που επιδιώκουν να βελτιώσουν τους χώρους εργασίας τους.

Το PRIDE_TP είναι ένα έργο παρακολούθησης. Διατηρεί την αρχική προσέγγιση με επικεφαλής τους trans, αναπτύσσοντας παράλληλα δύο τομείς σε μεγαλύτερο βάθος:

1**Μεθοδολογία διαχείρισης προσωπικού**

Βασισμένο στις αρχές διαχείρισης της ποικιλομορφίας, για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, υπεύθυνους προσλήψεων και διευθυντές εκπαίδευσης σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) που θέλουν να εκτιμήσουν και να συμπεριλάβουν τα τρανς άτομα.

2**Αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας**

Να ευαισθητοποιήσει και να καθοδηγήσει τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, τους υπεύθυνους προσλήψεων και τους διευθυντές εκπαίδευσης σε ΜΜΕ προς πρακτικές προσωπικού που προάγουν την ένταξη και την επαγγελματική αναγνώριση των τρανς ατόμων.

Αυτή η έκδοση ξεπερνά τη γενική ευαισθητοποίηση: παρέχει μια δομημένη διαδικασία την οποία οι μικρότεροι οργανισμοί μπορούν να προσαρμόσουν στους πόρους, τη διακυβέρνησή τους και το εθνικό τους πλαίσιο.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

- Ένας εισαγωγικός αλλά και προσανατολισμένος στη δράση οδηγός.
- Ένα πλαίσιο για την αναθεώρηση των πρακτικών πρόσληψης, ένταξης, επικοινωνίας και χώρου εργασίας.
- Ένας πόρος βασισμένος σε τρανς εμπειρίες και ποιοτική έρευνα.
- Ένα σημείο εκκίνησης για πολιτικές, εκπαίδευση, διαβούλευση και συνεχή βελτίωση.
- Ένα εργαλείο σχεδιασμένο ειδικά για ΜΜΕ και σχετικό με μεγαλύτερους οργανισμούς, σχολεία, ΜΚΟ και χώρους εργασίας του δημόσιου τομέα.

ΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

- Υποκατάστατο νομικής συμβουλής ή εθνικής καθοδήγησης για το εργατικό δίκαιο.
- Μια καθολική λύση που μπορεί να αντιγραφεί χωρίς διαβούλευση ή προσαρμογή.
- Μια πιστοποίηση ή εγγύηση ότι ένας οργανισμός είναι συμπεριληπτικός.
- Μια αντικατάσταση για να ακούτε τις απόψεις των τρανς εργαζομένων και να συνεργάζεστε με εξειδικευμένους τοπικούς οργανισμούς.
- Μια μοναδική δραστηριότητα που πρέπει να ολοκληρωθεί και να ξεχαστεί.

ΘΥΜΑΜΑΙ

Οι πολιτικές μπορούν να βοηθήσουν ή να βλάψουν ανάλογα με τον τρόπο που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται. Συμβουλευτείτε ενώσεις με επικεφαλής τρανς άτομα, επαγγελματίες της διαφορετικότητας και νομικούς ειδικούς κατά την προσαρμογή αυτών των οδηγιών.

Από G.A.T.E. προς PRIDE_TP

Η G.A.T.E. δημιούργησε την αρχική βάση γνώσεων και τα εγχειρίδια. Το PRIDE_TP βασίζεται σε αυτή τη βάση μεταφράζοντας το υλικό σε μια πιο λειτουργική μεθοδολογία για τη διαχείριση προσωπικού, την επικοινωνία και τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών. Η αναθεώρηση βασίζεται σε τρεις αρχές:

1 Συνέχεια

Διατηρήστε τη γνώση, την εμπειρία ζωής και τις πρακτικές συστάσεις που αναπτύχθηκαν μέσω του G.A.T.E.

2 Ανάπτυξη

Ενίσχυση των τμημάτων που αφορούν την πρόσληψη, τις εσωτερικές διαδικασίες, την λογοδοσία της διοίκησης, την επικοινωνία και την παρακολούθηση.

3 Διάδοση

Να καταστούν οι πόροι αξιοποιήσιμοι από ΜΜΕ, εκπαιδευτικούς οργανισμούς, εργοδότες, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, εκπαιδευτές, ιδρύματα, παρόχους υπηρεσιών και οργανισμούς ΛΟΑΤΚΙΑ+.

ΕΝΑ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΜΑΘΗΜΑ

Τα ορατά σύμβολα υποστήριξης δεν αρκούν. Η ένταξη πρέπει να αντικατοπτρίζεται στις προσλήψεις, στα αρχεία, στη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, στα συστήματα αναφοράς, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αποφάσεις ηγεσίας και στην καθημερινή επικοινωνία.

Η Στρατηγική Ισότητας ΛΟΑΤΚΙ+ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όρισε την αντιμετώπιση των διακρίσεων, τη διασφάλιση της ασφάλειας και την οικοδόμηση κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς ως βασικές προτεραιότητες, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της ένταξης και της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας σημειώνει επίσης ότι τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διακρίσεις και παρενόχληση καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης και συνιστά τοπικά προσαρμοσμένες αντιδράσεις που αφορούν εργοδότες, εργαζόμενους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.[1][2]

Σκοπός και ομάδες-στόχοι

ΚΥΡΙΟ ΚΟΙΝΟ

- Ιδιοκτήτες και διευθυντές ΜΜΕ
- Διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού
- Επαγγελματίες προσλήψεων και επιλογής
- Διευθυντές εκπαίδευσης και μάθησης
- Διευθυντές γραμμής και επόπτες
- Εκπρόσωποι προσωπικού και εργαζόμενοι
- Εκπαιδευτικοί οργανισμοί και πάροχοι επαγγελματικής κατάρτισης

ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΕΣ ΚΟΙΝΟ

- Δημόσιοι οργανισμοί και υπηρεσίες
- απασχόλησης Συνδικάτα και οργανώσεις
- εργοδοτών Σύμβουλοι για την ποικιλομορφία, την ισότητα και την οργανωτική ανάπτυξη
- Οργανισμοί LGBTQIA+ και τρανς Οργανώσεις
- της κοινωνίας των πολιτών και πάροχοι κοινωνικών υπηρεσιών

● Αναμενόμενα αποτελέσματα

Μετά τη χρήση του εγχειριδίου, ένας οργανισμός θα πρέπει να είναι καλύτερα εξοπλισμένος για να:

Προσδιορίστε τα εμπόδια για τους τρανς υποψηφίους και τους εργαζόμενους

Αναθεώρηση προσλήψεων και ένταξης

Εισαγωγή στις πρακτικές χρήσης επιλεγμένου ονόματος και αντωνυμίας

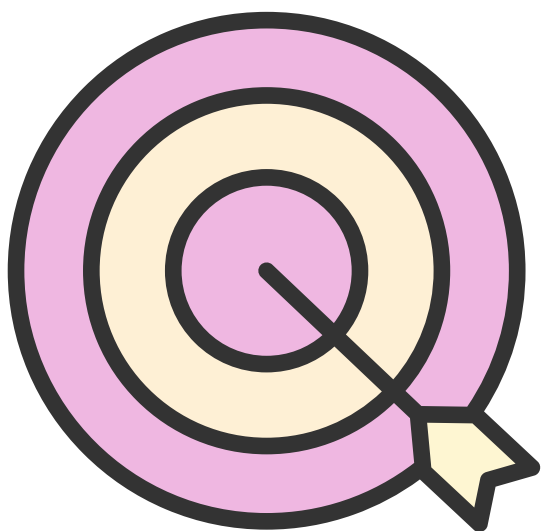
Πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων

Δημιουργήστε εμπιστευτικά κανάλια αναφοράς

Διευθυντές και προσωπικό εκπαίδευσης

Επικοινωνήστε χωρίς πλύσιμο ουράνιου τόξου

Παρακολούθηση και βελτίωση με την πάροδο του χρόνου



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΩΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΘΗΚΕ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Συνεντεύξεις και ερευνητικά ευρήματα

- 1 Μεθοδολογία
- 2 Γιατί η ποιοτική έρευνα έχει σημασία
- 3 Τι διαπίστωσε η έρευνα

Πριν από την αναθεώρηση του εγχειριδίου G.A.T.E., η εταιρική σχέση PRIDE_TP πραγματοποίησε μια ποιοτική φάση έρευνας για να κατανοήσει τις τρέχουσες εμπειρίες, τις οργανωτικές πρακτικές και τα κενά εφαρμογής.

Μεθοδολογία

Δέκα συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω οργανωτικών δικτύων στην Μπολόνια, άμεσης προσέγγισης MME και Παραπομπές από ΜΚΟ. Οι συμμετέχοντες αντιπροσώπευαν τόσο βιωματικές όσο και οργανωσιακές απόψεις. Τρεις συμμετέχοντες αυτοπροσδιορίστηκαν ως ΛΟΑΤΚΙΑ+, συμπεριλαμβανομένων δύο τρανς ή μη δυαδικών ατόμων. Η ομάδα περιελάμβανε επίσης διευθυντές και εργαζόμενους που συνδέονταν με το ανθρώπινο δυναμικό, τις κοινωνικές υπηρεσίες και τις υπηρεσίες πρόνοιας, τις υπηρεσίες πιστοποίησης και τις επιχειρηματικές υπηρεσίες, τη δημόσια διοίκηση, την εκπαίδευση, τις ΜΚΟ και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών. Ορισμένες κατηγορίες ταυτότητας και επαγγελματικής δραστηριότητας επικαλύπτονταν.

Ο ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΕΞΕΡΕΥΝΗΜΕΝΟΣ

- Εμπόδια κατά την πρόσληψη
- Διακρίσεις και μικροεπιθέσεις στην εργασία
- Σεβασμός της ταυτότητας από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους
- Γνώση και εφαρμογή των αρχών της ποικιλομορφίας και της ένταξης
- Υφιστάμενες πολιτικές, κώδικες δεοντολογίας και εργαλεία ένταξης Προκλήσεις που αφορούν ειδικά τις MME Ανάγκες εκπαίδευσης και εξωτερικής υποστήριξης
- Πρακτικά μέτρα που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ένταξη στον χώρο εργασίας

ΠΩΣ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΕΤΕ ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Η έρευνα ήταν περισσότερο διερευνητική παρά στατιστικά αντιπροσωπευτική. Σκοπός της ήταν να εντοπίσει επαναλαμβανόμενες εμπειρίες, οργανωτικά κενά και χρήσιμες πρακτικές. Τα ευρήματα αποτελούν ποιοτικά στοιχεία από ένα δείγμα τοπικών ενδιαφερόμενων μερών και όχι εκτιμήσεις επιπολασμού.

Γιατί η ποιοτική έρευνα έχει σημασία

Οι πολιτικές που συντάσσονται χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επηρεαζόμενες κοινότητες μπορεί να παραβλέπουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι διακρίσεις στην πράξη. Οι συνεντεύξεις μπορούν να αποκαλύψουν κενά μεταξύ των επίσημων δεσμεύσεων και της καθημερινής εμπειρίας, συμπεριλαμβανομένης της ασυνεπούς συμπεριφοράς της διοίκησης, του άτυπου αποκλεισμού, των ανεπαρκών διαδικασιών αναφοράς και του βάρους που βαρύνει τους εργαζομένους να εξηγήσουν την ταυτότητά τους.

Τα τοπικά ευρήματα συγκρίθηκαν με διεθνή στοιχεία. Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) ανέφερε ότι τα τρανς άτομα εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα διακρίσεων, μεταξύ άλλων κατά την αναζήτηση εργασίας, στην εργασία και κατά την προσκόμιση εγγράφων ταυτότητας. Αυτά τα ευρύτερα στοιχεία ενισχύουν τη σημασία των εμποδίων που περιγράφονται από τους ερωτηθέντες του PRIDE_TP.

Τι διαπίστωσε η έρευνα

Εμπειρίες ΛΟΑΤΚΙ+ στην εργασία

Οι ερωτηθέντες περιέγραψαν εμπόδια που ξεκινούν πριν από την πρόσληψη: η αποκάλυψη κατά την πρόσληψη, η λανθασμένη αναφορά φύλου κατά τη διάρκεια ελέγχου βιογραφικού σημειώματος ή συνεντεύξεων και λήψη επεμβατικών ερωτήσεων που δεν σχετίζονται με τον ρόλο. Ορισμένοι συμμετέχοντες ένιωσαν πίεση να κρύψουν την ταυτότητά τους για να αποφύγουν την προκατάληψη.

Στην εργασία, οι επαναλαμβανόμενες μικροεπιθετικές συμπεριλάμβαναν ακατάλληλες προσβολές, ακατάλληλα αστεία, παρεμβατική περιέργεια και υποθέσεις σχετικά με την εμφάνιση ή την ταυτότητα. Ο σεβασμός από τους προϊσταμένους διέφερε σημαντικά. Σε αρκετές περιγραφές, μια θετική εμπειρία εξαρτιόταν από τη στάση ενός μεμονωμένου διευθυντή παρά από μια σαφή οργανωτική πολιτική: η υποστήριξη μπορούσε να εξαφανιστεί όταν άλλαζε ένας διευθυντής ή ένας συνάδελφος.

1 Εκπαίδευση

Υποχρεωτική και ανά ρόλο εξειδικευμένη εκπαίδευση σε θέματα ποικιλομορφίας και ένταξης.

2 Ονόματα και αντωνυμίες

Σαφείς πρακτικές σχετικά με ονόματα και αντωνυμίες.

3 Αναφορά

Ασφαλή, εμπιστευτικά και, όπου είναι εφικτό, ανώνυμα κανάλια αναφοράς.

4 Στρατολόγηση

Περιεκτικές αγγελίες εργασίας και διαδικασίες πρόσληψης.

Οι τέσσερις αλλαγές προτεραιότητας που προσδιορίστηκαν από τους συμμετέχοντες.

Αυτά τα τοπικά ευρήματα ευθυγραμμίζονται με ευρύτερα ευρωπαϊκά στοιχεία. Η έρευνα του FRA του 2023 διαπίστωσε ότι οι τρανς ερωτηθέντες αντιμετώπισαν σημαντικά υψηλότερες διακρίσεις από το συνολικό δείγμα ΛΟΑΤΚΙ, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών συνθηκών. Η ILO εντοπίζει επίσης διακρίσεις και παρενόχληση σε όλο τον κύκλο απασχόλησης. (Λ3)

Ηγέτες, διευθυντές και ΜΜΕ

Η επίγνωση της ποικιλομορφίας και της ένταξης ήταν παρούσα αλλά άνιση. Ορισμένοι ερωτηθέντες αντιλήφθηκαν την έννοια της διαφορετικότητας και της ένταξης ως γενική έννοια, ωστόσο λιγότερες αναφερόμενες επίσημες πολιτικές ή δομημένες διαδικασίες σχετικά με την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Οι κύριες προκλήσεις ήταν:

Περιορισμένη εκπαίδευση

Έλλειψη εσωτερικής ικανότητας ανθρώπινου δυναμικού

Μετατρέποντας τις αξίες σε καθημερινή πρακτική

Η πεποίθηση ότι η ένταξη είναι για τις μεγάλες εταιρείες

Εξάρτηση από μεμονωμένους διευθυντές

Εναλλαγή προσωπικού

Οι ερωτηθέντες ζήτησαν στοχευμένη εκπαίδευση, πρακτικά εργαλεία, ρεαλιστικές περιπτώσεις και εξωτερική βοήθεια με την πρόσληψη προσωπικού, την εσωτερική επικοινωνία και τη διαχείριση συγκρούσεων. Αυτό συνάδει με την έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αναγνωρίζει ότι οι μικρομεσαίοι οργανισμοί χρειάζονται εξατομικευμένη υποστήριξη για την ανάπτυξη και την ενσωμάτωση πολιτικών για την Ανάπτυξη και την Καινοτομία.

Υπάρχοντα εργαλεία

Οι συνεντεύξεις εντόπισαν αρκετές χρήσιμες πρακτικές που χρησιμοποιούνται ήδη. Δεν ήταν πάντα συστηματικές, αλλά αποτελούν λειτουργικά θεμέλια: το επόμενο βήμα είναι η σύνδεσή τους μέσω μιας συνεκτικής διαδικασίας διαχείρισης προσωπικού.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΗΔΗ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ

- Εσωτερικοί κώδικες δεοντολογίας
- Δηλώσεις ισότητας και καταπολέμησης της παρενόχλησης Οδηγίες για τη γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς
- Διαδικασίες εμπιστευτικότητας Διαδικασίες επιλογής ονόματος ή ψευδωνύμου
- Πεδία ανωνυμιών στις διαδικασίες ένταξης
- Εκπαίδευση προσωπικού για την ποικιλομορφία
- Άτυπα κανάλια ακρόασης
- Συνεργασία με οργανισμούς και συμβούλους ΛΟΑΤΚΙΑ+ Διαδικασίες αναφοράς βίας ή παρενόχλησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΟΡΟΛΟΓΙΑ

Γλωσσάριο και βασικές αρχές

1 Γλωσσάριο

2 Βασικές αρχές

Η γλώσσα αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και διαφέρει μεταξύ των κοινοτήτων και των χωρών. Αντιμετωπίστε αυτό το γλωσσάρι ως σημείο εκκίνησης και μείνετε ανοιχτοί στην ενημερωμένη ορολογία.

Γλωσσάριο

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΥ

Φυσικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των χρωμοσωμάτων, των ορμονών, της αναπαραγωγικής ανατομίας και των δευτερογενών χαρακτηριστικών. Η ανθρώπινη βιολογική ποικιλομορφία δεν αναπαρίσταται πάντα επαρκώς από ένα απλό δυαδικό σύστημα γυναίκας-αρσενικού. Το Intersex είναι ένας γενικός όρος για άτομα που γεννιούνται με χαρακτηριστικά φύλου που δεν ταιριάζουν στους τυπικούς ορισμούς του γυναικείου ή του ανδρικού σώματος.

ΤΡΑΝΣΦΕΝ Ή ΤΡΑΝΣ

Γενικοί όροι για άτομα των οποίων η ταυτότητα φύλου διαφέρει από το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση. Αυτό το εγχειρίδιο χρησιμοποιεί τους τρανς όρους χωρίς αστερίσκο, ακολουθώντας την κοινή τρέχουσα πρακτική της αγγλικής γλώσσας. Τα άτομα και οι κοινότητες ενδέχεται να χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΦΥΛΟΥ

Η βαθιά εσωτερική εμπειρία ενός ατόμου σχετικά με το φύλο. Ένα άτομο μπορεί να αυτοπροσδιορίζεται ως γυναίκα, άνδρας, μη δυαδικό, ρευστό φύλο, αγένειο ή με άλλο τρόπο.

ΕΚΦΡΑΣΗ ΦΥΛΟΥ

Οι τρόποι με τους οποίους ένα άτομο μπορεί να εκφράσει το φύλο του μέσω της εμφάνισης, της ένδυσης, της φωνής, της συμπεριφοράς ή άλλων χαρακτηριστικών. Η έκφραση φύλου δεν υποδεικνύει αξιόπιστα την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

ΜΗ ΔΥΑΔΙΚΟ

Ένας γενικός όρος για τις ταυτότητες φύλου που δεν είναι αποκλειστικά γυναικείες ή ανδρικές. Κάποια μη δυαδικά άτομα αυτοπροσδιορίζονται ως τρανς και άλλα όχι.



CISGENDER

Ένα άτομο του οποίου η ταυτότητα φύλου αντιστοιχεί στο φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννηση.

ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟ ΟΝΟΜΑ

Το όνομα που χρησιμοποιεί ένα άτομο και ζητά από άλλους να χρησιμοποιήσουν. Μπορεί να διαφέρει από το όνομα που εμφανίζεται αυτήν τη στιγμή σε νομικά έγγραφα. Το «νόμιμο όνομα» είναι προτιμότερο από το «πραγματικό όνομα», επειδή ένα επιλεγμένο όνομα είναι επίσης πραγματικό.

Λάθος φύλο

Η αναφορά σε ένα άτομο με όνομα, ανωνυμία, τίτλο ή όρο που σχετίζεται με το φύλο του. Μπορεί να είναι τυχαία ή σκόπιμη. Η επαναλαμβανόμενη ή σκόπιμη χρήση λανθασμένης ονομασίας φύλου απαιτεί σαφή οργανωτική αντίδραση.

ΑΝΩΝΥΜΙΕΣ

Λέξεις που χρησιμοποιούνται για να αναφερθούν σε ένα άτομο, όπως she/her, he/him ή they/them στα αγγλικά. Οι ανωνυμίες δεν πρέπει να συνάγονται από την εμφάνιση. Το προσωπικό μπορεί να κληθεί, αλλά ποτέ να αναγκαστεί, να τις μοιραστεί.

ΑΓΧΟΣ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΩΝ

Ένα πλαίσιο που περιγράφει το πρόσθετο και χρόνιο στρες που βιώνουν άτομα που ανήκουν σε στιγματισμένες ομάδες. Οι παράγοντες στρες μπορεί να περιλαμβάνουν τις διακρίσεις, την απόκρυψη, την προσμονή της απόρριψης, την παρενόχληση και το εσωτερικευμένο στίγμα. Προκαλείται από κοινωνικές συνθήκες και όχι από το γεγονός ότι είναι κανείς ΛΟΑΤΚΙΑ+.

ΜΕΤΑΒΑΣΗ Ή ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ ΦΥΛΟΥ

Οι προσωπικές, κοινωνικές, διοικητικές ή/και ιατρικές διαδικασίες μέσω των οποίων ένα άτομο μπορεί να επιβεβαιώσει το φύλο του. Δεν υπάρχει μία και μοναδική οδός. Δεν αλλάζει κάθε τρανς άτομο το όνομά του, τα έγγρατά του, την εμφάνιση ή το σώμα του και κανείς δεν θα πρέπει να υποχρεούται να αποκαλύψει ιατρικές πληροφορίες.

ΟΝΟΜΑΤΟΓΡΑΦΙΑ

Χρήση του προηγούμενου ονόματος ενός τρανς ατόμου χωρίς νόμιμο και απαραίτητο λόγο. Η σκόπιμη ή επαναλαμβανόμενη χρήση ψευδών ονομάτων μπορεί να είναι μεροληπτική και επιβλαβής.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Η συναισθηματική, ρομαντική ή/και σεξουαλική έλξη ενός ατόμου. Η ταυτότητα φύλου και ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι διακριτοί.

ΔΥΑΡΙΣΜΟΣ

Η υπόθεση ότι υπάρχουν μόνο δύο φύλα και ότι ο καθένας πρέπει να ανήκει αποκλειστικά σε ένα από αυτά.

ΔΙΑΣΤΟΜΗ

Ένα αναλυτικό πλαίσιο για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αλληλεπιδρούν διαφορετικές δομές εξουσίας και διακρίσεων. Η εμπειρία ενός τρανς ατόμου στον χώρο εργασίας μπορεί επίσης να διαμορφωθεί από την αναπηρία, την εθνικότητα, το μεταναστευτικό καθεστώς, την ηλικία, την κοινωνική τάξη, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή άλλους παράγοντες.

ΣΥΜΜΑΧΟΣ

Ένα άτομο που υποστηρίζει ενεργά τα δικαιώματα, την αξιοπρέπεια και την ισότητα των ατόμων που ανήκουν σε μια περιθωριοποιημένη ομάδα. Η συμμαχία εκδηλώνεται μέσω της συνεπούς συμπεριφοράς και δεν διεκδικείται ως μόνιμη προσωπική κατάσταση.

ΜΙΚΡΟΕΠΙΘΕΣΗ

Ένα σχόλιο, ενέργεια ή περιβαλλοντικό σήμα που επικοινωνεί προκατάληψη ή αποκλεισμό, είτε σκόπιμο είτε όχι. Παραδείγματα: ενοχλητικές ερωτήσεις, αστεία, επαναλαμβανόμενη αναφορά σε λάθος φύλο ή αντιμετώπιση ενός τρανς συναδέλφου ως εκπροσώπου όλων των τρανς ατόμων.

ΠΛΥΣΙΜΟ ΟΥΡΑΝΙΟΥ ΤΟΞΟΥ

Η χρήση συμβόλων ή μηνυμάτων ΛΟΑΤΚΙΑ+ για τη βελτίωση της εικόνας ενός οργανισμού χωρίς αντίστοιχες εσωτερικές πολιτικές, λογοδοσία, επενδύσεις ή ουσιαστική υποστήριξη.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ

Μια δομημένη προσέγγιση για την αναγνώριση των διαφορών, την άρση των εμποδίων και τη διασφάλιση δίκαιης πρόσβασης στην πρόσληψη, την ανάπτυξη, τη συμμετοχή και την ηγεσία. Δεν πρέπει να υποβιβάζει τους ανθρώπους σε «επιχειρηματικά οφέλη»: θα πρέπει να βασίζεται στην αξιοπρέπεια, την ισότητα και τα δικαιώματα.

Βασικές αρχές

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ, ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η λέξη «ένταξη» μπορεί να υπονοεί ότι μια κυρίαρχη ομάδα παραχωρεί σε άλλους την άδεια να εισέλθουν σε ένα υπάρχον σύστημα. Συνεπώς, το PRIDE_TP συνδυάζει την ένταξη με τη δικαιοσύνη, τη συμμετοχή και την κοινή εξουσία. Τα άτομα που επηρεάζονται από μια πολιτική θα πρέπει να έχουν ουσιαστικές ευκαιρίες να την επηρεάσουν.

ΠΟΙΚΙΛΙΑ

Η ποικιλομορφία δεν σημαίνει ότι κάποιοι άνθρωποι είναι «φυσιολογικοί» ενώ άλλοι είναι «διαφορετικοί». Αναγνωρίζει ότι το εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει ποικίλες ταυτότητες και εμπειρίες και ότι οι οργανωτικές πρακτικές ενδέχεται να αντιμετωπίζουν ορισμένες ομάδες λιγότερο δίκαια από άλλες.

ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ

Η βιωσιμότητα στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει την κοινωνική βιωσιμότητα. Μια εταιρεία δεν μπορεί να ισχυρίζεται με αξιοπιστία βιωσιμότητα ενώ ανέχεται διακρίσεις, περιορίζει την πρόσβαση στην εργασία ή αγνοεί τις άνισες ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Η ένταξη θα πρέπει να ενσωματώνεται στη διακυβέρνηση, στις διαδικασίες προσωπικού και στον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και όχι να περιορίζεται σε περιστασιακές εκστρατείες.

ΔΙΑΣΤΟΜΗ

Μια ενιαία πολιτική μπορεί να επηρεάσει τους εργαζομένους διαφορετικά. Ένας τρανς μετανάστης, ένας ανάπηρος μη δυαδικός υπάλληλος και ένας ανώτερος τρανς διευθυντής μπορεί να αντιμετωπίσουν διαφορετικά εμπόδια. Η διαβούλευση και η παρακολούθηση θα πρέπει να αποφεύγουν την υπόθεση μιας καθολικής τρανς εμπειρίας.

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΑΘΕΣΗ

Οι πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση ενός ατόμου, το προηγούμενο όνομα, το ιατρικό ιστορικό ή τη μετάβαση είναι εμπιστευτικές. Το ενδιαφερόμενο άτομο θα πρέπει να αποφασίσει εάν, πότε και πώς θα κοινοποιηθούν οι πληροφορίες, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ισχύει μια στενά καθορισμένη νομική υποχρέωση.

ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΜΕ

Οι μικρότεροι οργανισμοί μπορεί να μην διαθέτουν εξειδικευμένες ομάδες ανθρώπινου δυναμικού, αλλά αυτό δεν τους απαλλάσσει από την ευθύνη να αποτρέπουν τις διακρίσεις. Η αναλογική εφαρμογή σημαίνει απλά, σαφή εργαλεία: ανάθεση ευθυνών, υιοθέτηση σύντομης πολιτικής, δημιουργία εμπιστευτικής οδού αναφοράς, αναθεώρηση προτύπων και λήψη εξωτερικής υποστήριξης όταν χρειάζεται. Οι οδηγίες του ΟΟΣΑ συνιστούν πρακτική υποστήριξη με οδηγίες και συμβούλους για την ποικιλομορφία για τις ΜΜΕ. (Λ4)

ΜΙΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΜΕ

Ο κύκλος δέκα βημάτων PRIDE_TP

1 Αναθέστε, αναθέστε, ακούστε

2 Χάρτης, σχέδιο, εκπαίδευση

3 Υλοποίηση, επικοινωνία

4 Παρακολούθηση, βελτίωση

Η μεθοδολογία PRIDE_TP ακολουθεί έναν συνεχή κύκλο. Η ένταξη αποτελεί μια συνεχή ευθύνη της διοίκησης και όχι μια τελική κατάσταση.



1 Διαπράττω

Η ανώτερη ηγεσία θα πρέπει να αναλάβει ρητή δέσμευση για αξιοπρέπεια, ισότητα και μη διακρίσεις. Η δέσμευση πρέπει να περιλαμβάνει την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τα χαρακτηριστικά φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΗΓΕΣΙΑ

- Γιατί αναλαμβάνεται αυτή η εργασία;
- Στόχος είναι η προστασία των ανθρώπων και η βελτίωση των οργανωτικών πρακτικών ή κυρίως η απόκτηση προβολής ή πιστοποίησης;
- Ποιοι πόροι, χρόνος και εξουσίες θα ανατεθούν;
- Πώς θα εμπλακούν οι τρανς εργαζόμενοι και οι εξωτερικοί εμπειρογνώμονες χωρίς να μετακυλιστεί το βάρος σε αυτούς;

2 Ανάθεση ευθύνης

Ένας οργανισμός θα πρέπει να ορίσει ένα υπεύθυνο άτομο ή μια μικρή ομάδα εργασίας. Σε μια ΜΜΕ χωρίς τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, η ευθύνη μπορεί να βαρύνει έναν εκπαιδευμένο διευθυντή, ιδιοκτήτη ή εξωτερικό σύμβουλο. Το υπεύθυνο άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να:

Συντονισμός της αναθεώρησης πολιτικής

Προστασία εμπιστευτικότητας

Λάβετε ανησυχίες ή κατευθύνετε άτομα σε ένα ανεξάρτητο κανάλι

Οργανώστε την εκπαίδευση

Παρακολούθηση ενεργειών και προθεσμιών

Συμβουλευτείτε εξωτερικούς ειδικούς

ΠΟΤΕ

Κανένας εργαζόμενος δεν θα πρέπει να χαρακτηρίζεται ως «ειδικός σε θέματα τρανς» απλώς και μόνο λόγω της ταυτότητάς του.

3 Ακούω

Συμβουλευτείτε το προσωπικό μέσω εμπιστευτικών συνεντεύξεων, ομάδων εστίασης ή ανώνυμων ερευνών. Η συμμετοχή θα πρέπει να είναι προαιρετικές. Οι ερωτήσεις θα πρέπει να επικεντρώνονται σε οργανωτικά εμπόδια αντί να ζητούν από τους ανθρώπους να αποκαλύψουν ευαίσθητα προσωπικά στοιχεία.

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

- Γνωρίζουν οι εργαζόμενοι πώς να αναφέρουν περιστατικά διάκρισης;
- Μπορεί το προσωπικό να χρησιμοποιήσει το όνομα που έχει επιλέξει στα καθημερινά συστήματα;
- Αντιδρούν οι διευθυντές με συνέπεια στην αναφορά λανθασμένου φύλου ή στην παρενόχληση;
- Είναι τα υλικά προσλήψεων φιλόξενα και ουδέτερα;
- Είναι οι ευκαιρίες κατάρτισης και προαγωγής προσβάσιμες με δίκαιο τρόπο;

4 Χάρτης

Εξετάστε τόσο τα επίσημα έγγραφα όσο και τις καθημερινές πρακτικές σε όλο τον κύκλο ζωής του εργαζομένου. Το χάσμα μεταξύ της γραπτής πολιτικής και της πρακτικής που εφαρμόζεται στην πράξη θα πρέπει να καταγράφεται.

Σχεδιασμός και διαφήμιση θέσεων εργασίας

Αιτήσεις και έλεγχος βιογραφικών

Συνεντεύξεις και επιλογή

Συμβάσεις και αρχεία

Ένταξη και ένταξη

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, κατάλογοι, κονκάρδες, προγραμματισμός

Παροχές και ενδυματολογικοί κώδικες

Απόδοση, εκπαίδευση, προαγωγή

Διαδικασίες υποβολής παραπόνων και πειθαρχικών αγωγών

Εξωτερική επικοινωνία

Συνεντεύξεις εξόδου

5 Σχέδιο

Ιεράρχηση αλλαγών με βάση τον κίνδυνο, τον αντίκτυπο και τη σκοπιμότητα. Κάθε δράση θα πρέπει να έχει:

Ένα υπεύθυνο άτομο

Μια προθεσμία

Απαιτούμενοι πόροι

Ένας δείκτης επιτυχίας

Ένας μηχανισμός διαβούλευσης

6 Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ευθύνη. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων χρειάζονται διαφορετικά παραδείγματα από το προσωπικό μισθοδοσίας, εκπαιδευτικοί, διευθυντές άμεσων κλιμακίων ή ομάδες επικοινωνίας. Η εκπαίδευση θα πρέπει να περιλαμβάνει σενάρια, ευκαιρίες για εξάσκηση σε αντιδράσεις και σαφείς συνδέσεις με τις οργανωτικές διαδικασίες.

7 Εργαλείο

Οι πολιτικές πρέπει να μετατραπούν σε καθημερινές ρουτίνες, πρότυπα και αποφάσεις. Η εφαρμογή περιλαμβάνει την ενημέρωση, έντυπα, ενημέρωση των διευθυντών, δοκιμή καναλιών αναφοράς και ενημέρωση όλου του προσωπικού.

8 Επικοινωνώ

Εξηγήστε τι αλλάζει, γιατί είναι σημαντικό, ποια συμπεριφορά αναμένεται και πού είναι διαθέσιμη υποστήριξη. Επαναλάβετε το μήνυμα κατά την ενσωμάτωση, την εκπαίδευση και τις ενημερώσεις πολιτικής.

9 Ελεγκτής εκπομπών

Συλλέξτε αναλογικές πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή χωρίς να πιέσετε κανέναν να αποκαλύψει την ταυτότητά του. Πιθανοί δείκτες περιλαμβάνουν την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, την επίγνωση της πολιτικής, τους χρόνους απόκρισης, τα αναφερόμενα περιστατικά, την ποιότητα επίλυσης και την εμπιστοσύνη του προσωπικού στην υποβολή εκθέσεων.

10 Βελτιώ

Επανεξέταση της διαδικασίας τουλάχιστον ετησίως και μετά από σημαντικά περιστατικά, οργανωτική αναδιάρθρωση ή νομικές αλλαγές. Η ένταξη αποτελεί μια συνεχή ευθύνη της διοίκησης και όχι μια τελική κατάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Από την πρόσληψη στην καθημερινή επαγγελματική ζωή

- 1 Πρόσληψη και επιλογή
- 2 Αρχεία ένταξης και προσωπικού
- 3 Συμπεριφορά και αναφορά στον χώρο εργασίας
- 4 Εγκαταστάσεις, ενδυματολογικοί κώδικες και καθημερινή ζωή
- 5 Εκπαίδευση και ευθύνη διαχείρισης

Πρόσληψη και επιλογή

Σχεδιασμός εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

- Χρησιμοποιήστε κριτήρια που σχετίζονται με ρόλους και καταργήστε τις περιττές απαιτήσεις.
- Δηλώστε τη δέσμευση του οργανισμού για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Συμπεριλάβετε ρητά την ταυτότητα φύλου και την έκφραση φύλου, όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο βάσει της εθνικής νομοθεσίας.
- Αποφύγετε τους τίτλους εργασίας με βάση το φύλο και τις στερεότυπες περιγραφές.
- Δώστε μια επώνυμη επαφή για ερωτήσεις σχετικά με την προσβασιμότητα ή την πρόσληψη.
- Αποφύγετε εικόνες ή γλώσσα που υπονοούν ότι ανήκει κάποιος μόνο σε έναν τύπο ατόμου.

Αιτήσεις

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

- Ζητήστε μόνο τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες σε αυτό το στάδιο.
- Συμπεριλάβετε ένα πεδίο προτιμώμενου ή επιλεγμένου ονόματος όπου απαιτούνται πραγματικά νομικές λεπτομέρειες.
- Μην απαιτείτε τίτλους όπως Κύριος, Κυρία, Δις ή Κύριος, εκτός εάν είναι επιχειρησιακά απαραίτητο.
- Εάν διεξάγεται δημογραφική παρακολούθηση, η παρακολούθηση αυτή θα πρέπει να είναι εθελοντική, εμπιστευτική και να διαχωρίζεται από τις αποφάσεις επιλογής.
- Εξηγήστε γιατί συλλέγονται οι πληροφορίες, ποιος έχει πρόσβαση σε αυτές και για πόσο χρονικό διάστημα διατηρούνται.

Έλεγχος βιογραφικού σημειώματος

Οι υπεύθυνοι προσλήψεων θα πρέπει να επικεντρώνονται στην εμπειρία και τις ικανότητες. Μια αναντιστοιχία μεταξύ ονόματος, φωτογραφίας, Ο δείκτης φύλου ή το αρχείο προσόντων δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως απόδειξη ανεντιμότητας. Δεν πρέπει να ζητούνται φωτογραφίες, εκτός εάν υπάρχει νόμιμος και ειδικός για τον ρόλο λόγος.

Συνεντεύξεις

ΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΚΤΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ

- Χρησιμοποιήστε το όνομα και τις ανωνυμίες που σας έδωσε ο υποψήφιος.
- Αποφύγετε ερωτήσεις σχετικά με τη μετάβαση, τα σώματα, την υγιειονομική περίθαλψη, τα προηγούμενα ονόματα ή τα οικογενειακά σχέδια.
- Κάντε συνεπείς ερωτήσεις που σχετίζονται με τον ρόλο.
- Διορθώστε τα λάθη για λίγο και συνεχίστε χωρίς να επικεντρώνετε στην ενόχληση του συνεντευξιαστή.
- Εξηγήστε τις σχετικές πολιτικές και την υποστήριξη στον χώρο εργασίας.
- Τεκμηριώστε τις αποφάσεις με βάση διαφανή κριτήρια.

Αποφάσεις επιλογής

Χρησιμοποιήστε δομημένη βαθμολόγηση και, όπου είναι εφικτό, περισσότερους από έναν εκπαιδευμένους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Καταγράψτε τα. Εργασιακός λόγος για κάθε απόφαση. Μοτίβα ελέγχου με την πάροδο του χρόνου για τον εντοπισμό πιθανής μεροληψίας. Ο ΟΟΣΑ συνιστά ολοκληρωμένες πολιτικές ισότητας στον χώρο εργασίας, εκπαίδευση του προσωπικού και στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού αντί να βασίζεστε μόνο στην επίσημη νομική προστασία. (Λ6)

Αρχεία ένταξης και προσωπικού

Επιλεγμένα ονόματα

Όπου είναι νομικά και τεχνικά εφικτό, τα εσωτερικά συστήματα θα πρέπει να εμφανίζουν το όνομα που έχει επιλέξει ο εργαζόμενος:

Διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Κατάλογοι προσωπικού

Ταυτοποιητικά σήματα

Συστήματα προγραμματισμού

Πλατφόρμες μάθησης

Εργαλεία εσωτερικής επικοινωνίας

Πινακίδες ονόματος και επαγγελματικές κάρτες

Οι νομικές ονομασίες θα πρέπει να περιορίζονται σε διαδικασίες όπου είναι πραγματικά απαραίτητες, όπως η μισθοδοσία, η φορολογία ή η υποβολή εκθέσεων βάσει νόμου. Η πρόσβαση θα πρέπει να περιορίζεται στο εξουσιοδοτημένο προσωπικό.

Αντωνυμίες

Η χρήση αντωνυμιών θα πρέπει να είναι κανονικοποιημένη αλλά προαιρετική. Ένας οργανισμός μπορεί να επιτρέπει τις αντωνυμίες σε email, υπογραφές, καταλόγους ή κονκάρδες, αλλά κανείς δεν πρέπει να αναγκάζεται να τα αποκαλύψει. Οι διευθυντές θα πρέπει να αποτελούν παράδειγμα σεβαστής πρακτικής χωρίς να ξεχωρίζουν το τρανς προσωπικό.

Εμπιστευτικότητα

Το προηγούμενο όνομα, η τρανς κατάσταση και οι πληροφορίες που σχετίζονται με τη μετάβαση ενός ατόμου δεν πρέπει να κοινοποιούνται χωρίς συγκατάθεση, εκτός εάν ισχύει συγκεκριμένη νομική υποχρέωση. Ένας εργαζόμενος μπορεί να χρειάζεται υποστήριξη για να επικοινωνήσει μια αλλαγή στους συναδέλφους του. Ο χρόνος, η διατύπωση και το κοινό θα πρέπει να συμφωνηθούν με τον εν λόγω εργαζόμενο.

Επαγωγή

ΚΑΘΕ ΝΕΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ

- Αναμενόμενα πρότυπα συμπεριφοράς
- Η πολιτική κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης
- Πρακτικές χρήσης ονόματος και αντωνυμίας
- Επιλογές εμπιστευτικής αναφοράς
- Διαθέσιμη υποστήριξη
- Συνέπειες μεροληπτικής συμπεριφοράς

Η επικοινωνία των πολιτικών ισότητας κατά την ένταξη βοηθά στη δημιουργία προσδοκιών και σηματοδοτεί στους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένους ότι τους εκτιμούν. (Λ7)

Συμπεριφορά και αναφορά στον χώρο εργασίας

Πεδίο εφαρμογής πολιτικής

Μια σαφής πολιτική θα πρέπει να απαγορεύει τις διακρίσεις, την παρενόχληση, τα αντίποινα και την θυματοποίηση λόγω φύλου, ταυτότητα, έκφραση φύλου, χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικό προσανατολισμό και άλλα προστατευόμενα ή σχετικά χαρακτηριστικά βάσει της εθνικής νομοθεσίας. Παραδείγματα θα πρέπει να περιλαμβάνουν σκόπιμη ψευδή αναφορά φύλου, ακατανόητη κατονομασία, ενοχλητικές ερωτήσεις, αποκλεισμό, απειλές, αστεία, εκδρομές και άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες.

Κανάλια αναφοράς

Ένα αποτελεσματικό σύστημα θα πρέπει να προσφέρει περισσότερες από μία οδούς:

Ένας εκπαιδευμένος
διευθυντής

Ανθρώπινου Δυναμικού ή επικεφαλής
προστασίας/ισότητας

Μια ανεξάρτητη εξωτερική επαφή

Μια εμπιστευτική
ηλεκτρονική φόρμα

Ένα ανώνυμο κανάλι όπου είναι εφικτό

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΞΗΓΕΙΤΑΙ

- Πώς να υποβάλετε αναφορά
- Ποιος λαμβάνει την αναφορά
- Πώς προστατεύεται η εμπιστευτικότητα
- Αναμενόμενοι χρόνοι απόκρισης
- Πώς χειρίζονται τα αποδεικτικά στοιχεία
- Προστασία από αντίποινα
- Πιθανά αποτελέσματα και οδοί προσφυγής

Αντιμετώπιση περιστατικών

8 ΒΗΜΑΤΑ

1. Επιβεβαιώστε τις άμεσες ανάγκες ασφάλειας και υποστήριξης.
2. Ακούστε χωρίς να απαιτείται από το άτομο να εκπαιδεύσει τον οργανισμό.
3. Καταγράψτε τα γεγονότα με ακρίβεια και εμπιστευτικότητα.
4. Εξηγήστε τη διαδικασία και τις διαθέσιμες επιλογές.
5. Διερευνήστε άμεσα και αμερόληπτα.
6. Εφαρμόστε αναλογικά διορθωτικά ή πειθαρχικά μέτρα.
7. Ελέγξτε για αντίποινα.
8. Εξετάστε εάν απαιτείται ευρύτερη οργανωτική αλλαγή.

Η άτυπη επίλυση μπορεί να είναι κατάλληλη για ορισμένα λάθη, αλλά δεν πρέπει να επιβάλλεται στο επηρεαζόμενο άτομο ή να χρησιμοποιείται για την ελαχιστοποίηση επαναλαμβανόμενης ή σοβαρής συμπεριφοράς.

Ευθύνες Διευθυντή

ΜΗΝ ΜΕΝΕΤΕ ΣΙΩΠΗΛΟΙ

Οι διευθυντές θα πρέπει να παρεμβαίνουν όταν παρατηρείται επιβλαβής συμπεριφορά, ακόμη και αν δεν έχει υποβληθεί ακόμη επίσημη καταγγελία. Η σιωπή μπορεί να ερμηνευτεί ως άδεια. Οι διευθυντές δεν θα πρέπει να ζητούν από έναν τρανς εργαζόμενο να αντιμετωπίσει το υπεύθυνο άτομο ή να εξηγούν επανειλημμένα γιατί η συμπεριφορά είναι επιβλαβής.

Εγκαταστάσεις, ενδυματολογικοί κώδικες και καθημερινή εργασιακή ζωή

Τουαλέτες και αποδυτήρια

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να χρησιμοποιούν εγκαταστάσεις που αντιστοιχούν στην ταυτότητα φύλου τους. Όπου είναι δυνατόν. Οι οργανισμοί μπορούν επίσης να παρέχουν ιδιωτικές ή all-fan επιλογές για όποιον τις επιθυμεί. Ένα τρανς άτομο δεν θα πρέπει να υποχρεούται να χρησιμοποιεί προσβάσιμη τουαλέτα ή ξεχωριστή εγκατάσταση επειδή είναι τρανς.

Οι βελτιώσεις στην ιδιωτικότητα ωφελούν όλους: ασφαλείς θάλαμοι, πόρτες και χωρίσματα, ιδιωτικοί χώροι αποδυτηρίων και σαφής σήμανση. Οι αποφάσεις θα πρέπει να βασίζονται στην τοπική νομοθεσία, τους περιορισμούς δόμησης και τη διαβούλευση, χωρίς να παρουσιάζονται τα τρανς άτομα ως κίνδυνος για την ασφάλεια.

ΕΝΔΥΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΜΦΑΝΙΣΗ

Οι ενδυματολογικοί κώδικες θα πρέπει να βασίζονται στις απαιτήσεις ασφάλειας και ρόλου και όχι στα στερεότυπα των φύλων. Εάν αναφέρονται διαφορετικές επιλογές, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να επιλέξουν την επιλογή που συνάδει με την ταυτότητα και την άνεσή τους.

ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ

Όπου το επιτρέπουν τα επιδόματα, οι πολιτικές υγειονομικής περίθαλψης θα πρέπει να αποφεύγουν τους αποκλεισμούς που επηρεάζουν δυσανάλογα το τρανς προσωπικό. Η συνήθης άδεια ασθενείας, το ευέλικτο ωράριο και οι αρχές της ιδιωτικότητας θα πρέπει να εφαρμόζονται στην υγειονομική περίθαλψη που σχετίζεται με τη μετάβαση, όπως και στις άλλες υγειονομικές υπηρεσίες.

ΤΑΞΙΔΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

Τα διεθνή ταξίδια ή οι διεθνείς αποστολές ενδέχεται να παρουσιάζουν νομικούς κινδύνους και κινδύνους ασφαλείας. Αξιολογήστε τους προορισμούς, συμβουλευτείτε τον εργαζόμενο εμπιστευτικά και προσφέρετε εύλογες εναλλακτικές λύσεις χωρίς να επηρεάσετε αρνητικά την επαγγελματική σας εξέλιξη.

ΕΠΙΔΟΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ

Ελέγξτε την απόδοση και τις αποφάσεις προαγωγής για προκαταλήψεις. Το στυλ επικοινωνίας, η εμφάνιση ή η συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις δεν θα πρέπει να αξιολογούνται μέσω στερεοτύπων φύλου. Παρακολουθήστε την πρόσβαση σε εκπαίδευση, ορατές αναθέσεις και ευκαιρίες ηγεσίας.

Εκπαίδευση και ευθύνη διαχείρισης

Η εκπαίδευση είναι απαραίτητη αλλά ανεπαρκής από μόνη της. Πρέπει να υποστηρίζει πολιτικές, διαδικασίες και λογοδοσία.

ΑΝΩΤΕΡΟΙ ΗΓΕΤΕΣ

- Διακυβέρνηση και λογοδοσία
- Κατανομή πόρων
- Οργανωσιακός κίνδυνος και κουλτούρα
- Αντιμετώπιση σοβαρών περιστατικών

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

- Πρόσληψη χωρίς
- αποκλεισμούς Αρχεία
- επιλεγμένων ονομάτων
- Εφαρμογή πολιτικής
- εμπιστευτικότητας
- Διαχείριση παραπόνων

ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΓΡΑΜΜΗΣ

- Καθημερινή παρέμβαση
- Σεβαστική επικοινωνία στην ομάδα
- Υποστήριξη υπαλλήλου που αλλάζει όνομα ή ανωνυμίες
- Διαχείριση συγκρούσεων και πρόληψη αντιποίνων

ΟΛΟ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

- Βασική ορολογία
- Αναμενόμενη συμπεριφορά
- Πώς να διορθώσετε λάθη
- Ευθύνες των παρευρισκομένων
- Διαδρομές αναφοράς

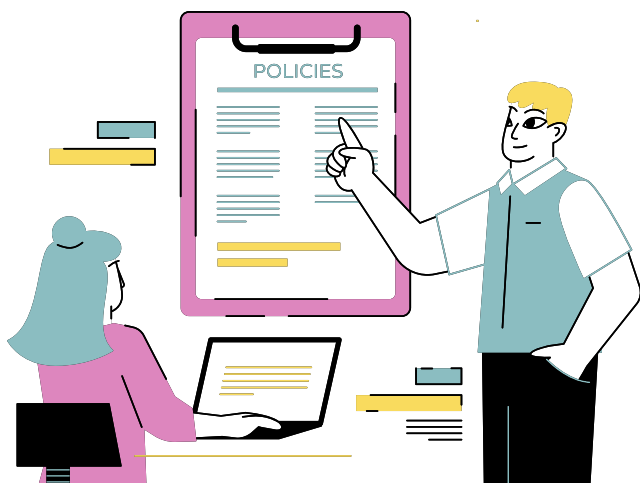
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

- Συμπεριληπτική γλώσσα
- Συναίνεση και εκπροσώπηση
- Αποφυγή συμβολισμού και φαινομενικής ασάφειας
- Ευθυγράμμιση μεταξύ εξωτερικών ισχυρισμών και εσωτερικής πρακτικής

● Ποιότητα εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχεται ή να αναθεωρείται από εξειδικευμένους επαγγελματίες, κατά προτίμηση συμπεριλαμβανομένης εμπειρογνομosύνης με επικεφαλής μεταφραστές. Θα πρέπει να χρησιμοποιεί ρεαλιστικές περιπτώσεις, να λαμβάνει υπόψη το εθνικό πλαίσιο και να αποφεύγει την έκθεση μεμονωμένων εργαζομένων. Η ολοκλήρωση θα πρέπει να καταγράφεται, αλλά η αποτελεσματικότητα θα πρέπει επίσης να αξιολογείται μέσω μάθησης βασισμένης σε σενάρια, ανατροφοδότησης και δεικτών συμπεριφοράς.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί τη διαχείριση της ποικιλομορφίας και την επικοινωνία με την ισότητα των φύλων ως μέρος της ένταξης στον χώρο εργασίας. Το Συμβούλιο της Ευρώπης συνιστά επίσης σαφείς πολιτικές, υποστήριξη της διοίκησης και εκπαίδευση για διευθυντές, εκπροσώπους και εργαζομένους. (Λ9)



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Σεβασμός, εξωτερικός και μάρκετινγκ

- 1 Σεβαστική επικοινωνία
- 2 Εξωτερική επικοινωνία και μάρκετινγκ

Σεβαστική επικοινωνία

Γενικές αρχές

Μην συμπεραίνετε την ταυτότητα φύλου ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό από την εμφάνιση

Χρησιμοποιήστε το όνομα και τις αντωνυμίες που παρέχει ένα άτομο

Αποφύγετε περιττούς τίτλους με βάση το φύλο

Σεβαστείτε το απόρρητο

Μην κάνετε ερωτήσεις απλώς για να ικανοποιήσετε την περιέργειά σας

Μην αντιμετωπίζετε ένα άτομο ως εκπρόσωπο μιας κοινότητας

Συνεχίστε να μαθαίνετε καθώς εξελίσσεται η ορολογία

Χαιρετισμοί και συστάσεις

Η ουδέτερη γλώσσα είναι χρήσιμη όταν ο τίτλος ή οι αντωνυμίες ενός ατόμου είναι άγνωστες. Στα αγγλικά, η φράση «Αγαπητέ συνάδελφε», Η φράση «Γεια σου Άλεξ» ή το πλήρες όνομα του ατόμου μπορεί να αντικαταστήσει τον κύριο ή την κυρία. Το προσωπικό μπορεί να συστηθεί με αντωνυμίες και να προσκαλέσει και άλλους να το κάνουν, εφόσον νιώθουν άνετα. Η πρόσκληση πρέπει να παραμείνει προαιρετική, επειδή ορισμένα άτομα μπορεί να μην αισθάνονται ασφαλή ή έτοιμα να αποκαλύψουν αντωνυμίες.

Αν συμβεί κάποιο λάθος

ΚΑΝΤΕ: ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΔΙΟΡΘΩΣΗ

- «Αυτή—συγγνώμη, αυτοί—θα συμμετάσχουν στη συνάντηση.»
- «Λυπάμαι, χρησιμοποίησα λάθος όνομα. Εννοούσα Σαμ.»

ΜΗ

- Δίνουν μακροσκελείς εξηγήσεις όπως «Αυτό είναι δύσκολο για μένα» ή «Ακόμα μαθαίνω». Μεταφέρουν τη συναισθηματική εργασία στο άτομο που επηρεάζεται.

Ενοχλητικές ερωτήσεις

ΜΗΝ ΡΩΤΑΤΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΓΙΑ

- Το σώμα ή την ανατομία τους
- Ιατρική περίθαλψη ή χειρουργική επέμβαση
- Προηγούμενο όνομά τους
- Πώς έχουν σεξουαλική επαφή
- Γιατί αυτοπροσδιορίζονται με συγκεκριμένο τρόπο
- Εάν η οικογένειά τους τους αποδέχεται

Εάν χρειάζεστε θεωρητικές, νομικές ή οργανωτικές πληροφορίες, συμβουλευτείτε αξιόπιστους πόρους, εκπαιδευμένους επαγγελματίες ή οργανισμούς με επικεφαλής μεταφραστές αντί για έναν συνάδελφο.

Συναντήσεις και ομαδική επικοινωνία

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

- Χρησιμοποιήστε ουδέτερους συλλογικούς όρους όπως «συνάδελφοι», «ομάδα», «όλοι» ή «συμμετέχοντες».
- Φροντίστε οι φόρμες και οι λίστες παρουσιών να είναι επεξεργάσιμες, όποτε είναι δυνατόν.
- Διορθώστε άμεσα τις επαναλαμβανόμενες λανθασμένες αναφορές φύλου.
- Αποφύγετε τα αστεία που βασίζονται στην έκφραση φύλου ή την ταυτότητα.
- Βεβαιωθείτε ότι οι υβριδικές πλατφόρμες εμφανίζουν το όνομα που έχει επιλέξει το άτομο.

Πολυγλωσσικά περιβάλλοντα

ΓΛΩΣΣΕΣ ΜΕ ΦΥΛΟ

Οι στρατηγικές ουδέτερης ως προς το φύλο διαφέρουν ανάλογα με τη γλώσσα. Συνεργαστείτε με τοπικούς ειδικούς σε γλώσσες και οργανισμούς με επικεφαλής μεταφραστές αντί να μεταφέρετε μηχανικά λύσεις αγγλικής γλώσσας στα ιταλικά, τα ελληνικά ή άλλες γλώσσες.

Εξωτερική επικοινωνία και μάρκετινγκ

Ευθυγραμμίστε τα μηνύματα με την πρακτική

Πριν ξεκινήσετε μια καμπάνια Pride ή παρουσιάσετε τον οργανισμό ως συμπεριληπτικό, ελέγξτε αν:

ΕΛΕΓΞΤΕ ΠΡΩΤΑ

- Οι πολιτικές προστατεύουν ρητά τα τρανς άτομα.
- Το προσωπικό γνωρίζει πώς να αναφέρει βλάβη.
- Υπάρχουν πρακτικές με επιλεγμένο όνομα.
- Οι διευθυντές έχουν εκπαιδευτεί.
- Η πρόσληψη και η ένταξη έχουν αναθεωρηθεί.
- Οι συνεργασίες ή η οικονομική υποστήριξη ωφελούν τις κοινότητες ΛΟΑΤΚΙΑ+.

ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΠΛΥΣΗΣ ΟΥΡΑΝΙΟΥ ΤΟΞΟΥ

Εάν απουσιάζουν αυτά τα θεμέλια, η δημόσια ανταλλαγή μηνυμάτων μπορεί να εκληφθεί ως πλύσιμο ουράνιου τόξου.

Εκπροσώπηση και συναίνεση

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

- Μην αποκαλύπτετε την ταυτότητα ενός εργαζομένου χωρίς ρητή συγκατάθεση.
- Μην υποθέτετε ότι το προσωπικό ΛΟΑΤΚΙΑ+ θέλει να εμφανίζεται σε καμπάνιες.
- Συμφωνήστε για τον τρόπο χρήσης εικόνων, ονομάτων και ιστοριών.
- Παρέχετε την ίδια επαγγελματική αναγνώριση και αποζημίωση που θα ίσχυε και για άλλους συνεισφέροντες.
- Αποφύγετε την παρουσίαση της τρανς ταυτότητας ως εμπνευσμένο περιεχόμενο αποκομμένο από τα δικαιώματα στον χώρο εργασίας.

● Καμπάνιες χωρίς αποκλεισμούς

Η επικοινωνία θα πρέπει να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις και πρόοδο και όχι σε αόριστους εορτασμούς. Τα αξιόπιστα μηνύματα ενδέχεται να αναφέρουν ενημερώσεις πολιτικής, εκπαίδευση, συνεργασίες, βελτιώσεις προσβασιμότητας ή μετρήσιμους στόχους. Οι προκλήσεις δεν πρέπει να αποκρύπτονται.

● Επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη

Οι ΜΜΕ μπορούν να επεκτείνουν την ένταξη μέσω σχέσεων με:

Γραφεία εύρεσης εργασίας

Προμηθευτές και εργολάβοι

Πάροχοι εκπαίδευσης

Σχολεία και πανεπιστήμια

Ενώσεις εργοδοτών

Συνδικάτα

Τοπικές αρχές

ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεις

Οι συμβάσεις, οι κώδικες δεοντολογίας και τα πρότυπα εκδηλώσεων μπορούν να μεταδώσουν την αναμενόμενη συμπεριφορά πέρα από το άμεσο εργατικό δυναμικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟΘΗΚΗ

Μετρήστε, βελτιώστε και ξεκινήστε

- 1 Παρακολούθηση και συνεχής βελτίωση
- 2 Εργαλειοθήκη πρακτικής εφαρμογής
- 3 Σύνοψη τοπικής έρευνας

Παρακολούθηση και συνεχής βελτίωση

Προτεινόμενοι δείκτες

ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ

- Ποσοστό προσωπικού που ολοκληρώνει εκπαίδευση σχετική με τον ρόλο του
- Ποσοστό προτύπων HR που εξετάστηκαν
- Διαθεσιμότητα πεδίων με επιλεγμένα ονόματα σε όλα τα συστήματα
- Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις οδούς αναφοράς
- Αριθμός και τύπος αναφερόμενων περιστατικών
- Χρόνος που απαιτείται για την αναγνώριση και την επίλυση αναφορών
- Ικανοποίηση με τη διαδικασία αναφοράς
- Πρότυπα προσλήψεων, διατήρησης και προαγωγής όπου είναι νόμιμα και ηθικά κατάλληλα
- Αριθμός πολιτικών που εξετάστηκαν με εξωτερική ή κοινοτική εμπειρογνομosύνη

ΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΡΚΕΤΟΙ

Οι αριθμοί από μόνοι τους δεν αποδεικνύουν την ένταξη. Ένας χαμηλός αριθμός παραπόνων μπορεί να υποδηλώνει είτε έναν ασφαλή χώρο εργασίας είτε έλλειψη εμπιστοσύνης στην υποβολή εκθέσεων. Ερμηνεύστε τους δείκτες παράλληλα με εμπιστευτικά ποιοτικά σχόλια.

Προστασία δεδομένων

Τα δεδομένα ταυτότητας είναι ευαίσθητα. Συλλέξτε μόνο ό,τι είναι απαραίτητο, εξηγήστε τον σκοπό, περιορίστε την πρόσβαση, ορίστε τη διατήρηση, περιόδους και να ακολουθείτε την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων. Μικρά δείγματα δεν θα πρέπει να αναφέρονται με τρόπους που θα μπορούσαν να ταυτοποιήσουν άτομα.

Κύκλος αξιολόγησης

Τουλάχιστον ετησίως

Μετά από ένα σοβαρό περιστατικό

Ακολουθώντας τα σχόλια του προσωπικού

Όταν αλλάζουν συστήματα ή προμηθευτές

Όταν αλλάζει η νομοθεσία

Κατά τη διάρκεια συγχωνεύσεων, αναδιαρθρώσεων ή ταχείας ανάπτυξης

Η πρόοδος θα πρέπει να κοινοποιείται με ειλικρίνεια. Ένας οργανισμός δεν θα πρέπει να αυτοπροσδιορίζεται ως πλήρως συμπεριληπτικός απλώς και μόνο επειδή υπάρχει μια πολιτική.

Εργαλειοθήκη πρακτικής εφαρμογής

Πέντε συστάσεις προτεραιότητας

Με βάση τις συνεντεύξεις του PRIDE_TP, οι MME και οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί θα πρέπει:

1

Υιοθέτηση σαφούς πολιτικής κατά των διακρίσεων που να καλύπτει ρητά την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

2

Παροχή τακτικής εκπαίδευσης ανά ρόλο σχετικά με τη συμπεριληπτική γλώσσα, την ασυνείδητη προκατάληψη, τη σεβαστή συμπεριφορά και την παρέμβαση.

3

Δημιουργήστε απλές, ασφαλείς και εμπιστευτικές διαδικασίες αναφοράς για διακρίσεις και παρενόχληση.

4

Εξετάστε το υλικό προσλήψεων, ένταξης και επικοινωνίας για να εξαλείψετε τα στερεότυπα και να υποστηρίξετε επιλεγμένα ονόματα και αντωνυμίες.

5

Δημιουργήστε συνεργασίες με οργανισμούς ΛΟΑΤΚΙΑ+ και επαγγελματίες της διαφορετικότητας για καθοδήγηση, εκπαίδευση και περιοδική ανατροφοδότηση.

Σχέδιο δράσης 90 ημερών

Περίοδος	Ενέργειες	Έξοδοι
Ημέρες 1–30	Ανάθεση ευθυνών· αναθεώρηση των τρεχουσών πολιτικών και συστημάτων· διαβούλευση με το προσωπικό και εξωτερικούς εμπειρογνώμονες· σύνταξη ή ενημέρωση	Χάρτης βάσης, λίστα κινδύνων και ονομαστικός επικεφαλής Εγκεκριμένη
Ημέρες 31–60	πολιτικής· καθορισμός οδών αναφοράς· αναθεώρηση προτύπων πρόσληψης και ένταξης· εκπαίδευση διευθυντών	πολιτική, διαδικασία αναφοράς και αναθεωρημένα πρότυπα Αρχείο
Ημέρες 61–90	και προσωπικού· επικοινωνία αλλαγών· δοκιμή διαδικασιών επιλεγμένου ονόματος· καθορισμός δεικτών	εκπαίδευσης, καθοδήγηση προσωπικού και σχέδιο παρακολούθησης

Λίστες ελέγχου

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- Καλύπτει η πολιτική την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τα χαρακτηριστικά φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό;
- Περιλαμβάνει προσλήψεις, απασχόληση, προαγωγές, εκπαίδευση, προμηθευτές και εκδηλώσεις στον χώρο εργασίας;
- Περιλαμβάνονται παραδείγματα απαγορευμένων συμπεριφορών;
- Αντιμετωπίζονται ζητήματα εμπιστευτικότητας και προστασίας από αντίποινα;
- Είναι σαφείς οι διαδρομές αναφοράς;
- Έχουν καθοριστεί οι αρμοδιότητες και οι χρόνοι απόκρισης;
- Εξηγούνται οι συνέπειες για την κακή συμπεριφορά; Είναι η πολιτική διαθέσιμη σε προσβάσιμη μορφή; Υπάρχει ημερομηνία για αναθεώρηση;

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

- Είναι η γλώσσα της ομάδας συμπεριληπτική;
- Είναι οι τίτλοι προαιρετικοί όπου είναι δυνατόν;
- Είναι το προσωπικό εκπαιδευμένο να διορθώνει τα λάθη για λίγο; Υποστηρίζονται τα εξωτερικά μηνύματα από εσωτερικές ενέργειες;
- Λαμβάνεται η συγκατάθεση πριν από την κοινοποίηση προσωπικών ιστοριών ή ταυτοτήτων;
- Έχουν εξετάσει οι τοπικοί γλωσσολόγοι στρατηγικές ουδέτερης ως προς το φύλο;

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

- Είναι η περιγραφή της θέσης εργασίας απαλλαγμένη από περιττή γλώσσα που προσδιορίζει το φύλο;
- Τα κριτήρια σχετίζονται άμεσα με τον ρόλο;
- Είναι ορατή η δέσμευση κατά των διακρίσεων;
- Μπορούν οι υποψήφιοι να δώσουν ένα όνομα που έχουν επιλέξει; Είναι οι υπεύθυνοι συνέντευξης εκπαιδευμένοι;
- Είναι οι ερωτήσεις τυποποιημένες και βαθμολογούνται; Καταγράφονται οι αποφάσεις;
- Διαχωρίζονται οι ευαίσθητες πληροφορίες από την επιλογή;

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

- Μπορεί ο εργαζόμενος να προσδιορίσει οικειοθελώς το όνομα και τις αντωνυμίες που έχει επιλέξει;
- Χρησιμοποιούν τα συστήματα email, badge και καταλόγου το επιλεγμένο όνομα;
- Είναι περιορισμένη η πρόσβαση στο νόμιμο όνομα;
- Εξηγεί η επαγωγή την αναμενόμενη συμπεριφορά και τις οδούς αναφοράς;
- Γνωρίζει ο εργαζόμενος ποιος μπορεί να παρέχει εμπιστευτική υποστήριξη;

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΣΥΜΒΑΝΤΩΝ

- Έχει αξιολογηθεί η άμεση ασφάλεια; Έχει εξηγηθεί η εμπιστευτικότητα;
- Έχει ληφθεί υπόψη ο κίνδυνος αντιποίνων;
- Είναι ο ερευνητής αμερόληπτος;
- Παρέχονται ενημερώσεις εντός των συμφωνημένων χρονικών πλαισίων;
- Έχουν καταγραφεί τα διορθωτικά μέτρα; Έχει εξετάσει ο οργανισμός τις συστημικές αιτίες;

Οδηγός συνομιλίας με τον διευθυντή

ΟΤΑΝ ΕΝΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΚΦΡΑΖΕΙ ΜΙΑ ΑΝΗΣΥΧΙΑ

- «Σας ευχαριστώ που μου το είπατε.»
- «Τι υποστήριξη χρειάζεστε άμεσα;»
- «Πώς θα θέλατε να αντιμετωπιστούν αυτές οι πληροφορίες;»
- «Αυτές είναι οι διαθέσιμες επιλογές αναφοράς.»
- «Τα αντίποινα δεν είναι αποδεκτά και θα πρέπει να αναφερθούν.»
- «Θα υπάρξει παρακολούθηση έως τις [ημερομηνία].»

ΑΠΟΦΕΥΓΩ

- Αμφισβήτηση του κατά πόσον το άτομο είναι «σίγουρο» ότι έχει συμβεί διάκριση.
- Ζητώντας τους να εκπαιδεύσουν ολόκληρη την ομάδα.
- Αποκάλυψη πληροφοριών χωρίς συμφωνία.
- Υπόσχεση πλήρους εμπιστευτικότητας εάν η διαδικασία δεν μπορεί να την εγγυηθεί.
- Απαιτείται άτυπη διαμεσολάβηση σε σοβαρές υποθέσεις.

Σύνοψη τοπικής έρευνας

Ο ακόλουθος πίνακας συνοψίζει τα οργανωτικά προφίλ που συζητήθηκαν στις δέκα συνεντεύξεις PRIDE_TP. Τα ονόματα των οργανισμών δόθηκαν οικειοθελώς. Τα «εργαλεία χωρίς αποκλεισμούς» αναφέρονται σε πρακτικές που αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και δεν συνιστούν ανεξάρτητο έλεγχο ή πιστοποίηση.

Οργάνωση	Τομέας	Μέγεθος / τύπος	Επίγνωση για την D&I;	Αναφέρθηκαν εργαλεία προσανατολισμένα στην ένταξη	Βασική παρατήρηση
Δούλεψε περισσότερο	Ανθρώπινοι πόροι	ΕΜΕΙΣ	Ναί	Κώδικας δεοντολογίας· καθοδήγηση για την περιεκτική γλώσσα· διαδικασία επιλογής ονόματος/ψευδωνύμου	Η εκπαίδευση βελτίωσε την ευαισθητοποίηση, αλλά η πρακτική εφαρμογή δεν ήταν ακόμη συνεπής σε ολόκληρη την εταιρεία.
Bureau Veritas S.p.A.	Πιστοποίηση και επιχειρηματικές υπηρεσίες	Μεγάλη εταιρεία	Ναί	Κώδικας δεοντολογίας· καθοδήγηση για τη γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς· διαδικασία επιλογής ονόματος/ψευδωνύμου· κανόνες κατά των διακρίσεων	Η ευαισθητοποίηση αυξανόταν μετά την εκπαίδευση, αλλά παρέμεινε άνιση
Τράπεζα της Ιταλίας	Δημόσια υπηρεσία	Μεγάλος οργανισμός	Μερικός	Διαδικασία επιλεγμένου ονόματος/ψευδωνύμου	Η ένταξη περιγράφηκε ως έντονα εξαρτώμενη από τους μεμονωμένους διευθυντές
Φιλανθρωπικό Ίδρυμα Μπολόνια	ΜΚΟ και κοινωνικές υπηρεσίες	ΜΜΕ/ΜΚΟ	Περιορισμένος	Δεν έχουν αναφερθεί επίσημα εργαλεία	Η ένταξη περιγράφηκε ως εξαρτώμενη κυρίως από μεμονωμένους διευθυντές
ARCI Μπολόνια	ΜΚΟ	ΜΜΕ/ΜΚΟ	Ναί	Κώδικας δεοντολογίας· μέτρα κατά των διακρίσεων· διαδικασία επιλογής ονόματος/ψευδωνύμου	Υπήρχε επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση, αλλά η εναλλαγή μαθημάτων αποδυνάμωνε τη συνέχεια.
Μεγάλη Πλατεία	ΜΚΟ και υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας	ΜΜΕ/ΜΚΟ	Ναί	Κώδικας δεοντολογίας· μέτρα κατά των διακρίσεων· διαδικασία επιλογής ονόματος/ψευδωνύμου	Η ένταξη ήταν βασική αξία· η εναλλαγή παρέμεινε πρόκληση
Openpolis	Υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας	ΕΜΕΙΣ	Ναί	Κώδικας δεοντολογίας· μέτρα κατά των διακρίσεων· διαδικασία επιλογής ονόματος/ψευδωνύμου· διαδικασία αναφοράς βίαιων περιστατικών	Το ενδιαφέρον της διοίκησης αυξανόταν, αν και η πρακτική μπορούσε να εξαρτάται ακόμη από άτομα.
Ιδιωτικό σχολείο	Εκπαίδευση	ΕΜΕΙΣ	Περιορισμένος	Διαδικασία επιλεγμένου ονόματος/ψευδωνύμου	Η ένταξη εξαρτόταν από τους διευθυντές, τους συναδέλφους και τις οικογένειες των μαθητών
Κέντρο ΛΟΑΤΚΙ+ στο Κάσερο	Υπηρεσίες και εκδηλώσεις ΛΟΑΤΚΙ+ για άτομα με αναπηρία	ΜΚΟ	Ισχυρός	Πρακτικές ασφαλέστερου χώρου για την κλήση· κώδικας δεοντολογίας· διαδικασία επιλεγμένου ονόματος/ψευδωνύμου	Η ένταξη και η κατάρτιση ήταν βασικές δραστηριότητες· οι εργασίες συνεχίστηκαν και σε άλλες διαστάσεις της ένταξης.

Οργάνωση	Τομέας	Μέγεθος / τύπος	Επίγνωση για την D&I;	Αναφέρθηκαν εργαλεία προσανατολισμένα στην ένταξη	Βασική παρατήρηση
Malaguti S.p.A.	Συμβουλευτικές υπηρεσίες και εκδηλώσεις	ΕΜΕΙΣ	Ναί	Περιορισμένος κώδικας/διαδικασία για την αντιμετώπιση βίαιων περιστατικών	Η γενική επίγνωση περιγράφηκε ως χαμηλή και ασυνεπής

ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Ο πίνακας δείχνει ένα επαναλαμβανόμενο χάσμα μεταξύ της ευαισθητοποίησης και της θεσμοθέτησης. Αρκετοί οργανισμοί είχαν κώδικες, γλωσσική καθοδήγηση ή διαδικασίες επιλογής ονόματος, αλλά η εφαρμογή τους συχνά εξαρτιόταν από τους μεμονωμένους διευθυντές. Η εναλλαγή προσωπικού αποδυνάμωνε επίσης τη συνέχεια, ιδίως όταν η γνώση δεν είχε ενσωματωθεί στην ένταξη, στις γραπτές διαδικασίες και στην επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση.

Τα ευρήματα δεν κατατάσσουν τους οργανισμούς και δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ως εξωτερική αξιολόγηση των τρεχουσών πρακτικών τους. Αποτυπώνουν τις περιγραφές των ερωτηθέντων κατά τον χρόνο της έρευνας.

Βάση τεκμηρίωσης και περαιτέρω μάθηση

Η μεθοδολογία PRIDE_TP είναι σύμφωνη με τις κύριες θεσμικές συστάσεις:

- Η Στρατηγική Ισότητας ΛΟΑΤΚΙ+ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής συνδέει την ένταξη στον χώρο εργασίας με τη δράση κατά των διακρίσεων, την ασφάλεια και την επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς ως προς το φύλο. [Λ1]
- Τα στοιχεία της ευρωπαϊκής έρευνας του FRA δείχνουν ότι οι διακρίσεις παραμένουν ιδιαίτερα έντονες εις βάρος των trans ατόμων, μεταξύ άλλων κατά την πρόσληψη, στην εργασία και όταν ζητούνται έγγραφα ταυτότητας. [Λ3]
- Η ΔΟΕ συνιστά εξατομικευμένες τοπικές απαντήσεις που να περιλαμβάνουν εργοδότες, εργαζόμενους και σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη σε όλο τον κύκλο απασχόλησης. [Λ2] Ο ΟΟΣΑ συνιστά σαφείς πολιτικές ισότητας στον χώρο εργασίας, εκπαίδευση του προσωπικού, στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού και επικοινωνία κατά την ένταξη. [Λ7] Οι οδηγίες του ΟΟΣΑ σχετικά με την ποικιλομορφία στην εργασία υπογραμμίζουν την ανάγκη παροχής στις ΜΜΕ
- πρακτικής καθοδήγησης και πρόσβασης σε εμπειρογνωμοσύνη για την ποικιλομορφία. [Λ4] Οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις ΜΜΕ υποστηρίζουν τη δομημένη αναθεώρηση, τον σχεδιασμό, τη συμμετοχή των εργαζομένων, την παρακολούθηση, την εκπαίδευση και τη δράση κατά της παρενόχλησης και των διακρίσεων. [Λ10]

Το αρχικό εγχειρίδιο G.A.T.E. βασίστηκε επίσης σε θεμελιώδη εργασία σχετικά με το άγχος των μειονοτήτων και τη διαθεματικότητα (Meyer, 2003 και 2015· Crenshaw, 1991· Al-Faham, Davis & Ernst, 2019· Herrera, 2013· Dhamoon, 2011). Αυτά τα πλαίσια παραμένουν σημαντικά επειδή οι εμπειρίες στον χώρο εργασίας διαμορφώνονται τόσο από το στίγμα που συνδέεται με την ταυτότητα φύλου όσο και από τις αλληλεπιδρώντες δομές ανισότητας.

Τελική δήλωση

Ένας χώρος εργασίας με σεβασμό δεν δημιουργείται από μία μόνο αφίσα, εκπαιδευτική συνεδρία ή πολιτική. Δημιουργείται όταν η δίκαιη μεταχείριση ενσωματώνεται στις προσλήψεις, τα αρχεία, τις εγκαταστάσεις, τη διοίκηση, την υποβολή εκθέσεων, την επικοινωνία και την επαγγελματική εξέλιξη.

Το G.A.T.E. έθεσε τα θεμέλια αυτού του εγχειριδίου, τα οποία βασίζονται σε trans-led. Το PRIDE_TP έχει επεκτείνει αυτά τα θεμέλια μέσω ποιοτικής έρευνας, μιας μεθοδολογίας διαχείρισης προσωπικού που εστιάζει στις ΜΜΕ και πρακτικών εργαλείων επικοινωνίας. Το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα δεν είναι ένα τέλει ή τελικό μοντέλο, αλλά μια εύχρηστη διαδικασία μέσω της οποίας οι οργανισμοί μπορούν να ακούν, να ενεργούν, να αξιολογούν και να βελτιώνονται.

Ανατροφοδότηση

Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να βασίζεται σε τεκμήρια, να σέβεται τη μεταφρασμένη γνώση και να κατευθύνεται προς τη βελτίωση της πρακτικής χρησιμότητας του πόρου.



Αναφορές

Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ 2020-2025 – Ευρωπαϊκή Επιτροπή

www.ilo.org > δημοσιεύσεις > inclusion-lesbian-gay Ένταξη λεσβιών, ομοφυλόφιλων, αμφιφυλόφιλων, τρανς, ίντερσεξ ... – Τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα αντιμετωπίζουν ανισότητα, διακρίσεις, βία και παρενόχληση λόγω της ταυτότητάς τους...

ΙΣΟΤΗΤΑ ΛΟΑΤΚΙ

ΟΟΣΑ 1

Επιχειρηματική περίπτωση ποικιλομορφίας και ... – Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Πάνω από το Ουράνιο Τόξο; Ο Δρόμος

Πώς θα μπορούσαν οι χώρες του ΟΟΣΑ να συμπεριλάβουν καλύτερα τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, πέρα από την ψήφιση νόμων που τα συμπεριλαμβάνουν; – Διασφάλιση ότι τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα – δηλαδή οι λεσβίες, οι ομοφυλόφιλοι άνδρες, οι αμφιφυλόφιλοι, τα τρανς και τα ίντερσεξ άτομα...

[PDF] της Στρατηγικής Ισότητας ΛΟΑΤΚΙ+ 2020-2025 – Ευρωπαϊκή Επιτροπή

[PDF] Σεξουαλικός Προσανατολισμός, Ταυτότητα ή Έκφραση Φύλου και Φύλο ...

FDAD 090622.indd

Έρευνα σχετικά με τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας κατά των τρανς και μη δυαδικών ατόμων – 2023



ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ!

Ευχαριστώ όλους τους συμμετέχοντες και τους συνεντευξιζόμενους που μοιράστηκαν τον χρόνο και τις εμπειρίες τους και ιδέες, και έκανε αυτό το εγχειρίδιο πλουσιότερο και πιο πραγματικό.

Ευχαριστούμε τους εταίρους του έργου, τους εκπαιδευτές και τους ειδικούς που υποστήριξαν το έργο μας, καθώς και τους οργανισμούς και τις εταιρείες που είναι έτοιμες να κάνουν τα πρώτα βήματα προς έναν ασφαλέστερο χώρο εργασίας.

Ευχαριστούμε την Ευρωπαϊκή Ένωση και τον Εθνικό Οργανισμό INAPP για τη συγχρηματοδότηση του έργου.

Θέλετε να μάθετε περισσότερα, να ζητήσετε υποστήριξη ή να μας δώσετε τα σχόλιά σας; Επικοινωνήστε με τους οργανισμούς του έργου:

● **Ιστότοπος:** <https://gruppotrans.it/>



Trans Group (Μπολόνια)
Instagram: @gruppo_trans



MimmaLab
Instagram: @mimma.lab



ΜΕΛΑΝΙ
Instagram: @aketh.dct



INAPP
Instagram: @inappgov



Co-funded by
the European Union

Αποποίηση ευθύνης. Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι μόνο των συγγραφέων και των εταίρων του έργου και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού INAPP. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή φέρουν ευθύνη γι' αυτές.