

Gender Champion Nabor kompetenc



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zakaj “Gender Champion – Nabor kompetenc”?

Poglaviten namen orodja je pomagati organizacijam pri razvoju vloge *Gender Champion*. Izkušnje partnerjev in dobre prakse s področja enakosti in raznolikosti kažejo, da vključujoče okolje najlažje vzpostavijo organizacije, kjer za vpeljavo izboljšav in upoštevanje smernic skrbi visoko motiviran zaposleni. Analiza potreb, ki smo jo izpeljali v prvi fazi projekta Gender+, kaže, da so taki primeri redkost – sploh, ko gre za vključevanje spolov.

V raziskavi, ki je bila izpeljana tako na nacionalnem kot evropskem nivoju, so sodelovali zaposleni v poklicnem izobraževanju, zaposleni v kadrovskih službah in nekateri drugi. Oblikovali so nabor kompetenc, usposabljanj in izkušenj, ki bi jih po njihovem mnenju potreboval nekdo v Gender Champion vlogi. Nekatere organizacije sicer že imajo zaposlene v vlogi odgovornega za enakost in raznolikost, vendar to ni nujno povezano s tematiko vključevanja spolov. Nabor kompetenc Gender Champion je inovativen ravno v tem delu – posebno pozornost posveča učinku, ki ga lahko ima vloga Gender Championa v organizaciji poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Orodje je zasnovano na praktičen in oprijemljiv način, saj je to pogoj, da ga organizacije lahko učinkovito vpeljejo v vsakdanje delo. Nabor kompetenc torej vsebuje konkretno predlogo, ki jo organizacije lahko uporabijo pri vpeljavi vloge Gender Champion-a. Poleg tega orodje vsebuje tudi vrsto povezav do dodatnih gradiv, ki organizaciji pomagajo razumeti posamezne korake vpeljave te vloge, kar znatno olajša ves proces do vzpostavitve Gender Championa v organizaciji.

Dokument, ki je pred vami, poudarja kompetence in odgovornosti, ki jih je potrebno upoštevati pri uspešni vzpostavitvi vloge Gender Championa (GC) v organizaciji poklicnega izobraževanja, in je usklajen s klasifikacijo ESCO (Evropska klasifikacija spretnosti/kompetenc, klasifikacij in poklicev). Poglavitne naloge, ki naj bi jih zaposleni v vlogi GC opravljal, so postavljene ob bok kompetencam, ki jih za uspešno opravljanje teh nalog potrebuje. Steber ESCO klasifikacije vsebuje 13.485 konceptov, ki so razvrščeni v štiri podkategorije; na enak način je oblikovan tudi ta dokument: Znanja; Spretnosti; Vrednote in odnos; Jezikovne spretnosti in znanje.

Na podlagi rezultatov terenske raziskave smo kompetence enakomerno označili kot **bistvene**, **pomembne** in **zaželene**. Tako je jasno razvidno, katere kompetence so za organizacijo nujne že od pričetka zaposlitve, katere pa se lahko postopoma razvijejo – bodisi s pomočjo usposabljanj ali naravnega razvoja vloge Gender Championa v organizaciji.

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva 4.0 Mednarodna.

Celotno licenco si lahko ogledate na: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



Nabor kompetenc

NALOGA	KOMPETENCE			
	Znanje	Spretnosti	Vrednote in odnos	Jezikovne spretnosti in znanje
Promocija delovnega okolja, ki je vključujoče za vse spole	<p>Poznavanje temeljev zaščite in zagovorništva človekovih pravic;</p> <p>Poznavanje pravnega in političnega okvirja glede vključevanja spolov – tako na nacionalni kot evropski ravni;</p> <p>Poznavanje vodenja dela v skupini ali timu;</p> <p>Poznavanje temeljev ustvarjanja zaupnega odnosa z mladimi.</p>	<p>Oceniti in predvideti situacije, izzive in ovire, povezane s tematiko spolov;</p> <p>Biti v stalnem stiku z udeleženci, spremljati “stanje duha” in zagotavljati podporo ;</p> <p>Vpeljati izboljšave pri doseganju enakosti spolov.</p>	<p>Dovzetnost za potrebe in izzive vseh manjšin po spolu;</p> <p>Ustvarjalnost in prevzemanje pobude;</p> <p>Odgovornost pri vodenju;</p> <p>Pripravljenost na tveganje;</p> <p>Nudenje podpore mladim, ko oz. če se pojavijo težave.</p>	<p>Osveščenost glede terminologije, ki vključuje vse spole.</p>
Predsodki naj ne vplivajo na kadrovski proces	<p>Poznavanje najbolj pogostih (zavestnih in podzavestnih) predsodkov s področja spolov v delovnem okolju.</p>	<p>Prepoznati in odpraviti pomanjkljivosti s področja vključevanja spolov v delovnem okolju.</p>	<p>Predanost vzpostavitvi delovnega okolja, ki bo vključujoče za vse spole.</p>	<p>Zaznavanje in odpravljanje predsodkov, ki se odražajo v jeziku pri opisu poklicev in nasploh v običajnem postopku zaposlovanja.</p>



Vrednotiti spretnosti vsakega zaposlenega	Poznavanje posebnih tehnik zagotavljanja enakovrednega dostopa do programov za razvoj vodstvenih kompetenc.	Oblikovati mreže in vključujoče medosebne odnose znotraj organizacije; Uporaba kritičnega razmišljanja.	Karizmatičnost, vplivnost in prepričljivost.	Uporaba primerne in ustreznega jezika, ko je govora o kompetencah in sposobnostih posameznega zaposlenega.
Spodbujati preglednost in enake možnosti pri kariernem razvoju	Poznavanje metod za objektivno kadrovanje in upravljanje s talenti (npr. slepo ocenjevanje; strukturirano zaposlovanje in ocena uspešnosti; transparentnost in odgovornost).	Vzpostavitev primernih politik za zagotavljanje kadrovanja, ocenjevanja uspešnosti in napredovanja brez predsodkov.	Pravičnost, iskrenost in brez obsojanja.	
Promovirati usposabljanja za zaposlene – za lažje razumevanje pomena enakosti spolov	Poznavanje tehnik nudenja podpore tistim, ki se trudijo odpraviti zavestne in podzavestne predsodke; Poznavanje študij primerov, ki bi udeležencem usposabljanj, pomagale razumeti in prepoznati predsodke ter prilagoditi delovno okolje, procese in prakse v smeri vključevanja vseh spolov;	Preprečevanje konfliktov in spodbujanje zdravega delovnega okolja; Organizacija in promocija primernih usposabljanj/dogodkov v organizaciji, ki bi spodbujali zavest o predsodkih (zavestnih in podzavestnih); Dopolnitev usposabljanj s procesi za pridobivanje spretnosti in strategij, ki blažijo	Empatija, skrb.	Zaposlene in udeležence ozaveščati in spodbujati pri tem, da prepoznajo in presežejo podzavestne predsodke pri uporabi jezikovnih oblik.



	Zagotavljanje učinkovitosti usposabljanj.	<p>posledice podzavestnih predsodkov;</p> <p>Promovirati pobudo za vključevanje spolov – npr. s pomočjo oblikovanja prilagojenih komunikacijskih materialov, spletnih strani...</p>		
Ustvarjati priložnosti za izmenjavo dobrih praks z ostalimi podjetji in organizacijami, ki delujejo na področju vključevanja skupin, rizičnih za izključitev iz družbe in delovnega okolja (LGBTQ osebe, državljani tretjih držav, osebe z zmanjšano mobilnostjo...)	Razvrščanje in sistematizacija dobrih praks.	<p>Spodbujati organizacije in deležnike k izmenjavi dobrih praks – online ali v živo;</p> <p>Uporaba medosebnih in organizacijskih veščin.</p>	<p>Proaktivnost in spodbujanje kulture učenja in izmenjave znanj;</p> <p>Znati poslušati druge;</p> <p>Inovativnost in odprtost za spremembe.</p>	Uporaba jezika ob upoštevanju načel čustvene inteligence.

Legenda/Kako brati tabelo:

Bistvene kompetence

Pomembne kompetence

Zaželene kompetence

