



מילים משפיעות - גם במקום העבודה

מדריך לשימוש בכינויי גוף במקום העבודה
וטיפים לקידום תרבות עבודה מכלילה

קבוצת Manpower מחויבת לעשות כל שביכולתה כדי לחזק את הגיוון, ההוגנות, ההכללה והשייכות בתוך חברתנו, כמו גם במקומות העבודה והקהילות בהן אנו חיים ופועלים. מתוך ניסיוננו הרב עם הון אנושי בשוקי העבודה העולמיים, אנו יודעים שעלינו לטפח תרבות ארגונית התומכת באנשים להרגיש בנוח להביא את עצמם במלואם לעבודה ולשחרר את הפוטנציאל האנושי של כולם. כוחן של מילים במקום העבודה אל מול קולגות מקהילת הלהט"ב (LGBTQIA+) למשל הוא תזכורת כיצד לגרום לאנשים להרגיש רצויים, מוערכים ומוכללים.



טיפים לשימוש בכינויי גוף במקום העבודה

אם לא בטוחים, שואלים:



לעיתים קרובות, אחווה ותמיכה מתחילות בסקרנות. הימנעו מהנחת הנחות, ואם אינכם בטוחים, אל תחששו לשאול עמיתים לעבודה באילו כינויי גוף יש להשתמש ביחס אליהם. זה עוזר לנרמל את השימוש בכינויי הגוף המתאימים, ומראה לאנשים שאתם מכבדים אותם ונכונים ללמוד.

העמידו את עצמכם במקומם:



אם אתם מתקשים להבין למה שימוש בכינויי גוף שגוי יכול לפגוע ברגשותיו של אדם כלשהו, חשבו על כינויי הגוף שלכם עצמכם (סביר להניח "הוא" או "היא"). עכשיו דמיינו שמישהו ממשיך להתייחס אליכם עם כינויי הגוף האחר, גם אחרי שתיקנתם אותו, שוב ושוב.

שתפו את כינויי הגוף שלכם בקביעות:



זה מעודד אחרים לעשות אותו דבר, וממחיש שאתם מבינים את החשיבות של שיתוף כינויי הגוף הרצויים.

הטמיעו מדיניות ארגונית שמעודדת אנשים לכבד כינויי גוף:



הניחו לאנשים (אך אל תכפו עליהם) לכלול את כינויי הגוף שלהם בחתימות הדואר האלקטרוני שלהם. כיום מאוד נפוץ ומקובל בסביבות עבודה מגוונות ומכלילות להוסיף את כינויי הגוף והמגדר לחתימה האלקטרונית. נוהג זה עוזר למזער מקרים של סיווג מגדרי שגוי, ומהווה אסטרטגיה חשובה לקידום גיוון.

הפיקו לקחים מטעויות:



אם אתם משתמשים בכינויי גוף שגוי ביחס לאדם כלשהו, זה בסדר גמור להתנצל ולהכיר בטעות. מהרגע שאתם כבר מודעים לעניין, עשו כל שביכולתכם שלא לחזור על אותה טעות.

מידע נוסף, כולל הגדרות ומונחים נוספים, עיינו בקווים המנחים של האו"ם לשימוש בשפה כוללת מבחינה מגדרית ובמונחון של ארגון Human Rights Campaign.

מדריך לכינויי גוף



כל אדם ראוי ויכול להגדיר את המגדר שלו בעצמו. חשוב שלא לטווג עמיתים לעבודה לקטגוריית מגדר שגויה על ידי שימוש בכינויי גוף שגויים. בעברית, כינויי הגוף הנפוצים ביותר לשימוש (הוא/היא) מתייחסים באופן ספציפי למגדר של האדם. עבור אנשים שמזדהים כקווירים, חסרי התאמה מגדרית, א-בינאריים וטרנסג'נדרים, כינויי הגוף האלה אינם מתאימים, ועלולים לעורר בהם רגשות של אי-נוחות, סטריס וחרדה.

כינויי הגוף המגדריים הנפוצים ביותר

חוזר	שייכות	אובייקטיבי	סובייקטיבי
עצמו	שלו	לו/אותו	הוא
עצמה	שלה	לה/אותה	היא
עצמם/עצמן	שלהם/שלהן	להם/אותם / להן/אותן	הם/הן

אנשים מסוימים לא רוצים להשתמש בכלל בכינויי גוף, ויבקשו מכם לפנות ולהתייחס אליהם בשמם בלבד. אם לא בטוחים, שואלים.

לקבלת מידע נוסף על השימוש בכינויי גוף ניטרליים מבחינה מגדרית במקומות שונים בעולם, אתם מוזמנים לעיין בדף המשאבים של יום כינויי הגוף הבינלאומי ובאתר של העמותה הבינלאומית ללסביות, הומואים, דו-מיניים, טרנסים ובין-מגדריים.

10 דרכים לקדם תרבות של כבוד ושייכות לטובת עובדים שמשתייכים לקהילת הלהטב"ק+



אנחנו ב-ManpowerGroup מאמינים שעסקים נושאים באחריות לתרום תרומה חיובית לשינוי חברתי. כלומר, לבנות באופן מכוון מקומות עבודה מגוונים ומכלילים, ולגייס את העובדים הטובים ביותר על סמך כישרון, ללא אפליה. זה הדבר הנכון לעשות ובנוסף, מחקרים מראים שוב ושוב שהכללה במקום העבודה משפיעה לטובה על ההצלחה והרווחיות של העסק.

ManpowerGroup משרתת מאות אלפי לקוחות ברחבי העולם, ואנחנו מסייעים לכל שותפינו להתאים בין שאיפותיהם לבין תוכניות מעשיות וברורות לגיוס עובדים במטרה לבנות כוח עבודה מגוון יותר ולשמר את הטאלנטים המגוונים שהם מעסיקים. ריכזנו עבורכם 10 נקודות מוצא מוכחות.

מנו מנהלים בעלי שלוש התכונות האלה. שינוי של תרבות מתחיל מלמעלה. אם הארגון שלכם מתייחס ברצינות למדיניות ה-DEIB שלו, התחילו מבניית הנהגה מגוונת. ודאו שלא מוותרים על עובדים בעלי רמות גבוהות של סקרנות, ענווה ואומץ. המנהלים הטובים הם אלה שמגלים רצון עז ללמוד, נכונים להודות בטעויות ובעלי אומץ לפעול בנחישות ולהשמיע את קולם נגד עוולות.



בנו רשת תמיכה ללהטב"ק. כדי שמדיניות לטובת קהילת הלהטב"ק תהיה אפקטיבית במשיכה ובשימור של עובדים שמשתייכים לקהילה, מידת הנראות והחשיפה של פעולות החברה בנושא צריכה להיות גבוהה. לדוגמה, תמכו במאמצי עובדים המשתייכים לקהילת הלהטב"ק להקמת קבוצות עובדים משלהם, והעניקו להם את אותן ההזדמנויות לפעילויות מחוץ לשעות העבודה שהייתם מעניקים לכל קבוצה אחרת.



פנו לקהילה. שותפויות עם קבוצות הלהטב"ק מקומיות, כמו, לדוגמה, מרכזי נוער, מרכזים קהילתיים, קבוצות תמיכה וארגוני צדקה, מראות מחויבות ארוכת-טווח לעובדים המשתייכים לקהילה. זה יכול לעזור לארגון להבין טוב יותר את הבעיות שאיתם מתמודדים עובדים אלה, לתרום מידע לקובעי המדיניות הארגונית, ולספק לעסק דרך לתמוך בשינוי חברתי חיובי.



הקשיבו, התמצלו ולמדו מטעויות. סביר להניח שתעשו טעויות לאורך הדרך. אם הושמעה כלפיכם טענה על התנהגות פוגענית או פעולת הדרה כלפי עובד המשתייך לקהילת הלהטב"ק, חשוב שתגיבו בחמלה, אכפתיות וענווה. אפשרו לאדם האחר להרגיש שקולו נשמע, התמצלו בכנות ואל תתמקדו בעצמכם.



קבעו מטרות ועקבו אחר ההתקדמות. מקבלי ההחלטות העיקריים בארגון צריכים לקבל דוחות התקדמות קבועים על הפעולות לקידום גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB). כולל עדכונים על החוויות ורמות המעורבות של העובדים. מנו מנהל בדרג בכיר לניהול היוזמות, ההסברה וההכשרה בנושא DEIB, ולפיקוח עליהן. מה שנמדד - מתבצע.



חקרו את הנושא בעצמכם. התחילו עם כללי ההתנהגות של נציבות זכויות האדם של האו"ם. מסמך זה, שמשקף מידע שהתקבל ממאות חברות במגוון רחב של ענפים, מרכז הנחיות לגבי הדרכים שבהן ניתן לכבד את זכויות העובדים שמשתייכים לקהילת הלהטב"ק, ולתמוך בהן במקום העבודה, בשוק ובקהילה.



קבעו מדיניות תאגידית אפקטיבית - וגלובלית - בנושאי גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB). המדיניות צריכה לפרט את המחויבויות שלכם, ולהתייחס באופן ברור לנטייה מינית, לזהות מגדרית, לביטוי מגדרי ולמאפייני מין/סטטוס בין-מיני. היא גם צריכה להסביר את תחומי האחריות של הארגון והעובדים, ולפרט מה יקרה במקרה של הפרת המדיניות. לארגונים רב-לאומיים חייבת להיות גם אסטרטגיית יישום גלובלית מגובשת, שמביאה בחשבון שייתכן שבשווקים רבים ובאזורים רבים, המושגים של שוויון זכויות יוחסו הוגן לחברי קהילת הלהטב"ק אינם מיושמים או מושרשים.



ודאו שהעובדים וחברי ההנהלה יהיו שותפים לפעולות אלה, כולל מחויבויות לקידום אסטרטגיית גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB). העשירו את המיומנויות ה'רכות' של העובדים מבחינת אמפתיה, על ידי חשיפתם לנקודות מבט אחרות ולאופן התייחסות שונה. ספקו הדרכות שגרתיות בנושא גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB), ודאו שהם מכירים היטב את המדיניות הארגונית, ושקלו לתמרץ מנהלים על-ידי הטמעת המחויבויות במסגרות הביצועים.



היעזרו בטכנולוגיה להטמעת נהלים מומלצים. כיום קיימת טכנולוגיית DEIB שמיועדת לתמוך בארגון על ידי כינון של תקנוני מדיניות ונהלים, ניתוח נתונים בזמן, יהיה ומזעור של אירועי אפליה, שיפור של רמות השקיפות והנראות ותמיכה בהכשרת עובדים. כדי ללמוד עוד על ההזדמנויות ותחומי האחריות שהטכנולוגיה המודרנית מאפשרת, הורידו את **ערכת הכלים לגיוון, שוויון והכללה 4.0** של הפורום הכלכלי העולמי.



צרו תרבות של הכללה מודעת. מקום עבודה מסביר פנים הוא מקום עבודה שבו אנשים מרקעים שונים מרגישים שרואים אותם, מקשיבים להם ומעריכים אותם - לא מתוך התמזגות, אלא מתוך יצירה של נקודת מבט שונה שמגוונת את האחידות בעמדות, בערכים ובאמונות. כך ניתן גם להגביל את הגישה של חשיבת עדר ואת ההטיה בקבלת החלטות. אם הארגון שלכם מתייחס ברצינות לאחווה ולשוויון הזדמנויות לעובדים המשתייכים לקהילת הלהטב"ק, עליכם לעשות יותר מאשר לנסח תוכניות. כדי לחולל שינוי של ממש בתרבות, יש לנקוט צעדים יזומים לקידום מאגר מגוון של מועמדים לתפקידים בדרג ההנהגה הבכירה ובמועצת המנהלים, וכן להסביר למנהלים ולעובדים מה משמעותה של הכללה, ולתמרץ אותם לפעול לקידומה.

