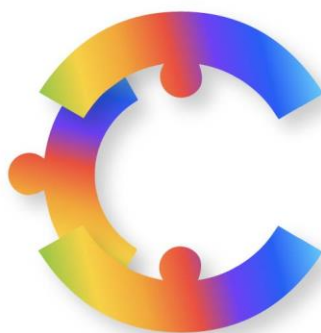




Co-funded by
the European Union

Project Number: 2022-1-IT01-KA220-VET-000087825



**PRIDE
NETWORK
LEAD**

Περιγραφή της Διαδικασίας Επιλογής



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πίνακας περιεχομένων

<i>Εισαγωγή</i>	3
<i>Διαδικασία πρόσληψης</i>	4
<i>Ενημερωτικό και προωθητικό υλικό</i>	5
Περιγραφή Εταιρίας	6
Προδιαγραφές θέσεως εργασίας	6
<i>Απαραίτητες διαδικασίες για την επαλήθευση ικανοτήτων</i>	10
<i>Κατευθυντήριες γραμμές για τη διενέργεια επιλογής χωρίς διακρίσεις και χωρίς στερεότυπα</i>	13
	16

Εισαγωγή

Σκοπός του παρόντος εγγράφου είναι να παράσχει τα κύρια βήματα για τις αποτελεσματικές διαδικασίες που απαιτούνται για τη διαδικασία επιλογής των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας (Pride Network Leaders). Η θέση των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας είναι κρίσιμη για την οικοδόμηση ενός συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού χώρου εργασίας για τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζόμενα άτομα. Διασφαλίζουν ότι τα ζητήματα, οι ανάγκες και οι απόψεις της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητας ακούγονται από τα στελέχη, το Ανθρώπινο Δυναμικό (HR) και άλλα εμπλεκόμενα μέρη μεριμνώντας για τις ανησυχίες, τις επιθυμίες και τις σκέψεις τους. Αυτή η εκπροσώπηση συμβάλλει στη διαμόρφωση κανόνων, διαδικασιών και προσπαθειών που προωθούν τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη.

Ωστόσο, η επιλογή ενός υποψηφίου για τον ρόλο του επικεφαλής δεν μπορεί να βασίζεται σε μια απλή αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Αντ' αυτού, η διαδικασία επιλογής πρέπει να βασίζεται σε εργαλεία/διαδικασίες επαλήθευσης, που εξασφαλίζουν τη διεξαγωγή της διαδικασίας πρόσληψης κατά τρόπο που θα φέρει ως αποτέλεσμα την πρόσληψη του καλύτερου υποψηφίου για την επίτευξη των στόχων που έχουν ανατεθεί στη νέα θέση.

Αυτό το έγγραφο, που εκπονήθηκε στα πλαίσια του Erasmus+ έργου *Pride Network Lead*, παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία/διαδικασίες επαλήθευσης ικανοτήτων για την κατάλληλη επιλογή και πρόσληψη υποψηφίων για τον ρόλο.

Η **περιγραφή** περιλαμβάνει προτάσεις για εταιρείες και οργανισμούς σχετικά με τα ακόλουθα:

- Διαδικασία **πρόσληψης** : Πού και πώς να αναζητήσετε τους καλύτερους υποψηφίους
- **Ενημερωτικό** και **προωθητικό** υλικό: αγγελία κάλυψης θέσεως εργασίας, πληροφορίες σχετικά με το νέο ρόλο
- Αναγκαίες διαδικασίες για την **επαλήθευση** των ικανοτήτων: συνεντεύξεις δύο φάσεων, σενάρια περιπτώσεων, διεπιστημονική προσέγγιση
- **Κατευθυντήριες γραμμές** για τη διενέργεια **επιλογής χωρίς διακρίσεις και χωρίς στερεότυπα** (π.χ. συμβουλές επικοινωνίας ουδέτερης ως προς το φύλο)

Διαδικασία πρόσληψης

Σύνδεση με την ΛΟΑΤΚΙΑ+ τοπική κοινότητα

Περιγραφή: Το πρώτο μέρος της πρόσληψης θα είναι ο εντοπισμός των καλύτερων υποψηφίων. Αυτό θα πρέπει να γίνει με την κατάλληλη σύνδεση με την τοπική κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+. Οι εταιρείες/οργανισμοί θα πρέπει να «αναζητούν» Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας από την τοπική κοινότητα, να είναι άνθρωποι με εξειδίκευση και εμπειρία στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων. Οι επαφές θα μπορούσαν να γίνουν με «χορηγίες» για την τοπική κοινότητα, συμμετοχή και υποστήριξη τοπικών παρελάσεων υπερηφάνειας κ.λπ. Η σύνδεση και ο εντοπισμός των καλύτερων υποψηφίων θα μπορούσε επίσης να γίνει μέσω της δημοσίευσης ανοικτών προσκλήσεων και της κοινοποίησής τους με την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ μέσω του διαδικτύου, οι οποίες θα δημοσιεύονται και στις ιστοσελίδες τους.

Εντοπισμός από το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας/οργανισμού

Περιγραφή: Οι Επικεφαλής των Δικτύων υπερηφάνειας μπορούν, επίσης, να εντοπιστούν και να προσληφθούν από το εργατικό δυναμικό της εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες απαιτήσεις σχετικά με το επαγγελματικό προφίλ τους. Εάν οι πιθανοί επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας πρόκειται να απορροφηθούν από το εργατικό δυναμικό της εταιρείας, η εργοδοσία θα πρέπει να διασφαλίσει ότι συμμορφώνονται με τις ενδεικτικές απαιτήσεις σχετικά με το προφίλ και τον ρόλο τους.

Διεξαγωγή συνέντευξης σε δύο φάσεις

Description: Λόγω του σύνθετου ρόλου και των καθηκόντων των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας, που αφορούν τόσο τεχνικά ζητήματα ένταξης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων σε μια εταιρεία/οργανισμό, όσο και την έμπρακτη υπεράσπιση της ένταξης και επίλυσης προβλημάτων των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων, η συνέντευξη δεν μπορεί να διεξαχθεί σε μία μόνο φάση προφορικής συνέντευξης μεταξύ υποψηφίου και εργοδοσίας. Η συνέντευξη θα πρέπει μάλλον να διεξαχθεί στο πλαίσιο μιας πρώτης φάσης δια ζώσης ή εξ αποστάσεως (διαδικτυακή) συνέντευξης και μιας δεύτερης φάσης με τα τελικά, επικρατέστερα υποψήφια

άτομα, όπου θα μπορούσαν να παρουσιαστούν σενάρια περιπτώσεων, έτσι ώστε η εργοδοσία να εξετάσει πώς θα αντιδρούσε κατά τη διάρκεια αυτών των συγκεκριμένων περιπτώσεων/περιστατικών και να παρέχει ουσιαστικές λύσεις. Παραδείγματα σεναρίων περιπτώσεων, για την ορθή επαλήθευση των ικανοτήτων των υποψηφίων παρατίθενται παρακάτω, στην ενότητα σχετικά με τις «Απαραίτητες διαδικασίες για την επαλήθευση ικανοτήτων».

Ενημερωτικό και προωθητικό υλικό

Το ακόλουθο υπόδειγμα της Αγγελίας Κάλυψης Θέσεως Εργασίας αφορά συγκεκριμένα τον ρόλο των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας. Αυτό το υπόδειγμα μπορεί να χρησιμεύσει ως ενημερωτικό υλικό για τον νέο ρόλο και τις προδιαγραφές του, όταν γίνονται αναγγελίες πρόσληψης.

ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΤΑΙΡΙΑΣ/ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

[ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΤΑΙΡΙΑΣ]

ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΥΜΕ

Τοποθεσία: ...

Στοιχεία επικοινωνίας: ...

Διάρκεια: [προαιρετικά]

Αποδοχές: [προαιρετικά]

Περιγραφή Εταιρίας

Σε αυτήν την ενότητα, θα πρέπει να παρέχετε ορισμένες βασικές πληροφορίες σχετικά με το υπόβαθρο της εταιρίας σας, όπως:

- **Κύριες δραστηριότητες**
- **Εταιρικοί στόχοι, αποστολή/όραμα, σκοπός**
- **Γραφεία, έδρα**
- **Αριθμός εργαζομένων**
- **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR)**
- **Ιστοσελίδα εταιρίας**

Προδιαγραφές θέσεως εργασίας

Τίτλος θέσης εργασίας	Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας (Pride Network Leader)
Τμήμα	Ως μέρος του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού (ανάλογα με το μέγεθος/τις προτιμήσεις της εταιρίας/οργανισμού, μπορεί επίσης να είναι ξεχωριστό τμήμα, ως «Τμήμα Δικτύου Υπερηφάνειας» ή το άτομο που αναλαμβάνει Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας να είναι εξωτερικός/ή σύμβουλος)
Δίνει αναφορά σε	Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού, Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη
Σκοπός της θέσης	Το άτομο που θα προσληφθεί ως Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας (Pride Network Leader) θα είναι, γενικά, υπεύθυνο για την υποστήριξη της συμπερίληψης των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον και το άνοιγμα προς τη διαφορετικότητα και τις συνθήκες ένταξης της εταιρίας. Ο ρόλος του θα καλύπτει, συγκεκριμένα, τη διαμόρφωση στρατηγικών και την ανάλυση/αναφορά των συνθηκών διαφορετικότητας και συμπερίληψης της εταιρίας, επίσης σε συνδυασμό με το τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και άλλα τμήμα

	<p>Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης (Diversity & Inclusion – D&I)· την οργάνωση και εφαρμογή ευκαιριών κατάρτισης για την ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και μιας νοοτροπίας χωρίς διακρίσεις· την εκπροσώπηση της εταιρίας/οργανισμού στην τοπική ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα, σε δυνητικούς συμμάχους, σε συνέδρια, καθώς και σε πελατολόγιο και προμηθευτές για σχετικά ζητήματα· τον καθορισμό και τη μέτρηση στόχων σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και, εν γένει, Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR) της εταιρίας.</p>
<p>Συνθήκες εργασίας</p>	<p>Ευέλικτο ωράριο εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) από το γραφείο, με δυνατότητα και εξ αποστάσεως εργασίας (ανάλογα με το αν θα εργαστούν ως εξωτερικοί σύμβουλοι ή ως τμήμα μιας εταιρίας)</p> <p>ΚΥΡΙΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Σχεδιασμός στρατηγικής για το Δίκτυο Υπερηφάνειας. ✓ Συνηγορία και εκπροσώπηση των ΛΟΑΤΚΙΑ+ εργαζομένων εντός και εκτός του οργανισμού. ✓ Σχεδιασμός και συντονισμός εκδηλώσεων: προγράμματα, συνέδρια, εκστρατείες ευαισθητοποίησης. ✓ Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση εντός του οργανισμού: εκπαιδεύσεις και εργαστήρια για την ανάπτυξη μιας κουλτούρας συμμαχίας και διαφάνειας. ✓ Οικοδόμηση κοινότητας και δικτύωση (τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά). ✓ Υποστήριξη των εργαζομένων LGBTQIA+: καθοδήγηση και συμβουλευτική. ✓ Ανάλυση και αναφορά: συλλογή ανατροφοδότησης σχετικά με τις ανάγκες και τις εμπειρίες των εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙΑ+, ανάλυση

	της καθολικής «κουλτούρας κατά των διακρίσεων» και των Βασικών Δεικτών Απόδοσης (KPIs) και σχεδιασμός δράσης για βελτίωση.
Σπουδές	<p>Προπτυχιακές σποδές σε έναν από τους ακόλουθους τομείς:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Σπουδές Φύλου ✓ Ανθρωπολογικές Σπουδές ✓ Κοινωνικές Επιστήμες/Κοινωνική Εργασία ✓ Ψυχολογία <p>Προαιρετικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (ΜΔΕ – MA/M.Sc.) σε συναφείς τομείς ✓ Βεβαιώσεις παρακολούθησης εκδηλώσεων/ευκαιριών κατάρτισης σε σχετικά θέματα
Προϋπηρεσία	Δεν απαιτείται προϋπηρεσία στην ίδια/παρόμοια θέση, ωστόσο πρότερη εμπειρία στην εργασία/υπεράσπιση της ίσης μεταχείρισης, εθελοντισμός για την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και άλλη σχετική προϋπηρεσία θα αξιολογηθούν θετικά κατά την επιλογή.
Βασικές δεξιότητες	Οι ακόλουθες βασικές δεξιότητες θα αξιολογηθούν θετικά κατά την επιλογή: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανωτικές και διαχειριστικές ικανότητες ✓ Εκπαιδευτικές/διδασκτικές ικανότητες
Ειδικές δεξιότητες του τομέα	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ανάπτυξη στρατηγικών και σχεδίων δράσης, καθώς και ανάλυση και υποβολή εκθέσεων εφαρμογής. ✓ Οικοδόμηση σχέσεων, τόσο εντός του οργανισμού όσο και με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους, που υποστηρίζουν θέματα ΛΟΑΤΚΙΑ+.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διαχείριση έργων: ισχυρό αίσθημα ευθύνης, ικανότητα συντονισμού σχετικών έργων (εκδηλώσεων, πρωτοβουλιών, προγραμμάτων) και αξιολόγηση του αντικτύπου τους. ✓ Πολιτισμικές και διαπολιτισμικές ικανότητες: κατανόηση της ΛΟΑΤΚΙΑ+ κουλτούρας, των ζητημάτων της κοινότητας, ικανότητα υποστήριξης της κοινότητας, καθώς και κριτική σκέψη και διαπολιτισμικές ικανότητες, για την αποτελεσματική προσέγγιση και υποστήριξη και άλλων πολιτισμικών ταυτοτήτων.
Ψηφιακές δεξιότητες	Βασικές γνώσεις και δεξιότητες
Χαρακτηριστικά προσωπικότητας	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επικοινωνιακές δεξιότητες ✓ Ηγετικές δεξιότητες: ικανότητα συντονισμού του χώρου εργασίας, ανάθεσης καθηκόντων και ευθυνών και επίλυσης προβλημάτων. ✓ Δεξιότητες συνεργασίας και επιρροής: ικανότητα έμπνευσης και παρακίνησης άλλων, δημιουργίας σχέσεων, τόσο εντός του οργανισμού όσο και με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους/πελάτες, ικανότητα έμπνευσης συνεργασίας και συναίνεσης. ✓ Συνεχής μάθηση: δέσμευση και προθυμία για συνεχή βελτίωση και απόκτηση γνώσης σχετικά με νέες τάσεις, νέες δραστηριότητες, πρακτικές και πρωτοβουλίες· δεκτικότητα στην εποικοδομητική κριτική για τις πρακτικές που εφαρμόζονται. ✓ Δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης: Ενσυναίσθηση, ενεργητική ακρόαση, αυτογνωσία, διαχείριση χρόνου, αίσθηση ομαδικότητας, προσαρμοστικότητα.

Απαραίτητες διαδικασίες για την επαλήθευση ικανοτήτων

Η παρούσα ενότητα αποσκοπεί στην παροχή διαδικασιών για την επαλήθευση των ικανοτήτων των υποψηφίων· δεν αρκεί απλώς να συγκεντρωθούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες ενός υποψηφίου, με βάση την αίτησή και το βιογραφικό του σημείωμα.

Έλεγχος των ικανοτήτων μέσω περιπτωσιολογικών σεναρίων

Περιγραφή: Η διαδικασία αυτή αφορά στη διεξαγωγή της προαναφερθείσας δεύτερης φάσης της διαδικασίας πρόσληψης των τελικών υποψηφίων Επικεφαλής Δικτύου Υπερηφάνειας. Πρόκειται για τον έλεγχο των ικανοτήτων σχετικά με την επίλυση προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν και απαιτούν από τους Επικεφαλής του Δικτύου Υπερηφάνειας να επιδείξουν διαχειριστικές/ηγετικές ικανότητες, διαχείριση χρόνου και προσαρμοστικότητα. Η εργοδοσία μπορεί να εμπλέξει τα υποψήφια άτομα σε σενάρια περιστατικών (περιπτωσιολογικά σενάρια) που ενδέχεται να απαιτούν διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων σχετικά με ζητήματα ΛΟΑΤΚΙΑ+ και ένταξης εντός της εταιρίας, και τα οποία επαληθεύουν τους τόπους με τους οποίους τα άτομα που αναλαμβάνουν ως Επικεφαλής θα μπορούσαν να δράσουν.

Παραδείγματα περιπτωσιολογικών σεναρίων (πρόκειται για ενδεικτικά σενάρια: ενδέχεται/χρειάζεται να προσαρμόζονται ανάλογα με την εταιρία/οργανισμό που διεξάγει τη συνέντευξη):

- **Περιστατικό ομοφοβίας/τρανσφοβίας, διακρίσεων ή/και παρενόχλησης**
«Ας υποθέσουμε ότι ένα από τα εργαζόμενα άτομα σας αναφέρει ένα περιστατικό ομοφοβικής/τρανσφοβικής, μεροληπτικής στάσης ή ακόμη και παρενόχλησης. Περιγράψτε τα βήματα των ενεργειών σας για να «φωτίσετε» το εν λόγω περιστατικό και να το επιλύσετε.»
- **Περιστατικό σύγκρουσης με το προσωπικό (απροθυμία παρακολούθησης εκπαιδεύσεων, τήρησης κανόνων συμπεριλήψης κ.λπ.)**
«Ας υποθέσουμε ότι ένα ή περισσότερα άτομα από το προσωπικά παρουσιάζουν απροθυμία να ακολουθήσουν ορισμένους κανόνες, που έχουν καθοριστεί από τη στρατηγική σας, ή να παρακολουθήσουν εκπαιδεύσεις και να συμβάλουν στην

ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+ στην εταιρία, λόγω προσωπικών πεποιθήσεων προκατάληψης. Ποιες οι ενέργειες που ακολουθείτε;»

- **Περιστατικό σύγκρουσης με πελάτες**

«Ας υποθέσουμε ότι αντιμετωπίζετε συμπεριφορές διακρίσεων και αντιπάθειας από ένας ή περισσότερους από τους πελάτες μας, λόγω της στρατηγικής μας για την υποστήριξη και τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙΑ+, τόσο εντός όσο και εκτός του οργανισμού. Ποιες οι ενέργειες που ακολουθείτε;»

- **Δυσκολίες απόδοσης: Μη επίτευξη στόχων που καθορίζονται από τη στρατηγική**

«Ας υποθέσουμε ότι έχετε θέσει συγκεκριμένους δείκτες και στόχους στο πλαίσιο της στρατηγικής σας για την υποστήριξη του Δικτύου Υπερηφάνειας της εταιρίας και των εργαζομένων σε ό,τι αφορά την ένταξη των ΛΟΑΤΚΙΑ+, αλλά αυτοί δεν φαίνεται να επιτυγχάνονται εντός του χρονικού πλαισίου που έχετε ορίσει. Πώς λύνετε το ζήτημα;»

****Όλα τα παραπάνω σενάρια είναι μόνο ενδεικτικά και χρησιμεύουν ως γενικός οδηγός για τα περιστατικά που θα μπορούσε να αναφέρει η εκάστοτε εργοδοσία στα υποψήφια άτομα, ως παραδείγματα κατά τη δεύτερη φάση συνεντεύξεων των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας. Τα σενάρια αυτά μπορούν να προσαρμοστούν στις εκάστοτε πραγματικές ανάγκες, τα χαρακτηριστικά και την πραγματικότητα της εκάστοτε επιχείρησης/οργανισμού.***

Διεπιστημονική προσέγγιση της συνέντευξης

Περιγραφή: Ο ρόλος των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας απαιτεί την αποτελεσματική διαχείριση πολλών ζητημάτων μιας εταιρίας, από τεχνικά και διαχειριστικά ως και την ενεργή υποστήριξη και διαβούλευση κατά τη διάρκεια σε ενδεχόμενα περιστατικά που μπορεί να απαιτήσουν την επίδειξη δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης ή ειδικών τομεακών δεξιοτήτων. Για αυτόν τον λόγο, μια άλλη προτεινόμενη διαδικασία είναι τα υποψήφια άτομα να καλούνται σε συνέντευξη όχι μόνο από την εργοδοσία/υπεύθυνο άτομο προσλήψεων, αλλά από μια επιτροπή αποτελούμενη και από άλλους

εμπειρογνώμονες, όπως κοινωνικούς λειτουργούς/ψυχολόγους κ.λπ. Η τελική απόφαση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και την άποψη αυτών των εμπειρογνομόνων σχετική με την επαλήθευση των ικανοτήτων των υποψηφίων, ιδίως όσον αφορά την αξιολόγηση των απαντήσεων στα περιπτωσιολογικά σενάρια.

Κατευθυντήριες γραμμές για τη διενέργεια επιλογής χωρίς διακρίσεις και χωρίς στερεότυπα

Αυτό το μέρος της επιλογής αφορά τους τρόπους με τους οποίους η εργοδοσία θα πρέπει ενδεχομένως να προσεγγίζει, να προσελκύει και να προσλαμβάνει τα υποψήφια άτομα για τον ρόλο των Επικεφαλής Δικτύων Υπερηφάνειας, ώστε να αποφεύγονται τυχόν μεροληπτικές συμπεριφορές απέναντί τους.

«Ουδέτερη ως προς το φύλο» (Gender-neutral) επικοινωνία

Περιγραφή: Η πρόταση αυτή αφορά τόσο τη γλώσσα που χρησιμοποιείται για τις αγγελίες πρόσληψης όσο και κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων της διαδικασίας επιλογής. Προτείνεται η εργοδοσία να χρησιμοποιεί στρατηγικές επικοινωνίας «ουδέτερες ως προς το φύλο», έτσι ώστε η γλώσσα που χρησιμοποιείται κατά τη διάρκεια της συνολικής διαδικασίας να είναι συμπεριληπτική και ελκυστική για όλα τα υποψήφια άτομα, είτε είναι ΛΟΑΤΚΙΑ+ είτε όχι. Η διαδικασία συνέντευξης θα πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη ενός ασφαλούς χώρου, που δεν θα προωθεί την «ομοκανονικότητα» (homonormativity) –ειδικά όσον αφορά υποψήφια ΛΟΑΤΚΙΑ+- και ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται δεν προωθεί στερεότυπα/παρανοήσεις.

Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΗΕ για συμπεριληπτική και ουδέτερη ως προς το φύλο επικοινωνία

Παρακάτω παρέχουμε μερικές γενικές αποτελεσματικές συμβουλές και μεθόδους διεξαγωγής επικοινωνιών χωρίς στερεότυπα, οι οποίες έχουν οριστεί από τα Ηνωμένα Έθνη¹. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες αναπτύσσονται περαιτέρω στην [επίσημη ιστοσελίδα των Ηνωμένων Εθνών](#), μπορούν να ακολουθηθούν η/και να ενταχθούν σε ένα σχετικό Εγχειρίδιο σε κάθε επιχείρηση, το οποίο -όπως αναφέρεται παρακάτω- μπορεί να λειτουργήσει ως γενικός οδηγός επιλογής και επικοινωνίας χωρίς στερεότυπα για την εκάστοτε επιχείρηση/οργανισμό, με βάση τις εκάστοτε ανάγκες και το αντικείμενο εργασίας.

¹ Ηνωμένα Έθνη (χ.χ.) Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο. Ανακτήθηκε από: [UNITED NATIONS Gender-inclusive language](#)

- **Σεβασμός:** Σεβασμός προς τις αντωνυμίες των ατόμων, δηλαδή αυτός/αυτού, αυτή/αυτής, αυτοί/αυτών.
- **Ορατότητα όλων των ταυτοτήτων φύλου όταν χρειάζεται/κατά περίπτωση:** Αυτό αφορά την ορατότητα όλων των ταυτοτήτων, χρησιμοποιώντας τις αντωνυμίες τους, όταν χρειάζεται στην επικοινωνία. Για παράδειγμα, κείμενα που αναφέρονται σε άτομα δεν πρέπει να χρησιμοποιούν μόνο την αντωνυμία **«αυτός»**, καθώς κάτι τέτοιο θα προκαλούσε διακρίσεις εις βάρος ατόμων άλλης ταυτότητας φύλου. Αντ' αυτού, σε φράσεις/προτάσεις που αναφέρονται σε άτομα, χρησιμοποιήστε **«αυτή/αυτός»** ή **«αυτοί/αυτών»**, για να είναι η επικοινωνία συμπεριληπτική.
Για παράδειγμα: «Αν **κάποιο άτομο** ενδιαφέρεται για την πρότασή μας, **(αυτή/αυτός)** θα πρέπει να επικοινωνήσει με το διοικητικό μας τμήμα» **ή** «Αν **κάποιο άτομο** ενδιαφέρεται για την πρότασή μας, **(αυτό)** θα πρέπει να επικοινωνήσει με το διοικητικό μας τμήμα».
- **Αποφυγή προσδιορισμού φύλου όταν δεν χρειάζεται/δεν είναι σχετικό:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν η ταυτότητα φύλου δεν σχετίζεται με το πλαίσιο της επικοινωνίας, τότε ο ορισμός της δεν είναι σχετικός και μπορεί να εκληφθεί ως διάκριση εις βάρος πολλών ταυτοτήτων φύλου. Οι οιδέτερες ως προς το φύλο συμβουλές και στρατηγικές επικοινωνίας περιλαμβάνουν **συμπεριληπτικές λέξεις**. Για παράδειγμα, στην αγγλική γλώσσα η λέξη **“mankind”** πρέπει να αποφεύγεται – μπορεί να εκληφθεί ως αποκλειστική. Αντ' αυτής, μπορεί να χρησιμοποιείται η λέξη **“humankind”**, της οποίας η αντίστοιχη ελληνική είναι **«ανθρωπότητα»**. Αντίστοιχα, το ίδιο ισχύει στην αγγλική γλώσσα και με τη λέξη **“manpower”**· είναι πιο δόκιμο να χρησιμοποιείται η λέξη **“staff”**, της οποίας η αντίστοιχη ελληνική είναι **«ανθρώπινο δυναμικό»**.

Όπως συνάγεται από τα παραπάνω, η κύρια συμβουλή εξετάζει τη σωστή χρήση των αντωνυμιών φύλου και τον σεβασμό προς όλες τις ταυτότητες φύλου κατά τη διάρκεια γραπτής ή προφορικής επικοινωνίας, είτε προσδιορίζοντάς τες σωστά όταν χρειάζεται σε κάποιο επικοινωνιακό πλαίσιο, είτε αποφεύγοντας τον προσδιορισμό τους όταν δεν είναι σχετικός στην επικοινωνία, ώστε να αποφευχθεί η διαιώνιση των διακρίσεων.

Υπαρξη εγχειριδίου για συμπεριληπτική επικοινωνία και επιλογή

Περιγραφή: Προτείνεται οι εταιρίες/οργανισμοί να διαθέτουν ένα ειδικό εγχειρίδιο σχετικά με την επικοινωνιακή στρατηγική, με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες, τις ομάδες-στόχους, το πελατολόγιο, των χώρο εργασίας κ.λπ., έτσι ώστε η διαδικασία επιλογής και επικοινωνίας εντός της εταιρίας να μην προάγει διακρίσεις. Τόσο η εργοδοσία όσο και το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να συμβουλεύονται το εγχειρίδιο, ώστε η πρόσληψη και η εσωτερική/εξωτερική επικοινωνία να διεξάγονται χωρίς διακρίσεις. Το παρόν εγχειρίδιο, εκτός από συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και στρατηγικές καθορισμένες από την εκάστοτε εταιρία, θα πρέπει να περιλαμβάνουν τις πολύ συγκεκριμένες συμβουλές για την «ουδέτερη ως προς το φύλο επικοινωνία», όπως ορίζεται ανωτέρω.

