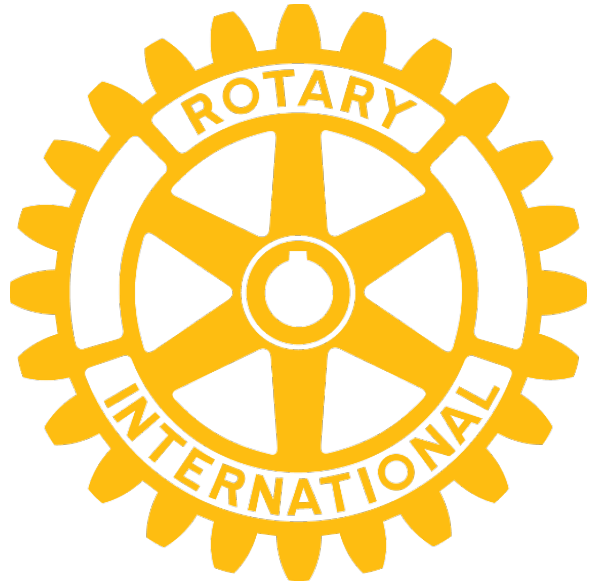




การสร้างวัฒนธรรม ของการอยู่ร่วมกัน ในสโมสร

เอกสารการสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันในสโมสรเล่มนี้ แปลจากหลักสูตร *Creating an inclusive club culture* ภาษาอังกฤษที่ Learning Center บนเว็บไซต์ Rotary.org

ถึงแม้ว่าคณะกรรมการแปลเอกสารของศูนย์โรตารีในประเทศไทยได้แปลและทบทวนอย่างละเอียดแล้ว คณะกรรมการฯ ไม่สามารถที่จะรับรองความสมบูรณ์ของเอกสารเล่มนี้ได้ หากมีข้อความใดไม่ชัดเจน ขอให้อ้างอิงไปยังต้นฉบับภาษาอังกฤษ

คณะกรรมการแปลเอกสารโรตารีสากลของศูนย์โรตารีในประเทศไทย

กันยายน 2566

การสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันในสโมสร (Creating an inclusive club culture)

Course Description

Each of us has something unique to contribute, and we should all have the opportunity to do so. Creating a club culture that is welcoming to everyone starts with having conversations about diversity, equity, and inclusion. Discussing these topics takes time and isn't always easy. This course will help your club hold these discussions, assess its policies and practices, and make changes to create a more inclusive culture.

Note: Rotary International recognizes that our members belong to diverse cultures with diverse values and norms. We value cultural differences and believe inequities are a universal problem that manifest differently by region. This course is intended to challenge you to think critically about your club's norms and practices and how your club can be more inclusive.

สารบัญ

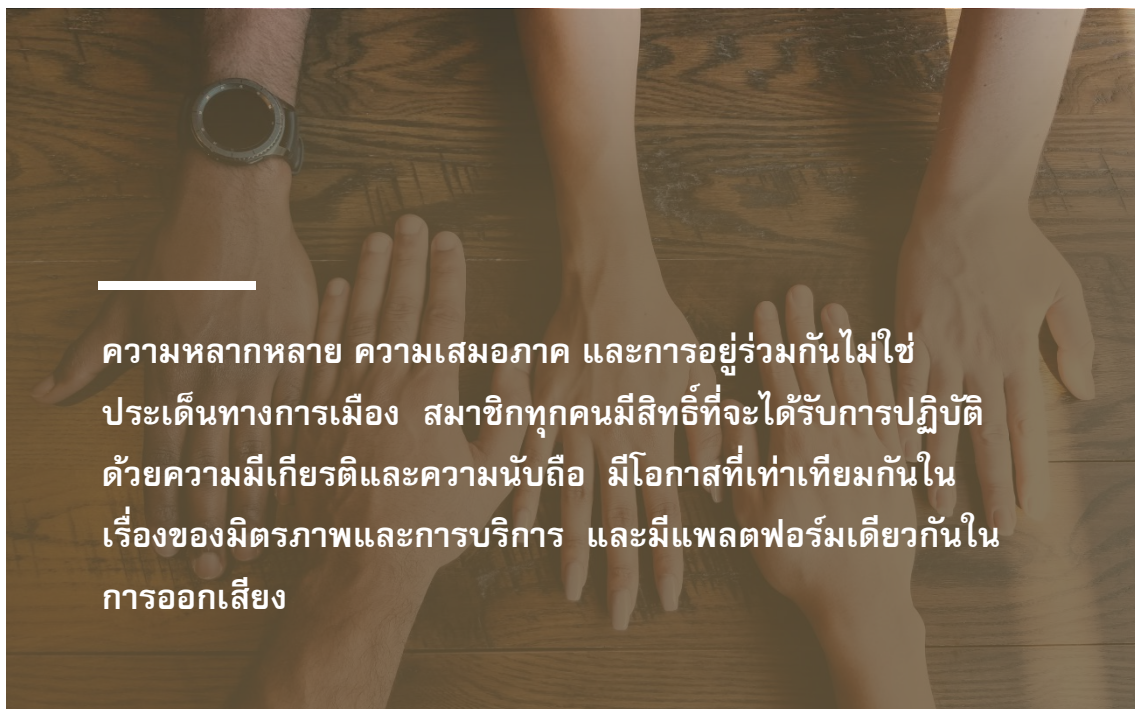
จัดการสนทนากับสโมสรของท่าน	1
ปัจจัยที่สร้างทัศนคติของท่าน	6
ประเมินวัฒนธรรมของสโมสร	9
รวบรวมข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสโมสรของท่าน	14
ทำการเปลี่ยนแปลง	16
เน้นความสำคัญในเชิงบวก	22

จัดการสนทนากับสโมสรของท่าน

ในฐานะสมาชิกขององค์กรที่ยอมรับการปฏิบัติทดสอบ 4 แนวทาง เราต้องการการปฏิบัติในแนวทางที่ยุติธรรมกับทุกคน และเรารู้ว่าการสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันในสโมสรเป็นเรื่องยุติธรรมที่ต้องปฏิบัติ การพูดคุยเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนสมาชิกสโมสรเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ

จงจำไว้ว่าผู้คนจะมีปฏิกิริยาแตกต่างกันในการสนทนาเรื่องนี้ สำหรับกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในอดีตที่มีอุปสรรคในการเป็นสมาชิกหรือผู้นำ การอภิปรายถึงคุณประโยชน์ที่แท้จริงหรือที่รับรู้ได้อาจจะเป็นเรื่องน่าอึดอัดใจ สำหรับผู้ที่ไม่เคยพบอุปสรรคในการเป็นสมาชิกหรือผู้นำโรตารี อาจจะเป็นเรื่องสำคัญและส่งเสริมพลังให้พวกเขาแสดงทัศนคติ และผู้คนจากภูมิหลังใดๆ ก็ตามอาจจะมีความรู้สึกหลากหลายอารมณ์ บางคนอาจจะได้รับพลังจากการพูดคุยนี้ ในขณะที่คนอื่นอาจจะต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะเข้าใจว่าเพราะเหตุใดจึงมีความสำคัญ

เมื่อท่านพูดคุยจนเสร็จสิ้นทุกหัวข้อ มวลสมาชิกของท่านจะเรียนรู้และพัฒนาขึ้น พร้อมกับความเข้าใจว่าพฤติกรรมการกีดกันจะไม่เป็นที่ยอมรับ



ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันไม่ใช่ประเด็นทางการเมือง สมาชิกทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความมีเกียรติและความนับถือ มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในเรื่องของมิตรภาพและการบริการ และมีแพลตฟอร์มเดียวกันในการออกเสียง

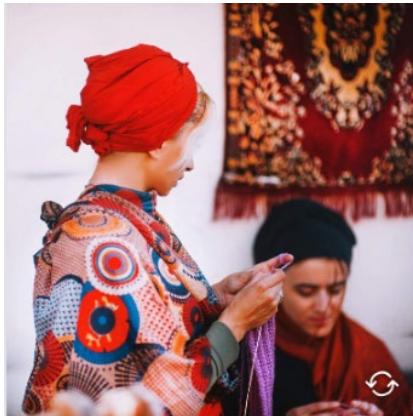
คำแนะนำสำหรับการพูดคุยเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน (DEI)

เพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลาย ๆ ครั้ง และไม่หลบเลี่ยงที่จะพูดคุยหัวข้อที่ยาก เช่น เชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศ การให้พลังแก่สมาชิกที่จะพูดคุยกันด้วยความเคารพกันแต่ตรงไปตรงมา ให้เกียรติในประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และจงจำไว้ว่าทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน

เรียนรู้เกี่ยวกับคำแนะนำที่สำคัญให้มากขึ้น ใช้คำแนะนำที่ได้ผลดีที่สุดสำหรับวัฒนธรรมของท่านหรือวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นในสโมสรของท่าน



แต่งตั้งผู้สนับสนุนที่มีความรู้เรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน เป็นอย่างดี แทนที่จะปล่อยให้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่สโมสรที่จะเป็นผู้นำในความพยายาม สมาชิกที่ได้รับการบอกเล่าและมีความกระตือรือร้นหรือผู้เชี่ยวชาญจะสามารถนำเสนอเนื้อหาได้ดี และช่วยสมาชิกในการนำการพูดคุยที่ยั่งยืน



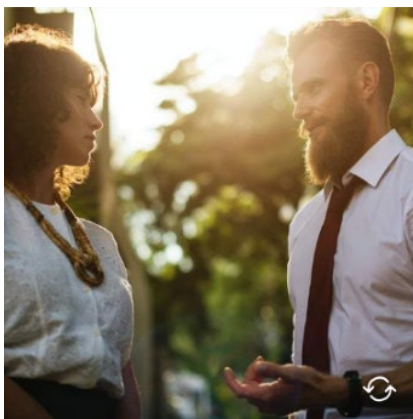
สบายใจจากความไม่สบายใจ ความอึดอัดมักจะมาควบคู่กับการเติบโต หากการพูดคุยมีความเคร่งเครียดไม่สบายใจ นั่นอาจจะหมายถึงท่านกำลังเรียนรู้



พบกับความสนุก รวมเอากิจกรรมและคำถามต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนรู้กันและกัน และการเรียนรู้จากชุมชนเป็นเรื่องสนุก ท่านอาจจะมีเพื่อนใหม่ก็เป็นได้!



ปฏิบัติ เช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ เราจะเข้าใจการอยู่ร่วมกันได้ดีขึ้นหากเราฝึกปฏิบัติ ต้องคิดถึงคำที่จะสามารถใช้พูดหรือกระทำในฐานะพันธมิตรของผู้ที่อาจจะต้องการแนวร่วม



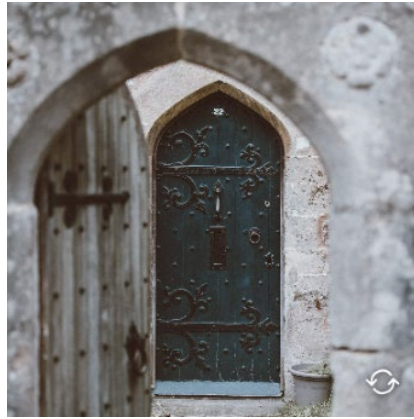
เมื่อท่านทำผิด ต้องขอโทษแล้วไปต่อ ยอมรับว่าเราทุกคนอาจจะทำผิดได้ในขณะที่เรียนรู้ จงสุภาพต่อผู้อื่น และสนับสนุนให้ทุกคนได้ลองทำ



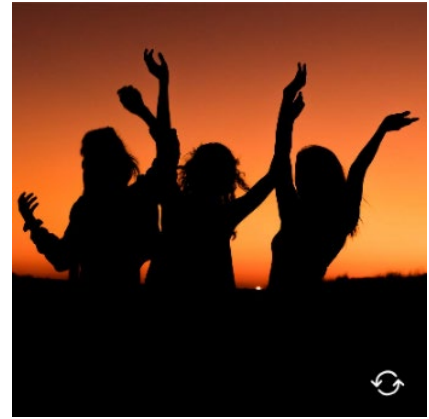
สนับสนุนกันและกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนทุกคน ไม่ว่าพวกเขาจะมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใดกับหัวข้อเหล่านี้ ดำรงไว้ซึ่งความสำนึกในความรับผิดชอบของแต่ละคน แต่ต้องให้กำลังใจกันและกันด้วย



กำหนดเจตนารมณ์และกฎเกณฑ์
พื้นฐานสำหรับการพูดคุยเรื่อง
ความหลากหลาย ความเสมอภาค
และการอยู่ร่วมกัน ตัวอย่างเช่น
ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ
นับถือและเอาใจใส่



ใช้การเปรียบเทียบ ในบางครั้งการ
พูดคุยเกี่ยวกับบางเรื่องจะง่ายขึ้นหาก
ใช้การเปรียบเทียบเพื่อตัดการใช้
บริบทที่อาจจะกระตุ้นให้เกิดอคติ
ออกไป ตัวอย่างเช่น เราอาจจะพูดว่า
ขอต้อนรับทุกคนเข้ามาในห้อง เราจะ
ไม่เพียงแค่แถมประตูให้ แต่จะเปิด
เอาไว้ตลอด



เฉลิมฉลองความก้าวหน้า การ
เปลี่ยนแปลงอาจจะยากลำบาก แต่ก็
สามารถนำมาซึ่งความเบิกบานใจและ
ความผ่อนคลายได้ ต้องมั่นใจว่า
ยอมรับการปฏิบัติใหม่ ๆ และ
ความสำเร็จอื่น ๆ

การใช้คำศัพท์ที่เหมือนกัน

ภาษาที่เราใช้เป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการ หรือเป็นเอกสารที่เป็นลายลักษณ์
อักษรเช่นเดียวกับข้อบังคับของสโมสรหรือใบสมัครสมาชิกภาพ ก่อนที่สโมสรของท่านจะมีการสนทนาที่มีความหมาย
เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ต้องใช้เวลารวมกลุ่มเพื่อพิจารณาคำจำกัดความของคำ
ที่จะใช้และเห็นบ่อย ๆ เพื่อทำให้มั่นใจว่าทุกคนจะเข้าใจคำเหล่านั้นในทิศทางเดียวกัน ความหมายอาจจะดูเหมือน
ชัดเจน แต่การตีความผิดอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการสนทนาที่ได้ผลดี

เรียนรู้ว่าโรตารีให้คำจำกัดความคำศัพท์เหล่านี้อย่างไร

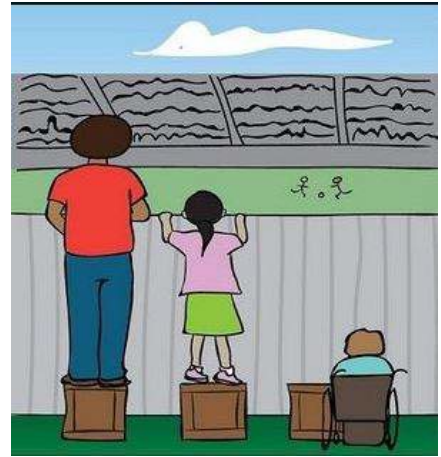


ความหลากหลาย (Diversity)

ความหลากหลาย หมายถึง ความแตกต่างของผู้คนใน
เรื่องภูมิหลัง ประสบการณ์และอัตลักษณ์ อาจจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ศาสนา ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สีผิว อายุ
ความสามารถ รูปแบบการเรียนรู้ สถานภาพทาง
เศรษฐกิจสังคม สถานภาพการสมรส ภาษาพูด เพศ
เพศวิถีหรือการบ่งชี้เพศ รวมทั้งแนวคิด ความคิดเห็น
คุณค่าและความเชื่อ

ความเท่าเทียมกัน (Equality)

ความเท่าเทียม หมายถึง สิ่งของ ผู้คนหรือกลุ่ม 2 หน่วยหรือมากกว่า ที่เหมือนกันหรือมีคุณค่าเหมือนกัน หรือได้รับการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน การปฏิบัติต่อผู้คนอย่างเท่าเทียมเป็นสิทธิในบางสถานการณ์ แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ตัวอย่างเช่น การให้ยาชนิดเดียวกันกับทุกคน ที่เจ็บป่วยต่างกัน หรือการเสนอความช่วยเหลือที่เหมือนกันถึงแม้ว่าจะมีความต้องการที่แตกต่าง ก็อาจจะไม่ยุติธรรมสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

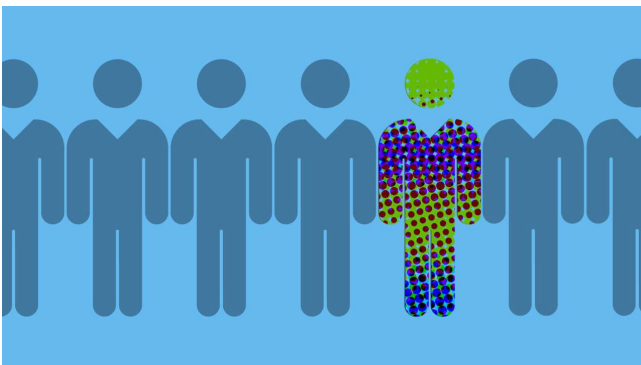


ความเสมอภาค (Equity)

ความเสมอภาค หมายถึง การจัดหาทรัพยากร โอกาสและระดับของการสนับสนุนที่ต่างกันตามความต้องการหรือสถานการณ์ของบุคคล การเข้าถึงอย่างเสมอภาคเป็นการให้สิ่งที่ผู้คนต้องการเพื่อที่จะมีสิทธิเหมือนกับที่คนอื่น ๆ มี

การอยู่ร่วมกัน (Inclusion)

การอยู่ร่วมกันทำให้ทุกคนรู้สึกสบายใจที่ได้เป็นตัวของตัวเอง ไม่มีใครต้องปิดบังอัตลักษณ์บางส่วนของตนในสถานะแวดล้อมของการอยู่ร่วมกัน



ภาวะสัญลักษณ์นิยม (Tokenism)

คือ การปฏิบัติที่รวมเอาบุคคลหนึ่งคนหรือสองสามคนจากกลุ่มด้วยโอกาส (ตัวอย่างเช่น โดยเชิญให้เข้าร่วมในสโมสรโรตารี เป็นต้น) ซึ่งส่วนใหญ่จะประจักษ์ถึงการอยู่ร่วมกันหรือป้องกันการวิพากษ์วิจารณ์ ผู้คนซึ่งถูกนำมารวมกันในแนวทางนี้เรียกว่า Tokens และมักจะถูกลดทอนให้เป็นผู้แทนของทัศนคติของชุมชนทั้งกลุ่ม

กลุ่มคนชายขอบ (Marginalized groups)

กลุ่มคนชายขอบคือกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ถูกแบ่งแยกหรือกีดกันจากสังคมเพราะความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เสมอภาค ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับอุปสรรคในอดีตที่ผ่านมาหรือผู้ที่ได้รับการตระหนักถึงสิทธิ เช่น สมาชิกของกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อยทางเชื้อชาติ สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการเป็นกลุ่มคนชายขอบ



ปฏิบัติการ

ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ให้คุณค่ากับความยุติธรรมสำหรับทุกคน และมีพันธสัญญาในเรื่องของความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน การตรวจสอบให้มั่นใจว่าสโมสรรของท่านปฏิบัติตามคุณค่าเหล่านี้ และให้โอกาสแก่ทุกคนในการบริการและเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันของผู้คนจากกลุ่มเปราะบางจะช่วยให้สโมสรสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

แนวทางที่สโมสรสามารถริเริ่มการสนทนาที่มีความหมาย ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันคือ

- 1 ใช้เวลาการประชุมหลาย ๆ ครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง DEI ที่สำคัญ
- 2 บอกกล่าวสมาชิกว่าความเข้าใจผิดเป็นเรื่องธรรมดา และความเห็นพ้องจะช่วยลดความเข้าใจผิดได้โดยใช้คำที่ได้ยินมาไว้ในสนทนา
- 3 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดกระบวนการที่จะให้สโมสรเป็นมิตรมากขึ้นและหลากหลาย

ปัจจัยที่สร้างทัศนคติของท่าน

ในขณะที่สโมสรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน โปรดทราบว่าสโมสรของท่านประกอบด้วยบุคคลที่มีลักษณะทางสังคมที่เป็นเอกลักษณ์เป็นเรื่องที่สำคัญ การเข้าใจถึงเอกลักษณ์ทางสังคมเหล่านี้จะช่วยให้เราตระหนักถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดทัศนคติของเรา เราทุกคนมาจากที่ต่าง ๆ กัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีสถานภาพในสังคมที่ต่างกัน และมีเอกลักษณ์ที่หลากหลาย เราเกิดขึ้นมาด้วยการมีเอกลักษณ์เหล่านี้ ซึ่งบางอย่างถูกอธิบายเกี่ยวกับตัวเราโดยผู้อื่น เอกลักษณ์ของเราอาจจะมองเห็นหรือมองไม่เห็นก็ได้ อาจมีความสัมพันธ์กับสถานภาพหลักหรือสถานภาพที่ไม่สำคัญ และอาจจะเป็นเอกลักษณ์ที่เราไม่ยอมรับหรือมีปัญหา เอกลักษณ์เหล่านั้นทำให้เรามีเอกลักษณ์ในประสบการณ์ และมีอิทธิพลต่อความเชื่อของเราและการมองโลกของเรา

เนื่องจากเราเข้าใจสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองของเราเอง เราจึงอาจจะมีอคติ เรามักจะไม่ตระหนักถึงอคติของเราเอง ซึ่งคือเหตุผลที่มันถูกเรียกว่าอคติที่ไม่รู้ตัว (Unconscious Bias) แต่การดึงเอามุมมองโดยรวมของเราเข้ามาไว้ด้วยกันจะทำให้เรามีประสิทธิภาพมากขึ้นในการเป็นกลุ่มคน

เรียนรู้ให้มากขึ้นเกี่ยวกับเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ต่างกัน ซึ่งทำให้เกิดมุมมองของเรา



เผ่าพันธุ์ (Ethnicity)

เผ่าพันธุ์ของเราจะเชื่อมโยงกับเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการแสดงออกของเรา อาจจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ วันหยุดที่เราเฉลิมฉลอง และประเพณีของเรา

เชื้อชาติ (Race)

เชื้อชาติเป็นหมวดหมู่ที่สร้างขึ้นทางสังคมและการเมือง ขึ้นอยู่กับลักษณะทางกายภาพ บรรพบุรุษ การผูกพันทางประวัติศาสตร์ หรือวัฒนธรรมที่ใช้ร่วมกัน

ชนชั้นทางสังคม (Social class)

ชนชั้นทางสังคมทำให้เกิดโอกาสที่เราจะมี วิธีการที่เราถูกมองโดยผู้อื่น และไลฟ์สไตล์ของเรา

เพศวิถี (Sexual orientation)

เพศวิถี คือ เราถูกดึงดูดจากเพศที่แตกต่างกัน หรือเพศที่เหมือนกัน หรือไม่มีเพศเลย

ศาสนา (Religious)

ศาสนาหมายถึง ระบบที่มีการจัดการเกี่ยวกับความเชื่อ การปฏิบัติ การประกอบพิธีกรรมและกฎเกณฑ์ที่ใช้เพื่อบูชาพระเจ้าหรือเทพเจ้า

อายุ (Age)

ทัศนคติของเราถูกกำหนดขึ้นไปตามกาลเวลาที่เรากำลังเผชิญ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมส่วนตัวในช่วงที่เรามีชีวิตอยู่ และสิ่งที่เราได้เรียนรู้มาตลอดชีวิต

สถานภาพทางศักยภาพ (Ability status)

สถานภาพทางศักยภาพของเราทำให้เกิดสิ่งที่เราสามารถและไม่สามารถทำในชีวิตประจำวัน และมากกว่านั้น ผู้พิการจะประสบกับปัญหาที่ผู้คนซึ่งมีร่างกายที่มีศักยภาพจะไม่ได้พบเจอ การมีประสบการณ์ที่ยากลำบากและเอาชนะอุปสรรคได้สามารถจะมีผลกระทบต่อทัศนคติของเราได้

เพศ (Gender)

เพศที่เราบ่งชี้ วิธีการที่เราแสดงออก และเราเลือกที่จะทำอะไรสอดคล้องกับเพศหรือไม่ อาจจะมีอิทธิพลต่อการที่เราได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่น และวิธีการที่เราคิดและรู้สึกเกี่ยวกับสถานการณ์หรือประเด็นที่หลากหลาย

สถานภาพทางทหารหรือทหารผ่านศึก (Military or veteran status)

ทหารและทหารผ่านศึกจะได้รับการฝึกอบรมที่เข้มงวด เคยอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากหรืออันตราย และมักจะมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความรุนแรง ซึ่งทั้งหมดอาจจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของเราได้

การครอบครอง (ตำแหน่ง) (Tenure)

การครอบครองตำแหน่งในโรตารีหรือวิชาชีพของเราอาจจะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความรู้สึกมั่นใจหรือทะเยอทะยานในการทำสิ่งที่ท้าทายต่าง ๆ

วิชาชีพ (Profession)

วิชาชีพของเรามีผลกระทบต่อการทำงานที่เราเข้าถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องที่มีความเชี่ยวชาญ และอาจจะเป็นพฤติกรรมที่เราพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม

ประวัติความชอกช้ำทางจิตใจส่วนบุคคล (Personal trauma history)

ไม่ว่าเราจะเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับความชอกช้ำของตนเองหรือไม่ ลักษณะของความเจ็บปวดนั้นจะมีผลกระทบต่อมุมมองของเรา บุคคลที่มีประสบการณ์ความเจ็บปวดอาจรู้สึกไม่สบายใจหรือมีความมั่นใจน้อยลงในบางสถานการณ์ หรือเมื่ออยู่รอบ ๆ บุคคลบางคน

ใช้เวลาคิดถึงเอกลักษณ์ที่หลากหลายของท่าน ทำรายการและแสดงให้เห็นว่าเอกลักษณ์เหล่านั้น ได้ทำให้เกิดทัศนคติของท่านอย่างไร

ปฏิบัติการ

การเข้าใจเอกลักษณ์ของเราดีขึ้น บางทีอาจจะช่วยให้เราเห็นว่าอคติของเรามาจากไหน แนวทางที่สมาชิกสโมสรสามารถกำหนดถึงสิ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติของพวกเขา

- 1 ขอให้สมาชิกคิดถึงเอกลักษณ์ทางสังคมของพวกเขา และเอกลักษณ์เหล่านั้นกำหนดทัศนคติของพวกเขาอย่างไร
- 2 เตือนเพื่อนสมาชิกเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของสโมสรในเรื่องความหลากหลาย

ประเมินวัฒนธรรมของสโมสร



วัฒนธรรมของสโมสรมีความซับซ้อน พฤติกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกแต่ละคนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรม และจะต้องใช้เวลาและความพยายามเพื่อสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกัน ดูแง่มุมที่หลากหลายของสโมสรเพื่อช่วยให้งานหาโอกาสที่จะทำให้มีการอยู่ร่วมกันได้ดีขึ้น

การประชุมปกติ

- การประชุมของท่านรวมถึงการสวดมนต์ การวิงวอน หรือการปฏิญาณหรือไม่? เรื่องเหล่านี้อาจจะทำให้สมาชิกหรือแขกบางคนรู้สึกไม่สบายใจหรือถูกกีดกันออกไป
- ท่านมีเกณฑ์อะไรบ้างในการเลือกผู้บรรยาย? พวกเขาจะดึงดูดความสนใจใคร? ใครเป็นคนเลือกพวกเขา? มุมมองของใครบ้างที่ไม่ได้รับการสอบถาม? เชิญสมาชิกให้พูดถึงประสบการณ์ของพวกเขา จะเป็น การแสดงว่าสโมสรให้คุณค่าในมุมมองที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของสมาชิกแต่ละคน
- ใครบ้างที่มีส่วนร่วมในการประชุม และใครที่นิ่งเงียบ?
- ใครในชุมชนที่อาจจะพบว่าเวลาในการประชุม รูปแบบ หรือสถานที่ประชุมของท่านเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม? ผู้พิการสามารถเข้าถึงอาคารที่เป็นสถานที่ประชุมได้หรือไม่? เวลาในการประชุมกีดกันผู้คนจำนวนมากหรือไม่? หากท่านประชุมกันแบบเสมือนจริง ท่านมีคำบรรยายสำหรับสมาชิกหรือแขกที่มีความบกพร่องทางการได้ยินหรือไม่?



- ค่าบำรุงสโมสรของท่านมีจำนวนสูงเกินไปสำหรับสมาชิกมุ่งหวังหลาย ๆ คนหรือไม่? ค่าใช้จ่ายเป็นเหตุผลทั่ว ๆ ไปมากที่สุดที่สมาชิกออกจากโรตารี ท่านจะทำให้การเป็นสมาชิกในสโมสรมีค่าใช้จ่ายที่พอจะจ่ายได้อย่างไร? ท่านจะพิจารณาตารางที่มีการลดหย่อนหรือให้การยกเว้นในบางกรณีได้หรือไม่?
- การประชุมของท่านต้อนรับครอบครัวหรือสะดวกสบายสำหรับสมาชิกที่มีบุตรหลานเล็ก ๆ หรือไม่?
- ท่านเฉลิมฉลองความสำเร็จส่วนตัวของสมาชิกหรือไม่?
- กิจกรรมทางสังคมของท่านทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่ เช่น คนโสด หรือผู้ที่ไม่มีดื่มแอลกอฮอล์?

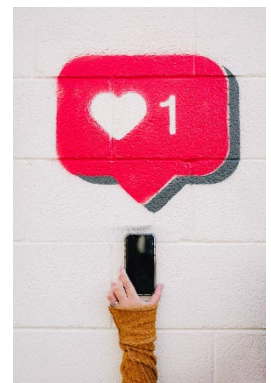
โครงการบำเพ็ญประโยชน์

- ท่านเชิญสมาชิกของชุมชนให้มีส่วนร่วมในโครงการบำเพ็ญประโยชน์และเสนอความคิดเห็นในโครงการต่าง ๆ หรือไม่?
- โครงการบำเพ็ญประโยชน์ของสโมสรตอบสนองความต้องการเร่งด่วนในชุมชนหรือไม่? หรือเป็นโครงการที่ทำให้สมาชิกรู้สึกดีมากกว่าที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้อื่น?
- ใครที่ได้รับประโยชน์จากโครงการของสโมสร? มีผู้อื่นในชุมชนที่อาจจะได้รับประโยชน์มากขึ้นหรือไม่?
- ใครเป็นผู้เลือกโครงการของสโมสร? สมาชิกทุกคนออกความเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่? สมาชิกรู้สึกมีพลังที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างหรือไม่?
- โครงการของสโมสรเป็นโครงการที่สมาชิกซึ่งทุพพลภาพสามารถมีส่วนร่วมได้หรือไม่?
- ท่านเป็นเพื่อนร่วมโครงการกับองค์กรอื่นเพื่อขยายการเข้าถึงของสโมสรหรือไม่?



โซเชียลมีเดีย

- โพสต์โซเชียลมีเดียของสโมสรรวมถึงสมาชิกทุกคนหรือไม่?
- โพสต์ต่าง ๆ แสดงให้เห็นสมาชิกที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่หลากหลายในชุมชนหรือไม่?
- โพสต์ของท่านเชิญชวนผู้อื่นให้เข้าร่วมหรือไม่?
- สโมสรของท่านรวมเอาสมาชิกจากกลุ่มด้วยโอกาส (Tokenize) บางคนในโซเชียลมีเดียหรือไม่?



นโยบาย

- สโมสรของท่านพิจารณาสมาชิกมุ่งหวังจากกลุ่มที่ไม่มีผู้แทนสมาชิกหรือไม่? ดูว่าสโมสรของท่านเชิญใครบ้างและใครที่ไม่ได้รับเชิญ
- การตัดสินใจเกี่ยวกับสมาชิกภาพของสโมสรใช้หลักเกณฑ์อะไรบ้าง? มีการกีดกันกลุ่มที่ยังไม่มีผู้แทนหรือไม่? ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในข้อบังคับสโมสรหรือไม่? เป็นหลักเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่?



- ค่าบำรุงสโมสรเป็นเงินเท่าไร, รายละเอียดการประชุมเป็นอย่างไร, และความคาดหวังอื่น ๆ ของสมาชิกเป็นอย่างไร, และใครบ้างที่อาจจะถูกกีดกัน?
- ใบสมัครสมาชิกของสโมสรสอบถามเกี่ยวกับศาสนาหรือวันหยุดที่เฉลิมฉลองหรือไม่?
- ใครที่ได้รับประโยชน์จากข้อบังคับสโมสรของท่าน และใครที่ถูกละเลย? มุมมองของใครที่หายไปบ้าง?

บันทึกกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร

ในบางครั้ง แนวปฏิบัติที่มีการกีดกันถูกเขียนเอาไว้ในนโยบาย ไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ที่จะกีดกันใครบางคน แนวปฏิบัติในการกีดกันอื่นๆ ถูกละทิ้งโดยตั้งใจ โปรดทบทวนธรรมนูญและข้อบังคับของสโมสร ใบสมัครสมาชิก แผนการสืบทอด และวิธีการปฏิบัติอื่น ๆ และหาดูว่ามีสิ่งใดบ้างที่ไม่ครอบคลุม อาจจะมีกฎเกณฑ์บางข้อที่เข้าใจได้แต่มีได้บันทึกไว้เป็นทางการ ดูหลักเกณฑ์เหล่านั้นอย่างรอบคอบเป็นพิเศษและประเมินว่ายุติธรรมหรืออคติหรือไม่ นี่เป็นโอกาสที่จะทบทวนกฎระเบียบและปรับปรุงนโยบายให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น

ข้อบังคับข้างล่างนี้ปรับปรุงมาจากสโมสรโรตารีทั่วโลกจำนวนหนึ่ง คำแนะนำที่ทำให้ข้อบังคับสโมสรของท่านมีความครอบคลุมมากขึ้น

มาตรา 1 – ค่าธรรมเนียม

- (ก) ค่าแรกเข้าเป็นเงิน _____ เหรียญ และผู้สมัครจะเข้าร่วมสโมสรได้เมื่อชำระเงินแล้ว นอกจากนี้ สมาชิกต้องจ่ายค่าธรรมเนียมสังคมเป็นเงิน _____ ต่อปี

มาตรา 2 – วิธีการเลือกตั้งสมาชิก

- (ก) ผู้ที่ประสงค์จะเข้าร่วมในสโมสร _____ ได้รับการแนะนำจากโรแทเรียน 2 คน คนหนึ่งจะต้องเป็นมิตรสหายกับผู้สมัครมาแล้วอย่างน้อย 2 ปีเพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาเหมาะสมเป็นอย่างดี
- (ข) คณะกรรมการจะพิจารณาผู้สมัครที่ได้รับการแนะนำทุกคนจากสมาชิกสโมสร และสอบสวนถึงคุณสมบัติ

มาตรา 3 – การประชุม

- (ก) วิธีการประชุม การเข้าร่วมประชุมอาจทำได้แบบพบปะกัน ทางโทรศัพท์ ออนไลน์ หรือผ่านกิจกรรมออนไลน์ที่มีปฏิสัมพันธ์
- (ข) การเข้าประชุม สมาชิกสามัญต้องเข้าร่วมการประชุมสโมสรตามกฎระเบียบของโรตารีสากล
- (ค) การยกเลิก คณะกรรมการบริหารอาจยกเลิกการประชุมปกติด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้
- ▶ วันหยุดหรือวันระหว่างสัปดาห์ที่มีวันหยุด

มาตรา 4 – การเลือกตั้งเจ้าหน้าที่

- (ก) นายกสโมสรที่ได้รับเลือกตั้งโดยสโมสรนี้เป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นนายกของสโมสร และจะต้องทำหน้าที่เป็นกรรมการบริหารในปีนั้นทันทีหลังจากการเลือกตั้งในวันที่ 1 กรกฎาคม

1 ค่าธรรมเนียม (Fees)

สโมสรกำหนดค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมของตนเอง หากมีจำนวนสูงเกินไป อาจจะทำให้สมาชิกบางคนที่ไม่สามารถจ่ายได้ พิจารณาว่าจำนวนเงินที่สมาชิกสโมสรจ่ายจำเป็นสำหรับการจัดบริการที่มีประโยชน์แก่ชุมชน และเป็นประสบการณ์ที่ดีสำหรับสมาชิกหรือไม่ การลดค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมจะเป็นการเปิดให้ผู้คนมาเป็นสมาชิกมากขึ้นหรือไม่

2 กฎเกณฑ์ของสมาชิกภาพ (Membership criteria)

กฎเกณฑ์สมาชิกภาพของโรตารีสากลกล่าวว่า ผู้ใหญ่ทุกคนมีสิทธิ์หากพวกเขาแสดงถึงลักษณะนิสัยที่ดี มีคุณธรรมและมีความเป็นผู้นำ มีชื่อเสียงที่ดีในธุรกิจ วิชาชีพ และ/หรือ ชุมชน มีความตั้งใจที่จะบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนของพวกเขา และ/หรือ ทั่วโลก ทบทวนกฎเกณฑ์ของสโมสรและพิจารณาว่ามีใครที่อาจจะถูกกีดกันบ้าง

3 คำพูดมีผล (Words matter)

ระวังสิ่งที่จะมีนัยของคำกว้าง ๆ เช่น "เหมาะสม" (fit) หรือ "คุณภาพ" (quality) ซึ่งอาจจะถูกใช้เพื่อตัดสินคนที่ถูกลดคุณค่าที่มีความแตกต่าง แทนที่จะเป็นเช่นนั้น ต้องเขียนหลักเกณฑ์เฉพาะเพื่อให้มีความชัดเจนว่าการเป็นสมาชิกต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง มาตรา 2 ก ทำให้เป็นเรื่องยากที่จะทำให้สโมสรมีความหลากหลายมากขึ้น เพราะได้ห้ามใครบางคนที่ไม่พร้อมที่จะอยู่ในวัฏจักรของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

4 หลักเกณฑ์ที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Unwritten rules)

พิจารณาหลักเกณฑ์หรือวัฒนธรรมที่ไม่ได้บันทึกเอาไว้ในข้อบังคับสโมสร และเหตุใดจึงมีได้บันทึก ตัวอย่างเช่น กฎเกณฑ์ที่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษรอาจจะเป็น เช่น ท่านต้องเป็นเจ้าของธุรกิจหรืออยู่ในตำแหน่งบริหาร เพื่อที่จะเข้าร่วมในสโมสร

5 วิธีการประชุม (Method of meeting)

สโมสรที่เขียนข้อบังคับอนุญาตให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมในแนวทางที่หลากหลาย การกำหนดให้มีความยืดหยุ่นนี้ในข้อบังคับเป็นการส่งสารว่า สโมสรเข้าใจว่าการประชุมแบบพบปะกัน อาจจะเป็นไปไม่ได้เสมอไป

6 การเข้าประชุม (Attendance)

ความคาดหวังที่สร้างวัฒนธรรมของข้อบังคับเป็นการกีดกันที่ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมทุกการประชุมได้ โรตารีสากลไม่มีนโยบายการเข้าประชุมอีกต่อไปแล้ว และส่งเสริมให้สโมสรลดความเข้มงวดเกี่ยวกับกฎเกณฑ์เช่นนั้น

7 วันหยุด (Holidays)

วันหยุดที่ทุกคนรอคอยที่หลากหลาย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสโมสรของท่านไม่ได้ทำให้ผู้ที่เฉลิมฉลองวันหยุดต่างกันรู้สึกถูกกีดกัน และการประชุมและกิจกรรมของสโมสรไม่ขัดขวางโอกาสเหล่านั้น

8 คำสรรพนาม (Pronouns)

ในเอกสารเช่นข้อบังคับสโมสรหรือเอกสารอื่น ๆ ต้องใช้คำสรรพนามที่เป็นเพศกลาง หรือมีเช่นนั้น เป็นการครอบคลุมถึงทุกคน

ปฏิบัติการ

การประเมินวัฒนธรรมของสโมสรต้องใช้เวลาไตร่ตรองอย่างรอบคอบและเปิดใจให้กว้าง เป็นขั้นตอนสำคัญในการที่จะเข้าใจสโมสรได้ดีขึ้นและเป็นการรับรองว่าจะมีการอยู่ร่วมกัน แนวทางบางประการที่สโมสรจะสามารถประเมินวัฒนธรรมของสโมสรได้ มีดังนี้

- 1 ตรวจสอบข้อบังคับสโมสรอย่างถี่ถ้วนเพื่อดูว่าจะมีสิ่งใดที่สามารถปรับปรุงได้
- 2 คิดถึงลักษณะเฉพาะของสโมสร เช่น การประชุมหรือโครงการบำเพ็ญประโยชน์ ที่อาจจะขยายขอบเขตให้กว้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น
- 3 สอบถามสมาชิกว่าหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรข้อใดที่พวกเขาเชื่อว่ายังคงมีอยู่

รวบรวมข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสโมสรของท่าน

กล่าวกันว่าคำวิจารณ์หรือข้อมูลย้อนกลับอาจจะไม่น่าฟังพอใจเสมอไป แต่มันเป็นสิ่งจำเป็น เป็นการทำหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วง เสมือนความเจ็บปวดในร่างกายมนุษย์ ที่เรียกร้องความสนใจในสิ่งที่ไม่อยู่ในสถานภาพปกติ เพื่อที่ท่านจะได้ จัดการกับมัน

การรับฟังมลมิตรสมาชิกของท่าน

คำตอบของคำถามเหล่านี้สามารถช่วยให้ท่านบ่งชี้กฎระเบียบ นโยบายและประเพณีของสโมสร ทั้งที่ได้ บันทึกลงเป็นเอกสารและไม่ได้บันทึกซึ่งควรจะปรับให้เป็นปัจจุบัน

คำถามที่ท่านอาจจะพิจารณาเมื่อสอบถามสมาชิกทุกคนมีอาทิ



ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ สโมสรหรือไม่? ท่านรู้สึกว่า สามารถเป็นตัวเองในสโมสร หรือไม่?



ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสอย่าง ยุติธรรมในการเป็นผู้นำหรือไม่? มีอุปสรรคอะไรบ้างที่ขวางกั้น (หากมี) ?



ท่านกำลังใช้ทักษะความสามารถ และความชำนาญที่เป็น เอกลักษณะของท่านในสโมสร หรือไม่?

ขอรับข้อมูลย้อนกลับ

ข้อมูลย้อนกลับช่วยให้เราเข้าใจว่าอะไรที่เรา กำลังทำแล้วได้ผลดีบ้าง และอะไรที่เราสามารถจะปรับปรุงได้ ดังนั้น ต้อง ค้นหาความคิดเห็นเกี่ยวกับสโมสรจากผู้คนหลากหลาย ความเห็นของสมาชิก อดีตสมาชิกและแขกที่มาเยือน ล้วน แล้วแต่มีคุณค่า การเปิดรับข้อมูลย้อนกลับและไม่ซ่อนเคืองเป็นเรื่องสำคัญ ใช้การสำรวจความพึงพอใจสมาชิก (Member Satisfaction Survey) เพื่อขอรับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับสโมสร หรือสร้างแบบการสำรวจของท่าน เองเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่ง หากท่านถูกสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ ต้องบอกกล่าวในสิ่งที่สังเกตเห็นในสโมสร ว่าทำให้ท่านรู้สึกอย่างไร

เรียนรู้ว่าแต่ละกลุ่มสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับประเภทใด



อดีตสมาชิก

ใช้เวลาเพื่อเรียนรู้ว่าเหตุใดสมาชิกจึงออกจากสโมสร ขอให้พวกเขาทำแบบสำรวจการลาออก (Exit Survey) และแจ้งว่าท่านเปิดรับข้อมูลย้อนกลับที่ตรงไปตรงมา สภาวะแวดล้อมของสโมสรเป็นหนึ่งใน 3 เหตุผลแรกที่สมาชิกออกจากโรตารี หากท่านสามารถค้นพบสิ่งที่อดีตสมาชิกไม่ชอบ ท่านสามารถพิจารณาเปลี่ยนแปลงได้

สมาชิกปัจจุบัน

สามารถอธิบายถึงสิ่งที่พวกเขาสังเกตเห็นเกี่ยวกับสโมสรที่ไม่น่าสนใจสำหรับผู้อื่น สมาชิกพาแขกมาในการประชุมสโมสรหรือไม่ หากไม่ได้พามา จงค้นหาเหตุผลว่าเป็นเพราะเหตุใด อาจจะเป็นเพราะพวกเขาตระหนักถึงบางสิ่งบางอย่างที่อาจจะดูเหมือนไม่เป็นมิตรกับผู้ที่มีใช้สมาชิก สมาชิกรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสโมสรหรือไม่? หากพวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกี่ยวกับสโมสรได้ จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใด?



แขกผู้มาเยือน

แขกที่มาเยือนสโมสรซ้ำเป็นข้อมูลย้อนกลับที่ดีของสโมสรหรือไม่ หากมีผู้มาเยือนสโมสร พวกเขา รู้สึกได้รับการต้อนรับและเป็นส่วนหนึ่งหรือไม่? จงคิดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของสโมสรในการต้อนรับแขกผู้มาเยือนและจดบันทึกเอาไว้ มีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุยกับแขกหลังจากการประชุม โครงการหรืองานกิจกรรมเพื่อเรียนรู้ว่าเหตุใดพวกเขาจึงมาร่วมและตอบคำถามต่าง ๆ หรือไม่?

สโมสรติดตามกับแขกที่มาเยือนในภายหลังและเชิญเขากลับมาอีกหรือไม่? มอบหมายให้มีผู้ที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้มั่นใจว่าแขกได้รับการต้อนรับในแนวทางที่สโมสรต้องการหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ท่านสามารถขอให้ใครคนหนึ่งนั่งกับแขก และอธิบายสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นหรือแนะนำให้รู้จักผู้อื่น

ปฏิบัติการ

การประเมินวัฒนธรรมของสโมสรต้องใช้ความคิดเห็นที่รอบคอบและใจที่เปิดกว้าง เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะเข้าใจสโมสรได้ดียิ่งขึ้น และทำให้มั่นใจถึงการไม่แบ่งแยก แนวทางที่สโมสรจะสามารถประเมินวัฒนธรรมของสโมสรเองได้มีดังนี้

- 1 ทำการสำรวจความพึงพอใจสมาชิก สำรวจการเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร และสนทนากับสมาชิกเป็นรายคน
- 2 พูดคุยกับอดีตสมาชิกและสอบถามถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงเพื่อให้พวกเขายากกลับมาอีก
- 3 เชิญผู้นำ 3-5 คนจากกลุ่มในชุมชนที่ยังไม่มีผู้แทนในสโมสรให้มาเยือน ให้สังเกตปฏิบัติการของสโมสร และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับวัฒนธรรมของสโมสรในการประชุมครั้งต่อไป
- 4 คิดถึงปฏิบัติการที่สโมสรสามารถกระทำเพื่อจัดการสิ่งที่ได้เรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รวบรวมเอาไว้ และจากการพิจารณาของท่านเองในแง่มุมมองที่หลากหลายของสโมสร

ทำการเปลี่ยนแปลง

เมื่อท่านบ่งชี้เรื่องของสโมสรรเพื่อการปรับปรุงและเพื่อโอกาสในการพัฒนาตัวของท่านเอง ก็ถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างแล้ว

เริ่มต้นที่ตัวท่านเอง

สมาชิกทุกคนเป็นเหตุที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมของสโมสร ท่านสามารถจะทำอะไรที่ทำให้สโมสรของท่านเองดีขึ้นกว่านี้ได้

จงเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นจริงอย่างไม่อคติกับสิ่งที่ผู้คนอาจจะมองเห็นแตกต่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมหรือมุมมองของพวกเขา การตระหนักไว้ว่า

ไม่ใช่ทุกคนที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกับท่านหรือเห็นสิ่งต่างๆ ในแนวทางที่ท่านเห็น อาจจะทำให้รู้สึกแปลกแยกในบางครั้ง แต่ความแตกต่างเหล่านี้เป็นเรื่องธรรมดาและยังนำมาซึ่งความมีคุณค่าของสโมสรและชีวิตของพวกเขา และการรับฟังว่าผู้อื่นรู้สึกจริงๆ อย่างไรและการสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ อคติ และประสบการณ์ของเราเองสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้ จงใช้เวลาเพื่อไตร่ตรอง เข้าใจและทำการปรับปรุง



การสนทนาที่ยากลำบาก

ในการสร้างวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันที่ให้คุณค่ากับความหลากหลาย ท่านอาจจะต้องมีการพูดคุยที่ยาก เช่น การสนทนาในสิ่งที่ท่านจะบอกทุกคน ซึ่งพวกเขาจะต่อต้านท่านหรือการพูดคุยที่ท่านตระหนักดีว่าท่านมีสิทธิประโยชน์ในบางอย่าง อาจจะเป็นการทำลายสำหรับสมาชิกในการที่จะแสดงถึงปฏิกิริยาหรือพูดคุย ในเรื่องที่แตกต่างกันทางความคิด แต่ในบางครั้งก็จำเป็นเพื่อที่จะเข้าใจมุมมองและประสบการณ์ในชีวิตของผู้อื่น ดังนั้น จึงต้องอดทนซึ่งกันและกัน และอดทนกับตัวเอง

เหตุใดจึงยุ่งยาก?

การที่จะให้แต่ละคนมีความสำนึกความรับผิดชอบในคำพูดและการกระทำสามารถทำให้เรารู้สึกไม่สบายใจด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น

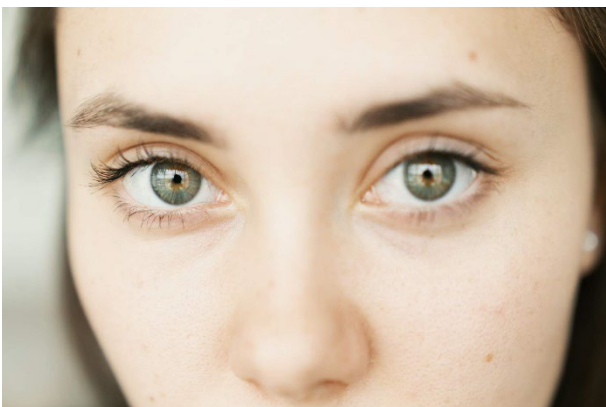
- 1 เราอาจจะไม่คุ้นเคยกับการจัดการสถานการณ์ We may feel overwhelmed and paralyzed, not knowing what we can do.
- 2 เราอาจจะรู้สึกว่าคุณถามนั้นเป็นลักษณะนิสัยของเรา หรือเรากำลังถูกกล่าวหาว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา
- 3 เราไม่ต้องการพูดถึงสิ่งที่ผิดและปกป้องใครบางคนโดยไม่ได้ตั้งใจ
- 4 ความเชื่อที่มีมายาวนานอาจจะถูกท้าทายและมันจะทำให้รู้สึกด้อยค่าที่เห็นข้อบกพร่อง

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ เราอาจจะรู้สึกไม่สบายใจ ป้องกันตัวเอง และหรือแม้แต่โกรธเคืองเมื่อเราแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นเหล่านี้ จึงใช้ความอ่อนโยนต่อกัน และพยายามที่จะกำหนดกฎเกณฑ์ในการสนทนาเพื่อทำให้การสนทนาเป็นไปอย่างสุภาพและมีประสิทธิผล

กำหนดแนวทางใหม่

เมื่อท่านปรับปรุงวัฒนธรรมสโมสรให้เป็นปัจจุบัน ท่านอาจจะต้องการกำหนดกฎเกณฑ์หรือลักษณะนิสัยใหม่ ๆ บางอย่างเพื่อรับฟังกันและกัน ค้นหาคุณค่าในประสบการณ์ของทุกคนและใช้ความเมตตาและความเคารพนับถือตลอดการพูดคุย การรับฟังไม่ใช่เป็นเพียงการนั่งเงียบในขณะที่คนอื่นพูด สมาชิกสโมสรแต่ละคนควรจะรู้สึกว่าคุณเขามีคุณค่าอย่างเท่าเทียมและความคิดเห็นของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญ ประมวลจริยธรรมของโรตารีในเรื่อง DEI รวมถึงคำแนะนำที่สามารถจะช่วยให้แนวทางบางอย่างที่จะทำให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและรู้สึกว่าได้รับการรับฟังความคิดเห็นของพวกเขา

คำแนะนำต่อไปนี้จะช่วยให้ท่านเป็นผู้ฟังที่ดีขึ้น โปรดทราบว่าคำแนะนำบางอย่างอาจปรับใช้ได้มากกว่า ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของท่าน



การสบตา

มันเป็นเรื่องง่ายที่จะถูกเบี่ยงเบนความสนใจเมื่อใครคนหนึ่งพูดคุยกับท่าน เพื่อเป็นการแสดงว่าท่านมีความสนใจ ต้องสบตาลงตลอดเวลาในระหว่างการสนทนา

ไม่ขัดจังหวะ

ในบางครั้งเป็นเรื่องยากที่จะไม่แสดงออกในทันทีที่มีความคิดความเห็นหรือรู้สึก ฝึกปฏิบัติในการให้ความสำคัญกับสิ่งที่บุคคลกำลังพูดกับท่าน ไม่ใช่สิ่งที่ท่านต้องการจะพูดกับเขา เมื่อถึงตอนท่านจะพูด ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นของท่านได้



เห็นความสำคัญของข้อความ

อย่ายึดติดกับรายละเอียด ฟังทุกสิ่งเพื่อให้ได้ยินข้อความสำคัญที่ถูกสื่อออกมา

พูดย้ำข้อความ

เพื่อเป็นการแสดงว่าท่านรับฟังบุคคลนั้น ให้พูดย้ำข้อความที่ท่านได้ยินด้วยคำพูดของท่านเอง และสอบถามว่าท่านเข้าใจถูกต้องหรือไม่



ถามคำถามที่ชัดเจน

แสดงความสนใจของท่าน และความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมโดยการถามคำถามที่มี

การรับฟังที่ดีจะปรับปรุงความสัมพันธ์ของท่านกับผู้อื่น มันอาจจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจและสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าในสโมสร เมื่อสมาชิกรู้สึกมีคุณค่า พวกเขาจะเปิดกว้างในการรับฟังและเรียนรู้จากผู้อื่น แล้วการสนทนาที่ยากลำบากก็อาจจะกลายเป็นการสนทนาเพื่อการเรียนรู้

เรียนรู้การสนทนา



แทนที่จะเห็นว่าเป็นการสนทนาที่ยากลำบากเป็นสงครามข่าวสาร ลองเปลี่ยนเป็นคิดว่าเป็นการสนทนาเพื่อการเรียนรู้ คำแนะนำต่อไปนี้สำหรับการเข้าร่วมการสนทนาที่ยากลำบาก หากท่านใช้แนวทางนี้โดยมีเป้าหมายที่จะเรียนรู้บางสิ่งบางอย่าง มันจะดูเหมือนว่ามีความยากลำบากน้อยลง

แนวความคิดนี้มาจาก *“Difficult Conversations: How to this Discuss What Matters Most”*
ซึ่งเป็นหนังสือที่เขียนโดย ดักลาส สโตน, บรูซ แพทตัน และซีลา ฮีน

① ความจริง



แทนที่จะสันนิษฐานว่าท่านรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการเกี่ยวกับเรื่องหรือเหตุการณ์ ขอให้สันนิษฐานว่าทุกคนมีข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันที่จะนำมาสู่การสนทนา และมักจะมีชิ้นส่วนสำคัญที่ท่านไม่ทราบ

② ความตั้งใจ

แทนที่จะอธิบายว่าเหตุใดผู้อื่นผิด ให้อธิบายว่าคำพูดของพวกเขาหรือการกระทำของพวกเขา มีผลกระทบต่อท่านอย่างไร และความตั้งใจของท่านคืออะไร และค้นหาว่าคำพูดและพฤติกรรมของท่านมีผลกระทบต่อพวกเขาอย่างไร พวกเขาทั้งสองคนอาจจะเรียนรู้ว่าสิ่งที่ท่านพูดหรือทำมีผลที่ตามมาโดยไม่ได้ตั้งใจ



③ การกล่าวโทษ



แทนที่จะพยายามทำให้ใครบางคนต้องรับผิดชอบ หรือยอมรับความผิด จมูกเป้าหมายในการดูว่าท่านมีส่วนอย่างไรในสถานการณ์นั้น และทั้งสองคนทำให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

④ ความรู้สึก

จงเข้าใจว่าความรู้สึกเป็นหัวใจของการไม่ยินยอม ตกลง มุ่งเป้าหมายไปที่การเรียนรู้ และจัดการโดยไม่ตัดสิน



⑤ บ่งชี้



ความขัดแย้งบางอย่างอาจจะทำให้ท่านรู้สึกว้าวุ่นของท่านถูกคุกคามหรือภาพลักษณ์ของท่านถูกข่มขู่ มันอาจจะช่วยเมื่อรับทราบว่าคุณทั้งสองมีความเสี่ยงเหมือนกัน และไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ ลองพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของพวกเขาและความรู้สึกเหล่านี้ อาจจะมีผลกระทบต่อความขัดแย้งอย่างไร

สรุป

การใช้แนวทางการสนทนาที่ยากลำบากโดยมีเป้าหมายของการเรียนรู้
ทำให้เป็นเรื่องยากน้อยลงและได้ผลดียิ่งขึ้น

ปฏิบัติการ

สโมสรรของท่านสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ได้

- 1 ทำให้ตัวท่านเองและแต่ละคนมีความสำคัญในความรับผิดชอบ พูดออกมาเมื่อการกระทำของสมาชิกมิได้แสดงถึงอุดมการณ์และคุณค่าของโรตารี
- 2 เมื่อสโมสรรของท่านฝ่าฝืนประเด็นของ DEI ต้องประกาศว่าการประพฤติปฏิบัติและคำพูดที่ยอมรับไม่ได้และอธิบายถึงเหตุผล ให้ตัวอย่างที่เป็นทางเลือกของพฤติกรรมหรือคำพูดที่จะทำให้มีการอยู่ร่วมกันได้มากขึ้น หากสมาชิกบางคนไม่ทำตามความมุ่งมั่นของสโมสรรเกี่ยวกับ DEI ต้องพูดคุยกับพวกเขาเป็นการส่วนตัว
- 3 ใช้กิจกรรมบรรทัดฐานที่ไม่ได้พูดเพื่อดูว่ามีอุปสรรคและบรรทัดฐานที่ไม่ได้พูดอะไรบ้างในสโมสรร

เน้นความสำคัญในเชิงบวก



เขียนนโยบายใหม่เพื่อสร้างการอยู่ร่วมกัน

พิจารณาการปฏิบัติของสโมสรและแสดงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น บันทึกสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและวิธีการที่ท่านจะรักษาแนวปฏิบัติของการอยู่ร่วมกัน ดูตัวอย่างของการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันดังต่อไปนี้

- เปลี่ยนจากนายกสโมสรที่ไม่มีผู้ชายเลยเป็นนายกผู้ชาย หรือตรวจสอบให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริหารของสโมสรมีสตรีจำนวนหนึ่ง
- แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ DEI หรือคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่การอยู่ร่วมกัน
- ยกเลิกภาษาที่มีคำจำกัดความกว้างๆ เช่น “เหมาะสม” และ “คุณภาพ” ในกระบวนการคัดเลือกสมาชิก และพัฒนาเกณฑ์สมาชิกภาพที่เปิดเผย ซึ่งไม่เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมของบุคคล
- ยกเลิกบรรทัดฐานที่ไม่ได้พูดและทำกฎเกณฑ์ที่มองไม่เห็นให้สามารถมองเห็นได้
- ท่องจำหรือเชิญใครบางคนให้อ่านประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวกับ DEI หรือบางส่วนของประมวลในการประชุมแต่ละครั้ง

แสดงให้เห็นสมาชิกเห็นถึงคุณค่าของพวกเขา

พยายามตรวจสอบให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกคนรู้ว่าพวกเขามีคุณค่าต่อสโมสร

ดูแนวทางที่ท่านสามารถทำได้



- 1 เติมน้องดักตักภาพและประสบการณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว**
ทำความเข้าใจจักสมาชิกเมื่อพวกเขาเข้าร่วมในสโมสร เชิญให้พูดคุยเกี่ยวกับตนเองและความเชี่ยวชาญ วิชาชีพ งานอดิเรก หรือความสนใจของพวกเขา มักจะเป็นว่าพวกเขาจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องซึ่งผู้อื่นจะเชื่อมโยงได้ซึ่งจะส่งเสริมมิตรภาพ
- 2 เจ้าหน้าที่การอยู่ร่วมกัน (Inclusion Officer)**
มอบหมายความรับผิดชอบในการจัดการวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันของสโมสรให้แก่สมาชิกที่อุทิศตน และอนุญาตให้พวกเขาเลือกที่มงานที่จะทำงานด้วย
- 3 พี่เลี้ยง**
การมีพี่เลี้ยงหรือการเป็นพี่เลี้ยงใครบางคนสามารถที่จะเพิ่มความรู้สึกในการมีคุณค่าของตนในสโมสร
- 4 โอกาสในการมีส่วนร่วม**
เรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ทั้งหมดที่สมาชิกสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสโมสร ภาค และโลกโรตารี เมื่อสมาชิกค้นหาแนวทางที่จะมีส่วนร่วมซึ่งตรงกับความสนใจและทักษะเฉพาะตัวของเขาได้แล้ว และชื่นชมพวกเขา พวกเขาจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งมากขึ้น

อ่านบทความข้างล่างซึ่งสมาชิกคณะกรรมการเฉพาะกิจ DEI ของโรตารีทูตดัด เจนกินส์ เปิดเผยเกี่ยวกับ DEI และโรตารี

ROTARY VOICES



ปฏิบัติการยิ้มและเฉลิมฉลองชัยชนะเล็ก ๆ ในเรื่อง DEI

บันทึกของ บ.ก. ทอดด์ เจนกินส์: ในเดือนกันยายน 2020 โรตารีได้แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ที่ทำหน้าที่ในการประเมินสถานภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันในโรตารี และสร้างแผนปฏิบัติการแบบเบ็ดเสร็จเพื่อช่วยให้เราส่งเสริมคุณค่าและใช้หลักการเหล่านั้นทั่วทั้งองค์กร นี่เป็นครั้งที่ 3 ที่มีโพสต์ของบล็อกในเรื่องนี้...

อ่านเพิ่มเติมจาก **Rotary Voices** >

ปฏิบัติการ

สิ่งที่สโมสรสามารถทำได้คือ

- 1 จัดบันทึกคุณค่าของสโมสรและความมุ่งมั่นในการอยู่ร่วมกัน โพสต์เอกสารบนเว็บไซต์และรวมเอาไว้ในจดหมายข่าวหรือสิ่งพิมพ์ของสโมสร
- 2 หากสโมสรไม่ได้เปิดกว้างสำหรับกระบวนการนี้ และความพยายามของท่านไม่บรรลุผลสำเร็จ ให้พูดคุยกับผู้นำภาคเกี่ยวกับการเข้าร่วมในสโมสรอื่นหรือเริ่มต้นสโมสรใหม่



เราจะรู้ได้อย่างไรเมื่อเราทำสำเร็จ?

เช่นเดียวกับการจัดการของบุคคล การสร้างสภาวะแวดล้อมของสโมสรที่มีการอยู่ร่วมกันเป็นกระบวนการที่ไม่เคยสิ้นสุดลง จงยอมรับวัฒนธรรมของความต่อเนื่องและการเรียนรู้ชั่วชีวิต ความพยายามนี้มีความสำคัญต่อการเป็นอยู่ที่ดีของสโมสร ใช้การประเมินความพร้อมในหลักสูตรนี้เพื่อช่วยในการตรวจสอบกระบวนการ และพิจารณาบทวนหลักสูตรตามที่ต้องการ