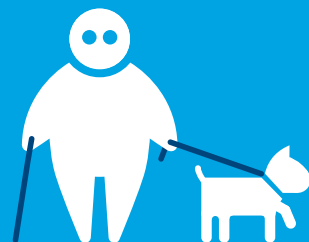


РІВНІСТЬ
РІЗНОМАНІТТЯ
ІНКЛЮЗИВНІСТЬ



ВСТУП

Британська Рада є міжнародною організацією Сполученого Королівства з культурних відносин та освіти. Ми створюємо можливості для розбудови міжнародних зв'язків між Британією та іншими країнами і вибудовуємо довіру між людьми по всьому світу.

Британська Рада віддана ідеї забезпечення рівних можливостей та політики розмаїття, мета якої полягає у справедливому та неупередженому ставленні до людини і створенні умов як на робочому місці, так і в суспільстві в цілому, які підтримують і високо цінують розмаїття та посилюють почуття гідності.

Всі люди різні, помітно це чи ні. Розуміння, оцінка та ефективне управління цими відмінностями можуть привести до більшого залучення, яке можна використати для досягнення успіху на індивідуальному, командному, організаційному і широкому соціальному рівні.

Наша політика рівних можливостей, пов'язана з нашими цінностями і стратегією розмаїття, підтримує нас у цьому. Ефективна діяльність з підтримки розмаїття є невід'ємною частиною роботи Британської Ради.

БРИТАНСЬКА РАДА ПРАГНЕ:

- Розуміння, поваги та співпраці з розмаїттям для можливості справедливої та повної участі в нашій роботі;
- Відсутності необґрунтованої дискримінації при наймі на роботу, відборі персоналу та інших процесах;
- Забезпечення діяльності, що сприяє рівності можливостей, в тому числі проведення аналізу та оцінки відповідності політик та функцій;
- Британської Ради принципам рівності і прогрес виконання плану дій з розмаїття;
- Чесного, гідного і ввічливого ставлення до наших співробітників;
- Виконання своєї ролі в усуненні бар'єрів та виправленні дисбалансів, викликаних нерівністю та дискримінацією.

ДИСКРИМІНАЦІЯ

Необґрунтована дискримінація є перешкодою для рівності можливостей, інтеграції та прав людини і є неприйнятною у Британській Раді. Говорячи про рівні можливості та різноманіття, Британська Рада передовсім зосереджується на таких 7 ознаках:

- **Стать;**
- **Вік;**
- **Інвалідність;**
- **Сексуальна орієнтація;**
- **Баланс між роботою та особистим життям;**
- **Расова та етнічна приналежність;**
- **Релігія і вірування.**

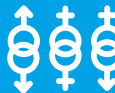
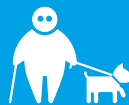
СТАТЬ

Досягнення рівності між чоловіками і жінками є необхідною умовою для демократичного і сталого розвитку українського суспільства. Дискримінація за статевою ознакою, як правило, відбувається на ринку праці — при наймі, звільненні та наданні соціальних гарантій, відносинах між роботодавцем і працівниками. Як показує дослідження Світового банку, кращий доступ жінок до освіти і професійної підготовки веде до покращення ситуації на ринку праці та зростання продуктивності в країнах, що розвиваються.

За даними Міністерства соціальної політики України, 55% безробітних складають жінки. Вони очолюють лише 12% великих і середніх підприємств, та становлять лише 13,5% працівників топ-менеджменту.

БРИТАНСЬКА РАДА НАМАГАЄТЬСЯ ВИРІШИТИ ПРОБЛЕМУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРОПОНУЮЧИ:

- Однакові можливості кар'єрного росту для жінок та чоловіків;
- Професійний розвиток незалежно від статі;
- Можливість поєднання домашніх та робочих обов'язків;
- Гнучкий графік роботи;
- Індивідуальний підхід до типів працевлаштування для працівників з сімейними обов'язками (часткова зайнятість, робота дистанційно).

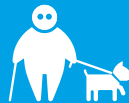


ВІК

Припущення щодо можливостей і компетентності людей, зважаючи на їхній вік, є найпоширенішою формою вікової дискримінації. Третину безробітних в Україні становлять люди віком 45-59 років. Молоді люди, які мають невеликий досвід роботи або взагалі без досвіду також відчувають дискримінацію під час пошуку роботи. Британська Рада вважає, що, незважаючи на те, що люди похилого віку та молодь мають різні уявлення і цінності, ми всі є членами одного суспільства і маємо право на рівне ставлення. Ми переконані, що різні навички і досвід допомагають компаніям досягати своїх цілей.

БРИТАНСЬКА РАДА ПРОПОНУЄ:

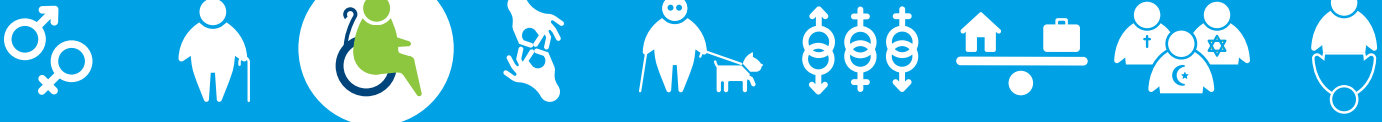
- Справедливий і прозорий процес відбору працівників, заснований на чітко визначених критеріях, що відкрито оголошуються та послідовно застосовуються на всіх етапах відбору;
- Можливості для молодих і недосвідчених фахівців (програми стажування та вакансії);
- Можливість повторного працевлаштування після досягнення пенсійного віку.



ІНВАЛІДНІСТЬ

- Британська Рада визнає, що люди з інвалідністю стикаються з певними труднощами у навчанні, не через те, що мають фізичні, психічні, сенсорні порушення, а через соціальні устої, фізичні та поведінкові бар'єри, які існують в суспільстві, що призводять до маргіналізації і неможливості їхнього доступу до повного спектру прав людини;
- Ми прагнемо використовувати соціальну модель інвалідності і робити все можливе, щоб виявити і ліквідувати бар'єри, що виникають перед людьми з інвалідністю, які вступають у контакт з нами як співробітники, партнери або клієнти;
- Ми гарантуємо проведення інтерв'ю кандидатам з інвалідністю, які задовольняють основні вимоги запропонованої роботи;
- Ми пристосовуємо робоче місце відповідно до потреб працівників з інвалідністю;
- Ми гарантуємо архітектурну доступність наших приміщень для людей з інвалідністю;
- Ми гарантуємо застосування принципів універсального дизайну у навчанні для всіх клієнтів, в тому числі з інвалідністю (адаптований сайт, навчальні матеріали, програми тощо).

НАША МЕТА — ВПЕВНИТИСЬ У ТОМУ, ЩО МИ ЗДІЙСНИЛИ НЕОБХІДНІ ПРИСТОСУВАННЯ ДО ОСОБЛИВИХ ПОТРЕБ І ВИМОГ НАШИХ ВІДВІДУВАЧІВ, КЛІЄНТІВ, ПАРТНЕРІВ.



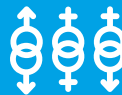
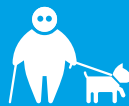
ЕТИКЕТ У ПОВОДЖЕННІ З ЛЮДЬМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Загальні правила:

- Ви не повинні почуватись незручно, коли спілкуєтесь з людиною, що має інвалідність;
- Навіть якщо ви не знаєте як взаємодіяти з людиною, яка має інвалідність — просто спитайте;
- Подумайте перед тим, як сказати;
- Не робіть висновків. Люди з інвалідністю є найкращими знавцями того, що вони можуть чи не можуть зробити. Не приймайте замість них рішень стосовно участі у певній діяльності;
- Ставте на перше місце людину.

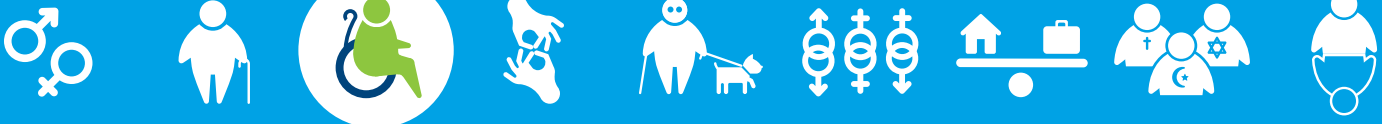
Використовуйте: «людина з інвалідністю», а не «інвалід». Стосовно певних типів інвалідності краще казати «людина з синдромом Туретта» або «людина з церебральним паралічем»;

- Вживайте словосполучення «людина на інвалідній колясці», а не «інвалід на колясці». Інвалідна коляска — це засіб, який забезпечує індивідуальну мобільність. Використовуйте словосполучення «студент з інвалідністю», а не просто — інвалід;
- Коли ви розмовляєте з людиною, яка має порушення зору, прийнятним є використання ідіоматичних висловів: «Радий був побачитись» та «Побачимось пізніше». Люди, які не бачать, самі використовують ці вислови.



СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДИНОЮ, ЯКА КОРИСТУЄТЬСЯ ІНВАЛІДНОЮ КОЛЯСКОЮ АБО МАЄ ОБМЕЖЕНУ МОБІЛЬНІСТЬ

- Коли ви спілкуєтесь з людиною, яка користується інвалідною коляскою — принесіть стілець і сядьте на одному рівні з нею рівні. Якщо цього не можливо зробити, то трохи відійдіть, щоб вона могла дивитись вам у очі не напружувала шию;
- Не перехиляйтесь через людину, яка сидить в інвалідній колясці, щоб попросити потримати пальто чи потиснути руку іншій людині. У жодному випадку не ставте склянку зі своїм напоєм на поверхню чи полицку, яка приєднана до інвалідної коляски;
- Не штовхайте інвалідну коляску, не торкайтесь її: це частина особистого простору людини. Якщо ви допомагаєте комусь подолати бордюр, не дочекавшись вказівок, то можете пошкодити інвалідну коляску. Ви можете відокремити певні частини коляски, якщо потягнете за ручки чи за підставку для ніг;
- Люди, які користуються опорними тростинами або милицями, потребують того, щоб руки допомагали їм підтримувати баланс. Тому ніколи не смикайте їх за руки;
- Люди з обмеженою мобільністю можуть спиратися на двері, коли відкривають їх. Якщо ці двері будуть відкриватись зі спини чи неочікувано, це може стати причиною падіння.



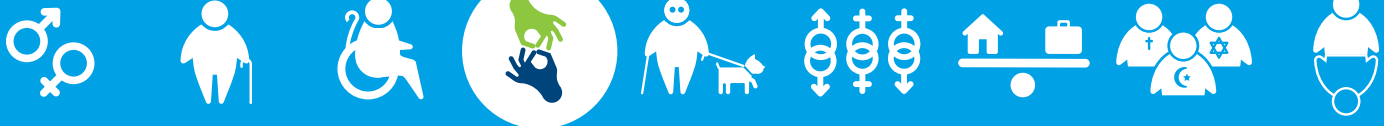
СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДИНОЮ З ПОРУШЕННЯМ ЗОРУ

- Перед тим, як починаєте спілкуватися з людиною, яка не бачить, назвіть своє ім'я та за потреби посаду;
- Люди, які не бачать, використовують свої руки для балансування. Тому, якщо їх потрібно супроводжувати, запропонуйте свою руку для підтримки, а не беріть їхньої. Краще скерувати руку людини, яка не бачить так, щоб вона самостійно торкнулась поруччя чи спинки стільця, могла підійти до сходів або сидіння;
- Якщо ви маєте залишити людину, яка не бачить, спочатку поінформуйте її про розташування виходу, а потім залиште її біля столу, стільця чи іншого орієнтиру. Для такої людини центр кімнати нічого не означає;
- Не торкайтесь білої тростини чи собаки-поводиря. Собака працює і має бути зосередженим. Біла тростина — частина особистого простору. Якщо людина опускає тростину, не міняйте її положення;
- Людина з обмеженим зором може потребувати матеріалу у письмовому вигляді, викладеного великим шрифтом. Чіткість і розмір шрифту та належні пробіли між словами однакові важливі.



СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДИНОЮ З ПОРУШЕННЯМ СЛУХУ

- Звертайтеся до людини з порушенням слуху, а не до сурдоперекладача;
- Переконайтеся, що людина з порушенням слуху дивиться на вас, перш ніж почати говорити;
- Перефразуйте, а не просто повторюйте речення, які не розуміє людина;
- Говоріть чітко. Більшість людей, які нечують або мають обмежений слух, розраховують на те, що зможуть читати по губах людини, яка говорить;
- Не існує потреби розмовляти підвищеним тоном з людиною, яка не чує. Якщо людина користується допоміжним пристроєм, він буде налаштований на нормальну гучність голосу;
- Спитайте у співрозмовника з порушення слуху, чи бажає вона спілкуватись мовою знаків, жестами, у письмовій формі. Якщо вам важко зрозуміти мову людини, яка не чує, повідомте її про це.



СЕСУАЛЬНА ОРІЄНТАЦІЯ

Ми віддані боротьбі з дискримінацією та переслідуванням лесбійок, геїв, бісексуалів і транссексуалів (ЛГБТ) і поважаємо як право осіб бути відкритими щодо їхньої сексуальної орієнтації, так і право не афішувати цього. Всі працівники можуть бути впевнені в тому, що їхнє особисте життя поважатиметься і що негативні посили або стереотипи на основі реальної або можливої сексуальної орієнтації не будуть мати місця на роботі. За даними національного онлайн-опитування більше 1 мільйона осіб в Україні заявили, що вони є частиною спільноти ЛГБТ, і що 79% з них стикалися з дискримінацією.

ПОРАДА:

Перевірте, чи веде Ваша компанія політику недискримінації та рівних можливостей. Запропонуйте цю ідею відділу кадрів або юридичному відділу і допоможіть вашому роботодавцю створити ефективніший і неупереджений бізнес.

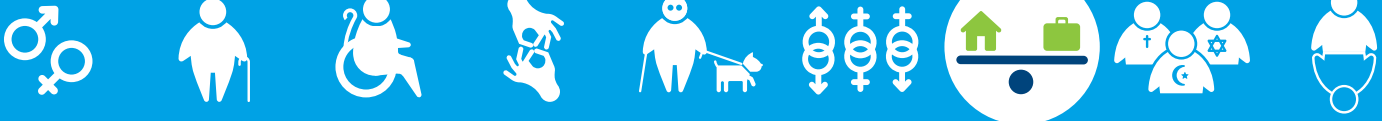


БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ І ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Британська Рада розуміє переваги допомоги співробітникам у збалансуванні виконання роботи і особистих зобов'язань та підтримує роботу персоналу за гнучким графіком, де це можливо. Для того щоб досягти цього, ми застосуємо ряд інструментів, що охоплюють гнучкий робочий графік, пов'язаний з материнством і батьківством, перервою в кар'єрі, лікарняними, декретною відпусткою, відпусткою по догляду за дитиною.

ПРИНЦИПИ РОБОТИ БРИТАНСЬКОЇ РАДИ:

- Баланс між роботою та особистим життям є невід'ємною частиною успішного бізнесу;
- Британська Рада прагне поєднувати роботу і домашні обов'язки, де є необхідність;
- Враховуються побажання працівників з особливими культурними чи релігійними потребами;
- Працівники можуть скористатися перевагами гнучкого графіку, роботи дистанційно, часткової зайнятості, або перерви в кар'єрі.



БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ І ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Корисні поради:

- **Ваше здоров'я завжди має бути вашим пріоритетом № 1.**

Стрес є однією з найбільших причин поганого стану здоров'я. Боротьба зі стресом: повноцінний сон, регулярне харчування, час для відпочинку, фізичні вправи щонайменше три рази на тиждень;

- **Знайдіть час для себе.**

Лише одна година раз на тиждень, щоб зробити щось для себе, може покращити ваш добробут — і ваші стосунки і кар'єра при цьому лише виграють;

- **Раціональніше плануйте свій час.**

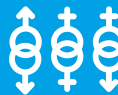
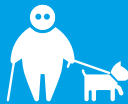
І на роботі, і вдома. Реалізуйте деякі прості методи управління часом: створіть списки справ і пріоритетних завдань, уникайте трати часу на перегляд вебсторінок і електронної пошти, розподіляйте навантаження (як на роботі, так і вдома, де вдається), встановіть для себе часові рамки й обмеження;

- **Навчіться казати «ні».**

Беручи на себе занадто багато завдань, можна зазнати збитків. Навчіться казати «ні» певним речам, коли ви зайняті з головою. Замість почуття провини, ви дізнаєтеся, що «ні» може надихати;

- **Розділяйте роботу і сімейне життя.**

Навчіться вимикати ноутбук після роботи і протистояти бажанню перевірити повідомлення електронної пошти в будь-який час дня і ночі. В ідеалі, як тільки ви виходите з офісу, ви повинні залишити там і свою роботу.



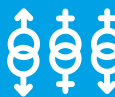
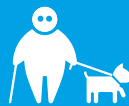
РАСОВА ТА ЕТНІЧНА ПРИНАЛЕЖНІСТЬ

Расова дискримінація є упередженим ставленням до людей за ознакою етнічного чи національного походження. Робота Британської Ради урізноманітнюється різними етнічними/расовими, культурними групами та мандрівними спільнотами, з якими ми співпрацюємо.

В Британській Раді в Україні більше 60% працівників становлять українці, близько 18% - росіяни, і є невелика кількість болгар, східних європейців, північних європейців, суданців, татар та співробітників змішаного українсько-російського походження.

Ми вітаємо розмаїття наших колег та усіма методами не допускаємо дискримінації проти расових чи етнічних груп під час прийому на роботу та процесу відбору.

Уникайте припущень або стереотипів про людей на основі етнічного походження, релігійної або мовної приналежності.

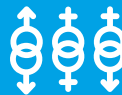


РЕЛІГІЯ І ВІРУВАННЯ

Ми цінуємо і поважаємо релігію, віру і культурне розмаїття співробітників, що працюють в Британській Раді та спільнот, в яких ми працюємо, і докладаємо всіх зусиль для того, щоб їхні потреби та побажання були задоволені.

Люди вільні слідувати власним культурним чи релігійним переконанням, не боячись дискримінації. Ви повинні поважати релігію людей і знати, що певна термінологія може когось образити.

В Україні представлені різні релігійні групи: 68% українців є православними християнами, 7,6% — греко-католиками, 1,9% — протестантами, 0,9% — мусульманами, 0,4% — католиками, інші 7,2% вважають себе просто християнами, а 13,2% не належать до жодної релігійної спільноти. Врахування цих відмінностей і проведення практичних заходів для задоволення спеціальних релігійних потреб (наприклад, кімнати для молитв, гнучкий графік під час свят) веде до відкритішого і продуктивнішого середовища для праці.



РЕЛІГІЯ

Корисні поради:

- **Будьте освіченішими.**

Дізнайтеся про головні світові релігії, їх системи вірувань і цінностей, а також про менш відомі. Зверніть увагу на відмінності, але більше уваги приділіть схожим рисам, більшість релігій мають схожі спільні теми;

- **Ознайомтеся з іншими релігіями.**

Запитайте ваших друзів інших конфесій, чи можете ви відвідувати богослужіння з ними, або завітайте до іншої церкви, мечеті або синагоги;

- **Підтримуйте шанобливе ставлення.**

Шукайте схоже, а не відмінне. Відкладіть в сторону переконання, що ваша релігія є “правильною” а інші релігії — “не такими”, навіть якщо це — обитель вашої віри;

- **Задавайте питання представникам інших релігій шанобливо та ввічливо.** Ви знайдете спільну мову швидше, ніж ви могли б очікувати.

