



Інклюзіўная палітыка



Змест

Уводзіны	3
Вызначэнні і тэрміны	4
Сферы прымянення і практыкі інклюзіі	5
Унутраная праца	5
Знешнія ўзаемадзеянні і камунікацыя	5
Маніторынг і працэдуры рэагавання на парушэнні Палітыкі	6
Імплементцыя і развіццё палітыкі	9
Прыкладанні	10

УВОДЗІНЫ

Місія арганізацыі ІншыЯ (далей па тэксты — мы, ІншыЯ, арганізацыя) — садзейнічаць развіццю інклюзіўнага і талерантнага грамадства, у якім усе адчуваюць сябе сабой і не падвяргаюцца дыскрымінацыі.

Мы працуем і накіроўваем усе свае намаганні на тое, каб як у грамадстве, так і ў дзяржаве адсутнічала дыскрымінацыя па любых прыкметах. Мы лічым, што дасягненне такога грамадства магчымае тады і толькі тады, калі кожна_ая будучь кіравацца ў сваёй дзейнасці (як асабістай, так і прафесійнай) скразнымі каштоўнасцямі: правамі чалавека, інклюзіяй, гандарнай роўнасцю і экапрыязнасцю. Важнымі каштоўнасцямі для інклюзіўнага грамадства таксама з'яўляюцца роўнасць, павага да іншых і негвалтоўнасць. Мы лічым, што грамадства і дзяржава, якія рэалізуюць гэтыя каштоўнасці ў сваёй дзейнасці, будучь дэмакратычнымі і дазваляць (сама)рэалізоўвацца кожна_ай на роўных умовах, прадстаўляючы роўныя магчымасці.

Стварэнне і рэалізацыю Інклюзіўнай палітыкі (далей па тэксты — Палітыка) мы бачым як адзін з важных і неабходных крокаў для дасягнення нашай місіі і бачання.

Асноўная мэта гэтай Палітыкі — стварыць спрыяльнае асяроддзе, у якім усе людзі, незалежна ад іх паходжання, ідэнтычнасці або іншых характарыстык, адчуваюць сябе паважанымі, каштоўнымі, і маюць магчымасць рабіць свой унёсак у дзейнасць арганізацыі ці ўзаемадзейнічаць з ёй іншым чынам.

Таксама мы ствараем гэтую Палітыку для таго, каб:

- * Адпавядаць каштоўнасцям, якія мы самі дэкларуем. Інклюзія займае цэнтральнае месца сярод нашых каштоўнасцяў. Праз стварэнне Інклюзіўнай палітыкі мы імкнёмся актуалізаваць і прымяніць нашыя каштоўнасці на практыцы.
- * Удакладніць, замацаваць і зрабіць празрыстымі прынцыпы працы як унутры арганізацыі, так і са знешнімі партнёра_камі, мэтавымі аўдыторыямі і іншымі актара_камі.
- * Пашыраць добрыя практыкі ў беларускай грамадзянскай супольнасці. Ствараючы гэтую палітыку мы імкнёмся быць прыкладам для іншых арганізацый і ініцыятыў.
- * Мець план дзеянняў у выпадках, калі парушаюцца прынцыпы інклюзіі і нешта не адпавядае нашым каштоўнасцям, альбо ў іншых спрэчных выпадках.

Прымаючы дадзеную палітыку мы бяром на сябе пачэсны абавязак прытрымлівацца прынцыпаў інклюзіі, роўнасці, разнастайнасці і недыскрымінацыі ва ўсіх сферах нашай дзейнасці, як унутры арганізацыі, так і ў стасунках з любымі знешнімі актара_камі.

Вызначэнні і тэрміны

Скразныя каштоўнасці або cross-cutting issues — гэта ўніверсальныя падыходы і прынцыпы, звязаныя з пераадоленнем глабальных праблем для любой дзейнасці. Скразнымі каштоўнасцямі могуць быць правы чалавека, інклюзіўнасць, гендарная роўнасць і экалагічная ўстойлівасць.

Правы чалавека — гэта сістэма нормаў, прынцыпаў і каштоўнасцяў, якая забяспечвае абарону годнасці і свабоды кожнага асобнага чалавека ад умяшання вялікіх сістэм (напрыклад, дзяржавы). Гэта правы, якімі мы валодаем, проста праз тое, што мы з'яўляемся чалавечымі істотамі.

Узаемапавага — гэта такія адносіны паміж людзьмі, якія заснаваныя на прызнанні годнасці асобы, (сама)каштоўнасці, роўнасці і ўважлівым стаўленні да перакананняў адно аднаго.

Роўнасць — гэта становішча, у якім усе людзі роўныя ў сваёй годнасці і маюць аднолькавы доступ да свабоды, правоў і выгодаў.

Дыскрымінацыя — неабгрунтаванае абмежаванне правоў і свабод чалавека і/або рознае абыходжанне з людзьмі або сацыяльнымі групамі на падставе якой-небудзь абароненай прыкметы. Да прыкмет, якія абараняюцца, адносяцца: пол; раса; колер скуры; нацыянальнае, этнічнае і сацыяльнае паходжанне; мова; рэлігійныя, палітычныя або іншыя перакананні; удзел або няўдзел у прафсаюзах або іншых грамадскіх аб'яднаннях; сямейнае, маёмаснае або службовае становішча; узрост; стан здароўя; ВІЧ-статус; месца жыхарства; інваліднасць; сексуальная арыентацыя; гендарная ідэнтычнасць; транс-статус; іншыя абставіны або статус рэальны або меркаваны*.

Недыскрымінацыя — гэта адзін з асноўных і агульных прынцыпаў, якія тычацца абароны правоў чалавека. Згодна з гэтым прынцыпам не дапускаецца неабгрунтаванае абмежаванне правоў і свабод чалавека і/або рознае абыходжанне з людзьмі або сацыяльнымі групамі на падставе якой-небудзь абароненай прыкметы.

Талерантнасць — прызнанне права іншых людзей на іншы (адрозны ад майго) светапогляд, лад жыцця, паводзіны і звычаі.

Інклюзія — гэта працэс уключэння розных уразлівых груп у жыццё грамадства.

Гендарная роўнасць — гэта забеспячэнне роўных правоў, абавязкаў і магчымасцяў ва ўсіх сферах жыцця для ўсіх людзей незалежна ад іх полу і гендару.

Мова варожасці — гэта ўсе формы самавыяўлення, якія адмаўляюць роўнасць усіх людзей і распальваюць нянавісць або ксенафобію да людзей на падставе таго, кім яны з'яўляюцца. Мова варожасці можа прымаць розныя формы: моўную, пісьмовую, візуальную і невербальную.

Негвалтоўнасць — сістэма каштоўнасцяў, этычная і сацыяльная канцэпцыя і практыка, якая заключаецца ў непрыманні гвалту і адмове ад яго выкарыстання для дасягнення любых мэтаў.

* *Концепцыя сістэмы мер па барацьбе з дыскрымінацыяй і забеспячэнню равенства в Беларусі, в том числе Закон "О равенстве и недискриминации"*

Сферы применения і практыкі інклюзіі

Дадзеная Палітыка распаўсюджваецца на ўсю як унутраную, так і знешнюю дзейнасць арганізацыі і прымяняецца адносна:

- асноўнай каманды арганізацыі: партнёра_ак, прыхільні_ц,
- валанцёр_ак,
- чальцоў і чалінь Клубу,
- мэтавых груп, наведваль_ніц мерапрыемстваў,
- знешніх актара_ак (іншых арганізацый, ініцыятываў, эксперта_ак, стэйхолдэраў і г.д.).

Унутраная праца

Мы імкнемся падтрымліваць разнастайнасць каманды, улічваючы прадстаў_ніц розных сацыякультурных і гендарных груп.

Апісанні працоўных вакансій фармулююцца такім чынам, каб прыцягнуць кандыдата_ак з розных сацыякультурных і гендарных груп, улічваючы разнастайнасць і інклюзіўнасць.

Пры выбары кандыдата_ак на вакансіі не дапускаецца дыскрымінацыя паводле расы, гендару, узросту, сексуальнай арыентацыі, інваліднасці і любых іншых абароненых прыкмет. Рашэнні прымаюцца выключна на падставе кампетэнцый і прафесіяналізму кандыдата_кі.

Усім супрацоўні_цам прадстаўляюцца і забяспечваюцца роўныя магчымасці для навучання, развіцця і кар'ернага росту, незалежна ад іх стажу работы, сацыяльнага статусу або іншых фактараў.

Супрацоўні_цы арганізацыі атрымліваюць роўнае ўзнагароджанне за працу роўнай вартасці.

Усе формы камунікацыі ў арганізацыі заснаваны на прынцыпах павагі, талерантнасці і недапушчэнні дыскрымінацыі і гвалту любога кшталту.

Мы імкнемся да стварэння працоўнай прасторы даступнай і зручнай для ўсіх супрацоў_ніц і гасцей, улічваючы патрэбы розных груп.

Пры звальненні або спыненні супрацоўніцтва з прадстаўні_цамі каманды прымяняюцца адволькавыя працэдуры і крытэрыі для ўсіх без якой-кольвек дыскрымінацыі.

Знешнія ўзаемадзеянні і камунікацыя

Пры падрыхтоўцы і правядзенні розных актыўнасцяў у межах дзейнасці арганізацыі, мы прытрымліваемся наступных падыходаў і прынцыпаў:

- * Мы прызнаем важнасць разнастайнасці і імкнемся да стварэння мерапрыемстваў, якія будуць даступнымі і прывабнымі для розных сацыякультурных, гендарных і ўзроставых груп.
- * У выпадку неабходнасці, каб дасягнуць пэўных задач, мы можам выбраць вузкую мэтавую аўдыторыю для правядзення мерапрыемства. Такі выбар павінен быць абгрунтаваным і дакладна ўказаным ў анонсе і апісанні мерапрыемства.

- * Мы кіруемся распрацаванымі намі **Рэкамендацыямі па арганізацыі мерапрыемстваў**, каб ствараць інклюзіўнае і бяспечнае асяроддзе і ўлічваць патрэбы розных груп удзель_ніц.
- * Наш падыход сярод іншага ўключае: карэктную камунікацыю, недапушчэнне гвалту, зручнасць і даступнасць фізічнай інфраструктуры і г.д.
- * Мы імкнёмся мінімізаваць аб'ём персанальнай інфармацыі, якой дзеляцца з намі ўдзель_ні_цы мерапрыемстваў праз збор толькі неабходных дадзеных для рэгістрацыі і гарантыі бяспекі і зручнасці ўдзелу.

Ва ўсіх формах знешняй камунікацыі мы прытрымліваемся наступных прынцыпаў і падыходаў:

- * **Права на памылку.** Мы прызнаем, што людзі лепш прымаюць новыя веды і пераглядаюць стэрэатыпы, калі не адчуваюць неабходнасці абараняцца. Таму ў нашай камунікацыі мы не абвінавачваем і не крытыкуем, а гаворым прыязна і адкрыта, даючы права не ведаць і памыляцца.
- * **Адкрытасць да камунікацыі і прызнанне памылак.** Мы разумеем, што інклюзіўныя практыкі яшчэ фармуюцца, і мы таксама часта шукаем правільныя рашэнні. З дапамогай эксперт_ак, аўдыторыі і чуласці сумесна знаходзім лепшыя практыкі, не баючыся прызнаваць свае памылкі. Наша мэта — знайсці лепшыя падыходы, а не трымацца свайго эга.
- * **Рэпрэзентатыўнасць.** Мы імкнёмся адлюстроўваць разнастайнасць грамадства, улічваючы розныя ідэнтычнасці, сэксуальныя арыентацыі, узроставыя групы і здольнасці. Гэта дапамагае пераадольваць стэрэатыпы і дыскрымінацыю, а таксама робіць людзей з маргіналізаваных груп бачнымі і прызнанымі ў грамадстве.
- * **Партнёрства з іншымі арганізацыямі.** Мы супрацоўнічаем з профільнымі арганізацыямі, каб вывучаць іх досвед працы з уразлівымі групамі, сінхранізаваць нашы інклюзіўныя прынцыпы і разам казаць гучней. Усе партнёрскія дзеянні будуць з улікам нашай **Палітыкі Супрацоўніцтва**.
- * **Інклюзіўная мова.** Мы выкарыстоўваем гандарна-нейтральную мову і фемінітывы, а таксама катэгарычна не выкарыстоўваем мову варожасці.

Маніторынг і працэдуры рэагавання на парушэнні Палітыкі

Іншыя як арганізацыя, а таксама ўсе яе чал_іні, адказныя за выкананне прынцыпаў Інклюзіўнай палітыкі.

Іншыя праводзяць маніторынг выканання Інклюзіўнай палітыкі, у тым ліку ствараюць інструменты для бяспечнага і камфортнага збору водгукаў ці скаргаў; рэагуюць на сітуацыі і паводзіны, якія парушаюць Інклюзіўную палітыку; рэагуюць на спрэчныя сітуацыі, якія патэнцыйна могуць яе парушаць.

Пад парушэннямі Інклюзіўнай палітыкі мы разумеем любыя паводзіны ці сітуацыі, якія супярэчаць прынцыпам і практыкам, якія ў яе ўваходзяць, і наносзяць ці патэнцыйна могуць нанесці шкоду чал_іням арганізацыі, мэтавым групам ці любым іншым асобам ці супольнасцям/арганізацыям.

Парушэнні могуць быць:

- унутраныя (задзейнічаны Партнёрства, прыхільні_цы),
- непасрэдна датычныя арганізацыі ІншыЯ (задзейнічаны Клуб, валанцёр_кі),
- знешнія (задзейнічаны партнёрскія арганізацыі, знешнія эксперт_кі і г.д.).

ІншыЯ таксама, калі гэта патрэбна, могуць рэагаваць на публічныя сітуацыі, якія непасрэдна не датычацца арганізацыі, але парушаюць прынцыпы інклюзіі (рабіць публічныя заявы, каментаваць, быць медыятар_камі і г.д.).

Прынцыпамі маніторынгу і рэагавання з'яўляюцца:

- * Уважлівае стаўленне да любых спрэчных сітуацый.
- * Аператыўнасць рэагавання ў межах існуючых працэдур.
- * Незамоўчванне. Апублічванне, калі гэта дарэчна і калі гэтага патрабуе сітуацыя.
- * Адкрытае абмеркаванне ў камандзе, ацэнка сітуацыі, сумеснае прыняцце рашэння, калі гэта магчыма.
- * Аб'ектыўнасць. Сітуацыю не могуць разглядаць тыя, хто ў ёй задзейнічаны. Але яны маюць магчымасць тлумачыць сваю пазіцыю.
- * Бяспека і неасуджэнне. Працэс маніторынгу і рэагавання не павінен прыводзіць да негатыўных наступстваў для пацярпелых ад парушэння Інклюзіўнай палітыкі, ці тых хто паведамляе пра такія парушэнні, удзельнічае ў працэсе іх разгляду. Гэта можа ўключаць канфідэнцыяльнасць у выпадках, калі гэта патрабуецца/запытваецца.

Маніторынг выканання Інклюзіўнай Палітыкі:

- * Назіранне за выкананнем Палітыкі з'яўляецца неад'емнай і сталай часткай дзейнасці арганізацыі і яе чал_інь.
- * Выкананне Палітыкі павінна перыядычна, але не радзей чым раз на год, ацэньвацца і абмяркоўвацца ўнутры арганізацыі.
- * У якасці адмысловага інструмента збору патэнцыйных скаргаў ці паведамленняў пра парушэнні Інклюзіўнай палітыкі на сайце арганізацыі створана **ўніверсальная форма для запытаў «Паскардзіцца»**. Гэтая форма можа выкарыстоўвацца як для скаргаў на дзеянні
- * Партнёрства ці іншых чал_інь арганізацыі, так і на дзеянні арганізацыі ў цэлым, а таксама для прыцягнення ўвагі да іншых спрэчных сітуацый. Паведамленні праз гэтую форму маніторыць Партнёрства.

Працэдуры рэагавання

Працэдура рэагавання на магчымыя парушэнні Інклюзіўнай палітыкі можа быць нефармальнай ці фармальнай.

Нефармальная працэдура

Калі асоба церпіць ад парушэнняў/спрэчных сітуацый, ці з'яўляецца іх сведка_й, рэкамендавана спачатку задзейнічаць нефармальную працэдуру. Для рэалізацыі гэтай працэдуры, калі гэта магчыма, камфортна і бяспечна, трэба звярнуцца да таго, хто стварае такую сітуацыю ці верагодна парушае Інклюзіўную палітыку, і паведаміць, што гэта з'яўляецца парушэннем і чаму. Такім чынам будзе зроблена спроба вырашыць сітуацыю/канфлікт асабіста.

Калі такі сцэнар немагчымы, ці не прывёў да пажаданых вынікаў, задзейнічаецца фармальная працэдура.

Задзейнічанне нефармальнай працэдуры перад падачай скаргі праз фармальную працэдуру **не з'яўляецца абавязковым крокам** па вырашэнні сітуацыі.

Фармальная працэдура

Для фармальнага разгляду і вырашэння сітуацый, якія парушаюць ці могуць парушаць Інклюзіўную палітыку, на сталай аснове ствараецца спецыяльная Камісія. Яна ствараецца пасля прыняцця Палітыкі і дзейнічае 2 гады. Стварэнне Камісіі з'яўляецца часткай па імплементацыі/уводу ў дзейнасць Інклюзіўнай палітыкі.

У асноўны склад Камісіі ўваходзяць прадстаўні_цы Партнёрства і прыхільні_ц. Мінімальны колькасць чал_інь — 3 чалавекі, сярод якіх трэба імкнуцца да роўнага прадстаўніцтва (напрыклад, калі ў складзе 4 чалавекі, то 2 з Партнёрства і 2 з прыхільні_ц). Пры няцотнай колькасці чал_інь Камісіі большасць павінны складаць прыхільні_цы. Пры неабходнасці можа праводзіцца дадатковы набор чал_інь Камісіі. Напрыклад, калі не ўсе могуць удзельнічаць у разглядзе канкрэтнай сітуацыі і мінімальны колькасць чал_інь становіцца меней за 3 чалавекі.

Усе чал_іні арганізацыі, якія маюць такое жаданне, могуць удзельнічаць у Камісіі (калі няма канфлікту інтарэсаў). Асобы, якія задзейнічаны ў сітуацыі, не могуць уваходзіць у Камісію падчас яе разгляду. Калі разглядаецца скарга на ворган (напрыклад Партнёрства ў цэлым) — усе чал_іні гэтага воргана не могуць удзельнічаць у камісіі (у выпадку скаргаў на Партнёрства, склікаецца камісія прыхільні_ц).

Пры выяўленні парушэння Інклюзіўнай палітыкі ці спрэчных сітуацый праз форму на сайце ці іншыя шляхі, выконваецца наступны алгарытм дзеянняў:

- Інфармаванне чал_інь Камісіі (не пазней чым праз 24 гадзіны пасля паведамлення).
- Вывучэнне інфармацыі пра магчымае парушэнне Палітыкі. Камісія вывучае даступныя матэрыялы па скарге і звязваецца з асобамі, якія задзейнічаны ў сітуацыі: асоба(-ы), якія падалі скаргу; асоба(-ы) ці прадстаўні_цы ворганаў/арганізацый, на якіх пададзена скарга; сведкі і іншыя асобы, якія могуць валодаць інфармацыяй па сітуацыі.
- Камісія збіраецца на абмеркаванне скаргі і прыняцце рашэння па ёй пасля вывучэння ўсёй даступнай інфармацыі і матэрыялаў пра магчымае парушэнне Палітыкі.
- Час разгляду скаргі залежыць ад сітуацыі і займае да 30 каляндарных дзён. Пры абгрунтаванай неабходнасці час разгляду можа быць падоўжаны да 60 дзён, калі патрэбныя дадатковыя крокі/інфармацыя.
- Калі сітуацыя патрабуе, у Камісію могуць прыцягвацца знешнія медыятар_кі (напрыклад, калі не атрымалася прыйсці да кансэнсусу).
- Калі скарга была пададзена з прадстаўленнем кантактных дадзеных, Камісія дасылае паведамленне па выніках разгляду.

Наступствы для асобы, якая парушыла Інклюзіўную палітыку, могуць пры неабходнасці ўключаць такія меры як:

- выбачэнне, у тым ліку публічнае, калі гэта неабходна,
- разбор кейса ў публічнай прасторы,
- кансультаванне,
- адукацыя і навучанне,
- вусная ці пісьмовая вымова,
- спыненне супрацоўніцтва.

Імплементцыя і развіццё палітыкі

Крокі па ўводу Палітыкі ў дзейнасць арганізацыі:

- азнаёміць з фінальным тэкстам Палітыкі ўвесь асноўны склад каманды і валанцёра_к арганізацыі;
- зацвердзіць Палітыку Партнёрствам арганізацыі;
- апублікаваць Палітыку на сайце арганізацыі для агульнага доступу;
- праінфармаваць Клуб пра публікацыю Палітыкі і падзяліцца спасылкай на яе;
- сфармаваць першы склад Камісіі па разгляду парушэнняў Палітыкі не пазней чым праз 2 тыдні пасля зацверджання Палітыкі Партнёрствам арганізацыі.

Крокі па далейшай імплементацыі і развіццю Палітыкі:

- Палітыка павінна пераглядацца на актуальнасць і адпаведнасць рэчаіснасці ўсім асноўным складам арганізацыі пры патрэбе і перыядычна (як мінімум адзін раз на 2 гады). Пры патрэбе Палітыка можа дапрацоўвацца.
- Пры ўнясенні карэктыровак у Палітыку пра гэта павінны быць праінфармаваныя ўсе Прыхільні_цы і валанцёр_кі арганізацыі, а таксама Клуб.
- У арганізацыі павінны быць распрацаваны шляхі азнаямлення з Палітыкай новых чал_інь каманды і знешніх эксперта_к.
- Арганізацыя павінна забяспечыць пастаянную адукацыю па пытаннях інклюзіі і інклюзіўных практыках для ўсяго асноўнага складу каманды.
- Арганізацыя будзе трансляваць Палітыку і яе прынцыпы праз усю сваю дзейнасць.

Прыкладанні

- * Палітыка супрацоўніцтва арганізацыі ІншыЯ са знешнімі эксперт_камі і арганізацыямі / ініцыятывамі
- * Што важна ведаць аўтар_кам пры стварэнні тэкстаў для сайта арганізацыі ІншыЯ theothersby.org
- * Як размаўляць гандарна-чуллівай мовай
- * Як падрыхтаваць і правесці інклюзіўнае мерапрыемства. Рэкамендацыі для арганізатарак_аў
- * Правіла камунікацыі ІншыЯ
- * Медиа Решебник
- * J4T Checker

Кантакты



✉ Рассылка

info@theothersby.org

📷 📌 🎵 📺 @theothersby

www.theothersby.org