

Цикл вебінарів
робочої групи ESOSH з керування
ментальним здоров'ям на роботі

Вебінар №2 **Інклюзивність, булінг, дискримінація тощо. Норми поведінки.**

Дмитро Григоренко
28.03.2024



Моя доповідь сьогодні

- Що таке інклюзивність.
- Стратегії розвитку інклюзивної культури в організації.
- Роль та обов'язки керівництва в протидії дискримінації та сприянні інклюзивності.
- Стратегії впровадження антидискримінаційних політик та програм в організації.



Що таке “інклюзивна культура”?

Інклюзивна культура на робочому місці - це середовище, в якому цінують та приймають працівників незалежно від їх походження, персональних чи соціальних характеристик. При цьому важливо, що інклюзивна культура не схиляє до ігнорування різниці між членами команди. Замість цього, компанії, які розвивають інклюзивне робоче середовище, створюють культуру, де працівники відчують повагу до цих відмінностей.

Indeed (найбільша у світі площадка пошуку роботи)



Що несе з собою інклюзивність?

Згідно дослідження 500 організацій у 47 країнах світу, що проводила SHRM (Асоціація HR менеджменту), відчуття залученості працівників напряду впливає:

- на здатність працівників генерувати інноваційні ідеї
- на бажання брати участь в ініціативах організації
- на готовність виходити за межі своїх обов'язків заради того, щоб допомогти членам команди у досягненні поставлених цілей
- на зближення людей та відчуття приналежності



Різноманітність, рівні можливості та інклюзивність

- **Різноманітність** - це комбінація унікальних навичок, досвіду, світогляду та культурної спадщини членів команди, які об'єднуються для створення цінності для клієнта. Це повний спектр видимих та непомітних особливостей, які включають гендер, расу, етнічну приналежність, національність, фізичні та когнітивні здібності, сексуальну орієнтацію, воєнний статус, освіту, релігію, вік/покоління, соціальний клас, мову спілкування та інше. Окремі люди та групи не є 1-вимірними, їх ідентичність формується багатьма взаємопов'язаними факторами одночасно.



Різноманітність, рівні можливості та інклюзивність

- **Рівні можливості** (equity) - це справедливість відносно доступу, можливостей та варіантів кар'єрного розвитку для кожного. Це означає виявлення та усунення бар'єрів, що перешкоджають повноцінній участі окремих груп. Рівні можливості вимагають створення процедур, практик та систем, які надають всім доступ до можливостей, ресурсів та визнання задля досягнення успіху.



Різноманітність, рівні можливості та інклюзивність

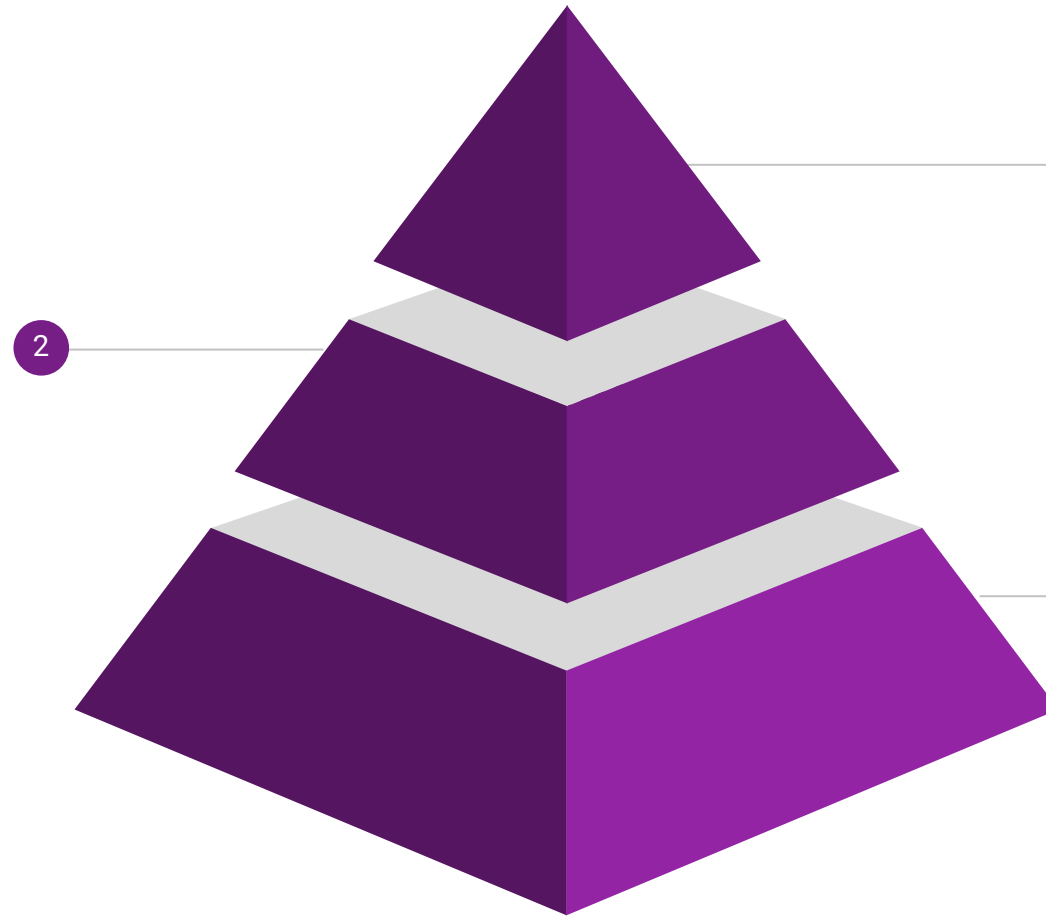
- **Інклюзивність** - це створення середовища, де працівники відчують шану, довіру, зв'язок та поінформованість. Це створення середовища, де визнають та цінують різний життєвий досвід, де людям дають розкрити їх унікальні компетенції та світогляд, де кожний може відчувати причетність та уповноваження.



Стратегії розвитку інклюзивної культури

Створення системи

Створення та впровадження політики, яка пропагує інклюзію та рівні можливості для всіх працівників. Створення процедур щодо рівних можливостей при наймі, просуванні по роботі та доступі до ресурсів



Навчальні та освітні програми

Розробка навчальних курсів та тренінгів для працівників на тему різноманітності, інклюзії та культурної компетентності (усвідомлення власних стереотипів та навички міжкультурної комунікації).

Залучення керівництва

Створення зацікавленості керівництва у створенні і підтримці інклюзивної культури в організації.

Створення систем протидії дискримінації

- Відповідність законодавству
- Нульова терпимість до будь-яких форм дискримінації
- Процедури розгляду скарг на випадки дискримінації (механізми подання скарг, розслідування, процедури апеляції).
- Включення зобов'язання компанії до створення інклюзивного та рівноправного середовища для всіх працівників до стратегічних цілей організації



Відповідальність керівництва у боротьбі з дискримінацією та розвитку культури інклюзивності

1. **Встановлення тону** для культури організації, де будь-які форми дискримінації неприпустимі, та встановлення відповідних норм поведінки.
2. **Забезпечення дотримання політики** - гарантувати, що політика компанії стосовно рівних можливостей та інклюзії чітко реалізується на практиці. Це може включати в себе встановлення процедур для виявлення та розгляду скарг щодо випадків дискримінації чи неетичної поведінки.
3. **Підтримка ініціатив різноманітності та інклюзії**, спрямованих на створення більш інклюзивного робочого середовища. Важливо, щоб ця підтримка була видимою та відчутною для всіх працівників.



Розвиток навичок інклюзивного керівництва

- **Емпатія:** Здатність співчувати та розуміти почуття інших працівників.
- **Активне слухання:** Вміння слухати уважно та відкрито без переривання.
- **Культурна компетентність:** Розуміння та прийняття різноманітності культур, які можуть існувати в колективі, відкритість до різних точок зору, традицій та підходів.
- **Співпраця та взаємодія:** Сприяння співпраці та взаємодії між членами команди, незалежно від їхньої ролі або статусу.
- **Розвиток комунікаційних навичок:** Освоєння навичок ефективної комунікації, врахування індивідуальних особливостей та уникнення конфліктів через неправильне тлумачення.



Навчання та обізнаність працівників

- Підвищення усвідомленості та розуміння різних видів дискримінації та їх впливу на працівників.
- Розбудова інклюзивних навичок, які дозволять працівникам ефективно співпрацювати та взаємодіяти з колегами (навички емпатії, активного слухання та розвитку культурної компетентності).
- Розвиток навичок для створення дружнього та неупередженого середовища для всіх працівників.
- Використання практичних сценаріїв у навчанні, із практичними вправами, які допоможуть працівникам застосовувати свої знання та навички в реальних ситуаціях на робочому місці.



Моніторинг та постійне вдосконалення

- Постійний моніторинг ініціатив протидії дискримінації та ідентифікація областей для покращення.
- Збір відгуків від працівників та зацікавлених сторін.
- Постійне вдосконалення системи протидії дискримінації, адаптація політик та програм на основі відгуків та змін у потребах організації.



Дякую за увагу!

Більше корисної інформації від робочої групи ESOSH з керування ментальним здоров'ям на роботі можна знайти на нашій сторінці в Facebook:

