

Политика за инклузија и недискриминација

Содржина

- Вовед
- Основни принципи
- Дефиниции
- Цели на политиката
- Клучни приоритетни области и обврски
- Правна и политичка рамка
- Имплементација и преглед

Анекс 1 – Контролна листа (Checklist)

Вовед

Brainster Next College е посветен на промовирање инклузивна и правична средина во која секој поединец се чувствува ценет, почитуван и охрабрен целосно да придонесува.

Визија: Нашата визија е да ја поддржиме вештачката интелигенција и дигиталната трансформација на глобално ниво, притоа создавајќи подобра иднина за многу луѓе во текот на тој процес.

Мисија: Нашата мисија отсекогаш била да го трансформираме и унапредиме образованието за да може да одговори на предизвиците на иднината. Затоа, на овој колеџ им нудиме на младите луѓе применета и практична програма, усогласена со трендовите во индустријата и современите методологии на работа, со цел да ги подготвиме за сите предизвици во нивните идни кариери.

Инклузијата е составен дел од нашата мисија на поттикнување иновации, соработка и извонредност. Веруваме дека разновидноста на искуствата, перспективите и личностите го збогатува нашиот заеднички потенцијал.

Оваа политика го опишува нашиот пристап со којшто обезбедуваме инклузија и на сите нивоа на нашата образовна институција.

Целта на оваа политика е да воспостави рамка за промовирање инклузија и еднаквост, со цел да им се овозможи на сите поединци, без разлика на пол, возраст, раса, етничка припадност, попреченост, религија, сексуална ориентација, родов идентитет, социо-економско потекло или други карактеристики, да имаат еднакви можности да бидат вклучени во нашите ентитети и активности. Оваа политика исто така има за цел да ги усогласи нашите практики со националното законодавство, директивите на ЕУ и меѓународните стандарди. Клучните приоритетни области кои се идентификувани се: организациска култура, вработување и напредување во кариерата, родова еднаквост и баланс, пристапност, видливост и комуникација, партнерства, како и заштита и постапување по жалби.

Оваа политика се однесува на сите ентитети и тимови во рамките на Brainster Next College, вклучувајќи ги студентите, вработените и другите засегнати страни кои се вклучени. Опсегот на политиката ги опфаќа сите организациски активности, како што се вработување, прием на студенти, партнерства, лидерство, настава и јавен ангажман.

Имплементацијата ќе вклучува:

- Развивање акциски планови на ниво на група и факултет.
- Годишно следење на напредокот од страна на внатрешен или надворешен службеник за инклузија.

- Обезбедување редовни обуки и градење капацитети за инклузивни практики.

Оваа политика ќе се ревидира на секои две години (или по потреба) со цел да се одразат промените во законските барања, организациските приоритети и потребите на засегнатите страни.

I. Основни принципи

Политиката за инклузија се заснова на следните основни принципи:

Правичност

Препознаваме дека само еднаквите можности не се доволни. Правичноста значи препознавање и отстранување на системските бариери, обезбедување дополнителна поддршка таму каде што е потребно и остварување можност за сите поединци да можат целосно да учествуваат и да напредуваат.

Разновидност

Ја цениме разновидноста во сите нејзини форми – пол, возраст, етничка припадност, способности, културно потекло, социо-економски статус, сексуална ориентација и друго. Различните перспективи поттикнуваат иновации, креативност и го подобруваат процесот на донесување одлуки.

Пристапност

Се обврзуваме да создадеме инклузивни физички, дигитални и социјални средини кои се достапни за сите, вклучително и за лицата со попреченост и недоволно застапените групи.

Учество

Инклузијата бара значајно вклучување. Активно ги бараме мислењата и учеството на студентите, вработените и засегнатите страни во процесот на креирање политики, практики, како и во донесувањето на одлуки.

Почит и достоинство

Секој поединец заслужува да биде третиран со почит и достоинство. Дискриминацијата, вознемирувањето од било каков вид или исклучувањето немаат место во нашата заедница.

Одговорност и транспарентност

Се сметаме себеси за одговорни преку поставување мерливи цели, следење на напредокот и отворено известување за напорите и резултатите во областа на инклузијата.

Континуирано учење и подобрување

Инклузијата е континуиран процес. Се обврзуваме редовно да ги преиспитуваме нашите практики, да учиме од повратните информации и да се прилагодуваме на новите потреби и предизвици.

II. Дефиниции

Инклузија

Проактивен и континуиран процес на создавање средини во кои сите поединци се чувствуваат добредојдени, почитувани, поддржани и способни целосно да учествуваат. Таа оди подалеку од обична толеранција и подразбира активно вреднување на разликите и има задача да осигура правичност и достапност на структурите, политиките и практиките.

Обесправени или ранливи групи

Групи на лица кои се соочуваат со поголем ризик од сиромаштија, социјална исклученост, дискриминација и насилство во споредба со мнозинската популација, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на, етнички малцинства, мигранти и лица со попреченост.

Недискриминација

Осигурување дека ниту еден поединец или група не е третиран понеповолно или неправедно врз основа на лични карактеристики како што се пол, возраст, раса, етничка припадност, попреченост, религија, сексуална ориентација, родов идентитет, социо-економски статус или било која друга карактеристика. Ова вклучува и спречување на дискриминација и постапување кога таа ќе се појави.

Разновидност

Присуство на широк спектар на разлики меѓу луѓето, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на идентитети, искуства, перспективи, културно потекло и вештини. Разновидноста може да биде видлива или невидлива и претставува сила што ги збогатува учењето, иновациите и го подобрува процесот на донесување одлуки.

Правичност

Препознавање дека различни луѓе имаат различни потреби и почетни позиции, како и посветеност да се обезбеди правичен пристап, можности и поддршка врз основа на тие разлики. Правичноста се фокусира на отстранување на системските бариери за сите да можат да постигнат споредливи резултати.

Пристапност

Дизајнирање и обезбедување физички, дигитални, социјални и образовни средини на начин што тие се употребливи и разбирливи за сите луѓе, вклучително и за лицата со попреченост или други специфични потреби. Се обезбедува лицата со попреченост да уживаат и да ги остваруваат, на еднаква основа со другите, сите човекови права и основни слободи.

Разумно приспособување

Потребни и соодветни измени и прилагодувања кои не претставуваат непропорционален или неоправдан товар, кога тоа е потребно во конкретен случај, со цел да се обезбеди лицата со попреченост да уживаат или да ги остваруваат, на еднаква основа со другите, сите човекови права и основни слободи.

Вознемирување

Секое несакано однесување поврзано со заштитена карактеристика кое го нарушува достоинството на едно лице или создава заплашувачка, непријателска, понижувачка, навредлива или деградирачка средина.

Засегнатата страна

Секој поединец или група кои се засегнати од, или можат да влијаат врз работењето на Brainster Next College, вклучувајќи студенти, вработени, наставен кадар, партнери, добавувачи и пошироката заедница.

Дезагрегирани податоци

Податоци кои се поделени во подетални подкатегории, како на пример по пол, возраст, етничка припадност, попреченост, географска локација или социо-економски статус, со цел да се откријат разлики, модели и нееднаквости кои може да бидат скриени во агрегирани податоци.

Родово базирано насилство/насилство врз жени

Насилство насочено кон жена затоа што е жена или кое непропорционално ги погодува жените. Родово базираното насилство се разбира како повреда на човековите права и форма на дискриминација врз жените и ги опфаќа сите дејствија на родово базирано насилство кои резултираат или веројатно ќе резултираат со физичка, сексуална, психолошка или економска штета или страдање за жените, вклучувајќи закани за такви дејствија, присила или произволно лишување од слобода, без разлика дали се случуваат во јавниот или приватниот живот.

III. Цели на политиката

Главните цели на оваа Политика за инклузија и недискриминација се:

Интеграција во организациската култура

Интегрирање на инклузивноста и недискриминацијата во основните вредности на организацијата, процесите на донесување одлуки, наставните содржини, назначувањата на лидерски позиции и јавните комуникации.

Инклузивно вработување и прием

Обезбедување дека вработувањето на кадар и приемот на студенти се засноваат исклучиво на заслуги и потенцијал, без пристрасност или дискриминација. Ревидирање на описите на работните позиции, критериумите за прием и практиките за информирање и опфат со цел да се поттикне разновидноста и да се отстранат бариерите.

Достапни физички и дигитални простори

Обезбедување средини за учење и работа кои се физички, дигитално и социјално достапни за сите. Спроведување редовни проценки на пристапноста и имплементација на потребните подобрувања.

Подигање на свеста и градење капацитети

Зголемување на разбирањето за разновидност, правичност и инклузија (DEI) кај вработените, студентите и раководството. Организирање редовни обуки за несвесна пристрасност, инклузивен јазик, почитувачка комуникација и процедури против вознемирување.

Партнерства и опфат

Зајакнување на соработката со организации кои промовираат инклузија и разновидност со цел да се подобрат мрежите за поддршка и достапните ресурси. Вклучување на недоволно застапените групи преку насочени иницијативи за опфат и стипендии.

Јасни механизми за повратни информации и пријавување

Воспоставување и комуницирање транспарентни канали за пријавување загрижености поврзани со дискриминација или исклучување. Обезбедување навремено, правично и доверливо постапување по жалбите.

Одговорност и следење

Поставување мерливи цели и индикатори за инклузија и недискриминација. Годишно собирање, анализа и известување за дезагрегирани податоци за вработените и студентите. Користење на овие податоци за прилагодување на политиките и практиките со цел континуирано подобрување.

IV. Клучни приоритетни области и обврски

1. Организацииска култура

Brainster Next College ќе развива организациска култура во која инклузијата и недискриминацијата се вградени во секојдневната практика, лидерството и процесите на донесување одлуки. Целите за инклузија ќе бидат рефлектирани во вредностите на организацијата, кодексите на однесување и процесите за оценување на работата. Балансот помеѓу работата и приватниот живот се смета за суштински дел од напата организациска култура и ќе продолжиме активно да промовираме практики кои го поддржуваат благосостојбата, флексибилноста и професионалниот развој на сите вработени и студенти. Редовно ќе се спроведуваат обуки и иницијативи за подигање на свеста со цел да се зајакнат овие вредности и да се негува култура на континуирано учење и подобрување.

2. Вработување, прием и напредување во кариерата

Сите процеси на вработување, прием и напредување во кариерата ќе бидат транспарентни, засновани на заслуги и редовно ревидирани за да се обезбеди правичност и еднакви можности. Brainster Next College ќе користи родово избалансирани комисии за селекција каде што е можно, ќе објавува јасни критериуми за вработување и унапредување, ќе користи родово чувствителен и инклузивен јазик и визуелна комуникација, активно ќе ги опфаќа недоволно застапените групи и ќе нуди менторство или поддршка за враќање на работа со цел намалување на бариерите за напредување.

3. Родова еднаквост и баланс

Организацијата се обврзува годишно да собира и анализира податоци распределени по пол со цел да се идентификуваат разлики во учеството, платите и лидерските позиции. Ќе се постават мерливи цели за родов баланс во управувачките тела, наставниот кадар и уписот на студенти. Родовиот аспект ќе биде интегриран во дизајнот на наставните програми, истражувачките содржини и јавната комуникација со цел зајакнување на еднаквоста на резултатите, како и на можностите.

4. Пристапност

Brainster Next College е силно посветен на обезбедување физички, дигитални, социјални и образовни средини кои се достапни, употребливи и пријатни за сите, вклучително и за лицата со попреченост и лицата со специфични потреби. Ова ќе се постигне преку редовни проценки на пристапноста на објектите, училиниците, дигиталните платформи и комуникациите, како и преку воведување разумни прилагодувања и асистивни технологии кога е потребно, без да се создава непропорционален товар. Новите објекти, веб-страници, наставни материјали и настани ќе се дизајнираат и реализираат во согласност со принципите на универзален дизајн. Вработените и наставниот кадар ќе бидат обучени за стандарди за пристапност и инклузивни практики, додека напредокот во подобрувањето на пристапноста ќе се следи и известува редовно со цел да се обезбеди транспарентност и одговорност.

5. Видливост и инклузивна комуникација

Сите внатрешни и надворешни комуникации, маркетинг материјали и настани ќе бидат прегледувани за да се обезбеди инклузивна застапеност и достапен јазик и формати (вклучително и за лица со попреченост кога тоа е можно). Постигнувањата во областа на разновидноста и инклузијата ќе бидат истакнати во јавните извештаи, а успешните инклузивни приказни активно ќе се промовираат со цел да се поттикне поширока позитивна промена.

6. Партнерства и соработка

Brainster Next College активно ќе воспоставува партнерства со организации и мрежи кои промовираат разновидност и инклузија со цел размена на знаење, заедничко креирање програми и проширување на можностите за неповолни групи. Партнерствата ќе се користат и за обезбедување специјализирани обуки, подобрување на пристапноста и создавање нови патишта кон образование и вработување за недоволно застапените заедници.

7. Заштита и постапување по жалби

Ќе се одржува формален, доверлив и лесно достапен механизам за поднесување жалби со цел справување со дискриминација, вознемирување и исклучување. Назначени и обучени контакт лица ќе управуваат со случаите согласно јасни процедури и рокови, обезбедувајќи заштита на лицата кои поднесуваат жалба од евентуална одмазда. Жалбите и нивното

решавање периодично ќе се анализираат со цел подобрување на практиките и воведување превентивни мерки.

Секое лице кое смета дека, индивидуално или како член на одредена група лица, било изложено на дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, национално потекло, пол, возраст, попреченост, сексуална ориентација, родов идентитет или било која друга основа, има право да поднесе формална жалба.

V. Правна и политичка рамка

Оваа политика е усогласена со стандардите на Европската Унија и меѓународните стандарди, особено со:

Директивите на ЕУ за еднаквост и недискриминација, особено Директивата 2000/43/ЕС (Директива за расна еднаквост), Директивата 2000/78/ЕС (Директива за еднаквост при вработување) и Директивата 2006/54/ЕС (Преработена директива за родова еднаквост). Како земја кандидат, Северна Македонија постепено ја усогласува својата антидискриминациска рамка со овие директиви.

Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020–2025 – иако не е правно обврзувачка, стратегијата покажува што ЕУ очекува од земјите членки и кандидатите, а тоа е:

- силни закони за родова еднаквост и родово базирано насилство;
- активни политики за учество на пазарот на труд и транспарентност на платите;
- интегрирање на родовата перспектива во јавните политики и буџетирањето.

Стратегијата за родова еднаквост на Северна Македонија и акциските планови се очекува да ги следат овие приоритети во насока на усогласување со процесот на пристапување во ЕУ.

Акцискиот план на ЕУ за родова еднаквост III (2021–2025) – GAP III обезбедува заедничка рамка за промовирање родова еднаквост преку надворешните активности на ЕУ. Тој повикува на:

- 85% од сите нови надворешни активности на ЕУ да придонесуваат за родова еднаквост;
- систематска употреба на податоци распределени по пол, родови анализи и родово чувствителни индикатори;
- институционално лидерство и одговорност за родова еднаквост во сите сектори и нивоа.

Агендата за одржлив развој 2030 – принципот „Никој да не биде изоставен“ е централна вредност на Целите за одржлив развој (SDGs), особено:

- **SDG 4:** Квалитетно и инклузивно образование за сите;
- **SDG 5:** Родова еднаквост и зајакнување на сите жени и девојчиња;
- **SDG 9:** Изградба на отпорна инфраструктура и поттикнување инклузивна и одржлива индустријализација и иновации;
- **SDG 10:** Намалување на нееднаквостите;
- **SDG 16:** Мирни и инклузивни општества и ефективни, одговорни институции.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW) – усвоена од Генералното собрание на ОН во 1979 година. Таа претставува меѓународна „повелба за правата на жените“ и бара од државите да ја елиминираат дискриминацијата врз жените во сите области, вклучувајќи образование, вработување и политичко учество.

Конвенцијата на ОН за правата на лицата со попреченост (CRPD) – ја потврдува обврската лицата со попреченост да ги уживаат сите човекови права и основни слободи на еднаква основа со другите и предвидува разумно прилагодување и пристапност во сите сектори.

Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулска конвенција) – воспоставува сеопфатни стандарди за спречување на насилството врз жените, заштита на жртвите и гонење на сторителите.

Оваа политика е усогласена и со релевантното национално законодавство за еднаквост и недискриминација, особено:

Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој претставува сеопфатен *lex generalis* и забранува дискриминација врз основи како што се раса, потекло, националност, етничка припадност, религија, политички уверувања, сексуална ориентација и родов идентитет. Законот ги опфаќа областите како вработување, образование, здравство, пристап до услуги, членство во организации, како и други јавни и приватни сфери. Овој закон е усогласен со европските и меѓународните стандарди.

Законот за работни односи во Северна Македонија ги утврдува правилата за вработување и ги вградува принципите на недискриминација во работничките права. Тој ги обврзува работодавачите да обезбедат еднаков третман при вработување, плата, унапредување и престанок на работен однос, како и посебни заштитни мерки за ранливите групи.

Законот за еднакви можности на жените и мажите има цел да ја елиминира системската дискриминација и структурната родова нееднаквост произлезена од историски и социо-културни фактори. Законот бара јавните и приватните субјекти да преземаат општи и посебни мерки за обезбедување еднаков третман, учество и пристап на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот.

Законот за високо образование гарантира еднаков пристап до високото образование за сите граѓани и ги штити студентите, наставниот кадар и вработените од дискриминација врз основа на пол, етничка припадност, религија, социјален статус или други основи. Законот ја промовира инклузијата преку заштита на академската слобода, поддршка на наставата на јазиците на малцинствата и поттикнување еднакви можности за упис, настава и напредување во кариерата во рамките на високообразовните институции.

VI. Имплементација и ревизија

Успешната имплементација на оваа Политика за инклузија и недискриминација бара координирани активности на сите нивоа во рамките на Brainster Next College. За секоја клучна приоритетна област ќе се изработат конкретни акциски планови со јасно дефинирани одговорности и временски рокови, кои ќе бидат надгледувани од назначени членови на персоналот или од службеник за инклузија. Редовните обуки, програмите за подигање на свеста и комуникациските кампањи ќе ја поддржат интеграцијата на инклузивните практики во секојдневното работење.

Напредокот ќе се следи преку годишно известување врз основа на мерливи индикатори, повратни информации од студенти, вработени и други засегнати страни, како и преку анализа на дезагрегирани податоци каде што тоа е применливо. Политиката формално ќе се ревидира на секои две години, или порано доколку е потребно, со цел да се одразат промените во законодавството, организациските приоритети или повратните информации од засегнатите страни. Континуираното подобрување ќе се води од научените лекции, новите добри практики и развојот на општествените стандарди во областа на разновидноста, правичноста и инклузијата.

Оваа политика ќе се ревидира на секои две години (или по потреба) со цел да се одразат промените во законските барања, организациските приоритети и потребите на засегнатите страни.

Анекс 1 – Контролна листа

Оваа контролна листа за инклузија и недискриминација е осмислена како практична алатка за вработените, раководството и партнерите во рамките на Brainster Next College, со цел редовно да се проверува колку нашите практики се усогласени со Политиката за инклузија и недискриминација.

Контролната листа помага да се идентификуваат силните страни, да се истакнат областите кои бараат подобрување и да се обезбеди одговорност во сите клучни приоритетни области: организациска култура, вработување и напредување во кариерата, родова

еднаквост и баланс, видливост и комуникација, партнерства, пристапност, заштита и постапување по жалби, како и одговорност.

Таа треба да се користи најмалку еднаш годишно (или почесто доколку е потребно) како дел од редовната самоевалуација и следење. Целта не е само усогласеност со политиката, туку и континуирано подобрување во создавањето инклузивна, почитувачка и охрабрувачка средина за сите.

Оваа контролна листа може да се користи:

- Од страна на извршниот директор и раководниот тим пред започнување на нови иницијативи.
- Од страна на HR и тимовите за прием на студенти при процесите на регрутација и селекција.
- Од страна на тимот за Student Success.
- Од страна на организаторите на настани, маркетинг и дизајн тимовите пред организирање конференции, работилници, обуки, курсеви и други настани.
- Од страна на тимовите за меѓународна соработка и грантови при подготовка на проектни апликации.
- Од страна на службеникот за инклузија заедно со раководството при годишните ревизии.

Област	Контролна точка	Да	Не	Забелешки / акции
1. Организациона култура и баланс помеѓу работата и приватниот живот	Дали сите членови на тимот се третираат со достоинство и почит?			
	Дали се достапни флексибилни аранжмани или поддршка за баланс помеѓу работата и приватниот живот?			
	Дали инклузивноста е вградена во процесите на донесување одлуки и во комуникацијата?			

2. Вработување, прием и напредување во кариерата	Дали процесите се транспарентни и засновани на заслуги?			
	Дали се идентификувани и отстранети бариерите за недоволно застапените групи?			
	Дали огласите и повиците се напишани на инклузивен и достапен јазик?			
	Дали унапредувањата и евалуациите се правични и еднакви?			
3. Родова еднаквост и баланс	Дали родовиот баланс се зема предвид во раководните позиции?			
	Дали се обезбедени еднаква плата и можности за еднаква работа?			
	Дали податоците за учество се дезагрегирани по пол и редовно се прегледуваат?			
4. Видливост и комуникација	Дали материјалите ја одразуваат разновидноста?			
	Дали комуникациските канали се достапни (јасни, со превод/титлови, во различни формати)?			
5. Партнерства и опфат	Дали се воспоставуваат партнерства со организации кои се фокусирани на инклузија?			
	Дали активностите за опфат вклучуваат разновидна публика?			
6. Пристапност	Дали физичките простори се достапни (рампи, лифтови и сл.)?			
	Дали дигиталните платформи се достапни (компатибилни со читачи на екран, со алтернативен текст за слики)?			

	Дали се обезбедуваат разумни прилагодувања кога тоа е побарано?			
7. Заштита и жалби	Дали постои јасен и доверлив процес за пријавување?			
	Дали вработените и студентите се запознаени со механизмите за поднесување жалби?			
	Дали случаите се постапуваат навремено и со почит?			
8. Одговорност и следење	Дали дезагрегираните податоци се собираат и редовно се прегледуваат?			
	Дали напредокот се известува до раководството и до засегнатите страни?			
	Дали политиката се ревидира на секои две години или по потреба?			

