



Swiss International
Institute Lausanne

ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Швейцарский международный институт Лозанны - SIIL

Утверждено:	Академическим Советом
Дата утверждения:	01.09.2020
Дата пересмотра:	01.09.2025
Ответственный:	Академический департамент
Контактное лицо:	t.zarubina@siil.ch

ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Швейцарский международный институт Лозанны - SIIL

Содержание

I. ВВЕДЕНИЕ	3
II. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ	4
III. ВНЕДРЕНИЕ	4
1. Люди с ограниченными возможностями здоровья	5
2. Коммуникации	5
3. Равенство возможностей в предоставлении услуг (студенты, персонал и пользователи услуг)	5
Студенты	5
Расширение участия	6
Создание условий для сохранения разнообразия	6
4. Равенство возможностей в сфере занятости (наемные работники)	6
Найм персонала и отбор	6
Обучение и развитие	8
Продвижение по службе	8
5. Мониторинг, обзор, обратная связь и дальнейшие запросы	8
Мониторинг и обзор	8
Обратная связь	9
Дополнительная информация и запросы	9
IV. ПРИЛОЖЕНИЯ	9
Приложение 1: Определения	9

I. ВВЕДЕНИЕ

Заявление об обязательствах

SIIL стремится содействовать равенству возможностей во всех аспектах своей деятельности: трудоустройстве, обучении и предоставлении услуг.

SIIL стремится к недопущению дискриминации студентов, персонала и пользователей услуг.

SIIL стремится выявлять любые препятствия для полноценного участия в жизни Института студентов, сотрудников или пользователей услуг и принимать соответствующие меры для устранения препятствий.

SIIL принимает позитивные меры по поддержке конкретных групп, которые могут находиться в трудной жизненной ситуации или иметь недостаточный доступ к образованию, трудоустройству или карьерному росту (по необходимости).

SIIL стремится охватить всех членов сообщества SIIL и стремится учитывать разнородность в предоставлении услуг (при наличии возможности).

SIIL всецело заинтересован выполнять данные обязательства на постоянной основе.

Существует 9 признаков равенства возможностей, в отношении которых SIIL применяет настоящую Политику:

- Пол
- Семейное положение
- Гражданское состояние
- Сексуальная ориентация
- Возраст
- Ограниченные возможности здоровья
- Религия
- Этническая принадлежность
- Принадлежность к кочевым общинам

Концепция равенства возможностей занимает центральное место в культуре SIIL касательно совершенствования в учебе и оказании услуг. SIIL стремится набирать и удерживать наиболее талантливых студентов и сотрудников, а также обеспечивать полное раскрытие студентами и сотрудниками своего потенциала. Поощрение равенства возможностей не ограничивает научно-образовательные дискуссии или другие формы уважительной свободы слова внутри Института. Напротив, Институт приветствует разнообразие мнений на местах и поощряет всех вносить свой вклад в жизнь Института.

II. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящая Политика применяется:

- Ко всем зарегистрированным студентам и претендентам на студенческие места и относится к предоставлению всех услуг студентам, включая преподавание и кураторство, оценку, продвижение по службе, а также услуги по присуждению премий и поддержке.
- Ко всем претендентам на студенческие места и относится ко всем решениям, касающимся приема студентов, карьерного роста (включая содействие в развитии), оплаты труда, условий трудоустройства и удержания.
- Ко всем пользователям услуг, посетителям, контрагентам и клиентам Института и относится ко всем услугам, предоставляемым SIIL в рамках его разнообразной деятельности (как внутри, так за пределами Института).

Примечание: в дальнейшем термин 'пользователь услуг' будет употребляться для обозначения контрагентов, представителей общественности, посетителей и клиентов.

III. ВНЕДРЕНИЕ

Администрация отвечает за управление SIIL и его деятельностью. Академический совет является главным органом, представляющим персонал и студентов, на который возложена ответственность за разработку и мониторинг политик и практик обеспечения равенства. Академический совет отвечает за пересмотр реализации настоящей Политики и любые правки к Политике.

Каждый Департамент, предоставляющий услугу, включая академические услуги, несет ответственность за обеспечение соответствия предоставляемой услуги обязательствам, изложенным в настоящей Политике.

Деканы, Директора учебных программ и Ответственные преподаватели модуля (дисциплины), непосредственные руководители, супервайзеры и другие лица, занимающие руководящие должности, должны стремиться обеспечить соблюдение политики равенства возможностей в своих областях.

Менеджер по контролю качества поддерживает связь на местах относительно реализации Политики обеспечения равенства возможностей (и других политик, связанных с обеспечением равенства, в зависимости от обстоятельств).

Все сотрудники участвуют в реализации настоящей Политики и должны ознакомиться с ее содержанием.

Все студенты, студенческие сообщества и пользователи услуг должны сотрудничать в рамках реализации настоящей Политики.

Несоблюдение настоящей Политики будет рассматриваться как нарушение принципов управления SIIIL и может быть передано на рассмотрение Исполнительному секретарю/Ректорату/Совету, в зависимости от уровня несоблюдения.

1. Люди с ограниченными возможностями здоровья

SIIIL стремится обеспечить, чтобы студенты, сотрудники и пользователи услуг с ограниченными возможностями здоровья имели настолько полный и равноправный доступ ко всем услугам и аспектам жизни института, насколько это возможно в разумных пределах.

SIIIL стремится создать среду, в которой студенты, сотрудники и пользователи услуг с ограниченными возможностями здоровья могли бы обсуждать свои потребности со всеми подразделениями SIIIL. Подразделения института будут стремиться к разумному удовлетворению тех потребностей, о которых им сообщают.

Студенты/поступающие студенты могут связаться со Студенческим департаментом, чтобы обсудить свои потребности и получить доступ к соответствующей поддержке.

2. Коммуникации

Доступная информация

Материалы, подготовленные SIIIL, предоставляются в актуальной и доступной форме студентам, персоналу и пользователям услуг.

Реклама и маркетинг

Рекламные и маркетинговые стратегии носят недискриминационный характер и отражают приверженность SIIIL равенству возможностей и разнообразию.

3. Равенство возможностей в предоставлении услуг (студенты, персонал и пользователи услуг)

Студенты

Положения Политики обеспечения равенства возможностей распространяются на зарегистрированных студентов SIIIL, а также на абитуриентов, которые будут обучаться в Институте.

SIIIL обеспечивает равенство доступа и возможностей для студентов и следит за тем, чтобы процесс приема, оценки, администрирования и другие процедуры не допускали прямой или косвенной дискриминации в отношении любого студента по любому из девяти признаков равенства. Это относится как к внеклассным, так

и к академическим элементам жизни Института. Ожидается, что Клуб студентов/выпускников будут придерживаться настоящей Политики на протяжении всей своей деятельности.

Расширение участия

SIIL обеспечивает доступ к своим программам студентам из недостаточно представленных групп посредством своей информационной деятельности, базовых курсов и альтернативных путей поступления. SIIL работает над расширением доступа к высшему образованию в рамках своей миссии.

Создание условий для сохранения разнообразности

SIIL стремится предоставлять высококачественные услуги инклюзивно, доступно и гибко разнообразному контингенту студентов, сотрудников и пользователей услуг.

SIIL стремится учитывать разнообразность студентов, сотрудников и пользователей услуг по девяти признакам равенства, а также других недостаточно представленных групп путем:

- Активного выявления и удовлетворения потребностей учащихся, персонала и пользователей услуг по девяти принципам, а также других недостаточно представленных групп. Для этой цели будут использоваться различные данные, обратная связь и консультации.
- Обеспечения разумного размещения для студентов, персонала и пользователей услуг с ограниченными возможностями и предоставление комплексного доступа к услугам (при наличии возможности).
- Изучения барьеров для участия студентов, персонала и пользователей услуг.
- Принятия позитивных мер по содействию равенству возможностей для лиц, находящихся в трудных жизненных ситуациях (при необходимости).
- Обеспечения гибкости работы систем и сервисов.
- Внедрение инклюзивности во все виды деятельности и академические практики.

4. Равенство возможностей в сфере занятости (наемные работники)

Политика обеспечения равенства возможностей распространяется на всех сотрудников SIIL. Особая ответственность за реализацию этого раздела Политики лежит на Отделе кадров. Все методы и процедуры найма в SIIL регулярно пересматриваются для гарантии соответствия настоящей Политике.

Найм персонала и отбор

Что касается найма и отбора персонала, SIIL:

- Стремится набирать персонал из как можно более широкого круга специалистов и проактивно обеспечивает инклюзивный характер деятельности по найму персонала.

- Не допускает прямой или косвенной дискриминации в отношении любого соискателя или кандидата на вакансию по любому из девяти признаков равенства возможностей.
- Отбирает кандидатов на основе заслуг – обеспечение выбора кандидата, обладающего талантом, навыками, компетенциями и опытом, наиболее подходящими для должности.
- Выявляет и устраняет любые ненужные преграды, которые могут препятствовать подаче заявления или отбору подходящего кандидата по девяти признакам равенства возможностей.
- Разрабатывает инклюзивную практику набора персонала, учитывающую разнообразие соискателей и кандидатов.
- Предоставляет гибкий сервис и облегчает общение между заявителями и сотрудниками, занимающимися подбором персонала.
- Запрашивает информацию о профиле разнообразия соискателей, чтобы убедиться в том, что SIIL привлекает репрезентативную выборку людей из разных слоев общества.
- Запрашивает обратную связь и консультируется с заявителями или другими заинтересованными группами для гарантии качества обслуживания.
- Обеспечивает прозрачность процедур найма.

Реклама вакансий

Убедитесь, что описания должностных обязанностей и рекламные объявления прямо или косвенно не исключают ни одного потенциального кандидата или не содержат каких-либо ненужных требований, которые несправедливо исключали бы кандидата по любому из девяти признаков равенства возможностей.

Убедитесь, что реклама дойдет до кандидатов по всем девяти признакам равенства возможностей (например, путем размещения рекламы в различных средствах массовой информации).

Собеседования

Проводите обучение по вопросам равенства возможностей и разнообразия (а также навыкам подбора персонала) для всех членов комиссий, проводящих собеседования.

Используйте согласованную и объективную систему оценки кандидатов (по опыту, навыкам, квалификации и т.д. в зависимости от обстоятельств).

Оцените любое медицинское обследование, необходимое в связи с исполнением конкретных должностных обязанностей.

Сотрудникам, сообщившим об ограниченных возможностях своего здоровья, представляются разумные удобства.

Обучение и развитие

Что касается обучения и развития, SIIL:

- Обеспечивает возможность равного доступа каждому сотруднику к обучению и развитию независимо от любого из девяти признаков равенства.
- Стремится к обеспечению инклюзивности предлагаемых программ и учет программами разнообразия сотрудников.
- Включает в учебные программы в качестве важнейшего элемента вопросы равенства возможностей (в случае необходимости).

Продвижение по службе

Что касается карьерного роста, SIIL:

- Обеспечивает всем сотрудникам равный доступ к карьерному росту и возможностям продвижения по службе независимо от любого из девяти признаков равенства возможностей.
- Контролирует процессы продвижения по службе и результаты по признакам пола (и по другим признакам равенства по необходимости) для обеспечения равенства возможностей в карьерном росте в SIIL.
- Устраняет любые выявленные препятствия для продвижения по службе для конкретных групп сотрудников в соответствии с девятью признаками равенства возможностей и, при необходимости, принимает меры по устранению несоответствий.

5. Мониторинг, обзор, обратная связь и дальнейшие запросы

Мониторинг и обзор

Реализация настоящей Политики на регулярной основе проверяется Департаментом обеспечения качества; обновление Политики осуществляется на основе проверки, изменений в законодательстве или рекомендаций государственных органов, по крайней мере, каждые три года.

SIIL продолжает разработку систем для сбора и изучения информации, касающейся разнообразия учащихся, персонала и пользователей услуг (в соответствии с девятью признаками равенства) и других недостаточно представленных групп, чтобы обеспечить качество обслуживания для всех. Любой сбор данных осуществляется в соответствии с обязательствами SIIL по закону о защите данных.

Департамент обеспечения качества играет особую роль в надзоре за разработкой и внедрением процессов мониторинга равенства возможностей.

Каждая услуга, административное и академическое направление включает отчет о внедрении настоящей Политики в свой годовой отчет и предоставляет Департаменту обеспечения качества соответствующую информацию для контроля за внедрением Политики.

Департамент обеспечения качества отчитывается об общей реализации настоящей Политики в своем ежегодном отчете.

Обратная связь

SIIL активно запрашивает обратную связь о реализации настоящей Политики у студентов, персонала и пользователей услуг. Эти отзывы дают информацию для корректировок Политики и их внедрения в будущем.

SIIL приветствует обратную связь от студентов, сотрудников и пользователей услуг по девяти признакам равенства возможностей.

SIIL разработал системы повышения качества для сбора обратной связи об академических программах от студентов. Регулярные консультации с представителями студентов и персонала проводятся через формы обратной связи SIIL.

Дополнительная информация и запросы

Дополнительные вопросы относительно настоящей Политики или запросы должны направляться в Департамент обеспечения качества (email: a.isanina@siil.ch), который будет обрабатывать их в установленном порядке.

IV. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1: Определения

Эти определения являются исключительно руководящими принципами и не должны восприниматься как юридический совет.

Дискриминация

Дискриминация запрещена. Дискриминация может быть прямой, косвенной, по признаку возможной связи (ассоциации) или приписыванию.

Прямая дискриминация: прямая дискриминация определяется как обращение с человеком менее благоприятным образом по сравнению с тем, как обращаются, обращались или могли бы обращаться с другим человеком в сопоставимой ситуации по любому из девяти признаков равенства возможностей.

Косвенная дискриминация: косвенная дискриминация имеет место, когда отношение к людям менее благоприятное по сути или по результату воздействия. Такое происходит, когда людям, например, отказывают в приеме на работу или обучении не по явной дискриминационной причине, а из-за положения, практики или требования, которым им трудно соответствовать. Если положение, практика или требование ставит людей, имеющих один из признаков, в особенно невыгодное положение, то работодатель осуществил косвенную дискриминацию,

если только это положение объективно не оправдано законной целью и средства достижения этой цели не являются подходящими и необходимыми.

Дискриминация по признаку возможной связи (ассоциации)

Дискриминация по признаку возможной связи (ассоциации) имеет место, когда к лицу, связанному с другим лицом (относящемуся к девяти признакам равенства), относятся менее благосклонно из-за этой возможной связи.

Дискриминация по приписыванию

Дискриминация по приписыванию возникает, когда человек подвергается дискриминации по любому из девяти приписываемых ему признаков равенства возможностей (т.е. считается, что он соответствует этому признаку).

а) Признаки равенства

Пол: идентификация человека как мужчины, женщины или небинарной личности. Дискриминация, связанная с тем, что человек является трансгендером или имеет интерсексуальный статус, попадает под действие этого признака.

Гражданский статус: холост, женат, раздельное проживание, разведенный (-ая), вдовец(вдова), гражданский партнер, бывший гражданский партнер.

Семейное положение: беременна, является родителем лица младше 18 лет или родителем лица с ограниченными возможностями;

Возраст: относится только к людям старше 16 лет;

Расовая и этническая принадлежность: определенная раса, цвет кожи, национальность или этническое происхождение;

Религия: различные религиозные убеждения, происхождение, мировоззрение или их отсутствие;

Ограниченные возможности здоровья: это широкое определение, включающее людей с физическими, интеллектуальными, когнитивными или эмоциональными нарушениями, трудностями в обучении и целым рядом заболеваний.

Сексуальная ориентация: предпочтения человека в сексуальных партнерах, которые могут включать, но не ограничиваться такими категориями, как геи, лесбиянки, бисексуалы, гетеросексуалы или асексуалы;

Принадлежность к кочевой общине: люди, которых зачастую называют кочевниками, которые идентифицируются кочевниками и другими людьми как люди с общей историей, культурой и традициями, исторически определяемые как кочевой образ жизни на острове Ирландия.

Домогательство

Домогательство – это любая форма нежелательного поведения, связанная с любым из девяти дискриминационных признаков, которая имеет целью или следствием ущемление достоинства человека и создание для него пугающей, враждебной, унижающей достоинство или оскорбительной обстановки.

Сексуальное домогательство – это любая форма нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера.

В обоих случаях нежелательное поведение может включать действия, просьбы, произнесенные слова, жесты или изготовление, демонстрацию или распространение письменных слов, изображений или других материалов.

Акцент делается на последствиях нежелательного поведения для получателя, а не на намерениях нарушителя.

Предубеждение

Предубеждение – это негативное суждение, убежденность или мнение, сформированное заранее или без знания/изучения фактов. Оно может быть направлено против группы или отдельного человека из этой группы.

Разумное удовлетворение потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья

Лицо, продающее товары или оказывающее услуги, лицо, предоставляющее жилье, образовательные услуги и доступ в клубы должны делать в разумных пределах все возможное для удовлетворения потребностей человека с ограниченными возможностями здоровья.

Это предполагает предоставление особого режима или удобств в обстоятельствах, когда без них было бы невозможно или неоправданно трудно воспользоваться товарами, услугами, жильем и т.д.

Однако они не обязаны предоставлять специальные помещения или особое обращение, если это обходится дороже номинальной стоимости. Что представляет собой номинальная стоимость – будет зависеть от обстоятельств, таких как размер и ресурсы соответствующего органа.

Законодательство не требует от работодателя принимать на работу или продвигать по службе лицо, которое не является полностью компетентным и неспособно в полной мере выполнять обязанности, связанные с данной должностью. Лицо, имеющее ограниченные возможности здоровья, считается полностью дееспособным при условии разумного приспособления (называемого надлежащими мерами), предоставляемого работодателем этого лица.

Работодатель обязан принять надлежащие меры для предоставления возможности лицу, имеющему инвалидность:

- Иметь доступ к трудоустройству
- Участвовать или продвигаться по службе
- Проходить обучение
- За исключением случаев, когда эти меры налагают непропорциональное бремя расходов на работодателя.

Надлежащие меры – это практические меры по адаптации места деятельности работодателя, включая:

- адаптация помещений и оборудования,
- структура рабочего времени
- распределение задач
- или предоставление учебных или интеграционных ресурсов.

Работодатель не обязан предоставлять какое-либо особое обращение, помещение или вещь, которые человек мог бы обычно или разумно предусмотреть для себя.

При определении того, налагают ли эти меры непропорциональное бремя, принимаются во внимание связанные с этим финансовые и другие издержки, масштаб и финансовые ресурсы бизнеса работодателя, а также возможность получения государственного финансирования или другой помощи.

Формирование стереотипов

Формирование стереотипов – это когда характеристики, традиционно ассоциируемые с определенной группой, применяются к людям, которые, как считается, принадлежат к этой группе. Стереотипы – это обобщения, они могут быть на основе недостатка информации, а также могут быть как положительными, так и отрицательными.

Субсидиарная ответственность

Работодатели несут ответственность за дискриминационные действия работника в ходе его или ее трудоустройства, если только они не могут доказать, что они предприняли разумно осуществимые шаги для предотвращения такого поведения.

Утверждено:	Академическим Советом
Дата утверждения:	01.09.2020
Дата пересмотра:	01.09.2025
Ответственный:	Академический департамент
Контактное лицо:	t.zarubina@siil.ch