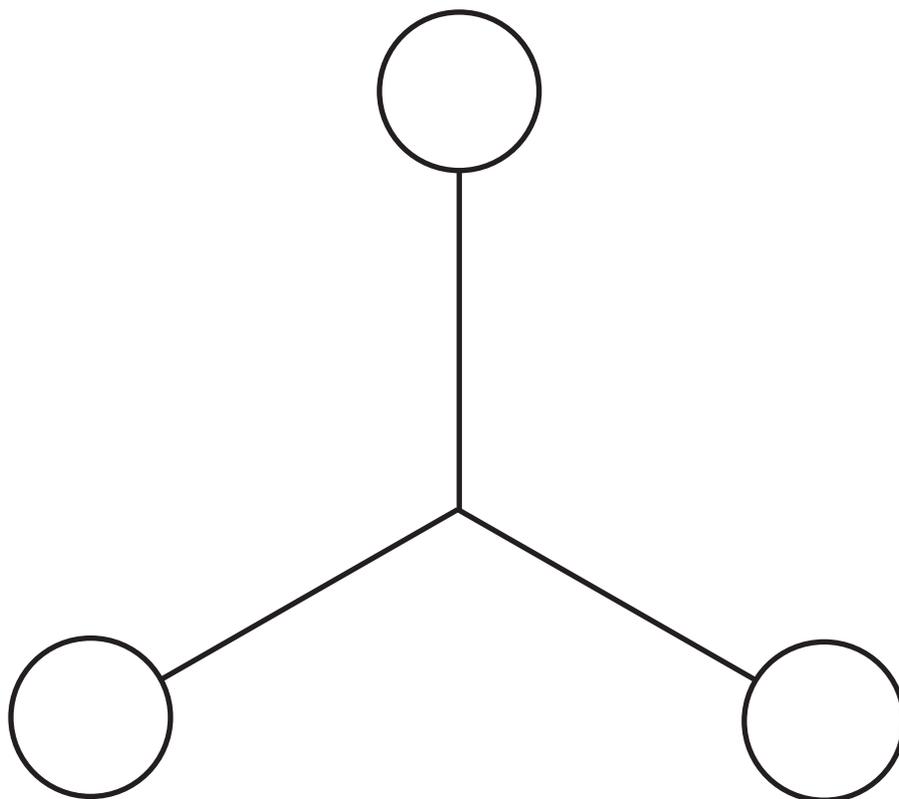


РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ

Как сделать учреждения культуры
доступными для людей
с инвалидностью!





Этот документ доступен для безбарьерного скачивания на сайте программы INKuLtur: www.inkultur.org

Этот программный документ был подготовлен в рамках программы INKuLtur при финансовой поддержке Европейского Союза. Его содержание является исключительной ответственностью программы INKuLtur и не обязательно отражает точку зрения Европейского Союза.

Авторские права на все иллюстрации и тексты принадлежат указанным авторам и программе INKuLtur.

2022, Берлин

1. Цель этого программного документа и целевая группа

— Для кого мы разработали эту стратегию?

Дорогие сотрудники учреждений культуры! Вы являетесь нашей основной целевой аудиторией. Мы приветствуем также всех читателей, которых может заинтересовать наша тема — тема инклюзивности в учреждениях культуры.

Мы хотели бы Вам показать, как можно полноценно интегрировать людей с инвалидностью в качестве экспертов в жизнь культурного учреждения на всех его уровнях. Надеемся, что нашими конкретными предложениями по выстраиванию успешного сотрудничества с людьми с инвалидностью мы сможем вдохновить вас на продвижение инклюзии, независимо от страны, в которой вы находитесь.

Мы понимаем, что полное обеспечение доступности и снятие всех барьеров требует также серьезных мер на уровне культурной политики. С учетом того, что в каждой стране своя специфика, в рамках этих тезисов мы не будем затрагивать данный аспект.

Вначале, мы хотели бы задать Вам, уважаемые деятели культуры, несколько вопросов:

- **Кто у Вас, в Вашем культурном учреждении, работает за кулисами?** А на руководящих должностях? Кто курирует выставку? Кто обеспечивает связь с публикой? **Кого не хватает?**
- **Интересы каких групп населения представлены в программе вашего учреждения?** В музейных экспозициях или в мемориальных комплексах? Во время танцевального представления? Литературного чтения? При постановке театрального спектакля? В подборке книг для библиотечной коллекции? **Чьи интересы не представлены?**
- **Кто посещает Ваши спектакли, Ваши выставки и другие культурные мероприятия? А кто их не посещает?**

Если Вы как сотрудник теперь отдаете себе отчет в том, что в Вашем культурном учреждении, как в подготовке и реализации его программы, так и среди его посетителей, почти не представлены люди с инвалидностью, то это первый шаг в сторону положительных перемен.

Давайте, вместе дополним недостающие перспективы!

2. Введение в тему — Какая связь существует между персоналом учреждения, программой учреждения и посетителями?

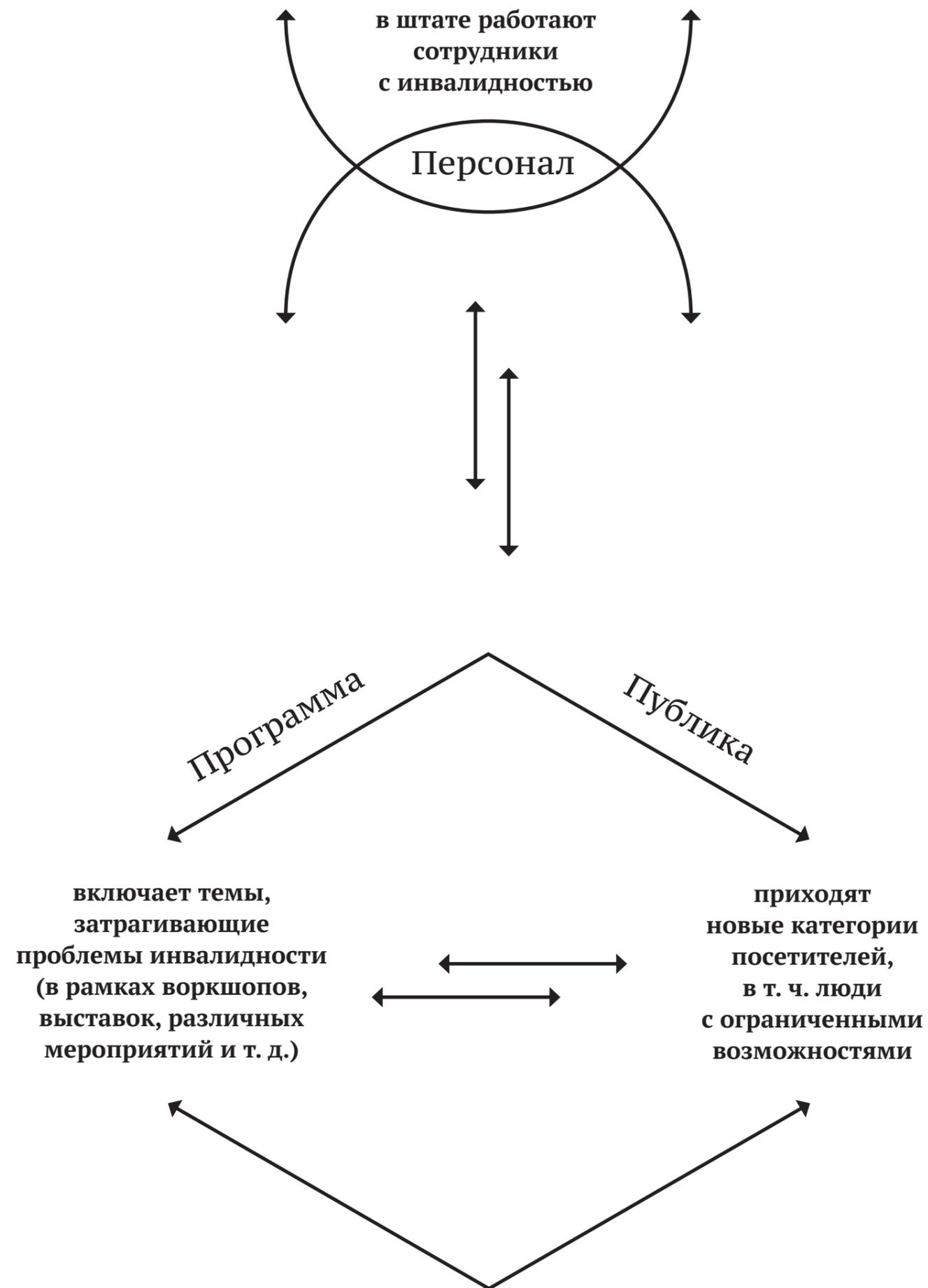
На схеме изображена связь между тем, что происходит за кулисами культурного учреждения, и тем, что происходит перед публикой в зале («перед кулисами»)

За кулисами работают сотрудники с разной специализацией — **персонал** культурного учреждения. Он отвечает за **программу**, которая реализуется «перед кулисами», будь то выставка в музее или спектакль в театре. Туда приходят (или же не приходят) посетители, то есть **публика** культурного учреждения, которая также находится «перед кулисами». Две стрелки от персонала за кулисами в направлении программы и публики «перед кулисами» означают: **Разнообразие сотрудников культурного учреждения (или отсутствие разнообразия среди них) определяет характер его программы и состав посетителей!**

Из этого следует, что предлагаемые нами меры, в первую очередь, будут касаться персонала. Если в культурном учреждении работают сотрудники с инвалидностью, то их перспектива будет отражаться в программе, а публика станет более разнообразной за счет вовлечения в культурную жизнь новых групп посетителей. Ведь на самом деле нужно поставить вопрос:

○ **Почему люди с инвалидностью будут посещать Ваше культурное учреждение, если их точка зрения, их тематика там совсем не представлены?**

Фактор времени играет большую роль для воплощения в жизнь всех перечисленных мер: для изменения состава персонала, программы или для привлечения новых групп посетителей. Инклюзия и обеспечение доступности требуют времени на всех уровнях. Основой может послужить разработка концепции культурного учреждения с учетом обеспечения доступности и инклюзивности. Если такая концепция уже имеется, ее можно дополнить соответствующими пунктами.



- Для всех Ваших сотрудников зафиксируйте в письменном виде, что инклюзивность и доступность являются одной из основных задач Вашего культурного учреждения. Уточните конкретно, что это для Вас означает и каким путем Вы добиваетесь этой цели.

3. Изменения на уровне персонала — Как найти сотрудников среди людей с инвалидностью?

Когда Вы объявляете о вакансии и обращаетесь к потенциальным кандидатам, думайте о следующих аспектах:

- **Язык, которым Вы пользуетесь**

Чтобы объявление было доступно для всех, используйте простой для понимания язык (как вариант «easy-to-read-тексты») и видеоролики с переводом на жестовый язык.

- **Ваши требования к кандидатам**

Люди с инвалидностью часто не имеют доступа к соответствующим образовательным учреждениям и поэтому не могут предъявить диплом с формальным удостоверением полученной специальности.

- **Каналы связи**

Потенциальные кандидаты с инвалидностью, возможно, не могут пользоваться теми каналами, через которые Вы обычно распространяете свои объявления.

- **Обращение к потенциальным кандидатам**

Вместо общепринятых формулировок типа «При равной квалификации мы отдаем предпочтение кандидатам с инвалидностью» лучше прямое обращение, например: «Мы особенно приветствуем и поощряем заявки от людей, испытывавших на себе дискриминацию, а также от людей с разным опытом.»

- **Презентация культурного учреждения**

Нередко в объявлениях о вакансиях в культурных учреждениях отсут-

ствует важная для потенциальных кандидатов информация. Людей, которые сталкиваются с барьерами на уровне зрения, слуха, мобильности или когнитивных возможностей интересует то, что конкретно делается для обеспечения доступности. Важно также указать, как учреждение реагирует на проявления дискриминации на рабочем месте.

Помимо отбора кандидатов с соблюдением условий инклюзивности (который, как мы надеемся, приведет к пополнению штата сотрудниками с инвалидностью), необходимо повысить осведомленность уже работающих сотрудников о возможных барьерах и ошибках в общении с новыми (потенциальными) коллегами.

Вы можете показать пример и уже при отборе кандидатов спросить их: «Что Вам необходимо для работы в нашем учреждении?» **Уважительное отношение к людям и внимание к их потребностям всегда приносят положительный результат.**

4. Изменения на уровне программы — Как интегрировать перспективы людей с инвалидностью при составлении программы?

Основой для вовлечения инвалидов является доступность культурного учреждения, т. е. возможность беспрепятственно пользоваться его предложениями. Иначе их участие в жизни культурного учреждения невозможно. Только если обеспечена доступность, люди с инвалидностью смогут влиять на формирование облика культурного учреждения и будут чувствовать, что темы, которые их особенно волнуют, тоже представлены. Для этого:

- **Составьте смету расходов для обеспечения доступности и обсудите её с теми, кто финансирует культурное учреждение.**

Это могут быть меры по адаптивному зданию, как например установка пандусов или лифта, подготовка надписей шрифтом Брайля для слепых, индуктивные петли для слабослышащих, тексты, написанные «облегченным» языком, для людей с затруднениями при понимании текстов. Часто спонсоры не осведомлены о таких потребностях и расходах на них.

○ **Приглашайте деятелей искусства с инвалидностью — они обогатят Вашу программу новыми ракурсами.**

Спросите, что им нужно для успешного сотрудничества, даже если стопроцентной доступности никогда не достичь. Пусть артист, режиссер-постановщик и т. д. с инвалидностью сам решит, в какой степени инвалидность станет или не станет темой спектакля. Традиционно инвалидов показывали в образе или героя, или жертвы, но мы уверены, что пора идти дальше и экспериментировать с новыми решениями.

○ **Предлагайте экскурсии в тандеме**

При таком формате гид проводит экскурсию по культурному учреждению совместно с экспертом, имеющим инвалидность. Они вместе ведут группу и показывают экспозицию.

5. Изменения на уровне посетителей — Как привлечь людей с инвалидностью?

Для привлечения людей, которые сталкиваются с барьерами на уровне зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата или когнитивных способностей необходимо обеспечить:

○ **Полную открытость и прозрачность информации касательно имеющихся барьеров и усилий по их устранению**

На сайте культурного учреждения следует указать, какие меры доступности уже реализованы, а какие еще нет. Последний пункт особенно важен – так потенциальные посетители смогут сами решить посещать им или нет то или иное культурное мероприятие.

○ **Доступные возможности, чтобы оставить отзыв**

Обеспечьте посетителям с инвалидностью возможность оставить отзыв или предложения для повышения доступности культурного учреждения. Важно также определить порядок обработки таких отзывов, кто и как должен на них реагировать.

○ **Обучение сотрудников**

В первую очередь, это касается, конечно, тех сотрудников, которые имеют прямой контакт с посетителями. Желательно обучать их пра-

вильному общению с людьми, имеющими ограниченные возможности. Они должны быть осведомлены, как об общих правилах общения (предлагать помощь, отвечать на специфические вопросы, обращаться непосредственно к людям, а не только к сопровождающим), так и обладать специальными знаниями (например, как проводить экскурсию для слепых).

Итак, мы возвращаемся к началу: больше людей с инвалидностью среди публики, привлекаемые разнообразной программой и дающие отзыв по поводу программы культурного учреждения и поведения сотрудников, усиливают динамику в сторону доступности и инклюзивности. Вы на правильном пути! Ваши усилия сделать Ваше культурное учреждение более доступным увенчаются успехом!

6. Заключительное — Время как ключевой фактор на всех этапах (персонал, программа, публика).

Если мы рассмотрим все предлагаемые изменения, то мы увидим, что везде важную роль играет фактор времени. Анонс вакансии, поиск людей и отбор персонала с ограниченными возможностями требуют времени. Внутренние изменения связаны с серьезными изменениями всей культуры предприятия. Это неизбежно приведет к замедлению ставших уже рутиной процессов.

Программа, которую вы представляете публике, также не изменится с сегодняшнего дня на завтра. Сотрудничество с деятелями культуры, имеющими инвалидность, наверное, потребует больше времени. А что касается самих культурных мероприятий, то их порой надо будет адаптировать по времени. Если, например, экскурсия проводится с участием эксперта с инвалидностью, то это может обусловить как сокращение, так и увеличение длительности мероприятия.

В конце концов, нужно время, чтобы довести информацию обо всех изменениях до публики. Потенциальные посетители с инвалидностью должны узнать о новых предложениях. Нужно предусмотреть новые каналы для отзывов публики. На их основе можно запустить совместный процесс адаптаций и улучшений, который по определению не ограничен по времени.

Подытоживая наши соображения, можно сказать, что основой всего — это обеспечение доступности культурного учреждения. Таким образом, люди с ограниченными возможностями смогут его посещать. На этом фундаменте можно организовать, с участием сотрудников, имеющих инвалидность, программу, учитывающую все разнообразие публики и ее жизненных ситуаций. Тогда культурное учреждение станет важным местом для всех, в том числе для посетителей со специальными потребностями.

Надеемся, что мы смогли заразить Вас идеями инклюзивности и доступности, а также воодушевить Вас на решительные шаги на этом пути!

Будем рады Вашим вопросам, комментариям и критическим замечаниям. Наш электронный адрес: platzda@mailbox.org и inkultur@dialogue4u.org

Штефани Винс (Stefanie Wiens) и **Катрин Дингес** (Katrin Dinges), от организации <Platz da!> («Дайте место»), по заказу программы **INKuLtur**

Авторы — Кто разработал этот документ и какую позицию они представляют



Штефани Винс (Stefanie Wiens): Я инициатор организации <Platz da!> (Дайте место), которая проводит консультации по вопросам инклюзии и доступности в сфере культуры (<https://platzda.berlin>). Из-за хронического заболевания я сама сталкиваюсь с невидимыми для моего окружения барьерами. Я провожу исследования, разрабатываю тему инклюзивного музея и пытаюсь претворить мои результаты в музейную практику. **Во многом меня сформировал опыт сотрудничества с деятелями культуры-инвалидами, которым я в свое время передала средства от полученной мною стипендии.** Они стали ядром той постоянно растущей команды, которая сегодня помогает культурным учреждениям стать по-настоящему инклюзивными.

Photo credit: Фотограф Anna Hantschke



Катрин Дингес (Katrin Dinges): Я себя вижу как человека, создающего инклюзивную культуру, инклюзивные произведения искусства, и активно выступающего за вовлечение широкой публики в инклюзивный диалог о культуре и искусстве. С 2017 года я работаю в организации <Platz da!> (Дайте место), где я занимаюсь вопросами доступности для людей, которые сталкиваются с барьерами на уровне зрения и слуха, поскольку я сама слепая и плохо слышу. Кроме того, у меня хроническое заболевание, связанное с проблемами коммуникации и ориентации. Как человек с академическим образованием, мне самой не всегда удается избежать дискриминации людей, которые предпочитают общаться на простом языке (plain language). Также я стараюсь всегда учитывать точку зрения других людей, в том числе людей с физической или когнитивной инвалидностью. Ведь лучшие эксперты в области инклюзии те, кто столкнулся с инвалидностью на собственном опыте. **Для меня инклюзия означает привлечь, вовлечь и поддержать.**

Photo credits: Фотограф Stefan Günther, костюм Patricia Walczak



www.inkultur.org