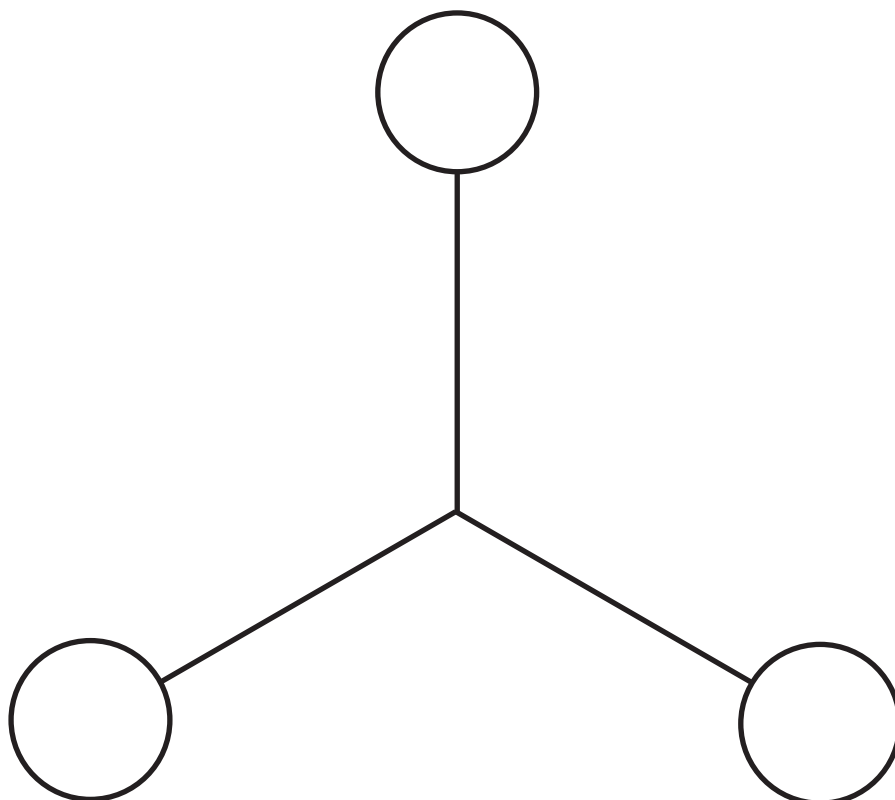


СТРАТЕГІЯ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ

Дорогу людям
з інвалідністю у заклади
культури!





ЗА ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ



Ця публікація доступна у безбар'єрному форматі PDF для перегляду та вільного завантаження на інтернет-сторінці програми INKuLtur.

www.inkultur.org

Авторські права на зображення та тексти належать вказаним авторкам і авторам та програмі INKuLtur.

Ця стратегія розроблена у рамках програми INKuLtur за фінансової підтримки Європейського Союзу та Міністерства закордонних справ Німеччини.

Відповідальність за зміст цієї публікації несуть винятково її авторки й автори та програма INKuLtur. Зміст цієї публікації не обов'язково відображає погляди Європейського Союзу та Міністерства закордонних справ Німеччини.

Берлін, 2022 рік

1. Ціль і цільова група – для кого призначена ця стратегія?

Дорогі працівниці¹ закладів культури різних країн світу, наша головна цільова група! Вітаємо вас, небайдужі читачки!

Пропонована вашій увазі стратегія має на меті показати, як можна залучити людей з інвалідністю як експерток до роботи на різних структурних рівнях закладу культури. Нам хочеться допомогти вам і мотивувати вас зробити крок на зустріч інклюзії. Заради цього ми зібрали у цій стратегії різні заходи, що сприяють розвитку інклюзії на робочому місці незалежно від того, в якій країні розташований заклад (культури).

Звісно, щоб перетворити інклюзію та безбар'єрність у культурі на звичайну практику, необхідно змінювати й адаптувати політику у сфері культури в цілому. Однак у нашій стратегії ми не торкаємося політики у сфері культури, адже в різних країнах вона різна.

Ми звертаємося до вас як діячок культури і хочемо поставити вам на початку кілька запитань:

- **Хто працює у вашому закладі «за лаштунками»?**
Наприклад, директоркою? Кураторкою? Менеджеркою?
Керівницею літературно-драматургічної частини? **Кого бракує?**
- **Досвід яких (груп) людей представляє ваш заклад?**
Чий досвід представлений в експозиції музею або меморіалу?
У хореографічній постановці? На читаннях? У п'єсах?
В книжках бібліотеки? **Досвіду яких (груп) людей бракує?**
- **Хто відвідує ваші постановки, приходить на ваші культурні та мистецькі заходи? А хто ні?**

Якщо ви відповіли на ці запитання і побачили, що «за лаштунками» і серед відвідувачок у вас немає або майже немає людей з інвалідністю, то усвідомлення цього факту та його прийняття це перший крок до змін.

Змінімо ситуацію разом — залучімо відсутні голоси!

¹ У тексті фемінітиви вжито як генератив до всіх людей. – Прим. пер.

2. Вступ до теми – який зв'язок між персоналом закладу культури, його програмою й аудиторією?

На малюнку схематично зображено зв'язок між трьома компонентами, що визначають діяльність закладу культури за лаштунками і перед ними.

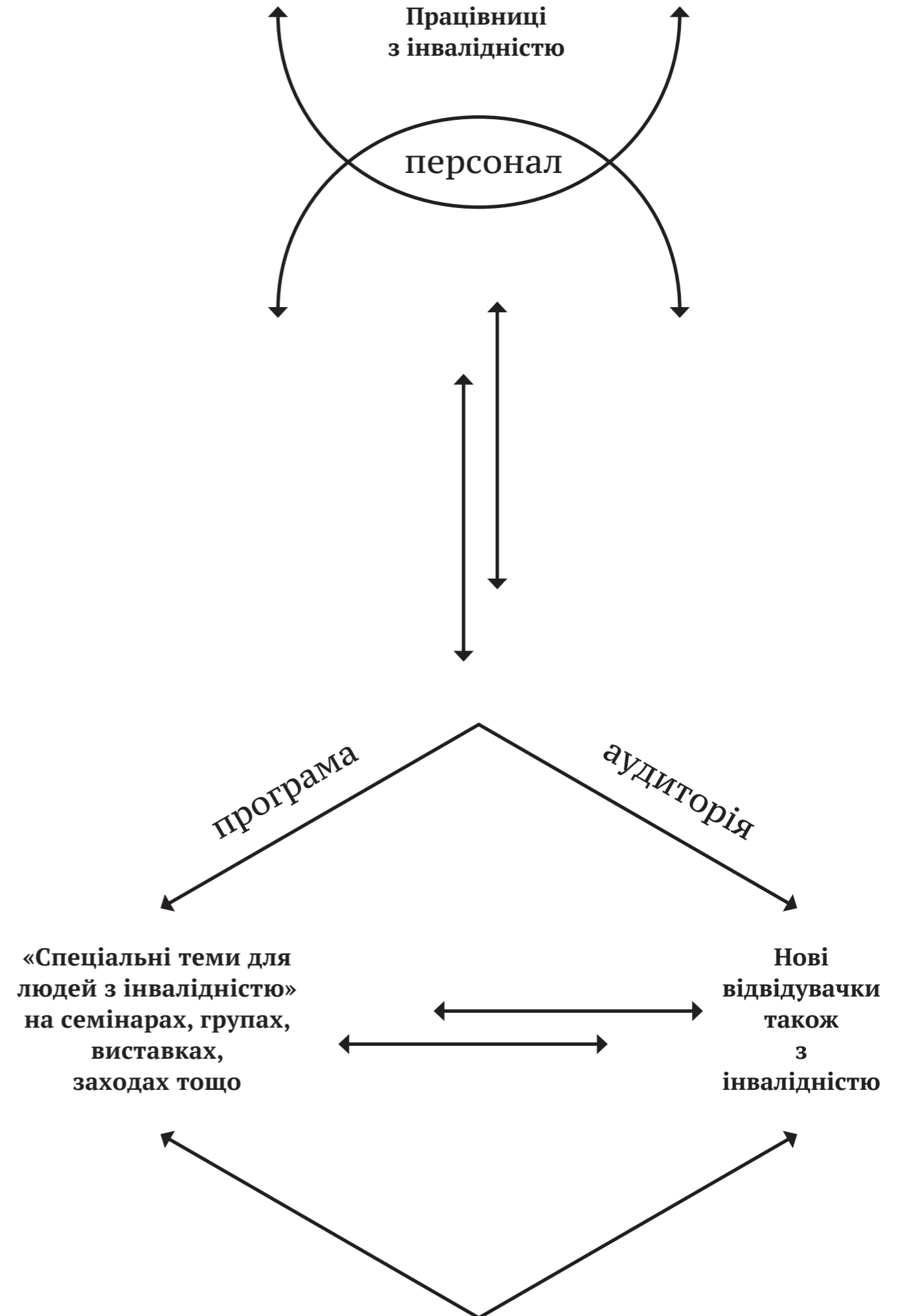
За лаштунками працює багато різних працівниць. Це **персонал** закладу культури. Він формує програму закладу, яка потім показується спереду лаштунків, «на сцені». Такою **програмою**, наприклад, можуть бути експозиції у музеях, постановки у театрах, перформанси тощо. На програму приходять (або не приходять) відвідувачки. Це **аудиторія** закладу культури. Аудиторія так само перебуває попереду лаштунків. Дві стрілки, що ведуть від персоналу за лаштунками до програми й аудиторії з іншого боку лаштунків, символізують зв'язок між ними: **(відсутнє) різноманіття персоналу за лаштунками закладу (культури) формує його програму й впливає на аудиторію!**

Тож цілком логічно, що основна частина представлених тут заходів стосується персоналу, адже саме працівниці з інвалідністю можуть доповнити програму своїми темами, поглядами, досвідом і таким чином урізноманітнити аудиторію й залучити до неї людей з інвалідністю. А тепер запитання до вас:

- **Чому люди з інвалідністю мають відвідувати ваш заклад, якщо він не представляє їхні погляди та досвід, не резонує з темами, які їх цікавлять?**

Наведені нижче заходи об'єднує один чинник – час. Час дуже важливий, адже інклюзія і безбар'єрність тривалі процеси, вони потребують багато часу і байдуже, про який компонент (персонал, програму чи аудиторію) йдеться. Щоб реалізувати представлені заходи, треба створити для них основу. Для цього потрібно сформулювати і записати місію закладу культури з урахуванням безбар'єрності та інклюзії або ж внести ці аспекти до наявної місії.

- **Додайте безбар'єрність і інклюзію до цілей, яких прагне досягти ваш заклад. Опишіть, що означають ці цілі і як ви плануєте їх реалізувати. Місія закладу стосується усього персоналу.**



3. Заходи за компонентом «персонал» – як можна знайти працівниць з інвалідністю?

Найперше – це оголошення про роботу й опис вакансій. Зверніть увагу на такі аспекти:

○ **МОВА**

Деякі люди можуть зрозуміти оголошення тільки тоді, коли воно викладене легкою мовою або має супровідне відео з перекладом жестовою мовою.

○ **ПОПЕРЕДНІ ВИМОГИ**

Часто люди з інвалідністю не мають доступу до навчання у відповідних закладах освіти, а тому не можуть надати дипломів і документів, зазначених у вимогах до кандидатури на вакантне місце.

○ **Канали поширення інформації**

Якщо поширювати інформація про вакансію звичайними каналами, то, ймовірно, вона не дійде до кандидаток з інвалідністю.

○ **Звертання до потенційних кандидаток**

В оголошенні вакансій замість типового формулювання «За умови відповідної кваліфікації перевага надається людям з інвалідністю» варто вживати інші, відкритіші вислови, як-от: «Будемо дуже раді отримати заявки/резюме від людей, які зазнали дискримінації, людей з різною сексуальною орієнтацією, статтю, з різними фізичними ознаками та порушеннями здоров'я».

○ **Представлення закладу культури**

Часто в оголошеннях про вакансії заклади культури забувають вказати про себе інформацію, яка може бути важливою для потенційних кандидаток. Наприклад, вони нічого не говорять про свою безбар'єрність і доступність для маломобільних людей, для людей з порушеннями зору, слуху тощо, або ж подають цю інформацію у незручній формі важкозрозумілою мовою. Також важливо розповісти, як у вашому закладі вирішуються питання дискримінації на робочому місці.

Якщо ви оголосили вакансії з дотриманням принципів безбар'єрності і, сподіваємося, одержали резюме від людей з інвалідністю, вкрай важ-

ливо провести роз'яснювальну роботу серед персоналу закладу, щоб він почувався впевненими у взаємодії з працівницями з інвалідністю.

Для цього ви можете взяти ініціативу у свої руки і самі запитати у кандидаток з інвалідністю, що їй потрібно для комфортної роботи (напр.: «Що потрібно для того, щоб вам добре працювалося?»). **Найкраще дізнаватися від самих людей про їхні потреби, шанобливо розпитуючи й уважно вислуховуючи відповіді.**

4. Заходи за компонентом «програма» – як можна репрезентувати людей з інвалідністю у своєму культурному продукті?

Багато людей з інвалідністю можуть впливати на культурний продукт (програму) тільки за умови безбар'єрності закладу культури, тобто його доступності та зручності для всіх людей. Іншими словами, безбар'єрність є передумовою участі й представлення людей з інвалідністю у культурному житті суспільства. Тільки тоді, коли люди з інвалідністю мають доступ до закладів культури, вони можуть з ними взаємодіяти, впливати на їхню продукцію і, зрештою, відчувати себе представленими у культурі. Тому:

○ **Дізнайтеся, скільки потрібно коштів для створення безбар'єрності, і донесіть цю інформацію донорам (грошодавцям).**

Наприклад, скільки потрібно коштів на облаштування приміщення пандусами, ліфтами, на аудіоіндукційні системи для людей з порушеннями слуху, на оформлення написів шрифтом Брайля для незрячих людей, на створення контенту легкою мовою тощо. Нерідко донори самі не знають, що саме потрібно для забезпечення безбар'єрності і скільки це коштує.

○ **Запросіть мисткинь і діячок культури з інвалідністю – вони збагатять ваш культурний продукт своїми темами і досвідом.**

Поцікавтеся у людей з інвалідністю, як ви можете співпрацювати з ними, навіть якщо ваш заклад ще не в усьому на 100% безбар'єрний.

Нехай мисткині/діячки культури з інвалідністю самі (де)тематизують інвалідність і втілюють свій досвід у культурний продукт. Відійдіть від зображення людей з інвалідністю винятково героями або жертвами – разом з ними шукайте нові рішення і нові шляхи.

○ **Створіть тандеми для екскурсій**

Наприклад, екскурсоводка закладу культури і експертка з інвалідністю разом проводять екскурсію закладом і розповідають про представлений контент.

5. Заходи за компонентом «аудиторія» – як можна розширити аудиторію і залучити відвідувачок з інвалідністю?

Щоб охопити аудиторію, яка стикається у житті з різними фізичними, інформаційними й освітніми бар'єрами (напр., через порушення зору, слуху або малу мобільність), вам потрібні:

○ **Повна прозорість щодо (без)бар'єрності вашого закладу**

Розкажіть на своїй інтернет-сторінці, для кого доступний ваш заклад, яких бар'єрів у вас немає, а які досі існують. Другий пункт так само важливий як і перший, адже потенційні відвідувачки вирішуватимуть саме на підставі ще наявних бар'єрів, чи прийдуть (можуть прийти) вони до вас чи ні.

○ **Можливість безбар'єрного зворотного зв'язку**

Запропонуйте відвідувачкам (з інвалідністю) повідомити вам у будь-який спосіб, що на їхню думку ще треба покращити з огляду на доступність і безбар'єрність закладу. Наперед продумайте, хто і коли відповідатиме на одержані повідомлення, і як враховуватиметься думка відвідувачок.

○ **Тренінг персоналу**

Додаткова підготовка потрібна насамперед працівницям, які взаємодіють з маломобільними відвідувачками, відвідувачками з порушення слуху, зору і з особливими освітніми потребами. Підготовка персоналу має бути

спрямована на розвиток загальних компетентностей (як пропонувати допомогу, робота з запитаннями, звертання напряму до відвідувачок, а не через посередниць (супровідних осіб) тощо) і здобуття спеціальних знань (напр., як проводити екскурсію для незрячих людей тощо).

І ось коло замикається: розмаїта програма, розроблена працівницями (персоналом) з інвалідністю, приваблює відвідувачок з інвалідністю, їхня частка серед аудиторії збільшується; вони залишають зворотний зв'язок щодо програми закладу і ставлення працівниць до людей з інвалідністю, який своєю чергою допомагає змінюватися персоналу і змінює програму. Якщо й у вас відбувається такий колообіг змін, тоді ми вас щиро вітаємо – вам вдалося запустити зміни до перетворення закладу (культури) на безбар'єрний та інклюзивний простір!

6. Прикінцеві зауваги – чому персонал, програму й аудиторію об'єднує фактор часу і чому він такий важливий?

Якщо ми ще раз подивимося на заходи за трьома компонентами «персонал – програма – аудиторія», то побачимо, що об'єднавчим чинником виступає фактор часу, він дуже важливий для кожного компонента. Адже щоб організувати пошук нових працівниць на вакансії у дусі безбар'єрності, потрібен час. Зміни за лаштунками закладу – це у суті своїй зміни (адаптація) культури закладу в цілому. На це теж потрібен час. Адаптація зокрема стосується уповільнення виробничих процесів, а це теж час. Всі зміни «перед лаштунками» теж вимагають часу: диверсифікація програми, робота з мисткинями і діячками культури з інвалідністю, ба навіть окремі заходи у програмі теж пов'язані з часовими змінами (наприклад, екскурсії або майстерні у тандемі можуть бути коротшими або довшими ніж зазвичай, залежно від того, які експертки і з якою інвалідністю працюють у тандемі). Зрештою потрібен час, поки нова програма і нові послуги знайдуть свою аудиторію. Для цього спершу треба ознайомити з програмою потенційних відвідувачок з інвалідністю. Безбар'єрний зворотний зв'язок теж не секундна справа – потрібен час, щоб відвідувачки звикли до практики зворотного зв'язку й активно користувалися нею. Зворотний зв'язок знову ж ініціює адаптування й покращення програми, практик закладу культури, поведінки персоналу, спонукає вчитися й змінюватися, а це теж час.

І насамкінець: зробити заклад культури безбар'єрним, щоб люди з різними видами інвалідності мали змогу відвідувати його, – це, так би мовити, базова (обов'язкова) програма; а створити умови для того, щоб працівниці з інвалідністю могли формувати культурну програму для всіх відвідувачів закладу, і зрештою перетворити свій заклад (культури) на важливе місце у житті людей з інвалідністю – це вже фрістайл!

Сподіваємося, мизмогливаснадихнутий мотивувати до безбар'єрності, інклюзії й фрістайлу!

Якщо у вас виникли запитання, зауваження або пропозиції, будь ласка, звертайтеся до нас за адресами: platzda@mailbox.org і inkultur@dialogue4u.org.

Штефані Вінс і Катрін Дінгес, ініціатива <Platz da!> у рамках програми «INKuLtur»

Переклад стратегії на українську – Тетяна Супрун
Дизайн стратегії – Уляна Биченкова

Авторки – хто і з яким досвідом створив цю стратегію?



Штефані Вінс: Я ініціаторка консультаційної платформи з питань інклюзії та безбар'єрності в культурі <Platz da!> (www.platzda.de). Я хронічно хвора, а тому – непомітно для оточення – постійно стикаюсь з різними бар'єрами. Я досліджую питання інклюзивних музеїв й водночас упроваджую інклюзію на практиці. **Вирішальним моментом для моєї роботи стала стипендія, яку я передала мисткиням з інвалідністю.** З ними я співпрацюю донині – наша інклюзивна команда консулює заклади (культури) з питань безбар'єрності, доступності та інклюзії.

Фото Анни Ганчке



Катрін Дінгес: Я – інклюзивна мисткиня, культурна діячка і тренерка. Мій творчий напрям: лірика, есеїстика, танець і гаптичне мистецтво. З 2017 року співпрацюю з ініціативою <Platz da!>, ми доповнюємо й збагачуємо одне одного своїми поглядами та досвідом. Коло моїх компетентностей торкається зорового та слухового сприйняття, адже я незряча і маю значні порушення слуху. Крім того, багато років живу з хронічною хворобою і часто стикаюся з комунікаційними бар'єрами (в області розуміння та орієнтування). Я вивчала німецьку літературу та європейську етнологію/культурну антропологію, маю вищу освіту й мені бракує вміння спілкуватися легкою мовою. Завдяки співпраці з людьми, котрі мають інший фізичний стан та інші мовні здібності, я усвідомила, що мій високий рівень освіти і складна повсякденна мова це привілеї, які зумовлюють певну дискримінацію з мого боку. Тому я працюю над собою, постійно вчуся нового, і, відчуваю, що це навчання упродовж життя. У своїй роботі й у житті я намагаюся враховувати найрізноманітніші точки

зору, досвіди й особливості, з якими живуть різні люди. Однак найкращі експертки у певній справі це завжди ті люди, яких ця справа торкається напряму. Я поділяю думку Штефані Вінс про те, що бар'єри мають індивідуальний характер, кожна людина сприймає їх по-своєму, усувати бар'єри теж потрібно в індивідуальному порядку, саме тому точка зору кожної людини, її досвід такі цінні. Мені хочеться, щоб і моє мистецтво далі позбувалося бар'єрів і стало доступним для людей з найрізноманітнішими якостями й досвідом. Для мене це дуже важливо. **Інклюзія означає включення, залучення, відкритість і прийняття.**

Фото Штефана Гюнтера, костюм авторства Патрісії Вальчак



www.inkultur.org
Берлін, 2022