

Додаток 4: Глосарій термінів

Різноманіття

Наявність у колективі осіб із різним походженням, досвідом, ідентичностями, включаючи стать, вік, етнічне походження, сексуальну орієнтацію, фізичні можливості тощо.

Інклюзія

Активне створення такого робочого середовища, у якому кожна особа відчуває себе цінною, почутою, безпечною та має рівні можливості для участі й розвитку.

Справедливість

Забезпечення чесного ставлення до всіх працівників шляхом усунення бар'єрів, які заважають деяким групам реалізовувати свій потенціал.

Приналежність

Почуття працівника, що його приймають, поважають і включають до повноцінної спільноти незалежно від індивідуальних відмінностей.

Недостатньо представлені групи

Групи, які мають менше можливостей або яких рідше залучають до професійного середовища внаслідок соціальних або історичних факторів.

Несвідомі упередження

Автоматичні судження або припущення щодо людей на основі стереотипів, що можуть впливати на прийняття рішень без усвідомлення цього впливу.

Інклюзивне лідерство

Стиль керівництва, який цілеспрямовано створює інклюзивну культуру, у якій поважають відмінності та підтримують розвиток кожного члена команди.

Менторство

Професійні відносини, у межах яких досвідчена особа (наставник) ділиться знаннями, досвідом і підтримкою з менш досвідченим працівником.

Мережі працівників

Добровільні групи співробітників, які об'єднуються за спільними інтересами, ідентичностями або досвідом для взаємопідтримки та просування змін.

Психологічна безпека

Стан, за якого працівники почуваються вільно ставити запитання, висловлювати ідеї та повідомляти про помилки без страху бути покараними або знеціненими.

Фахівці / персонал

У цьому Посібнику вживається термін «фахівці / персонал» для гнучкої ідентифікації юристів та працівників різних підрозділів. (Наприклад, у деяких юрисдикціях, як-от Італія та Франція, юристи є самозайнятими особами і не працюють за трудовим контрактом.)

Психологічна безпека

Переконання, що працівника не буде покарано або осуджено за висловлення ідей, запитань, занепокоєнь чи зауважень. У робочому середовищі це спільна очікувана норма, що члени команди не знецінюватимуть, не відкидатимуть і не каратимуть одне одного за обговорення ідей, зауважень або за запит зворотного зв'язку.

Процес рекрутингу

Процес пошуку та залучення потенційних кандидатів для заповнення вакантних посад в організації. Він охоплює підбір кандидатів із відповідними навичками та мотивацією для досягнення цілей організації.

Завершення трудових відносин

Процес супроводу фахівця у завершенні його професійної діяльності у фірмі.

План дій щодо різноманіття та інклюзії

Містить: (1) цілі; (2) дії, за допомогою яких досягаються ці цілі; (3) перелік практичних рекомендацій щодо їх реалізації; (4) моніторинг та впровадження заходів.

Несвідомі упередження

Несвідомі упередження виникають тоді, коли ми ухвалюємо судження або рішення на основі попереднього досвіду, власних глибоко вкорінених переконань, припущень або інтерпретацій, не усвідомлюючи, що ми це робимо.