



РОБОЧИЙ ЗОШИТ



УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ

Київ 2021

УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ

Робочий зошит

УДК 316.4/6-021.388(072)

У66



У66 **Тищенко Ю., Івасів О., Дубина С.** Управління різноманіттям: робочий зошит / за заг. ред. Ю. Тищенко. — Київ, 2021. — 80 с.

ISBN 978-966-137-126-1

Робочий зошит учасника/учасниці тренінгу «Управління різноманіттям» містить огляд тренінгових модулів, завдання, питання для обговорення, визначення щодо різних питань управління різноманіттям і захисту прав національних меншин.

Робочий зошит стане у пригоді державним службовцям, представникам органів місцевого самоврядування, неурядовим організаціям. Це видання реалізовано за підтримки офісу Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин (ВКНМ). Висловлені в ньому міркування є думками авторів та авторок і необов'язково відображають погляди ВКНМ.

УДК 316.4/6-021.388(072)

ISBN 978-966-137-126-1

© Український незалежний центр політичних досліджень, 2021

СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ

ВКНМ ОБСЄ — Верховний комісар Організації з безпеки та співробітництва в Європі у справах національних меншин

ВРУ — Верховна Рада України

Генеральна Асамблея ООН — Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй

Декларація ООН — Загальна декларація прав людини ООН

КМУ — Кабінет Міністрів України

Конвенція РЄ — Рамкова конвенція Ради Європи про захист національних меншин

НУО — неурядова організація

ОБСЄ — Організація з безпеки та співробітництва в Європі

ООН — Організація Об'єднаних Націй

ОТГ — об'єднана територіальна громада

ЦОВВ — центральний орган виконавчої влади

ЮНЕСКО — Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури

ЗМІСТ

4

ВСТУП	7
Програма тренінгу	8
МОДУЛЬ 1. УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ. КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ: ІСТОРІЯ ТА СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ	9
Тема 1. Управління різноманіттям	10
Тема 2. Ідентичність і різноманіття.....	12
Додатки	17
МОДУЛЬ 2. ЕТНІЧНЕ РІЗНОМАНІТТЯ. ЕТНОНАЦІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА	18
Тема 1. Етнічне різноманіття. Визначення понять «національні меншини», «корінні народи», «нація», «етнос», «інтеграція», «асиміляція», «акомодація»	19
Тема 2. Огляд міжнародного законодавства щодо прав і повноважень національних меншин. Рекомендації Верховного комісара Організації з безпеки та співробітництва в Європі у справах національних меншин.....	22

Тема 3. Огляд українського законодавства щодо прав і повноважень національних меншин..... 24

Тема 4. Механізми захисту прав національних меншин, підходи до формування політики реалізації прав національних меншин..... 26

МОДУЛЬ 3. СТЕРЕОТИПИ. УПЕРЕДЖЕННЯ. ВПЛИВ СТЕРЕОТИПІВ НА СУСПІЛЬНІ ВІДНОСИНИ ТА ПРОЦЕСИ УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ 29

Тема 1. Визначення понять «стереотип» та «упередження» 30

Тема 2. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень..... 37

МОДУЛЬ 4. ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЇЇ РІЗНОВИДИ. ЗАХОДИ З ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ..... 38

Тема 1. Визначення поняття «дискримінація»..... 39

Тема 2. Види та форми дискримінації 42

Тема 3. Толерантність як інструмент запобігання дискримінаційним проявам 46

Тема 4. Законодавчі аспекти та заходи з протидії дискримінації, заходи посиленої підтримки 49

МОДУЛЬ 5. ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ. ФАСИЛІТАЦІЯ. МЕДІАЦІЯ. ПЕРЕГОВОРИ 52

Тема 1. Ефективна комунікація, її види, бар'єри в комунікації..... 53

Тема 2. Фасилітація. Медіація. Переговори..... 58

МОДУЛЬ 6. УЧАСТЬ В УХВАЛЕННІ РІШЕНЬ ОРГАНІВ ВЛАДИ. ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ДОБРЕ ВРЯДУВАННЯ. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ 61

Тема 1. Механізми участі 62

Тема 2. Повноваження органів влади 65

**МОДУЛЬ 7. ІНСТРУМЕНТИ МЕЙНСТРИМІНГУ РІЗНОМАНІТТЯ.
ЗАСТОСУВАННЯ ЦИХ ІНСТРУМЕНТІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ 66**

Тема 1. Поняття «мейнстрімінг різноманіття»..... 67

Тема 2. Як застосовувати підходи мейнстрімінгу різноманіття
для залагодження ситуацій у громадах та в діяльності?..... 68

**Додаток 1. Ключове законодавство, рекомендації ВКНМ ОБСЄ.
Перелік основних міжнародних документів у сфері захисту
прав національних меншин 70**

Повага до різноманіття, єдність у різноманітті — ці слогани та словосполучення поступово стають звичними в суспільному вжитку, медіа, соціальних комунікаціях. Але наскільки їх розуміють й усвідомлюють, як трактують, чи є вони цінністю для суспільства, чи дотримуються їх у повсякденному житті? Наскільки дії та кроки в політиці стосовно різних груп ураховують таке розуміння? Відповідей на ці запитання залежать загальний суспільний клімат, здатність суспільства та влади послуговуватися настановами сприйняття різноманіття в повсякденній діяльності й політичних практиках.

Культурне різноманіття сьогодні апріорі існує в багатьох суспільствах, де є різні групи меншин, зокрема національних та етнічних. Члени суспільства можуть вбачати в таких об'єктивних відмінностях потенційну загрозу через незнання й нерозуміння, застарілі уявлення, укорінені в традиціях. Відчуття «потенційної загрози від іншого» саме через те, що він є інакшим, може трансформуватись у суспільній поведінці в упередження, які спричинятимуть прояви дискримінації та зростання конфліктності суспільства загалом.

У суспільстві аж ніяк не завжди розуміють і різноманітність ідентичностей, множинність особистісних ідентичностей, котрі формуються й унаочнюються під час діалогу з іншими. Діалогічність процесу сприйняття себе та іншого/іншої впливає на нас, змінює наше уявлення про себе. А з нас складається суспільство. Тому повага до різноманітності, розуміння її важливості, сприйняття як суспільної цінності, поважання її як складової суспільної довіри мають стати однією із засад суспільного життя. Різноманіття тоді сприйматиметься як ресурс для розвитку та креативності, а не як джерело постійних загроз і нерозуміння.

Отже, як розуміти різноманіття, як управляти різноманіттям? Відповіді на ці запитання дає пропоноване видання, де акумульовано досвід і підходи до цих питань у багатоетнічних, багатокомпонентних суспільствах. Цей робочий зошит, що використовується під час навчання, призначений для тих, хто цікавиться управлінням різноманіттям, упровадженням практик розуміння та поваги до різноманіття як цінності в суспільних і державних справах. Ми розглядаємо різні підходи до управління різноманіттям з позиції розвитку демократії участі, трансформації негативних суспільних стереотипів у ставленні до різних етнічних груп, у контексті політики запобігання та протидії дискримінації. У навчальному курсі викладено основи міжнародного та вітчизняного права стосовно забезпечення прав національних меншин, ключові рекомендації Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин.

Програма тренінгу

Мета тренінгу: підвищення спроможності органів виконавчої влади, менеджменту об'єднаних громад провадити політику й організовувати заходи, спрямовані на сприяння інтеграції та єдності різноманітного й багатоетнічного суспільства шляхом вивчення актуальних питань управління різноманіттям.

Номер з/п	Назва тренінгового модуля
1	Вступний модуль Ознайомлення учасників/учасниць із проектом і метою тренінгу, представлення тренерів/тренерок
2	Управління різноманіттям. Концепція управління різноманіттям: історія та сфери застосування Види різноманіття Різнманіття та ідентичність Суть концепції управління різноманіттям, механізми її застосування
3	Етнічне різноманіття. Права й повноваження національних меншин, корінних народів. Огляд законодавства та політик. Рекомендації ВКНМ ОБСЄ
4	Стереотип Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень
5	Поняття «дискримінація», її види, пряма й непряма дискримінація, утиск, підбурювання. Законодавчі аспекти протидії дискримінації Толерантне ставлення як інструмент запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві
6	Ефективна комунікація та управління різноманіттям. Фасилітація, медіація, переговори
7	Механізми участі в ухваленні рішень органів влади Формування політики щодо національних меншин
8	Інструменти мейнстримінгу різноманіття. Використання їх у роботі державних службовців/службовиць. Упровадження політики рівності в роботі державних службовців/службовиць

МОДУЛЬ 1. Управління різноманіттям. Концепція управління різноманіттям: історія та сфери застосування



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- дізнатися про поняття «управління різноманіттям» і важливість застосування концепції управління різноманіттям у своїй діяльності;
- ознайомитися з основними концептуальними підходами до управління різноманіттям;
- сформулювати уявлення про позитивний ресурс різноманітності для розвитку соціальної згуртованості, інклюзивності суспільства, зрозуміти різноманіття як процес і важливий ресурс для розвитку суспільства й організацій, необхідність залучення різних груп меншин (національних меншин, жінок із національних меншин) до процесу ухвалення рішень, формування політики;
- скласти уявлення про динамічність процесів етнокультурного розвитку та потребу у гнучкості реагування на виклики;
- зрозуміти визначення термінів «ідентичність» і «різноманіття»;
- ознайомитися з видами різноманіття та ідентичності.



Огляд модуля:

- поняття «управління різноманіттям»;
- ідентичність і різноманіття;
- історія та сфери застосування управління різноманіттям.

Тема 1. Управління різноманіттям



Що таке «різноманіття суспільства», на ваш погляд?

10



Що таке «управління різноманіттям»?



Ключові поняття

Різноманіття суспільства — наявність різних рис, якостей, властивостей у членів соціуму. Усім людям притаманні різні аспекти ідентичності: етнічність, релігія, гендер, вік, фізичні та розумові здібності, ідеологія тощо.

Управління різноманіттям — урахування під час формування політики, надання послуг, планування діяльності різних інституцій різноманіття та різних ідентичностей у суспільстві. Поняття «управління різноманіттям» (*diversity management*) з'явилося мало не в першій половині XX століття для опису стратегій використання праці емігрантів у фабричному виробництві. Однак у XXI сторіччі воно набуло нового змісту, який не обмежується тільки підприємствами, а є частиною публічного урядування.



Ключові поняття

Різноманіття суспільства — наявність у членів соціуму різних якостей, властивостей, аспектів ідентичності: етнічності, релігії, гендеру, віку, здібностей, ідеології тощо;

- характерна ознака всіх сучасних суспільств;
- сприйняття та повага;
- унікальність кожної людини;
- визнання різних особливостей самоідентифікації.



Ключові поняття

Управління різноманіттям (*diversity management*) — урахування під час формування політики, надання послуг, планування діяльності різних інституцій різноманітності та різних ідентичностей у суспільстві.

Засади:

- визнання державою культурного плюралізму як норми сучасного демократичного суспільства;
- гарантії для індивідів і груп щодо збереження своєї культурної ідентичності та специфічності;
- гарантії недопущення дискримінації через культурні відмінності;
- державна й суспільна протидія ксенофобії.

Формування компетентностей у процесі управління різноманіттям

Знання

інформація про характеристики культури, усвідомлення особистого погляду на світ

Навички

уміння засвоювати нові знання про культуру, уміння налагоджувати взаємини, досягаючи порозуміння

Відносини

відкритість до своєї та інших культур, емпатія, взаємодія, партнерство, креативність

Тема 2. Ідентичність і різноманіття



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Промені ідентичності»

Кожен учасник/учасниця отримує чистий аркуш паперу формату А4.

Завдання:

У центрі аркуша напишіть літеру «Я». Потім від неї проведіть у різні боки прямі — промені, які позначатимуть ваші ідентичності. Кожен промінь потрібно підписати, перелічивши ті соціальні ролі, що ви визначаєте або виконуєте в різних сферах свого життя, у взаєминах з іншими людьми:

- у родині;
- у професійній діяльності;
- у стосунках з іншими;
- у ставленні до людей інших національностей, віросповідання тощо.

Променів має бути стільки, скільки своїх ідентичностей ви зможете назвати. Зверніть увагу: відповідь необхідно дати на запитання «ХТО Я такий/така?», а не «ЯКИЙ/ЯКА Я»?

Далі учасникам/учасницям, об'єднаним у групи з трьох осіб, пропонують визначити, які ролі в них є однаковими, а які відрізняються, та показати свої напрацювання.

Питання для обговорення:



Якими є ваші враження від роботи у групі?



Чи є в групі колеги з такими самими ідентичностями, як ваші? Які почуття це у вас викликало? Що хотіли б сказати стосовно цього?



Чи були у вас такі ідентичності, які більше ніхто не назвав?



Як це можна прокоментувати? Як може почуватися така людина? Що ви відчуваєте й думаєте щодо цього?



Чи були в групі такі учасники, у кого не збігся з іншими жоден «промінь»? Що б вам хотілося сказати про це? Як може почуватися така людина?



Чи всі визначення (ідентифікації), які ви позначили на своїх «променах», ви можете реалізувати сповна?

14



Чому людині важливо вміти визначати (ідентифікувати) себе в на-вколишньому світі?



Навіщо потрібно знати, як визначають (ідентифікують) себе люди, котрі нас оточують?



Якими бувають ідентичності?

Якими бувають ідентичності?



(ВКНМ ОБСЄ, Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств)



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу

Учасники/учасниці, об'єднані у дві групи, отримують таке завдання:

- перша група — сформулювати позитивні риси різноманіття;
- друга група — сформулювати виклики різноманіття.

Після обговорення учасники/учасниці демонструють свої напрацювання.



Ключові поняття

Різнманіття — це те, що необхідно брати до уваги для розвитку суспільства. У процесі планування діяльності, політики організації потрібно враховувати різні ідентичності. Це дає більше шансів для розвитку й додаткових можливостей.



Ключові поняття

Управління культурним різноманіттям — функція публічної влади (*public administration*), що має на меті координування соціокультурних відносин, а також практичне розроблення заходів для забезпечення мирного та взаємоприйняттого спільного життя людей різної культурної (етнічної, релігійної, расової тощо) ідентичності в межах єдиного простору (держави, регіону чи міста).

Без урахування різних ідентичностей, відмінностей людей та забезпечення реальної рівності для всіх груп у соціально-політичному житті успішне функціонування суспільства є неможливим.

Культура — це колективне програмування свідомості, яке відрізняє членів однієї групи (або типу) людей від інших. Різні культурні особливості варто враховувати в роботі організацій. Однак представники/представниці національних меншин необов'язково є носіями відповідних культур, коли перебувають у нових культурах.



Ключові поняття

Соціальна згуртованість — характеристика суспільства, пов'язана з відносинами та зв'язками між такими соціальними складовими:

- окремі особи;
- групи, об'єднання;
- територіальні спільноти.

міцність соціальних відносин

спільні цінності

взаємна довіра членів громади

**КЛЮЧОВІ
АСПЕКТИ
СОЦІАЛЬНОЇ
ЗГУРТОВАНОСТІ**

відчуття спільної
ідентичності
та належності
до єдиної громади

показники нерівності
та невідповідності





Додатки

Посилання на відео ОБСЄ щодо управління різноманіттям:

<https://www.youtube.com/watch?v=ReZLZxizkcl>



Що нового ви дізналися з цього модуля?



Як ви будете використовувати набуті знання та навички у своїй діяльності?

МОДУЛЬ 2. Етнічне різноманіття. Етнонаціональна політика

18



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- поліпшити свою обізнаність щодо етнокультурного різноманіття, підходів до інтеграції та визначення основних понять (національні меншини, корінні народи, українська політична нація);
- підвищити рівень розуміння понять «інтеграція», «асиміляція», «інклюзія», а також політик у цій сфері як складових управління різноманіттям;
- розширити свої знання про права й повноваження національних меншин, корінних народів відповідно до вітчизняного та міжнародного законодавства;
- ознайомитись із засадами захисту прав національних меншин відповідно до міжнародного та національного законодавства;
- дізнатися про сучасні підходи до формування політики щодо реалізації прав національних меншин, управління різноманіттям.



Огляд модуля:

- етнічне різноманіття; визначення понять «національні меншини», «корінні народи», «українська політична нація»;
- обговорення понять «інтеграція», «асиміляція», «інклюзія»;
- права національних меншин;
- огляд міжнародного законодавства щодо прав і повноважень національних меншин;
- рекомендації ВКНМ ОБСЄ;
- огляд вітчизняного законодавства стосовно прав і повноважень національних меншин;
- механізми захисту прав національних меншин, підходи до формування політики щодо реалізації прав національних меншин.

Тема 1. Етнічне різноманіття. Визначення понять «національні меншини», «корінні народи», «українська політична нація». Обговорення понять «інтеграція», «асиміляція», «інклюзія»



Пригадайте, представники/представниці яких національностей мешкають у ваших громадах, у нашій державі? Як ви розумієте поняття «етнічне різноманіття»?



До **національних меншин** належать групи громадян України, які не є українцями за національністю, виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою.

(Закон України «Про національні меншини в Україні», ст. 3, 1992 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12#Text>)

Майже 1 млрд людей, тобто 15-20 % мешканців планети, належить до національних меншин. У Європі налічується понад 100 етнічних груп і національних меншин загальною кількістю більш ніж 100 млн осіб. Група, менша за чисельністю порівняно з іншою частиною населення країни, посідає непанівне становище. Її члени, будучи громадянами держави, мають етнічні, релігійні або мовні особливості, відмінні від особливостей решти населення, і виявляють, хоча б тільки імпліцитно, солідарність, що має на меті зберегти їхню культуру, традиції, релігію чи мову.

(Права меньшинств: международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини. www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf)

Корінні народи — нащадки народів, які населяли певні землі чи території до колонізації або утвердження державних кордонів. Вони мають самобутні соціальні, економічні та політичні системи, свою мову, культуру, вірування й рішуче налаштовані берегти та



розвивати свою самобутність; демонструють непорушну прихильність до земель своїх предків та охорони природних ресурсів; і/або не належать до панівної групи суспільства й дотримуються самоідентифікації як корінні народи.

(Права меньшинств: международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини.

www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf)

Український народ (українська політична нація)

Усі громадяни України, незалежно від етнічного походження, об'єднані:

- єдиним громадянством;
- спільною територією проживання;
- економічним життям;
- зовнішньополітичними інтересами;
- однаковими юридичними правами та обов'язками;
- історичною долею;
- культурними традиціями;
- усвідомленням єдиної загальнонаціональної ідентичності та майбутнього Батьківщини як демократичної, соціальної, правової Української держави.

Діалог — структурований, тривалий, орієнтований на досягнення результатів процес, який ґрунтується на взаємному зацікавленні в обміні поглядами між органами публічної влади, громадянами, неурядовими організаціями (НУО) та громадянським суспільством загалом. Органи публічної влади, НУО та громадянське суспільство можуть розглядати питання щодо створення різних платформ як постійного місця для діалогу й участі. Такі платформи можуть охоплювати регулярні громадські слухання, громадські форуми, консультативні ради, інші відповідні структури.

Міжкультурний діалог — процес відкритого, ввічливого обміну думками, що базується на взаєморозумінні та повазі, між особами чи групами осіб, які мають різну етнічну, культурну, релігійну або мовну належність і спадщину. Він потребує свободи й здатності до самовираження, бажання та спроможності чути думки інших людей. Міжкультурний діалог сприяє рівності, людській гідності, створює відчуття спільної мети, спрямований на поліпшення розуміння різних поглядів на світ і практик, зміцнення співпраці й участі (або свободи вибору), допомагає персональному зростанню, культивує толерантність і повагу до інших.



Інтеграція — динамічний процес із залученням багатьох сторін, що сприяє ефективній участі всіх членів різноманітного суспільства в економічному, політичному, соціальному й культурному житті та підтримує в них інклюзивне відчуття належності на національному й локальному рівнях. Задля підтримки процесу інтеграції держави повинні реалізовувати політику, спрямовану на створення суспільства, у якому поважають різноманіття та кожен, зокрема й усі члени етнічних, мовних, культурних або релігійних груп, робить внесок у формування та підтримання спільної й інклюзивної громадянської ідентичності. Суспільство загалом отримує користь від такої політики. Цей процес може спричиняти зміни в культурах більшості та меншин, відбуватиметься інтеграція багатонаціональних суспільств, а не інтеграція меншини в конкретне суспільство.

(Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств, ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р.), <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>)

Асиміляція — злиття однієї самостійної етнічної спільноти або її певної частини з іншою етнічною спільнотою, котра зазвичай є численнішою та посідає панівні політичні й економічні позиції в державі, у якій ці спільноти співіснують, унаслідок чого одна з них утрачає свою мову, культуру, самосвідомість, традиції, звичаї тощо.

Розрізняють *природну асиміляцію*, що виникає в результаті контактування представників різнорідних етнічних груп населення (змішані шлюби тощо), і *насильницьку асиміляцію*, властиву країнам з нерівноправним становищем різних етнічних груп.

Примусова асиміляція підлягає осуду. Держави зобов'язуються створити необхідні умови для того, щоб особи, які належать до національних меншин, мали можливість зберігати й розвивати свою культуру, основні елементи власної самобутності, зокрема релігію, мову, традиції та культурну спадщину. Без шкоди для заходів, що вживаються державами згідно з їхньою загальною політикою інтеграції, сторони утримуються від політики та практики асиміляції осіб, котрі належать до національних меншин, проти їхньої волі й захищають цих осіб від будь-яких дій, спрямованих на таку асиміляцію.

(Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055)

Недопущення примусової асиміляції передбачає не тільки толерантне ставлення до різноманітності та плюралізму самобутньої ідентичності, а й захист і поважання їх. Задля поваги до культурного, релігійного та мовного різноманіття необхідно напрацьовувати конструктивні заходи й визнати, що завдяки такому різноманіттю меншини збагачують суспільство.



(Права меньшинств: международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини. www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf)

Акомодація (пристосування) — процес пристосування політики держави до вимог етнічних меншин, що призводить до формального визнання деяких прав національних груп і спільнот.

Інклюзія (англ. *inclusion* — залучення) — процес збільшення міри участі всіх громадян і громадянок у соціумі.

Тема 2. Огляд міжнародного законодавства щодо прав і повноважень національних меншин. Рекомендації Верховного комісара Організації з безпеки та співробітництва в Європі у справах національних меншин

Основні права людини — це наявні певні можливості людини, необхідні для її існування та розвитку в конкретних історичних умовах, об'єктивно визначені досягнутим рівнем розвитку людства, які повинні бути загальними й однаковими для всіх людей.

«Усі люди народжуються рівними й вільними у своїй гідності та правах» (ст. 1 Загальної декларації прав людини, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

Права людини — природні, невід'ємні та взаємопов'язані права кожної окремої людини й правова цінність усього людства.

- Права закладають фундамент для демократії та суспільного прогресу, забезпечують сталий розвиток окремих індивідів і націй.
- Права покладають на держави відповідні обов'язки щодо їх поважання, забезпечення ефективної реалізації та захисту.
- Права є мірилом справедливості національних законів, внутрішньої та зовнішньої політики держав.
- Права охороняються міжнародним співтовариством.

Права національних меншин

Загальні (основні) права	Спеціальні (особливі компенсаційні) права
<ul style="list-style-type: none"> • право на самобутність (існування) і захист від загроз • право на повагу, розвиток і виявлення своїх особливостей • право на батьківщину як невід’ємну складову своєї етнічної самобутності та розвитку • право на захист від геноциду й вигнання • право на недискримінацію, рівність перед законом та рівність можливостей • право на безперешкодну реалізацію своїх прав людини й основних свобод без будь-якої дискримінації в умовах цілковитої рівності перед законом • право на рівні можливості, забезпечені шляхом уживання державою спеціальних заходів 	<ul style="list-style-type: none"> • право на користування своєю мовою • право на освіту • право на об’єднання в організації • право на інформацію • право на безперешкодні контакти як усередині країни, так і за її межами • право на політичне життя • право на самоврядування — автономію • право на пропорційний доступ до державної та муніципальної служб • право вільно сповідувати свою релігію або переконання та створювати релігійні організації • право зберігати й розвивати національні традиції (звичаї) та культуру



Перелік основних міжнародних документів у сфері захисту прав національних меншин

- Загальна декларація прав людини, затверджена та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року
- Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року
- Гаазькі рекомендації щодо прав національних меншин на освіту (ВКНМ ОБСЄ, жовтень 1996 р.)
- Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин (ВКНМ ОБСЄ, лютий 1998 р.)
- Лундські рекомендації про ефективну участь національних меншин у суспільно-політичному житті (ВКНМ ОБСЄ, вересень 1999 р.)
- Больцанські/Боценські рекомендації щодо національних меншин у міждержавних відносинах (ВКНМ ОБСЄ, червень 2008 р.)

- Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств (ВКНМ ОБСЄ, листопад 2012 р.)
- Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя та національних меншин (ВКНМ ОБСЄ, листопад 2017 р.)

Тема 3. Огляд українського законодавства щодо прав і повноважень національних меншин



Які українські закони у сфері захисту прав національних меншин ви знаєте?



- Конституція України (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>)
- Закон України «Про національні меншини в Україні» (№ 2494-XII від 25.06.1992) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12>)
- Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (№ 157-VIII від 05.02.2015) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>)
- Закон України «Про освіту» (№ 2145-VIII від 05.09.2017) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>)
- Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» (№ 987-XII від 23.04.1991) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text>)
- Закон України «Про телебачення та радіомовлення» (№ 3759-XII від 21.12.1993) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3759-12#Text>)
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№ 5207-VI від 06.09.2012) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>)
- Закон України «Про громадські об'єднання» (№ 4572-VI від 22.03.2012) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>)

Питання для обговорення:



Як національні меншини реально реалізують свої конкретні права в сучасних умовах?



Які проблеми та виклики існують у реалізації конкретних прав національних меншин, зокрема в діяльності державних службовців/службовиць?



Які є шляхи розв'язання цих проблем?

Тема 4. Механізми захисту прав національних меншин, підходи до формування політики реалізації прав національних меншин



Які механізми захисту прав людини вам відомі?



Ключові поняття

Національні механізми захисту прав людини

Адміністративні способи захисту

Згідно зі статтею 33 Конституції України, громадяни «мають право звертатися особисто, а також направляти індивідуальні або колективні звернення в державні органи та органи місцевого самоврядування».

Судова форма захисту

Суд — основний механізм захисту прав людини.

Інші способи захисту

Захист прав людини здійснюється через інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена), Комітет ВРУ з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та АР Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин, а також через громадські організації.



Міжнародно-правові механізми захисту прав людини

Захист прав людини в системі ООН

У системі Організації Об'єднаних Націй створено розгалужену структуру для контролю дотримання прав людини:

- Комітет з ліквідації расової дискримінації;
- Комітет з прав людини;
- Комітет з економічних, соціальних і культурних прав;
- Комітет проти катувань;
- Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок;
- Комітет з прав дитини.

Програму Організації Об'єднаних Націй у сфері прав людини координує Верховний комісар ООН з прав людини.

Європейський суд з прав людини

У структурі Ради Європи від 1959 року діє Європейський суд з прав людини. Його місце розташування — Палац прав людини у Страсбурзі (Франція), де міститься штаб-квартира Ради Європи. Європейський суд з прав людини має забезпечувати дотримання Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод державами, які її ратифікували.



Формування та здійснення політики забезпечення рівних можливостей і реалізації прав національних меншин в Україні (на національному та регіональному рівнях)

Державна етнополітика України — сукупність принципів, механізмів, послідовних рішень і дій органів державної влади й місцевого самоврядування, спрямованих на задоволення потреб усіх етнічних спільнот та громадян України, пов'язаних зі специфікою їхнього етнокультурного розвитку, і на утвердження в суспільстві атмосфери міжетнічної толерантності та зміцнення загальнонаціональної єдності.

Формування політики повинно базуватися на визначенні актуальних проблем в етнополітичній сфері, основних принципів і завдань, правових, організаційних, фінансових та інших засад їх розв'язання.



Ключові поняття

Головними завданнями державної етнонаціональної політики є сприяння розвитку рівноправних відносин між представниками української етнічної нації, корінних народів і національних меншин, інших етнічних спільнот, які мешкають в Україні; формування атмосфери міжетнічної толерантності та злагоди в українському суспільстві; забезпечення рівних можливостей в економічній, соціальній, політичній і культурній сферах держави для всіх її громадян незалежно від раси, статі, етнічного чи соціального походження, майнового стану, місця проживання, політичних, релігійних переконань, мовних та інших ознак.



Що нового ви дізналися з цього модуля?



Як ви будете використовувати набуті знання та навички у своїй діяльності?

МОДУЛЬ 3. Стереотипи. Упередження. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень

29



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- поглибити знання про явище стереотипів у процесах здійснення політики й ухвалення рішень, зрозуміти відмінність стереотипу від упередженого ставлення;
- одержати інформацію про причини виникнення та вплив стереотипів на суспільні відносини;
- сформуванати розуміння ролі державних службовців/службовиць як провайдерів/провайдерок послуг для населення.



Огляд модуля:

- стереотипи, упереджене ставлення;
- причини появи та вплив стереотипів на суспільні відносини;
- роль державного службовця/службовиці як провайдера/провайдерки послуг для населення.

Тема 1. Визначення понять «стереотип» та «упередження»



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Пара слів»

Учасникам/учасницям, об'єднаним у групи, видають набір двобарвних карток. Картки одного кольору — це початок речення, іншого кольору — його закінчення.

Завдання:

Спробуйте скласти речення, з якими б погодилася більшість групи.

Речення на картках є поширеними етнічними, професійними чи гендерними стереотипами.

Початок речення
Усі водії вантажівок
Усі депутати
Усі артисти
Усі американці
Усі підприємці
Усі поліцейські
Усі японці
Усі роми
Усі італійці
Усі українці
Усі росіяни
Усі мусульмани
Усі африканці
Усі євреї
Усі львів'яни
Усі жінки

Початок речення

Усі чоловіки

Усі блондинки

Усі харків'яни

Усі домогосподарки

Закінчення речення

брудні

балакучі

легковажні

розумні

заможні

хабарники

працелюбні

хитрі

мафіозі

волелюбні

полюбляють перехилити чарку

сильні

неосвічені

добре виховують дітей

надто чутливі

схильні до подружніх зрад

вправні керівники

погано водять автівку

довірливі

огрядні

Питання для обговорення:



Що ви відчували, коли складали речення?



Чи були розбіжності? Чи легко ви дійшли спільної думки?



Наскільки утворені твердження відповідають реальності? Чи можуть бути винятки? Наведіть приклади.



Чи доводилося вам будь-коли зустрічатися з представниками/представницями цих груп?



Якщо ні, то на підставі чого ви давали характеристики?



Якщо так, то якою мірою ці характеристики відповідають представникам/представницям зазначених груп?



Чи впливають у реальному житті стереотипи на стосунки між людьми та групами?



Ключові поняття

Стереотип — нерозбірна форма для друку книг; залютований, залитий набір, відбиток (за тлумачним словником В. Даля).

Стереотип — це спрощене, схематичне зображення осіб, груп, суспільних відносин, сформоване на підставі неповних чи хибних знань, усталене у традиції, що складно піддається змінам.



Ключові поняття

Стереотипні думки про особистісні риси групи осіб можуть бути надзвичайно узагальненими, неточними, резистентними до нової інформації. Часто вони пов'язані з такими поняттями, як забобон, пересуд — необґрунтоване негативне уявлення про групу або її членів.

Етнічний стереотип — сукупність уявлень про представників/представниць іншого етносу, його інтелектуальний і моральний рівень (визначати ці властивості, коли йдеться про весь народ, у край складно, якщо взагалі можливо), звичаї та традиції, його роль в історії людства, регіону, в історії взаємин етносів.

Етнічний стереотип може об'єктивно відображати особливості вдачі представників/представниць іншого етносу, а може бути наслідком етнічної упередженості. В останньому випадку він характеризує радше сутність етносу-«оцінювача», ніж об'єкт оцінювання.

Автостереотип — особисті уявлення народу про себе. Вони практично завжди трактуються позитивно, наявна симпатія до членів своєї етнічної спільноти. Динаміка автостереотипів відбиває те, що відбувається з етносом.

Гетеростереотип — уявлення або розуміння іншого народу, етносу. Невизначене оцінювання представниками/представницями етнічної спільноти психологічних настанов щодо сприйняття себе й інших. Рівень етнічної ідентифікації, пов'язаний з формуванням порівняно сталих і типових для етнічної групи поведінкових, комунікативних, емоційних стилів, що акумулює стандартизований колективний досвід та є невід'ємним елементом суспільної свідомості.

Стереотипи бувають

позитивними



нейтральними



негативними



Як ми мислимо стереотипами?

- **Стереотипізація** — процес формування уявлень, який може допомогти в деяких ситуаціях, але також може завдати шкоди та спричинити **упереджене ставлення** до інших. Усі люди мають стереотипи, і позбутися їх неможливо.
- Впливають на стереотипи загальні культурні й соціальні настанови, ідеології.

Етнічні стереотипи — оцінювання людини за її очевидною належністю до певного етносу/народу.

Соціально-статусні стереотипи — оцінювання людини залежно від її соціального та/чи економічного статусу.

Вербально-поведінкові стереотипи — оцінювання людини за особливостями її мовлення та поведінки (мімікою, жестами тощо).



Ключові поняття

Упередження — це узагальнена негативна настанова щодо людей з певними ознаками або тих, котрі належать до певних груп, часто, хоч і не завжди, відмінних від тієї групи, до якої належимо ми самі.

Отже, якщо стереотип — оцінювання, то упередження — це негативне судження, настанова до дії.

Упередження, як і стереотипи, має кожна людина, і позбутися їх неможливо. А от уміти помічати їх у власній поведінці та не дозволяти їм керувати своїми вчинками цілком можливо й потрібно.

На відміну від упереджень, стереотипи можуть надавати будь-якій групі позитивних рис.

Упередження, якщо вони стають підґрунтям нашої поведінки стосовно якоїсь людини чи групи осіб, можуть призвести до дискримінації. Якщо стереотип та упередження — це думка й настанова, то дискримінація — це вже дія (чи бездіяльність) або ставлення, що порушує права людини чи групи осіб через упередження щодо їхньої певної ознаки.

Питання для обговорення:



Чи можливо позбутися стереотипів?



Які групи стереотипів (етнічні, професійні, гендерні) можна виокремити?



Чи можна поділити стереотипи на позитивні та негативні? Наведіть приклади.



Чи впливають негативні стереотипи на вашу роботу?

Тема 2. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень

Питання для обговорення:



Чи були у вас на роботі ситуації, коли стереотипи вплинули на ухвалення певного рішення?



Що потрібно зробити, аби вплив стереотипів на вашу роботу був мінімальним?

МОДУЛЬ 4. Дискримінація та її різновиди. Заходи з протидії дискримінації

38



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- краще зрозуміти поняття «дискримінація»;
- ознайомитися з видами та формами дискримінації;
- дізнатися про толерантне ставлення як інструмент запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві;
- окреслити важливі питання щодо вразливих груп та ознайомитись із заходами політики протидії дискримінації, зокрема заходами посиленої підтримки;
- визначити можливі шляхи протидії дискримінаційним проявам у контексті управління різноманіттям у діяльності державних службовців/службовиць.



Огляд модуля:

- поняття «дискримінація»;
- види та форми дискримінації;
- толерантність як інструмент запобігання дискримінаційним проявам;
- законодавчі аспекти й заходи з протидії дискримінації, заходи посиленої підтримки;
- шляхи протидії дискримінаційним проявам у контексті управління різноманіттям у діяльності державних службовців/службовиць.

Тема 1. Визначення поняття «дискримінація»



Чи ви коли-небудь відчували, що до вас ставляться несправедливіше, ніж до інших, або спостерігали несправедливе ставлення до інших людей у суспільстві? Якщо можете, наведіть, будь ласка, приклади.



У наведених прикладах за якими ознаками, на вашу думку, відбувається несправедливе ставлення в суспільстві?



Що означає для вас слово «дискримінація»?



Ключові поняття

Дискримінація — ситуація, за якої людина та/або група осіб за певними ознаками зазнає обмежень у визнанні, реалізації чи застосуванні прав і свобод у будь-якій формі.

Дискримінація ґрунтується на упередженні проти певної групи.

Дискримінація — позбавлення окремих осіб, груп або спільнот рівних соціальних, політичних чи економічних прав; утискання через етнічне походження, національність, світогляд або інші соціальні чинники.

Дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними чи припущеними (далі — певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, визначеній цим законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» за № 5207-VI від 06.09.2012*).



Ключові поняття

Загальна декларація прав людини (Генеральна Асамблея ООН, 1948 р.) проголошує, що всі люди народжуються вільними й рівними у своїй гідності та правах і кожна людина повинна мати всі права та свободи, проголошені в ній, без будь-якого розрізнення, зокрема за ознаками раси, кольору шкіри чи національного походження.



Расова дискримінація — будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевага, що ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є заборона чи применшення визнання, використання або реалізації на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сфері суспільного життя.

(Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації з поправками згідно з Постановою ВРУ за № 3936-12 від 04.02.1994)

За якими ознаками відбувається дискримінація?



Тема 2. Види та форми дискримінації



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Точка відліку»

Кожен з учасників/учасниць, котрі стоять на одній лінії, отримує на картці індивідуальну роль, яку всі інші не бачать.

42

Завдання:

Коли учасникам/учасницям зачитують запитання, ті з них, які відповідно до своєї ролі дають ствердну відповідь на те чи інше запитання, роблять крок уперед, а ті, хто не відповідає, залишаються на місці.

Перелік запитань:

- Ви можете без сторонньої допомоги з'їздити до іншого населеного пункту?
- Ви можете грати у футбол?
- Ви можете дозволити собі якісне медичне лікування?
- Вас не можна запідозрити у зв'язках з терористами?
- Вас можуть відзначити державною нагородою?
- Ви можете досить часто грати в казино?
- Ви можете претендувати на високі державні посади?
- Ви можете поїхати відпочивати за кордон?
- Ви можете взяти участь в акціях протесту проти дій уряду?
- Вас можуть запросити виступити з публічною лекцією?

Питання для обговорення:



Чому ви опинилися саме на цьому місці? Як почуваетесь?



Які кроки ви змогли зробити, а які — ні? Чому?



Як так сталося, що за однакових стартових позицій усі опинилися на різних відстанях? Чи справедливо це?



Чи бувають у реальному житті такі випадки, коли рівні права не забезпечуються рівними можливостями, що призводить до різних результатів?



Яких заходів можна вжити для забезпечення рівних можливостей?

ВАЖЛИВО! Після виконання цього завдання слід вийти з ролей.



Ключові поняття

44

Дискримінація має дві основні форми:

- *de jure* (правова) — усталена в законах;
- *de facto* (реальна, неофіційна) — укорінена в соціальних звичаях.

Дискримінація *de facto* відбувається, коли домінує більша група людей, яка користується певними перевагами порівняно з меншістю. На відміну від дискримінації *de jure*, котру можна ліквідувати шляхом зміни законів, дискримінацію *de facto* подолати непросто. Вона зазвичай існує протягом тривалого часу, оскільки міцно вкорінилась у звичаях або інститутах спільноти.

Акти дискримінації можуть здійснюватися відкрито чи приховано, бути поширеними або виконуватися окремими особами чи анонімними групами, бути поодинокими або систематичними, незначними (наприклад, у жартах) чи серйозними, завдавати психічної, матеріальної або фізичної шкоди.

Форми дискримінації визначено статтею 5 **Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** за № 5207-VI від 06.09.2012.

Які бувають форми дискримінації?



Ключові поняття

Пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їхніми певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення котрої є належними й необхідними.



Ключові поняття

Непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінювання, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови чи становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення котрої є належними й необхідними.

Підбурювання до дискримінації — вказівки, інструкції чи заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.

Пособництво в дискримінації — будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Утиск — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою чи наслідком якої є пониження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу

Учасникам/учасницям, об'єднаним у п'ять груп, пропонують виконати завдання.

Завдання:

Обговоріть у групах одну з форм дискримінації, визначених відповідно до законодавства України, та продемонструйте загальне розуміння визначення, навівши кілька прикладів дискримінаційних проявів щодо конкретної форми дискримінації в нашому суспільстві, зокрема стосовно національних меншин.

Тема 3. Толерантність як інструмент запобігання дискримінаційним проявам



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Євроколія»

Учасникам/учасницям, об'єднаним у чотири групи, видають картки з текстом завдання та пропонують виконати його в такій послідовності.

46

Завдання:

Спочатку виконайте завдання індивідуально, а потім у групах обговоріть результати та знайдіть спільне рішення щодо осіб, з якими ви хочете подорожувати в одному купе потяга, і тих, з ким не бажаєте їхати разом, обгрунтувавши свій вибір і вибір групи. Ознайомте зі своїми рішеннями.

Текст завдання:

«Ви сідаєте до потяга *Deer Valley Express*, аби здійснити тривалу мандрівку від Лісабона до Києва. Ви перебуваєте в купе спального вагона, у якому їхатимуть ще троє пасажирів. Виберіть з наведеного нижче переліку пасажирів і пасажирок трьох осіб, з ким ви воліли б подорожувати разом у купе, та трьох людей, котрих не хотіли б мати за попутників».

Можливі варіанти попутників:

- 1) огрядний біржовий маклер зі Швейцарії;
- 2) молодий художник з ВІЛ-інфекцією;
- 3) афроукраїнка, яка продає вироби зі шкіри;
- 4) диджей з повними кишнями доларів;
- 5) ром з Угорщини, котрий щойно вийшов із в'язниці;
- 6) репер-ЛГБТ;
- 7) незрячий акордеоніст;
- 8) студент, який не хоче повертатися на батьківщину;
- 9) молода жінка з тримісячною дитиною;
- 10) феміністка, котра повертається з міжнародної конференції;
- 11) футбольний уболівальник, який прямує на футбольний матч;
- 12) секс-працівниця польського походження з Берліна;
- 13) фермер із Франції, котрий везе кошик із сирами, що мають вельми відчутний запах;
- 14) дуже п'яний заробітчанин середнього віку, який повертається додому.

Питання для обговорення:



Чи багато дискримінаційних проявів існує в нашому житті?

47



Які є способи запобігання дискримінаційним проявам?



Ключові поняття

Толерантність — це моральна якість, яка характеризує ставлення до інтересів, переконань та вірувань, звичок і поведінки інших людей, полягає у прагненні досягти взаєморозуміння та узгодження різнорідних інтересів і поглядів без застосування тиску, а переважно шляхом роз'яснювання та переконування.

У словнику В. Даля «толерантність» визначено як «терплячість, неупередженість, великодушність».

Терплячість	Толерантність
<p>Здатність стійко, без нарікань, витримувати фізичні або моральні страждання, життєві злигодні тощо, бути поблажливим до дій інших.</p> <p>Уміння довго та спокійно витримувати щось нудне, неприємне, небажане тощо.</p> <p>Пасивне сприйняття навколишньої реальності.</p>	<p>Активна життєва позиція, яка передбачає захист прав кожної людини та ставлення до проявів нетерпимості як до неприпустимих.</p>



Ключові поняття

Толерантність — активна життєва позиція, яка передбачає захист прав кожної людини та ставлення до проявів нетерпимості як до неприпустимих.

Міжнародний день толерантності відзначають у всьому світі щороку 16 листопада. Його запровадили 1995 року, коли країни — члени ЮНЕСКО затвердили Декларацію принципів толерантності. За ініціативою Генеральної конференції ЮНЕСКО 1995 рік було присвячено толерантності.

Тема 4. Законодавчі аспекти та заходи з протидії дискримінації, заходи посиленої підтримки



Ключові поняття

Статтею 7 Закону України № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (редакція від 30.05.2014) визначено основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, а саме:

«Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

- недопущення дискримінації;
- застосування позитивних дій;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;
- виховання та пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їхніх певних ознак, поширення просвітницької діяльності в цій сфері».



Ключові поняття

Позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права та свободи, надані їм Конституцією й законами України.

Не вважаються дискримінацією дії, що не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їхніми певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії.



Держава повинна вжити ефективних заходів для перегляду політики уряду на національному та місцевому рівнях, а також для виправлення чи скасування будь-яких законів і постанов, що призводять до виникнення або усталення дискримінації всюди, де вона існує, зокрема расової.



Ключові поняття

Заходи позитивної дискримінації — своєрідна компенсація за несприятливі умови, які виникають у зв'язку з расовою чи етнічною належністю особи, її статтю або іншими характеристиками, що має сприяти цілковитій та ефективній рівності, а також однаковому дотриманню прав людини.

Заходи посиленої підтримки (*affirmative action*). Хоча в конституціях і національному законодавстві більшості країн світу заборонено будь-яку дискримінацію за ознаками раси, етнічного походження, мови, релігії, статі тощо, для певних груп населення застосування такого «звичайного» антидискримінаційного законодав-

ства вважають недостатнім. Тому основною метою політики «позитивних дій» є реальне забезпечення рівних можливостей у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах повсякденного життя. Заходи посиленої підтримки можуть бути спрямовані на дотримання гендерної рівності (наприклад, представництво жінок в органах влади), сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю тощо. Але найважливішою проблемою в контексті нашого сьогодення є такі державні політики й практики, які стосуються забезпечення ефективних прав і підтримки національних та етнічних меншин.

Застосування заходів посиленої підтримки (позитивних дій), спрямованих на певні вразливі групи меншин, не тільки не порушує основних принципів демократії, а й, навпаки, є засобом досягнення справжньої, реальної, ефективної рівності всіх членів суспільства.



Що нового ви дізналися з цього модуля?



Як ви будете використовувати набуті знання та навички у своїй діяльності?

МОДУЛЬ 5. Ефективна комунікація та управління різноманіттям. Фасилітація. Медіація. Переговори

52



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- краще зрозуміти важливість ефективної комунікації;
- підвищити свій рівень знань про інструменти взаємодії з меншинами: фасилітацію, медіацію, переговори, діалог;
- сформувати практичні навички взаємодії з меншинами в контексті управління різноманіттям.



Огляд модуля:

- ефективна комунікація, її види, бар'єри в комунікації;
- комунікативні навички;
- фасилітація, медіація, переговори.

Тема 1. Ефективна комунікація, її види, бар'єри в комунікації



Що таке ефективна, належна, дієва комунікація?



Наскільки важливою є ефективна комунікація в діяльності державних службовців та службовиць? У чому полягає ефективна комунікація у вашій роботі?



Ключові поняття

Ефективна комунікація є фундаментальною передумовою забезпечення надання високоякісних послуг і залучення всіх зацікавлених сторін до ухвалення рішень, налагодження суспільного діалогу. Дієва комунікація покращує розуміння громадою та місцевими організаціями діяльності органів місцевого самоврядування/місцевої влади.

Комунікація — будь-який контакт людини з людиною, взаємодія між людьми. Комунікацію вважають основою міжлюдського зв'язку. Її визначено як взаємний обмін значеннями між людьми, що здійснюється насамперед за допомогою використання домовлених символів.

Комунікації можна класифікувати за суб'єктами

комунікація всередині органу державного управління — між підрозділами й посадовими особами, між керівником і підлеглими

комунікація між органами державного управління та комерційними одиницями (бізнесом)

комунікація між органом державного управління й іншими органами публічного управління (державної влади та місцевого самоврядування)

комунікація між органом державного управління та громадянськістю — громадянами й інститутами громадянського суспільства

54

Внутрішня комунікація заохочує діалог працівників і посадових осіб в органі місцевого самоврядування шляхом:

- інформування про ключові питання, досягнення та виклики;
- роз'яснення пріоритетів, проектів, заходів;
- аналізування реакції та коментарів із ключових питань для врахування в подальших діях.

Зовнішня комунікація налагоджує зв'язки з населенням, місцевим бізнесом, засобами масової інформації, користувачами послуг, організаціями громадянського суспільства, іншими організаціями та установами.



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Комунікативні звички» (рефлексія щодо своєї реакції на незнайому поведінку та особистих суджень)

Учасникам/учасницям, об'єднаним у групи з трьох осіб, пропонують виконати завдання.

Завдання:

Перший учасник/учасниця спостерігає, як решта двоє розмовляють на вільну тему протягом приблизно п'яти хвилин. Перед початком виконання завдання один/одна з них виходить з кімнати й отримує вказівку не дивитися в очі партнеру/партнерці впродовж усієї розмови. Після першого туру з кімнати виходить інший учасник/учасниця й одержує своє завдання: промовляти надзвичайно повільно, роблячи між фразами або реченнями тривалі паузи. І так далі. Повернувшись до групи, учасники/учасниці розповідають про свої враження та відчуття під час розмови.

Питання для обговорення:



Які ярлики напрошуються подумки, коли хтось так поводить ся з вами?



Які культурні норми було порушено під час розмови?



Чи бувають у вас схожі труднощі в повсякденному житті?



Чи траплялися ситуації, у яких ви своїм поведженням дратували інших людей або завдавали їм шкоди (обійми, рукостискання, стиль мовлення тощо)?



Які у вас є побажання щодо різних комунікативних звичок?



Яка поведінка сприяє комунікації у вашій діяльності?



Інструменти активного слухання:

- визнання іншої людини;
- уважне мовчання;
- запитування;
- перефразування;
- віддзеркалення почуттів;
- відображення змісту;
- пов'язані рефлексії, розмірковування.



Чи існують бар'єри в комунікації? Які чинники заважають дієвій комунікації саме у вашій діяльності?



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу. Вправа «Бар'єри в комунікації»

Завдання:

Учасникам/учасницям, об'єднаним у малі групи, пропонують виконати таке завдання: відповідно до визначених бар'єрів у комунікації проаналізувати можливі способи усунення цих перешкод і продемонструвати свої напрацювання.

Тема 2. Фасилітація. Медіація. Переговори



Що таке «фасилітація», «медіація», «переговори»?



Ключові поняття

Фасилітація (англ. *facilitate* — полегшувати) — це процес, під час якого медіатор/медіаторка (посередник/посередниця) не так допомагає сторонам знайти компроміс, як прагне зблизити їхні позиції, усуває бар'єри, полегшує рух сторін назустріч одна одній.

Цей процес охоплює:

- полегшення взаємодії всередині групи;
- надання допомоги групі у виконанні завдання, розв'язанні проблем чи порозумінні для взаємного задоволення учасників/учасниць;
- ефективне організування обговорення складної проблеми або суперечливої ситуації, виконання без зволікань усіх пунктів порядку денного зборів чи нарад;
- підвищення ефективності групової роботи, залучення та зацікавленості учасників/учасниць, розкриття їхнього потенціалу.



Медіація (англ. *mediation* — посередництво) — вид альтернативного врегулювання суперечок, метод розв'язання спорів із залученням посередника/посередниці (медіатора/медіаторки), який/яка допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації та проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, аби сторони самі змогли вибрати варіант рішення, що задовольнив би інтереси й потреби всіх сторін конфлікту. Особливою рисою медіації є те, що сторони спільно беруть на себе відповідальність за ухвалення рішення та його виконання. Під час медіації всі сторони повинні пам'ятати про певні правила й обов'язки, яких необхідно дотримуватися, тобто основні принципи медіації. Ними є:

- добровільність — кожна зі сторін добровільно погоджується на участь у переговорах та усвідомлює, що дійти спільного рішення можна тільки шляхом співпраці; можливість добровільного припинення процесу на будь-якому етапі;
- конфіденційність — усе, що відбувається під час медіації, не розголошується ані медіатором/медіаторкою, ані сторонами, окрім тих випадків, коли сторони мають намір зашкодити собі чи комусь;
- нейтральність, безоцінність — медіатор/медіаторка не підтримує позиції жодної зі сторін, не оцінює їх, а однаковою мірою допомагає обом. Медіатор/медіаторка є нейтральним/ою щодо конфлікту (не втягується в суперечку), водночас щиро прагнучи допомогти сторонам знайти найкраще для них рішення;
- розподіл відповідальності — сторони відповідають за ухвалені ними рішення та його виконання, а медіатор/медіаторка — за дотримання правил і принципів процедури.

На відміну від формального судового чи господарського процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі, адже медіатор/медіаторка не вибирає рішення за них.

Медіація в адміністративних справах — позасудова процедура розв'язання спору між органами державної влади чи місцевого самоврядування та приватними особами. Вона спрямована на мирне залагодження публічно-правових спорів, налагодження діалогу між громадянами й органами влади, розвантаження адміністративних судів.

**Ключові поняття**

Переговори — це обмін думками, який зазвичай здійснюється з певною діловою метою. Вони відбуваються на різних рівнях з різною кількістю учасників/учасниць. Переговори можуть мати як неофіційний, так і протокольний характер. У сторін є спільний інтерес — домовитися. Вдалим результатом переговорів є угода, підписана всіма сторонами.

**Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу**

Учасникам/учасницям, об'єднаним у три групи, пропонують виконати таке завдання: кожна група повинна написати риси й навички ефективного медіатора/медіаторки та показати свої напрацювання.

МОДУЛЬ 6. Участь в ухваленні рішень органів влади. Повноваження та добре врядування. Формування політики управління різноманіттям

61



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- обговорити застосування методів демократії участі в діяльності з питань національних меншин;
- обмінятися досвідом у сфері управління різноманіттям, ініціативами щодо інтеграції, дотримання прав національних меншин;
- набути практичних навичок використання механізмів участі у своїй роботі.



Огляд модуля:

- огляд механізмів участі в ухваленні рішень органів влади;
- можливості використання механізмів участі, обмін досвідом.

Тема 1. Механізми участі



Які механізми участі в ухваленні рішень органів влади ви знаєте та що вони означають?



Ключові поняття

Інструменти впливу на процес ухвалення рішень органів влади

Органи виконавчої влади	Органи місцевого самоврядування
<p>консультації з громадськістю:</p> <p>відбуваються у формі:</p> <ul style="list-style-type: none">• публічного громадського обговорення, електронних консультацій з громадськістю (<i>безпосередні форми</i>);• вивчення громадської думки (<i>опосередкована форма</i>)	<p>загальні збори громадян:</p> <ul style="list-style-type: none">• скликаються за місцем проживання громадян для обговорення найважливіших питань місцевого життя
<p>громадська рада:</p> <ul style="list-style-type: none">• консультативно-дорадчий орган, який утворюється при міністерстві, іншому ЦОВВ, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевій держадміністрації з метою координування заходів, пов'язаних із забезпеченням консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики	<p>місцеві ініціативи:</p> <ul style="list-style-type: none">• члени територіальної громади мають право ініціювати розгляд у раді (у порядку місцевої ініціативи) будь-якого питання, що належить до відання місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади	Органи місцевого самоврядування
<p>громадська експертиза:</p> <ul style="list-style-type: none"> передбачає здійснення інститутами громадянського суспільства, громадськими радами оцінювання діяльності органів виконавчої влади, ефективності ухвалення та виконання ними рішень, підготовку пропозицій щодо розв'язання суспільно важливих проблем для врахування їх органами виконавчої влади у своїй роботі 	<p>органи самоорганізації населення:</p> <ul style="list-style-type: none"> є однією з форм участі членів територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах у розв'язанні окремих питань місцевого значення; будинкові, вуличні, квартальні комітети, комітети мікрорайонів, районів у містах, сільські, селищні комітети
<p>звернення громадян:</p> <ul style="list-style-type: none"> викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) та скарги; особливою формою колективного звернення громадян до Президента України, ВРУ, КМУ, органу місцевого самоврядування є <i>електронна петиція</i> 	<p>звернення громадян:</p> <ul style="list-style-type: none"> викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) та скарги; особливою формою колективного звернення громадян до Президента України, ВРУ, КМУ, органу місцевого самоврядування є <i>електронна петиція</i>
<p>оприлюднення проекту регуляторного акта</p>	<p>громадські слухання:</p> <ul style="list-style-type: none"> територіальна громада має право на зустрічі з депутатами відповідної ради та посадовими особами місцевого самоврядування, під час яких члени територіальної громади можуть заслуховувати їх, порушувати питання та вносити пропозиції з питань місцевого значення, що належать до відання місцевого самоврядування
<p>залучення представників громадськості як експертів</p>	<p>громадський бюджет участі:</p> <ul style="list-style-type: none"> процес, який кожному мешканцеві надає можливість брати участь у розподілі коштів місцевого бюджету шляхом розроблення проектів для покращення міста/ ОТГ та/або голосування за них
<p>мітинг, демонстрація, пікет</p>	<p>мітинг, демонстрація, пікет</p>

Органи виконавчої влади	Органи місцевого самоврядування
	оскарження в суді дій чи бездіяльності органів влади
	залучення представників громадськості як експертів
	участь у роботі депутатських комісій
	участь у роботі сесії місцевої ради
	доручення виборців депутатам місцевих рад
	виїзд депутатів на місце



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу

Учасникам/учасницям, об'єднаним у чотири групи, пропонують описати алгоритм дії чотирьох механізмів демократії участі.

- Перша група — громадські слухання;
- друга група — громадська експертиза;
- третья група — громадська рада;
- четверта група — звернення громадян (скарга).

Кожна група заповнює наведену нижче таблицю щодо свого механізму.

Назва механізму	Суть механізму	Процедура	Яке рішення ухвалено?

Тема 2. Повноваження органів влади



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу

Учасники/учасниці, об'єднані в чотири групи, одержують завдання з описом певної ситуації. Вони повинні знайти всі можливі шляхи її залагодження з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін і перелічити механізми участі, які можна використати.



Що нового ви дізналися з цього модуля?



Як ви будете використовувати набуті знання та навички у своїй діяльності?

МОДУЛЬ 7. Інструменти мейнстримінгу різноманіття. Застосування цих інструментів на державній службі. Упровадження політики рівності в роботі державних службовців/виць



Виконуючи завдання модуля, ви зможете:

- ознайомитися з основними інструментами мейнстримінгу;
- розширити свої знання про різноманіття для використання в повсякденній діяльності;
- краще зрозуміти потребу впровадження політики рівності в роботі державних службовців/службовиць.



Огляд модуля:

- поняття «мейнстримінг різноманіття»;
- інструменти мейнстримінгу різноманіття;
- застосування підходів мейнстримінгу різноманіття.

Тема 1. Поняття «мейнстримінг різноманіття»



Ключові поняття

Мейнстримінг різноманіття — це процес цілковитої інклюзії, що забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у безпечному, відкритому та різноманітному середовищі, котре якнайкраще відповідає потребам суспільства. Явище різноманіття необхідно враховувати у своїй діяльності, роботі з різними стейкхолдерами. Такий підхід доповнює антидискримінаційні заходи, сприяє позитивним діям, бере до уваги стан справ із застосуванням індивідуального підходу, зосереджується на корінних причинах нерівності, передбачає консультації з різними стейкхолдерами, формує політику з урахуванням результатів цих консультацій.

Політика різноманіття демонструє відмінності та подібності між людьми, створює середовища, що цінують і поважають ці відмінності та вміють використовувати їх задля організаційної й суспільної користі.

Мейнстримінг різноманіття:

- пріоритезація різноманіття;
- стратегія впровадження політики рівності;
- урахування явища пріоритезації різноманіття в роботі з різними стейкхолдерами;
- процес цілковитої інклюзії, що забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у безпечному, відкритому та різноманітному середовищі, котре якнайкраще відповідає потребам персоналу, стейкхолдерів, громади;
- доповнює антидискримінаційні заходи;
- передбачає позитивні дії;
- ураховує стан справ із застосуванням індивідуального підходу та зосереджує увагу на корінних причинах нерівності;
- передбачає консультації з різними стейкхолдерами, формує політику з урахуванням цих консультацій.

Тема 2. Як застосовувати підходи мейнстримінгу різноманіття для залагодження ситуацій у громадах та в діяльності?



Практичне завдання для учасників/учасниць тренінгу

Учасники/учасниці, об'єднані у три групи, отримують завдання обговорити та показати свої напрацювання щодо аналізу різних інструментів мейнстримінгу (комунікації, демократія участі, консультації та ін.), які вони використовують у своїй роботі з різними громадами, національними меншинами.

68

Що? Інструменти мейнстримінгу	Використовуєте чи ні? Чому?	Ефективно чи ні? Чому? Результати	Ураховує інклюзію та різноманітність чи ні?
Консультативно-дорадчі структури			
Публічні консультації			
Петиції			
Збори			
Діалоги			
Перемовини			
Інші формати взаємодії			

Питання для обговорення:



Які інструменти мейнстримінгу можуть використовуватися в управлінні різноманіттям?



Ключові поняття

На різних етапах демократії участі потрібно враховувати формати управління різноманіттям, культурні особливості, виявляти емпатію для ширшого залучення меншин. Для забезпечення процесу управління різноманіттям слід використовувати різні механізми, які допоможуть у становленні реальної рівності, інклюзії, упровадженні позитивних дій. Це дасть змогу досягти більшої стабільності та інтегрованості суспільства.



Що нового ви дізналися з цього модуля?



Як ви будете використовувати набуті знання та навички у своїй діяльності?

ДОДАТОК 1. Ключове законодавство, рекомендації ВКНМ ОБСЄ

Перелік основних міжнародних документів у сфері захисту прав національних меншин

- Загальна декларація прав людини, затверджена та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
- Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text)
- Гаазькі рекомендації щодо прав національних меншин на освіту (ВКНМ ОБСЄ, жовтень 1996 р.) (https://www.osce.org/files/f/documents/0/1/32194_0.pdf)
- Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин (ВКНМ ОБСЄ, лютий 1998 р.) (<https://www.osce.org/files/f/documents/0/4/67545.pdf>)
- Лундські рекомендації про ефективну участь національних меншин у суспільно-політичному житті (ВКНМ ОБСЄ, вересень 1999 р.) (<https://www.osce.org/files/f/documents/2/5/30340.pdf>)
- Больцанські/Боценські рекомендації щодо національних меншин у міждержавних відносинах (ВКНМ ОБСЄ, червень 2008 р.) (<https://www.osce.org/files/f/documents/e/6/396662.pdf>)
- Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств (ВКНМ ОБСЄ, листопад 2012 р.) (<https://www.osce.org/files/f/documents/e/e/396689.pdf>)
- Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя та національних меншин (ВКНМ ОБСЄ, листопад 2017 р.) (<https://www.osce.org/files/f/documents/c/0/396683.pdf>)

Українське законодавство щодо прав національних меншин (витяги)

Конституція України від 28.06.1996

(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>)

Стаття 21. Усі люди є вільні й рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Стаття 53. Громадянам, які належать до національних меншин, відповідно до закону гарантується право на навчання рідною мовою чи на вивчення рідної мови в державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства.

Закон України «Про національні меншини в Україні» за № 2494-XII від 25.06.1992 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12#Text>)

Стаття 1. Україна гарантує громадянам республіки незалежно від їхнього національного походження рівні політичні, соціальні, економічні та культурні права і свободи, підтримує розвиток національної самосвідомості й самовиявлення.

Стаття 2. Громадяни України всіх національностей зобов'язані дотримуватися Конституції (254к/96-ВР) та законів України, оберігати її державний суверенітет і територіальну цілісність, поважати мови, культури, традиції, звичаї, релігійну самобутність українського народу та всіх національних меншин.

Стаття 3. До національних меншин належать групи громадян України, які не є українцями за національністю, виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою.

Стаття 5. Забезпечення формування та реалізацію державної політики у сфері міжнаціональних відносин і захисту прав національних меншин України здійснюють центральні органи виконавчої влади, визначені Президентом України.

Стаття 6. Держава гарантує всім національним меншинам права на національно-культурну автономію: користування та навчання рідною мовою чи вивчення рідної мови в державних навчальних закладах або через національні культурні товариства, розвиток національних культурних традицій, використання національної символіки, відзначення національних свят, сповідування своєї релігії, задоволення потреб у літературі, мистецтві, засобах масової інформації, створення національних культурних і навчальних закладів та будь-яку іншу діяльність, що не суперечить чинному законодавству.

Стаття 9. Громадяни України, які належать до національних меншин, мають право відповідно обиратися або призначатися на рівних засадах на будь-які по-

сади до органів законодавчої, виконавчої, судової влади, місцевого самоврядування, в армії, на підприємствах, в установах та організаціях.

Стаття 13. Громадяни, які належать до національних меншин, вільні у виборі обсягу й форм здійснення прав, що надаються їм чинним законодавством, і реалізують їх особисто, а також через відповідні державні органи та створювані громадські об'єднання.

Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» за № 157-VIII від 05.02.2015

(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>)

Стаття 4. Основні умови добровільного об'єднання територіальних громад:

4) при прийнятті рішень щодо добровільного об'єднання територіальних громад беруться до уваги історичні, природні, етнічні, культурні та інші чинники, що впливають на соціально-економічний розвиток об'єднаної територіальної громади.

Закон України «Про освіту» за № 2145-VIII від 05.09.2017

(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>)

Стаття 1.

12) інклюзивне навчання — система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, урахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників.

Стаття 3. Право на освіту

1. Кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією та законами України.

2. В Україні створюються рівні умови доступу до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального й майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак.

Стаття 6. Засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності

1. Засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є:

- верховенство права;

- забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками;
- розвиток інклюзивного освітнього середовища, зокрема й у закладах освіти, найбільш доступних і наближених до місця проживання осіб з особливими освітніми потребами;
- формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками...

2. Освіта в Україні має будуватися за принципом рівних можливостей для всіх.

Стаття 7. Мова освіти

Особам, які належать до національних меншин України, гарантується право на навчання в комунальних закладах освіти для здобуття дошкільної та початкової освіти, поряд із державною мовою, мовою відповідної національної меншини. Це право реалізується шляхом створення відповідно до законодавства окремих класів (груп) з навчанням мовою відповідної національної меншини поряд із державною мовою та не поширюється на класи (групи) з навчанням українською мовою.

Особам, які належать до корінних народів України, гарантується право на навчання в комунальних закладах освіти для здобуття дошкільної й загальної середньої освіти, поряд із державною мовою, мовою відповідного корінного народу. Це право реалізується шляхом створення відповідно до законодавства окремих класів (груп) з навчанням мовою відповідного корінного народу України поряд із державною мовою та не поширюється на класи (групи) з навчанням українською мовою.

Особам, які належать до корінних народів, національних меншин України, гарантується право на вивчення мови відповідних корінного народу чи національної меншини в комунальних закладах загальної середньої освіти або через національні культурні товариства.

За бажанням здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти заклади освіти створюють можливості для вивчення ними мови корінного народу, національної меншини України як окремої дисципліни.

Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» за № 987-XII від 23.04.1991

(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text>)

Стаття 3. Право на свободу совісті

Кожному громадянину в Україні гарантується право на свободу совісті. Це право включає свободу мати, приймати та змінювати релігію або переконання за своїм вибором і свободу одноособово чи разом з іншими сповідувати будь-яку

релігію або не сповідувати ніякої, відправляти релігійні культи, відкрито виражати й вільно поширювати свої релігійні чи атеїстичні переконання.

Стаття 4. Рівноправність громадян незалежно від їхнього ставлення до релігії

Громадяни України є рівними перед законом і мають рівні права в усіх галузях економічного, політичного, соціального та культурного життя незалежно від їхнього ставлення до релігії. В офіційних документах ставлення громадянина до релігії не вказується.

Стаття 5. Відокремлення церкви (релігійних організацій) від держави

Держава захищає права й законні інтереси релігійних організацій; сприяє встановленню відносин взаємної релігійної та світоглядної терпимості й поваги між громадянами, які сповідують релігію або не сповідують її, між віруючими різних віросповідань та їхніми релігійними організаціями; бере до відома й поважає традиції та внутрішні настанови релігійних організацій, якщо вони не суперечать чинному законодавству.

Усі релігії, віросповідання та релігійні організації є рівними перед законом. Встановлення будь-яких переваг або обмежень однієї релігії, віросповідання чи релігійної організації щодо інших не допускається.

Закон України «Про телебачення та радіомовлення» за № 3759-XII від 21.12.1993 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3759-12#Text>)

Стаття 4. Основні принципи державної політики у сфері телебачення та радіомовлення

4. Держава не чинить перепон прямому прийому телевізійних і радіопрограм та передач з інших країн, які транслюються мовою національної меншини або подібною до неї регіональною мовою.

Стаття 6. Неприпустимість зловживання свободою діяльності телерадіоорганізацій

2. Не допускається використання телерадіоорганізацій для:

- пропаганди винятковості, зверхності або неповноцінності осіб за ознаками їхніх релігійних переконань, ідеології, належності до тієї чи іншої нації або раси, фізичного або майнового стану, соціального походження...

Стаття 9. Захист інтересів держави та національного телерадіовиробництва

При проведенні конкурсів на видачу ліцензії на мовлення Національна рада керується необхідністю:

- забезпечення інформаційних потреб громадян, зокрема й забезпечення громадян місцевими новинами;

- захисту інтересів держави, протидії інформаційній агресії;
- захисту інтересів виробників національного аудіовізуального продукту;
- розвитку державної мови;
- захисту прав та інтересів національних меншин;
- захисту осіб, які опинилися на тимчасово окупованих територіях;
- захисту інтересів національних мовників;
- розвитку регіональних, місцевих і некомерційних мовників;
- реалізації державної політики з вивчення іноземних мов, спрямованої на забезпечення інтеграції України до європейського політичного, економічного та науково-освітнього простору.

Стаття 10. Мова аудіовізуальних (електронних) засобів масової інформації

1. Телерадіоорганізації здійснюють мовлення державною мовою. Обов'язковий (мінімальний) обсяг мовлення державною мовою для телерадіоорганізацій окремих категорій мовлення встановлюється цим Законом. Допустимий обсяг мовлення мовами корінних народів, національних меншин України, мовами міжнародного спілкування встановлюється цим Законом.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» за № 5207-VI від 06.09.2012
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>)

Стаття 1. Визначення термінів

2) дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі — певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом;

3) непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

4) підбурювання до дискримінації — вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками;

5) пособництво в дискримінації — будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

6) пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їхніми певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

7) утиск — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою чи наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Стаття 5. Форми дискримінації

1. Формами дискримінації є:

- пряма дискримінація;
- непряма дискримінація;
- підбурювання до дискримінації;
- пособництво в дискримінації;
- утиск.

Стаття 6. Заборона дискримінації

1. Відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України, усі особи незалежно від їхніх певних ознак мають рівні права та свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

2. Форми дискримінації з боку державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб, визначені статтею 5 цього Закону, забороняються.

Стаття 7. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

- недопущення дискримінації;
- застосування позитивних дій;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

- виховання та пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їхніх певних ознак, поширення просвітницької діяльності в цій сфері.

Стаття 9. Суб'єкти, наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації

1. Суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування;
- громадські організації, фізичні та юридичні особи.

2. Суб'єкти, наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності можуть застосовувати позитивні дії.

Закон України «Про громадські об'єднання»
за № 4572-VI від 22.03.2012
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>)

Стаття 1. Поняття громадського об'єднання

1. Громадське об'єднання — це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів.

ДЛЯ НОТАТОК

79

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

79

Управління різноманіттям. Робочий зошит



**УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ.
Робочий зошит**

Літературна редакторка — Ольга Гончарівська

Дизайн та комп'ютерна верстка — Наталії Тілікіної

Формат 60x84/8.

Ум. друк. арк. ____.

Наклад 300 прим. Замовлення №____

Надруковано ФОП Харченко В. О.
(Свідоцтво про реєстрацію серії ДК №265 від 30.11.2000 р.)