

УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ

Посібник з організації тренінгів

Мета посібника: сприяння підготовці тренерів / тренерок з питань управління різноманіттям, поширення інформації щодо тематики тренінгу серед зацікавлених осіб, узагальнення даних з питань управління різноманіттям, надання інформації про проблематику, стандарти, методи навчання з управління різноманіттям.

Завдання:

- надати ключові визначення, узагальнити інформацію щодо питань управління різноманіттям;
- надати тренерам / тренеркам, потенційним тренерам / тренеркам концентровані відомості стосовно організації навчальних заходів у сфері управління різноманіттям (інтерактивні підходи, основні повідомлення, інформація про тенденції).

УДК 316.4/.6-021.388(072)

У66



У66 **Управління різноманіттям.** Посібник з організації тренінгів / Тищенко Ю., Івасів О., Дубіна С.; За заг. ред. Ю. Тищенко. — Київ: ФОП Харченко, 2020. — 100 с.

ISBN 978-966-137-126-1

У посібнику проаналізовано питання запобігання дискримінації, протидії негативним стереотипам, надано основні етапи організації навчання в сфері управління різноманіттям, надано інформацію про права національних меншин, суспільну інтеграцію та соціальну згуртованість.

Книга стане у пригоді державним службовцям, представникам органів місцевого самоврядування, неурядовим організаціям. Ця публікація реалізована за підтримки офісу Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин (ВКНМ). Думки, висловлені у цій публікації, є думками авторів та авторок і не обов'язково представляють погляди ВКНМ.

УДК 316.4/.6-021.388(072)

ISBN 978-966-137-126-1

© Український незалежний центр
політичних досліджень, 2020

ЗМІСТ

ВСТУП. ВІТАЛЬНІ СЛОВА.....	5
Скорочення та аббревіатури	10
Опис курсу тренінгу	11
Розділ 1. Інтерактивні навички, тренінг як форми навчання дорослих	17
1.1. Вступна сесія.....	18
1.2. Тренінг як форма навчання. Концепція тренінгу. Структура тренінгу, його наповнення	20
1.3. Методи інтерактивного навчання.....	21
Розділ 2. Управління різноманіттям. Концепція управління різноманіттям: історія та сфери застосування.....	24
2.1. Управління різноманіттям. Яким буває різноманіття?.....	25
2.2. Про ідентичність і різноманіття.....	26
Розділ 3. Етнічне різноманіття. Визначення понять. Етнонаціональна політика	30
3.1. Етнічне різноманіття. Визначення понять “національні меншини”, “корінні народи”, “нація”, “етнос”. Обговорення понять “інтеграція”, “асиміляція”, “акомодація”	31
3.2. Огляд міжнародного законодавства щодо прав і повноважень національних меншин. Рекомендації Верховного комісара Організації з безпеки і співробітництва в Європі у справах національних меншин	32

3.3. Огляд українського законодавства щодо прав і повноважень національних меншин.....	34
3.4. Механізми захисту прав національних меншин, підходи до формування політики реалізації прав національних меншин.....	36
Розділ 4. Стереотип. Упередження. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень.....	38
4.1. Визначення понять “стереотипи” та “упередження”.....	39
4.2. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень	44
Розділ 5. Поняття “дискримінація”. Її види, різновиди, явна та прихована дискримінація	45
5.1. Визначення поняття “дискримінація”.....	46
5.2. Види та форми дискримінації	48
5.3. Толерантність як інструмент запобігання дискримінаційним проявам	51
5.4. Законодавчі аспекти та заходи протидії дискримінації, заходи посиленої підтримки	53
Розділ 6. Ефективна комунікація та управління різноманіттям. Фасилітація, медіація, переговори.....	56
6.1. Ефективна комунікація, її види, бар’єри комунікації	57
6.2. Фасилітація. Медіація. Переговори	59
Розділ 7. Участь в ухваленні рішень органів влади. Повноваження, добре врядування. Формування політики управління різноманіттям	62
7.1. Механізми участі	63
7.2. Повноваження органів влади	65
Розділ 8. Інструменти мейнстрімінгу різноманіття. Застосування інструментів мейнстрімінгу в роботі державних службовців. Упровадження політики рівності у роботі державних службовців	66
8.1. Поняття “мейнстрімінг різноманіття”	67
8.2. Як застосовувати підходи мейнстрімінгу різноманіття до вирішення ситуацій у громадах, ефективної комунікації та діяльності	68
Додатки	69

ВСТУП. ВІТАЛЬНІ СЛОВА

Шановний читачі та читачки!

Суспільна різноманітність — це не питання вибору, а реальність нашого світу. Я переконаний, що створення інтегрованого та згуртованого суспільства із повагою до різноманітності є ключовим елементом мирного розвитку і процвітання будь-якої держави з мультиетнічним населенням. Цей підхід особливо актуальний для України, яка має багатий етнокультурний і мовний склад.

Понад два десятиліття поспіль, відповідно до мандату, наданого Верховному комісару ОБСЄ у справах національних меншин державами — учасницями ОБСЄ, моя інституція тісно співпрацювала з органами влади України у питаннях, пов'язаних із національними меншинами й інтеграцією етнічно різноманітного суспільства. Ключова частина цієї праці — допомога органам влади України у поступі до суспільної стабільності шляхом розробки і реалізації збалансованої політики, зокрема у сферах мови, освіти, культури та ефективної участі.

У рамках цих зусиль моя інституція, у співпраці з Українським незалежним центром політичних досліджень і у консультаціях з Національним агентством України з питань державної служби, Міністерством культури та інформаційної політики України, Міністерством розвитку громад та територій України й Українською школою урядування, розробила цей Посібник з організації тренінгів для навчання управлінню різноманіттям.

Я сподіваюся, що цей Посібник з організації тренінгів і навички, набуті під час навчання, допоможуть українським державним державним службовцям та службовицям, посадовцям та посадовицям центрального і регіонального рівнів ознайомитись із ключовими концепціями та практичними інструментами у галузі управління різноманіттям і стануть їм у пригоді під час упровадження засад збереження різноманітності до їхньої важливої повсякденної роботи.

Джерелами цієї публікації є відповідні національні та міжнародні нормативно-правові документи з питань управління різноманіттям, а також збірки тематичних рекомендацій ВКНМ ОБСЄ, які моя інституція опублікувала протягом майже трьох десятиліть, щоб допомогти державам — учасницям ОБСЄ у їхніх зусиллях, спрямованих на розвиток міжетнічного миру і підтримку соціальної згуртованості.

Я хотів би побажати усім користувачам та користувачкам пропонованого Посібника успіху у застосуванні цінних знань, які він містить, заради стабільності та стійкості різноманітного суспільства України.

***З повагою,
Ламберто Заньєр
Верховний комісар ОБСЄ у справах національних меншин
Гаага, травень 2020 р.***

* * *

Різноманіття в громаді, суспільстві у різних проявах сьогодні — причина проблем чи джерело розвитку? Дилема з непростих, хоча на перший погляд відповідь може бути очевидною. Не так вже й далеко відійшов в історію час активного продукування підходу *melting pot* (плавильного казана), що, на думку А. Манна, фактично став національним символом ХХ століття. Натомість мультикультуралізм, — тренд початку ХХІ століття, перебуває у міцних тенетах політиканства та популізму. Вибух останнього, до речі, також відбувається на ґрунті протидії потуранню різноманітності, передусім етнічній і культурній. Криза ідентичності, що набирає обертів останніми роками, також докладає свою порцію хмизу. Поряд із цим часто можна натрапити на досить легковажне ставлення до питання різноманіття, коли все зводиться до жорсткого дотримання кордонів інших або популістського (знову ж таки) загравання заради політичних, економічних дивідендів, а ще простіше заради зиску. Стереотипи, упередження, а звідси дискримінація у ставленні до інших, або не таких, як я і ми, на тлі запиту на ефективні підходи в управлінні різноманіттям, актуалізують тему різноманіття як фактору розвитку.

Зазначена проблематика потребує від сучасних управлінців, на якому б рівні вони не працювали, інтегрованої здатності, яка поєднує не лише знання, а й цінності та ставлення, справлятися з викликами і використовувати можливості, які виникають в умовах поліетнічності, полікультурності й інших ознак різноманітності суспільства в цілому і кожної громади окремо. Щоби різноманітність стала драйвером, потрібні державні службовці, службовці органів місцевого самоврядування, виробники політики на різних рівнях і в сферах, спроможні її не просто використати, а інтегрувати у відповідну управлінську культуру і практику.

Своєчасною та актуальною виглядає ініціатива Українського незалежного центру політичних досліджень, підтримана Управлінням Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин та Національним агентством України з питань державної служби, щодо підвищення спроможності органів виконавчої влади, менеджменту об'єднаних громад здійснювати політику, організувати заходи, спрямовані на сприяння інтеграції та єдності різноманітного і багатоетнічного суспільства через вивчення актуальних питань управління різноманіттям.

Розроблений і представлений у цьому виданні тренінг покликаний допомогти підвищити кваліфікацію державних службовців, службовців органів місцевого самоврядування з означених питань. Рекомендуємо використовувати програму тренінгу в підготовці тренерів і тренерок у системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування. Інтерактивні форми викладення матеріалу, сучасні освітні технології та методи навчання дорослих мають стати посильним внеском у формування спроможності управляти різноманіттям.

Володимир Купрій,
Виконувач обов'язків Голови Національного
агентства України з питань державної служби

Повага до різноманіття, “єдність у різноманітті” — ці слогани та словосполучення поступово стають звичними у суспільному вжитку, медіа, соціальних комунікаціях. Але наскільки їх розуміють і усвідомлюють, як трактують, чи є вони цінністю для суспільства, чи керуються ними у повсякденному житті? Наскільки дії та кроки у політиці стосовно різних груп ураховують таке розуміння? Від відповіді на ці питання залежать загальний суспільний клімат, здатність суспільства і влади керуватися установками прийняття різноманіття в повсякденній діяльності та політичних практиках.

Культурне різноманіття сьогодні апріорі існує в різних суспільствах, де є різні групи меншин, зокрема національних та етнічних. Члени суспільства можуть вбачати у таких об’єктивних відмінностях потенційну загрозу через незнання і нерозуміння, застарілі уявлення про іншого, укорінені в традиціях. Відчуття “потенційних загроз від іншого”, саме через те, що він інший, може трансформуватись у суспільній поведінці в упередження, які спричинять прояви дискримінації та зростання конфліктності суспільства загалом.

У суспільстві далеко не завжди розуміють і різноманітність ідентичностей, множинність особистісних ідентичностей, які формуються та унаочнюються у діалозі з іншими. Діалогічність процесу сприйняття себе та іншого / іншу впливає на нас, змінює наше розуміння про себе. А з нас складається суспільство. Тому повага до різноманітності, розуміння її значущості, сприйняття різноманітності як суспільної цінності, повага до неї як до складової суспільної довіри, мають стати однією з засад суспільного життя. Різноманіття тоді буде сприйматися як ресурс розвитку і креативності, а не як джерело постійних загроз і нерозуміння.

Отже, як розуміти різноманіття, як “управляти різноманіттям”? Відповіді на ці питання дає пропоноване видання, де акумульовано досвід і підходи до них у багатоетнічних, багатокомпонентних суспільствах. Це видання — poradnik для тих, хто цікавиться питаннями управління різноманіттям, упровадженням практик розуміння та поваги до різноманіття як цінності в суспільних і державних справах. Ми розглядаємо різні підходи до управління різноманіттям із позиції розвитку демократії участі, трансформації негативних суспільних стереотипів у ставленні до різних етнічних груп, у контексті політики запобігання та протидії дискримінації. У посібнику викладено основи міжнародного та вітчизняного права стосовно забезпечення прав національних меншин, ключові рекомендації Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин (ВКНМ ОБСЄ).

Сам термін “управління різноманіттям” з’явився в європейському вжитку не так давно. Його розвивають за допомогою інструментальних підходів і упроваджують у процеси управління від кінця 1970-х років. Опрацювання підходів до управління різноманіттям у соціумі стало відповіддю на зростання потужності міграційних процесів і потребу в ефективних засобах захисту меншин. Управління різноманіттям почали розглядати як одну із засадничих складових суспільної інтеграції, створення консолідованої громадянської ідентичності в різноманітності сьогоднішніх складних соціумів. Управління різноманіттям нині запроваджується в державному менеджменті, бізнесі, освітніх процесах. Воно є пошуком ефективних елементів захисту прав людини, здійснення спільних кроків для гармонізації суспільних відносин. Це динамічна сфера, яка враховує загальну суспільну взає-

модію. Різноманіття як усвідомлена цінність сприяє креативності, новій якості в ухваленні рішень і суспільній інклюзії.

“Кожний наш голос є неповторним”, — писав канадський філософ, один із adeptів теорії мультикультуралізму, Чарльз Тейлор. Завдання управління різноманіттям — зробити так, щоб усі неповторні голоси злагоджено та яскраво звучали у суспільному хорі, створюючи міцні соціальні зв’язки, розвивали соціальний капітал і сприяли гармонізації суспільних відносин.

Посібник описує цілісні складові підходів до питань управління різноманіттям. Видання орієнтоване на укладання навчальних програм з управління різноманіттям, методики було апробовано під час тренінгів 2019 року, відповідні підходи до формування тренінгів напрацьовано у активній комунікації з експертами різних країн.

Ми висловлюємо глибоку вдячність усім експертам та експерткам, які готували матеріали посібника, офісу ВКНМ ОБСЄ, представникам та представницям Міністерства культури та інформаційної політики України, Національного агентства України з питань державної служби, Українській школі урядування, учасникам та учасницям тренінгів зі всієї України за роботу в сфері управління різноманіттям, повагу до прав національних меншин і корінних народів.

“Для створення і підтримання справедливої, стабільної та мирної демократії необхідно визнавати відмінні характеристики груп, водночас визнаючи неоднорідність і змінюваність усередині цих груп. Особи, що належать до більшості та меншин, повинні визнавати, що їхні ідентичності, так само, як і ідентичність держави, можуть змінюватися та розвиватися, зокрема внаслідок контактів та обміну з іншими групами. Визнання багатомірної різноманітності, притаманної суспільствам, групам та індивідуальним ідентичностям, повинно пронизувати все законодавство та формування політики інтеграції”, — зазначено у Люблянських рекомендаціях щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ¹. Саме такі наскрізні підходи, цінності та складові політики висвітлює посібник, надаючи інформацію про відповідні рекомендації ВКНМ ОБСЄ, українське законодавство, огляд інструментів демократії участі.

Сподіваємося, що видання стане у пригоді всім, хто цікавиться й опікується питаннями управління різноманіттям, розвитком громадянського суспільства та інклюзії, гармонізації суспільних відносин і питаннями ефективного управління.

**Тищенко Юлія, керівниця проекту,
Український незалежний центр
політичних досліджень**

¹ Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>).

Скорочення та аббревіатури

ВКНМ ОБСЄ — Верховний Комісар Організації з безпеки і співробітництва в Європі у справах національних меншин

ВРУ — Верховна Рада України

Генеральна Асамблея ООН — Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй

Декларація ООН — Декларація Організації Об'єднаних Націй

Директиви ЄС — Директиви Європейського Союзу

КМУ — Кабінет міністрів України

НУО — неурядова організація

ОБСЄ — Організація з безпеки і співробітництва в Європі

ООН — Організація Об'єднаних Націй

ОТГ — об'єднана територіальна громада

РЄ — Рамкова конвенція про захист національних меншин Ради Європи

ЦОВВ — центральний орган виконавчої влади

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

Опис курсу тренінгу

Но-мер з/п	Назва сесії	Кількість годин
1	Вступна сесія: <ul style="list-style-type: none"> • Ознайомлення учасників / учасниць з проектом та метою тренінгу, представлення тренерів / тренерок • Знайомство учасників / учасниць • Вироблення правил роботи • Визначення очікувань учасників / учасниць • Представлення програми тренінгу та цілей тренінгових сесій • Тренінг як форма навчання, концепція тренінгу • Інтерактивних методи навчання та комунікативні навички 	1,5 год
2	Управління різноманіттям <ul style="list-style-type: none"> • Концепція “управління різноманіттям”: історія та сфери застосування. Види різноманіття • Різноманіття та ідентичність. • Зміст концепції управління різноманіттям, механізми застосування 	1,5 год
3	Етнічне різноманіття. Права та повноваження національних меншин, корінних народів <ul style="list-style-type: none"> • Огляд законодавства та політик • Рекомендації Верховного комісара Організації з безпеки і співробітництва в Європі у справах національних меншин (ВКНМ ОБСЄ) 	2 год

Но- мер з/п	Назва сесії	Кількість годин
4	Стереотипи. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень	1,5 год
5	Поняття “дискримінація” та її види <ul style="list-style-type: none"> • Пряма, непряма дискримінація, утиск, підбурювання • Законодавчі аспекти протидії дискримінації • Толерантне ставлення як інструмент запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві 	1,5 год
6	Ефективна комунікація та управління різноманіттям. Фасилітація, медіація, переговори <ul style="list-style-type: none"> • Ефективна комунікація, її види, бар’єри комунікації • Фасилітація. Медіація. Переговори 	1,5 год
7	Механізми участі в ухваленні рішень органів влади <ul style="list-style-type: none"> • Формування політики стосовно національних меншин 	1,5 год
8	Інструменти мейнстрімінгу різноманіття <ul style="list-style-type: none"> • Застосування інструментів мейнстрімінгу в роботі державних службовців / службовиць • Упровадження політики рівності в роботі державних службовців / службовиць 	1,5 год

Тренінг “Управління різноманіттям”

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

Но-мер з/п	Назва тренінгового модуля	Цілі тренінгового модуля
1	Вступний модуль	Ознайомити учасників / учасниць із проектом та метою тренінгу
1.1	Ознайомлення учасників / учасниць з проектом та метою тренінгу, представлення тренерів / тренерок	
1.2	Знайомство учасників / учасниць	Познайомити учасників / учасниць між собою та сприяти налагодженню комунікації серед них, налаштуванню позитивної атмосфери в аудиторії
1.3	Вироблення правил роботи	Спільне напрацювання правил тренінгу учасниками / учасницями для ефективної роботи під час тренінгу. Такі правила сприятимуть комфортній роботі учасників / учасниць у тренінгу і допомогатимуть їм брати у тренінгу активну участь
1.4	Визначення очікувань учасників / учасниць	Учасники / учасниці інформують про свої очікування від тренінгу для розуміння та узагальнення інформації щодо очікувань усієї групи
1.5	Представлення програми тренінгу та цілей тренінгових модулів	Ознайомити учасників / учасниць з програмою тренінгу та навчальними цілями тренінгових модулів, а саме: <ul style="list-style-type: none"> • ознайомити учасників / учасниць з поняттям управління різноманіттям та важливістю застосування концепції “управління різноманіттям” в своїй діяльності;
1.6	Тренінг як форма навчання. Концепція тренінгу	<ul style="list-style-type: none"> • підвищити рівень поінформованості учасників / учасниць про права національних меншин, корінних народів, ознайомити їх із засадами захисту прав національних меншин (Рамкова конвенція РЄ, Декларації ООН та ін.), основними принципами та стандартами стосовно захисту прав меншин;
1.7	Структура тренінгу, його наповнення	<ul style="list-style-type: none"> • сформуванню розуміння у цільовій аудиторії, що права національних меншин — невід’ємна частина прав людини; • поглибити інформування про такі права національних меншин як право на ідентичність, збереження мови та культури, освіта мовами меншин тощо;

Но- мер з/п	Назва тренінгового модуля	Цілі тренінгового модуля
1.8	Методи інтерактивного навчання (мозковий штурм, мінілекція, дискусія, дебати, робота в групах, рольові ігри, руханки, творчі завдання тощо)	<ul style="list-style-type: none"> • ознайомити учасників / учасниць із питаннями та викликами стосовно політики протидії дискримінації (акцентування уваги на тематиці прав національних меншин, корінних народів); • визначити важливі питання вразливих груп і можливі заходи політики протидії дискримінації (заходи посиленої підтримки); • визначити ідентифікацію компетенцій державних службовців / службовиць у формуванні та реалізації державної етнонаціональної політики; • ознайомити учасників / учасниць із засадами співпраці, партнерства з організаціями, ініціативами національних меншин (основи діалогу, медіації, перемовини тощо);
1.9	Комунікативні навички (види комунікації, відкриті запитання, закриті запитання, парафраз, резюме та ін.)	<ul style="list-style-type: none"> • сформувати в учасників / учасниць розуміння підходів до інтеграції в суспільстві крізь питання міжнаціональних відносин (плюралістичне суспільство); • показати можливості застосування методів демократії участі у роботі з питаннями національних меншин; • визначити можливості обміну досвідом між представниками / представницями органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у сфері управління різноманіттям, ініціативами з інтеграції, задоволення прав національних меншин. <p>Поглибити в учасників / учасниць рівень знань щодо інтерактивних методів навчання, необхідних для ефективного проведення тренінгів</p>
2	Управління різноманіттям. Концепція управління різноманіттям: історія та сфери застосування. Види різноманіття. Різноманіття та ідентичність. Суть концепції управління різноманіттям, механізми застосування	<p>Ознайомити учасників / учасниць із поняттям “управління різноманіттям” і важливістю застосування концепції управління різноманіттям у діяльності.</p> <p>Надати інформацію про основні концептуальні підходи управління різноманіттям.</p> <p>Сприяти формуванню уявлення про позитивний ресурс різноманіття для розвитку соціальної згуртованості, інклюзивності суспільства, розуміння різноманіття як процесу та важливого ресурсу розвитку суспільства, організацій, необхідності залучення різних груп меншин (національні меншини, жінки з числа національних меншин) у процес ухвалення рішень, формування політики.</p>

Но- мер з/п	Назва тренінгового модуля	Цілі тренінгового модуля
		<p>Сприяти формуванню уявлень про динамічність процесів етнокультурного розвитку і потребу гнучкості в реагуванні на виклики.</p> <p>Сформувати в учасників / учасниць розуміння термінів “ідентичність” і “різноманіття”.</p> <p>Ознайомити учасників / учасниць із видами різноманіття й ідентичності</p>
3	<p>Етнічне різноманіття. Права і повноваження національних меншин, корінних народів. Огляд законодавства та політик. Рекомендації ВКНМ ОБСЄ</p>	<p>Підвищити в учасників / учасниць рівень знань щодо розуміння етнокультурного різноманіття, підходів до інтеграції та визначення основних понять: національні меншини, корінні народи, нація, етнос.</p> <p>Підвищити рівень розуміння поняття інтеграції, акомодатії, політик у цій сфері як складових управління різноманіттям.</p> <p>Підвищити рівень знань учасників / учасниць про права і повноваження національних меншин, корінних народів відповідно до українського та міжнародного законодавства.</p> <p>Ознайомити учасників / учасниць із засадами захисту прав національних меншин відповідно до міжнародного та національного законодавства.</p> <p>Ознайомити учасників / учасниць про сучасні підходи у формуванні політики щодо реалізації прав національних меншин, управління різноманіттям</p>
4	<p>Стереотип. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень</p>	<p>Поглибити в учасників / учасниць розуміння явища стереотипів у процесі формування політики, ухвалення рішень, сформувати розуміння відмінності стереотипу та упередженого ставлення.</p> <p>Надати учасникам / учасницям інформацію про причини та вплив стереотипів на суспільні відносини.</p> <p>Сформувати в учасників / учасниць розуміння ролі державних службовців / службовиць як провайдерів послуг для населення</p>
5	<p>Поняття “дискримінація” — види, пряма та непряма дискримінація, утиск, підбурювання. Законодавчі аспекти протидії дискримінації. Толерантне ставлення як інструмент запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві</p>	<p>Визначити поняття “дискримінація”.</p> <p>Ознайомити учасників / учасниць з видами та формами дискримінації.</p> <p>Ознайомити учасників / учасниць із поняттям “толерантне ставлення” як інструментом запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві.</p> <p>Визначити важливі питання вразливих груп і можливих заходів політики протидії дискримінації, зокрема заходів посиленої підтримки.</p>

Но-мер з/п	Назва тренінгового модуля	Цілі тренінгового модуля
		Визначити можливі шляхи протидії дискримінаційним проявам у контексті управління різноманіттям у діяльності державних службовців / службовиць
6.	Ефективна комунікація та управління різноманіттям. Фасилітація, медіація, переговори	<p>Підвищити в учасників / учасниць рівень розуміння важливості ефективної комунікації.</p> <p>Підвищити рівень обізнаності учасників / учасниць про інструменти взаємодії з меншинами: фасилітація, медіація, переговори, діалог.</p> <p>Сформуванати практичні навички у питаннях взаємодії з меншинами в контексті управління різноманіттям</p>
7.	Механізми участі в ухваленні рішень органів влади. Формування політики щодо національних меншин	<p>Ознайомити учасників / учасниць із засадами співпраці, партнерства з організаціями, ініціативами національних меншин (основи діалогу, медіації, перемовини та ін.).</p> <p>Сформуванати в учасників / учасниць розуміння підходів до інтеграції в суспільстві крізь питання міжнаціональних відносин (плюралістичне суспільство), використання методів демократії участі у роботі з питаннями національних меншин.</p> <p>Визначити можливості обміну досвідом між представниками / представницями органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у сфері управління різноманіттям, ініціативами із інтеграції, задоволення прав національних меншин</p>
8.	Інструменти мейнстрімінгу різноманіття. Застосування інструментів мейнстрімінгу в роботі державних службовців / службовиць. Упровадження політики рівності в роботі державних службовців / службовиць	<p>Надати учасникам / учасницям інформацію про основні інструменти мейнстрімінгу.</p> <p>Посилити розуміння про різноманіття для щоденної роботи.</p> <p>Підвищити рівень розуміння потреби впровадження політики рівності у роботі державних службовців / службовиць</p>

Розділ 1. Інтерактивні навички, тренінг як форми навчання дорослих



Завдання розділу:

- удосконалити в учасників / учасниць навички використання інтерактивних методик навчання дорослих;
- розвинути навички проведення тренінгу “Управління різноманіт-тям”.



Огляд розділу:

- коротка презентація проєкту;
- знайомство учасників і учасниць;
- вироблення правил роботи в групі;
- визначення очікувань учасників та учасниць;
- представлення програми тренінгу та цілей тренінгових модулів;
- тренінг як форма навчання, концепція тренінгу;
- структура тренінгу, його наповнення;
- методи інтерактивного навчання (мозковий штурм, мінілекція, дискусія, дебати, робота в групах, рольові ігри, руханки, творчі завдання тощо);
- комунікативні навички (види комунікації, відкриті запитання, закриті запитання, парафраз, резюме та ін.).

1.1. Вступна сесія

Коротка презентація проєкту

Крок 1. Привітання учасників і учасниць, коротке представлення тренерів / тренерок.

Крок 2. Тренери / тренерки надають стислу інформацію про проєкт та його цілі.

Знайомство учасників / учасниць. Вправа “Фоторобот”

Учасники / учасниці стають у коло зі своїми гаджетами (мобільними телефонами). Тренер / тренерка просить учасників / учасниць знайти свої фото, на яких можуть бути зображені ситуації, пов’язані з їхнім знайомством із різними культурами, навчання, подорожі, друзі.

Кожен із учасників / учасниць розповідає про себе (ім’я, сфера діяльності) і свій досвід ознайомлення з іншими культурами, показуючи фото.

Резюме тренера / тренерки: ми всі маємо різний досвід й існуємо не в гомогенному, а в різноманітному світі, кожен та кожна перебувають у цій реальності, з якою взаємодіє. У повсякденному житті ми взаємодіємо з різними культурами та людьми, маємо враховувати їхні різноманітні потреби під час власної діяльності, у роботі та послугах. Інші контекстні резюме.

Вироблення правил роботи в групі

Тренер / тренерка запитує в учасників / учасниць: за якими правилами і нормами вони б хотіли і повинні працювати під час тренінгу. Після обговорення зі всіма учасниками / учасницями записує їхні відповіді на фліпчарт.

Можливі відповіді:

- доброзичливість;
- толерантність;
- дотримання регламенту;
- бажання досягти результату;
- обговорюється думка, а не особистість;
- говорити по суті;
- не заперечувати, а доповнювати;
- не забувати про гумор;
- інші.

Важливо, щоб учасники / учасниці зрозуміли сенс запропонованих правил. Схвалені усіма правила мають не обмежувати, а допомагати досягнути результатів тренінгу, сприяти його ефективності.

Визначення очікувань учасників / учасниць

Тренер / тренерка запитує в учасників / учасниць тренінгу, що вони очікують від тренінгу. Роздає учасникам / учасницям кольорові стікери і просить записати на них власні свої очікування.

Можливі відповіді:

- систематизація і поглиблення знань;
- розширення кола спілкування;
- обмін досвідом роботи;
- готовність змінитися;
- інше.

Наприкінці тренінгу учасники / учасниці повертаються до своїх очікувань і висловлюють свою думку щодо того, чи виправдалися їхні очікування.

Представлення програми тренінгу та цілей тренінгових модулів

Тренер / тренерка представляють програму тренінгу, інформують учасників / учасниць про цілі тренінгових модулів.



Основні цілі тренінгових модулів:

- ознайомити учасників / учасниць із поняттям управління різноманіттям та важливістю застосування концепції “управління різноманіттям” у своїй діяльності;
- підвищити рівень поінформованості учасників / учасниць про права національних меншин, корінних народів, ознайомити їх із засадами захисту прав національних меншин;
- поглибити інформування про такі права національних меншин як право на ідентичність, збереження мови та культури, освіта мовами меншин та ін.;
- ознайомити учасників / учасниць з питаннями та викликами політики протидії дискримінації;
- визначити важливі питання вразливих груп і можливих заходів політики протидії дискримінації (заходи посиленої підтримки);
- визначити можливості обміну досвідом між представниками / представницями органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у сфері управління різноманіттям, ініціативами з інтеграції, задоволення прав національних меншин.

1.2. Тренінг як форма навчання. Концепція тренінгу. Структура тренінгу, його наповнення

Тренінг — інтерактивна форма навчання з метою набуття учасниками / учасницями нових знань і специфічних навичок. Під час тренінгу учасники / учасниці активно взаємодіють між собою, обмінюються знаннями та досвідом. “Структура навчального процесу” (*instructional design*) — це практика створення навчального досвіду, який робить здобуття знань і навичок ефективнішим, дієвішим і привабливішим. Цей процес у широкому сенсі полягає у визначенні потреб учасника / учасниці тренінгу та визначення кінцевої мети навчання.



Поширена думка, що методи навчання дорослих лежать в основі андрагогіки, яка охоплює знання і компетенції в кількох сферах:

- знання різних теорій і підходів до навчання;
- комунікація в контексті навчання, зокрема активне слухання, зворотний зв'язок тощо;
- групова динаміка, координація діяльності групи учнів та учениць, вирішення конфліктних ситуацій, прояв поваги та створення невимушеної атмосфери;
- застосування інтерактивних методів, застосування і зміна відповідних методів, зокрема тих, які забезпечать збереження знань і навичок, сприятимуть створенню позитивної атмосфери;

- структура та стратегії навчального процесу;
- розвиток компетенцій для самоорганізованого навчання та підвищення мотивації до навчання.

Концепція тренінгу: загальний задум, цілі та завдання тренінгу.



Етапи тренінгу: підготовчий, проведення, оцінка.

План будови тренінгової сесії:

Етап сесії	Час на проведення	Методи	Ресурси

1.3. Методи інтерактивного навчання

Основні інтерактивні методи навчання:



мозковий штурм (генерація різних ідей під час обговорення конкретного питання)



робота в малих групах (спільне виконання поставленого тренером / тренеркою завдання, обговорення у малій групі та представлення всім учасникам / учасницям результатів обговорення)



презентація (представлення інформації)



мультимедійна презентація (надання учасникам / учасницям інформації за допомогою мультимедійного обладнання з метою кращого засвоєння інформації шляхом візуалізації поданого матеріалу)



мінілекція (коротке в часі подання теоретичної інформації)



дискусії, дебати (обмін думками, спільне обговорення питання)



рольові ігри (методи імітації групою ситуації чи поставленого завдання, яке треба виконати учасникам / учасницям)



робота з мультимедіа (методи, пов'язані з залученням до роботи з учасниками / учасницями комп'ютерних інтерактивних ігор чи тестів, або з переглядом тематичних відеороликів і фільмів)



творчі завдання (творча майстерня, форум-театр, пантоміми, тощо)



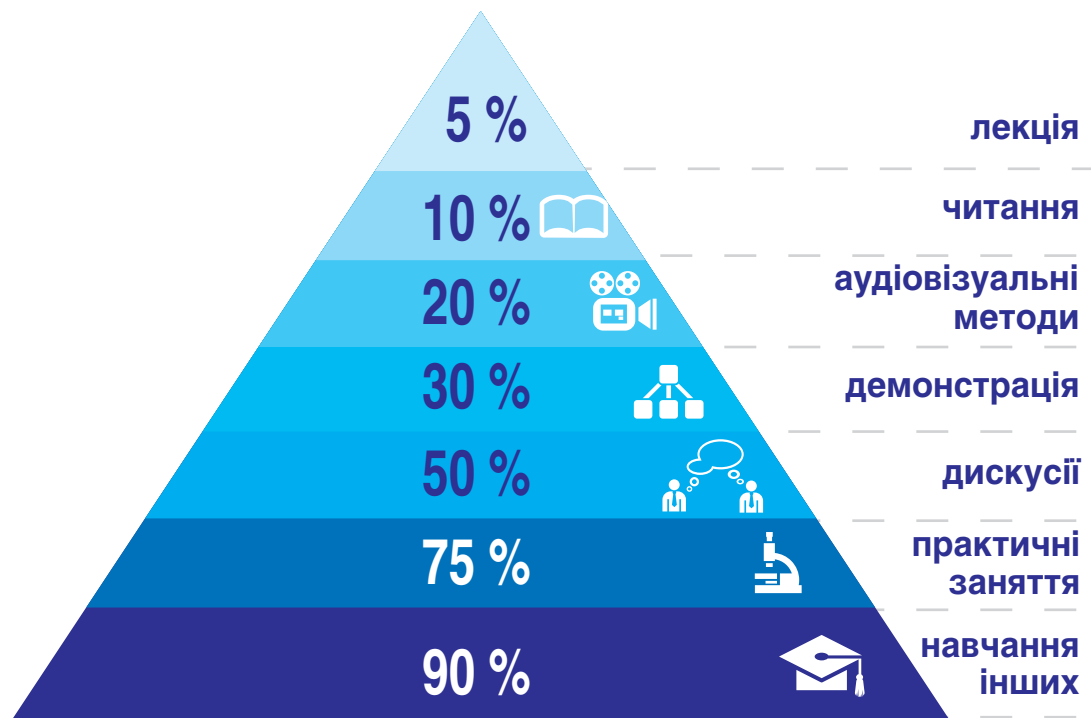
світове кафе (англ. *world cafe* або *knowledge cafe* — процес побудови діалогу, який сприяє досягненню колективного порозуміння учасників / учасниць шляхом обміну досвідом)



інші методи

Як сприймається та засвоюється інформація?

Середній відсоток засвоєння інформації у Піраміді навчання:



Розділ 2. Управління різноманіттям. Концепція управління різноманіттям: історія та сфери застосування



Завдання розділу:

- ознайомити учасників / учасниць із поняттям “управління різноманіттям” і важливістю застосування концепції управління різноманіттям в діяльності;
- надати інформацію про основні концептуальні підходи управління різноманіттям;
- сприяти формуванню уявлення про позитивний ресурс різноманітності для розвитку соціальної згуртованості, інклюзивності суспільства, розуміння різноманіття як процесу та важливого ресурсу розвитку суспільства, організацій, необхідності залучення різних груп меншин (національні меншини, жінки з національних меншин) до процесу ухвалення рішень, формування політики;
- сприяти формуванню уявлень про динамічність процесів етнокультурного розвитку та потребу у гнучкості реагування на виклики;
- сформувавати в учасників / учасниць розуміння термінів “ідентичність” та “різноманіття”;
- ознайомити учасників / учасниць з видами різноманіття та ідентичності.



Огляд розділу:

- поняття “управління різноманіттям”, яким буває різноманіття;
- ідентичність та різноманіття.

2.1. Управління різноманіттям. Яким буває різноманіття?

Що таке різноманіття в суспільстві з вашої точки зору? Що таке управління різноманіттям?

Резюме тренера / тренерки: Різноманіття суспільства — наявність різних якостей, властивостей членів соціуму. Усім властиві різні аспекти ідентичності — етнічності, релігії, гендеру, віку, фізичних або розумових здібностей, ідеології 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*) — уперше з'явилося ледь не в першій половині ХХ століття для опису стратегій використання в фабричному виробництві праці емігрантів¹. Однак у ХХІ століття це поняття набуло нового змісту, який не обмежується тільки підприємствами, він є частиною публічного урядування.



Різноманіття — наявність різних якостей, властивостей, аспектів ідентичності — етнічності, релігії, гендеру, віку, здібностей, релігії, ідеології.

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



Управління різноманіттям «diversity management» — врахування в формуванні політики, здійсненні послуг, плануванні, діяльності різних інституцій різноманітності та різних ідентичностей в суспільстві.

Засади:

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

¹ Parshotam Dass, & Parker, B. (1999). Strategies for Managing Human Resource Diversity: From Resistance to Learning. The Academy of Management Executive (1993-2005), 13(2), 68-80. Retrieved from www.jstor.org/stable/4165541

Формування компетентностей у процесі управління різноманіттям

Знання

інформація про характеристики культури, усвідомлення власного погляду на світ

Навички

вміння засвоювати нові знання про культуру, вміння встановлювати взаємини, досягаючи рівня взаєморозуміння

Відносини

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

2.2. Про ідентичність і різноманіття

Крок 1. Інтерактивна гра “Промені ідентичності”.

Практичне завдання. Тренер / тренерка дає кожному учаснику / учасниці чистий аркуш паперу формату А4 і пропонує в центрі аркуша написати літеру Я. Потім від цієї літери, від центру, треба провести в різні боки прямі — промені, які позначатимуть наші ідентичності. Кожен промінь потрібно підписати, перераховуючи ті соціальні ролі, які учасник / учасниця визначає або виконує в різних сферах життя, у взаєминах із іншими:

- у сім’ї;
- у професійній сфері;
- у стосунках із іншими;
- у ставленні до людей інших національностей, віросповідання тощо.

Променів буде стільки, скільки своїх ідентичностей зможе визначити учасник / учасниця. Зверніть увагу, що відповідь треба давати на питання “ХТО такий / така Я?”, а не “ЯКИЙ / ЯКА Я”?

Далі тренер / тренерка об’єднує учасників / учасниць у трійки та пропонує кожній мінігрупі визначити, які їхні ролі є подібними і відмінними. Після цього учасники / учасниці презентують свої напрацювання.

Можливі питання для обговорення:

- Якими є ваші враження від роботи у групі?
- Чи є в групі колеги з такими ж ідентичностями, як ваші? Які почуття у вас це викликало? Що б хотілося сказати з цього приводу?
- Чи були у вас такі ідентичності, яких ніхто більше не назвав?
- Як це можна прокоментувати? Як може почувати себе така людина? Що ви відчуваєте і думаєте з цього приводу?

- Чи були в групі ті, у кого з іншими не збігся жоден “промінь”? Що б вам хотілося сказати? Як може почувати себе така людина?
- Чи всі ті визначення (ідентифікації), що ви позначили на власних “променях”, ви можете реалізувати повною мірою?
- Чому людині важливо вміти визначати (ідентифікувати) себе в навколишньому світі?
- Для чого потрібно знати, як визначають (ідентифікують) себе люди, що оточують нас?

Тренер / тренерка надає узагальнену інформацію про різноманіття та ідентичність, види різноманіття, механізми застосування концепції “управління різноманіттям”.

Крок 2. Тренер / тренерка формує з учасників / учасниць дві групи:

Перша група формулює позитивні риси різноманіття (очікувані відповіді: зростання креативності, нові можливості, зокрема ширші можливості для розвитку культури).

Друга група формулює виклики різноманіття (очікувані відповіді: зростання непорозуміння в суспільстві, додаткові ресурси для задоволення різноманітних потреб, імовірність підвищення напруження та дискримінації).

У групах відбувається обговорення визначення рис та викликів, потім — представлення результатів цього обговорення усім учасникам / учасницям.

Резюме тренера / тренерки: різноманіття, підходи до управління різноманіттям це не добре і не погано. Це те, що необхідно враховувати для розвитку суспільства. У процесі планування діяльності, політики організації потрібно враховувати різні ідентичності, це надає більше шансів для розвитку і додаткових можливостей.

Попри всю критику політики мультикультуралізму, її безперечними позитивними набутками є:

- визнання державою культурного плюралізму як норми сучасного демократичного суспільства;
- гарантії для індивідів і груп щодо збереження власної культурної ідентичності і специфічності;
- гарантії недопущення дискримінації за культурних відмінностей;
- державна і суспільна протидія ксенофобії (канадська модель)².

² Тернборн, Г. (2001). Мультикультуральні общества. Соціологічне обзрение. 1(1), 50-67.

Якими бувають ідентичності?



(ВКНМ ОБСЄ, Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств)

Крок 3. Тренер / тренерка надає інформацію про управління культурним різноманіттям як частину управління різноманіттям.

Мінілекція. Управління культурним різноманіттям — функція публічної влади (*public administration*), що має на меті координацію соціокультурних відносин, а також практичну розробку заходів із забезпечення мирного і взаємоприйняттого спільного життя людей різної культурної (етнічної, релігійної, расової тощо) ідентичності в межах єдиного простору (держави, регіону або міста).

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

Тренер / тренерка ознайомлює учасників / учасниць із управлінням культурним різноманіттям. 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 не обов'язково є носіями відповідних культур, коли перебувають у нових культурах.

Тренер / тренерка надає інформацію учасникам / учасницям про проекти з культурного різноманіття міст.

Крок 4. Тренер / тренерка демонструє відео ОБСЄ відносно управління різноманіттям і прав із подальшим його обговоренням серед учасників / учасниць.

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



Соціальна згуртованість – характеристика суспільства, що пов'язана із відносинами та зв'язками між соціальними складовими:

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



Розділ 3. Етнічне різноманіття. Визначення понять. Етнонаціональна політика



Завдання розділу:

- підвищити рівень обізнаності учасників / учасниць щодо розуміння етнокультурного різноманіття, підходів до інтеграції та визначення основних понять (національні меншини, корінні народи, нація, етнос);
- підвищити рівень розуміння поняття інтеграції, акомодатії, політик у цій сфері як складових управління різноманіттям;
- підвищити рівень знань учасників / учасниць про права та повноваження національних меншин, корінних народів відповідно до вітчизняного та міжнародного законодавства;
- ознайомити учасників / учасниць із засадами захисту прав національних меншин відповідно до міжнародного та національного законодавства;
- ознайомити учасників / учасниць про сучасні підходи до формування політики щодо реалізації прав національних меншин, управління різноманіттям.



Огляд розділу:

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

3.1. Етнічне різноманіття. Визначення понять “національні меншини”, “корінні народи”, “нація”, “етнос”. Обговорення понять “інтеграція”, “асиміляція”, “акомодація”

Крок 1. Запитання до учасників / учасниць: пригадайте, представники / представниці яких національностей мешкають у ваших громадах, у нашій державі? Як ви розумієте поняття “етнічне різноманіття”?

Передбачувані відповіді учасників / учасниць:

- різна мова;
- різна культура;
- різні звичаї;
- різні традиції;
- інша релігія;
- тощо.

Сучасне українське суспільство є мультикультурним. Мультикультурність або етнокультурна різноманітність суспільства створюють можливість співіснування різних культур у межах держави та збагачують культуру корінного народу. Демократичне суспільство сприяє розвитку кожної культури в державі.

Крок 2. Тренер / тренерка розподіляє учасників / учасниць на чотири групи і ставить завдання обговорити поняття національні меншини, корінні народи, нація, етнос і записати узагальнені визначення на фліпчарті. Після представлення напрацювань тренер / тренерка звертає увагу учасників / учасниць на матеріали посібника, де зібрані визначення цих понять.

Крок 3. Тренер / тренерка модерує дискусію серед учасників / учасниць щодо спільного розуміння понять інтеграція, акомодація, сегрегація, інклюзія і просить учасників / учасниць навести приклади прояву відповідних явищ у суспільстві. Учасники / учасниці використовують для роботи матеріали посібника.

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

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

“Всі люди народжуються рівними і вільними у своїй гідності і правах” (ст. 1 Загальної Декларації прав людини)³.

Після обговорення тренер / тренерка акцентує увагу учасників / учасниць на правовій цінності людини.

Права людини — природні, невід’ємні і взаємопов’язані права кожної окремої людини і 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 їхньої поваги, 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 і вигнання 	<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

³ Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015

Загальні (основні) права	Спеціальні (особливі компенсаційні) права
<ul style="list-style-type: none"> • право на недискримінацію, рівність перед законом та рівність можливостей • право безперешкодно здійснювати свої права людини й основні свободи без будь-якої дискримінації в умовах цілковитої рівності перед законом • право на рівні можливості, забезпечені шляхом вжиття державою спеціальних заходів 	<ul style="list-style-type: none"> • право на самоврядування — автономію • право на пропорційний доступ до державної та муніципальної служб • право вільно сповідувати свою релігію або переконання і створювати релігійні організації • право зберігати та розвивати національну культуру і традиції (звичаї)



Перелік основних міжнародних документів у сфері захисту прав національних меншин

- Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року⁴
- Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року⁵
- Гаазькі рекомендації щодо прав національних меншин на освіту (ОБСЄ ВКНМ, жовтень 1996 р.)⁶
- Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин (ОБСЄ ВКНМ, лютий 1998 р.)
- Лундські рекомендації про ефективну участь національних меншин у суспільно-політичному житті (ОБСЄ ВКНМ, вересень 1999 р.)
- Больцанські / Боценські рекомендації щодо національних меншин у міждержавних відносинах (ОБСЄ ВКНМ, червень 2008 р.)
- Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств (ОБСЄ ВКНМ, листопад 2012 р.)
- Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя національних меншин (ОБСЄ ВКНМ, листопад 2017 р.)

⁴ Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015

⁵ Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055

⁶ Рекомендації розміщено на сайті ВКНМ ОБСЄ. URL: <https://www.osce.org/hcnm> у розділі Key Resources

Вправа “Світове кафе”. Процес побудови діалогу, який сприяє досягненню колективного порозуміння серед учасників / учасниць через взаємообмін досвідом.

Крок 1. Тренер / тренерка надає учасникам / учасницям коротку інструкцію стосовно роботи “Світового кафе”.

Крок 2. Робота “Світового кафе” у чотирьох групах за столиками.

Можливе питання для обговорення за столиками у групах — забезпечення прав відповідно до рекомендацій ОБСЄ:

- Гаазькі рекомендації щодо прав національних меншин на освіту (ОБСЄ ВКНМ, жовтень 1996 р.)
- Лундські рекомендації про ефективну участь національних меншин у суспільно-політичному житті (ОБСЄ ВКНМ, вересень 1999 р.)
- Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств (ОБСЄ ВКНМ, листопад 2012 р.)
- Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя національних меншин (ОБСЄ ВКНМ, листопад 2017 р.).

Взаємодія та обговорення серед учасників / учасниць відбувається у кілька раундів, тривалість одного раунду — 12 хв.

Крок 3. Після обговорення учасники / учасниці презентують фліпчарти (скатертини) із записами та власними думками.

3.3. Огляд українського законодавства щодо прав і повноважень національних меншин

Крок 1. Запитання до учасників / учасниць: які вам відомі українські закони у сфері захисту прав національних меншин?

Тренер / тренерка записує відповіді учасників / учасниць на фліпчарті та доповнює перелік основних документів у сфері захисту прав національних меншин.



Перелік основних документів у сфері захисту прав національних меншин України:

- Конституція України
- Закон України “Про національні меншини в Україні” від 25.06.1992 № 2494-XII
- Закон України “Про добровільне об’єднання територіальних громад” від 05.02.2015 № 157-VIII
- Закон України “Про освіту” від 05.09.2017 № 2145-VIII
- Закон України “Про свободу совісті та релігійні організації” від 23.04.1991 № 987-XII
- Закон України “Про телебачення та радіомовлення” від 21.12.1993 № 3759-XII
- Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” 06.09.2012 № 5207-VI
- Закон України “Про громадські об’єднання” від 22.03.2012 № 4572-VI

Крок 2. Тренер / тренерка робить короткий огляд національного законодавства щодо прав національних меншин у вигляді презентації.

Крок 3. Тренер / тренерка формує з учасників / учасниць п’ять груп. Учасники / учасниці обговорюють такі питання: як насправді реалізують національні меншини конкретні права в сучасних умовах; які існують проблеми та виклики у реалізації конкретного права національних меншин, зокрема у діяльності державних службовців / службовиць; якими є можливі шляхи вирішення цих проблем:

- право на освіту;
- право на свободу совісті та сповідання релігії;
- право створювати власні громадські об’єднання;
- право дивитися / слухати теле- та радіопередачі мовою національних меншин;
- право бути обраним або призначеним на рівних засадах на будь-які посади до органів законодавчої, виконавчої, судової влади, місцевого самоврядування, в армії, на підприємствах, в установах і організаціях.

Учасники / учасниці після обговорення в групах презентують власні напрацювання.

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

Крок 1. Запитання до учасників / учасниць: які механізми захисту прав людини вам відомі?

Тренер / тренерка узагальнює та записує відповіді учасників / учасниць на фліпчарті і надає інформацію про чинні механізми захисту прав людини.

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 і органи місцевого самоврядування”.

Судова форма захисту

Суд — основний механізм захисту прав людини.

Інші способи захисту

Захист прав людини здійснюється через інститут Уповноваженого з прав людини (омбудсмена), Комісії з прав людини, громадські організації.

Міжнародно-правові механізми захисту прав людини

Захист прав людини в системі ООН

У системі Організації Об'єднаних Націй створена розгалужена структура для контролю за дотриманням прав людини: Комітет з ліквідації расової дискримінації, Комітет з прав людини, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, Комітет проти тортур, Комітет з ліквідації дискримінації 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 місцезнаходження — Палац прав людини в Страсбурзі (Франція), де розташована штаб-квартира Ради Європи. Європейський Суд покликаний забезпечувати дотримання норм Європейської Конвенції про захист прав людини і основних свобод державами, які ратифікували цю Конвенцію.

Крок 2. Тренер / тренерка модерує загальну дискусію серед учасників / учасниць про важливість формування та реалізації політики забезпечення рівних можливостей та 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 органів місцевого самоврядування, спрямованих на задоволення потреб усіх етнічних спільнот та громадян України, пов'язаних зі специфікою їхнього етнокультурного розвитку, і на утвердження у 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.

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

Розділ 4. Стереотип. Упередження. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень



Завдання розділу:

- поглибити розуміння явища стереотипів у процесі формування політики, ухвалення рішень, сформуванню розуміння відмінності стереотипу та упередженого ставлення;
- надати учасникам / учасницям інформацію про причини та вплив стереотипів на суспільні відносини;
- сформуванню в учасників / учасниць розуміння ролі державних службовців / службовиць як провайдерів послуг для населення.



Огляд розділу:

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

4.1. Визначення понять “стереотипи” та “упередження”

Крок 1. Вправа “Пара слів”

Тренер / тренерка мають розділити учасників / учасниць на дві групи. Кожній групі видати однакові набори двокольорових карток. Картки одного кольору — це початок речення, другого кольору — закінчення. Завдання: спробувати зібрати речення, з якими би погодилася більшість групи.

Речення на картках є поширеними етнічними, професійними та 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
Усі чоловіки
Усі блондинки
Усі харків'яни
Усі домогосподарки

Закінчення речення

брудні

люблять поговорити

легковажні

розумні

багаті

хабарники

працелюбні

хитрі

члени мафії

волелюбні

люблять випити

сильні

неосвічені

добре виховують дітей

надто чутливі

готові до подружніх зрад

хороші керівники

погано водять машину

довірливі

товсті

Після того, як учасники / учасниці побудують речення, тренер / тренерка просить їх уголос зачитати отримані твердження і прокоментувати їх. Потім усі учасники / учасниці обговорюють отримані результати.

Можливі питання для обговорення

- Як проходив процес складання речень?
- Чи були розбіжності, чи легко ви дійшли спільної думки? Чому?
- Наскільки отримані твердження відповідають реальності? Чи можуть бути винятки? Наведіть приклади.
- Чи доводилося вам у житті зустрічатися з представниками / представницями цих груп?
- Якщо ні, то на підставі чого ви давали характеристики?

- Якщо так, то якою мірою відповідають ці характеристики представникам даних груп?

Учасникам / учасницям пропонується “зламати” стереотипи, спробувавши ще раз скласти картки таким чином, щоб фрази не були стереотипними, звичайними. Потім усі учасники /учасниці обговорюють отримані результати.

Можливі питання для обговорення

- Як тепер проходив процес складання фраз?
- Коли було важче виконувати завдання: першого чи другого разу? Чому?
- Які можна виділити групи стереотипів (етнічні, професійні, гендерні)?
- Чи впливають у реальному житті стереотипи на стосунки між людьми і групами?
- Чи можна виділити позитивні і негативні стереотипи?
- Чи впливають негативні стереотипи на вашу роботу?
- Що можна зробити для нейтралізації впливу негативних стереотипів на стосунки з представниками / представницями етнічних груп?

Можливі висновки: необхідно усвідомлювати, що стереотипи є в кожній людині, проте важливо пам’ятати, що вони не повинні впливати на вашу роботу. Особливо через те, що робота державного службовця / службовиці пов’язана з різними групами і рішення потрібно ухвалювати без впливу будь-якого стереотипу.

Крок 2. Мініпрезентація

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

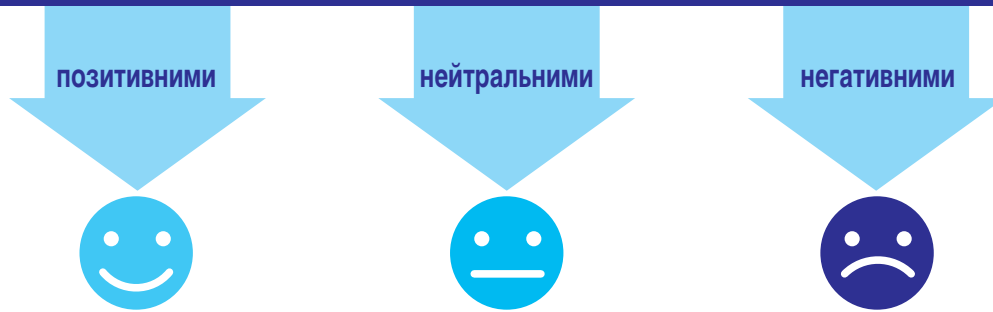
Стереотип — це спрощене, схематичне зображення осіб, груп, суспільних відносин, сформоване на підставі неповних або фальшивих знань, закріплене в традиції, важко піддається змінам.

Стереотипні думки про особистісні якості групи осіб можуть бути надзвичайно узагальненими, неточними, резистентними до нової інформації. Часто пов’язані із таким поняттям як забобони — невиправдано негативна установка стосовно групи або її членів.



Стереотип — це узагальнене уявлення щодо когось чи чогось, основане на власному або уявному “суспільному” досвіді.

Стереотипи бувають



Як ми мислимо стереотипами?

- **Стереотипізація** — процес формування уявлень, який може допомогти в деяких ситуаціях, але може принести шкоду і призвести до **упередженого** ставлення до інших. Усі люди мають стереотипи, і позбутися їх неможливо.
- Впливають на стереотипи загальні культурні установки, соціальні установки, ідеології.

Етнічні — оцінка людини через видиму приналежність до певного етносу / народу

Соціально-статусні — оцінка людини залежно від її соціального та/чи економічного статусу

Вербально-поведінкові — оцінка залежить від особливостей мовлення та поведінки людини (міміка, жести тощо)

Етнічний стереотип — сукупність уявлень про представників іншого етносу, його інтелектуальний і моральний рівень (визначати ці властивості, коли йдеться про цілий народ, надзвичайно важко, якщо взагалі можливо), звичаї і традиції, його роль в історії людства, регіону, в історії взаємин етносів. Етнічний стереотип може об'єктивно віддзеркалювати особливості вдачі іншого етносу, а може бути наслідком етнічної упередженості. В останньому випадку він радше характеризує сутність етносу-“оцінювача”, аніж об'єкт оцінювання.

Автостереотип — власні уявлення народу про себе. Практично завжди позитивно трактуються, наявна симпатія до членів своєї етнічної спільноти. Динаміка автостереотипів дає уявлення про те, що відбувається з етносом.

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

Упередження — це узагальнена негативна установка щодо людей з певними ознаками, або людей, які належать до певних груп, часто, але не завжди відмінних від тієї групи, до якої належимо ми самі.

Отже, якщо стереотип — оцінка, то упередження — це негативне судження, установка до дії.

Упередження, так само як і стереотипи, є в кожній людині, і позбутися їх неможливо, а от уміти їх бачити у власній поведінці та не дозволяти їм керувати нашими вчинками можливо і потрібно.

На відміну від упереджень, стереотипи можуть приписувати будь-якій групі і позитивні якості.

Упередження, коли вони стають основою нашої поведінки стосовно людини чи групи людей, можуть призвести до дискримінації. Якщо стереотип і упередження — це думка та установка, то дискримінація — це вже дія (чи бездіяльність) або поведінка, яка порушує права людини чи групи людей через упередження щодо певної їхньої ознаки.



Упередження — узагальнена негативна установка щодо людей з певними ознаками, або людей, які належать до певних груп.

Упередження завжди мають негативний характер.

4.2. Вплив стереотипів на суспільні відносини та процеси ухвалення рішень

Дискусія про роль державного службовця / службовиці як провайдера послуг для населення.

Можливі питання:

- Чи можливо позбутися стереотипів?
- Чим небезпечні стереотипи і упередження у вашій повсякденній роботі?
- Чи були у вас приклади на роботі, коли стереотипи вплинули на ухвалення певного рішення?
- Що треба зробити, щоб вплив стереотипів на Вашу роботу був мінімальним?

Розділ 5. Поняття “дискримінація”. Її види, різновиди, явна та прихована дискримінація



Завдання розділу:

- визначити поняття “дискримінація”;
- ознайомити учасників / учасниць із видами та формами дискримінації;
- ознайомити учасників / учасниць із поняттям “толерантне ставлення” як інструментом запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві;
- визначити важливі питання вразливих груп і можливих заходів політики протидії дискримінації, зокрема заходів посиленої підтримки;
- визначити можливі шляхи протидії дискримінаційним проявам у контексті управління різноманіттям у діяльності державних службовців / службовиць.



Огляд розділу:

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

5.1. Визначення поняття “дискримінація”

Крок 1. Чи коли небудь ви відчували, що до вас ставляться несправедливіше, ніж до інших, або ви спостерігали несправедливе ставлення до інших людей у суспільстві? Якщо можете, наведіть, будь ласка, приклади.

З наведених прикладів, на вашу думку, за якими ознаками відбувається несправедливе ставлення в суспільстві?

Дискримінація оснований на упередженні проти певної групи.



Що це

Дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за певними ознаками зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі.

За якими ознаками?



Крок 2. Тренер / тренерка запитує в учасників / учасниць: чи подібні приклади несправедливості можна назвати дискримінаційними проявами? Що означає для вас слово “дискримінація”?

Після спільного обговорення тренер / тренерка підбиває підсумки наданих визначень і загального розуміння учасниками / учасницями терміну “дискримінація”, а також акцентує увагу учасників / учасниць на визначенні у законодавстві.

Дискримінація — позбавлення окремих осіб, груп або цілих співтовариств рівних соціальних, політичних або економічних прав; переслідування через етнічне походження, національність, світогляд або інші соціальні чинники.

Дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх 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 і свободами в будь-якій формі, встановленій 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” від 06.09.2012 № 5207-VI).



Що це

Дискримінація: позбавлення окремих осіб, груп або цілих співтовариств рівних соціальних, політичних або економічних прав, переслідування через етнічне походження, національність, світогляд або інші соціальні чинники.



Засади:

- Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”

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

Расова дискримінація — будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, побудовані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є заборона або применшення

визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших сферах суспільного життя (Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 04.02.1994 № 3936-12).

5.2. Види та форми дискримінації

Крок 1. Інтерактивне завдання “Точка відліку”

Тренер / тренерка просить учасників / учасниць стати в одну лінію та роздає ролі, так, щоб інші не бачили. Можливі ролі для вправи:

- особа з інвалідністю у візку;
- міністр;
- вагітна жінка з дворічною дитиною;
- ромська дівчина;
- дівчина-мусульманка в хіджабі;
- молода перспективна тенісистка;
- лідер правозахисної організації, ром;
- суддя Конституційного суду;
- нелегальний трудовий мігрант із Китаю;
- кримськотатарський підприємець, який переїхав “на материк” після анексії півострова;
- 70-річна переселенка з Луганська, яка не знає державної мови;
- голова ради ветеранів;
- 12-річна дівчинка-сирота без певного місця проживання;
- молодий чоловік, виходець із Північного Кавказу;
- російський журналіст, який працює в Україні;
- українець, який живе в анексованому Криму, греко-католик;
- китайський студент;
- підприємець, який не знає державної мови;
- сільський голова.

Інструкція для тренера / тренерки: попросить учасників / учасниць уявити себе особою відповідно до отриманої ролі. Коли тренер / тренерка зачитує питання, ті учасники / учасниці, які, відповідно до своєї ролі, дають ствердну відповідь на те чи інше запитання, роблять крок уперед, а ті, хто не відповідають, залишаються на місці.

Тренер / тренерка зачитує питання по чергово, даючи можливість учасникам / учасницям вирішити, робити той чи інший крок, чи не робити.

Перелік дій:

1. Ви можете без сторонньої допомоги з'їздити в інший населений пункт?
2. Ви можете грати у футбол?
3. Ви можете дозволити собі якісне медичне лікування?
4. Вас не можна запідозрити у зв'язках із терористами?
5. Ви можете бути нагороджені державною нагородою?
6. Ви можете досить часто грати в казино?
7. Ви можете претендувати на високі посади на державній службі?
8. Ви можете поїхати відпочивати за кордон?
9. Ви можете взяти участь в акціях протесту проти дій уряду?
10. Вас можуть запросити виступити з публічною лекцією?

Тренер / тренерка організує обговорення процесу і результатів виконання завдання та ставить запитання, починаючи з тих учасників / учасниць, хто зробив більшу кількість кроків. Важливо, щоб кожен учасник / учасниця взяв участь в обговоренні.

Можливі питання для обговорення:

- чому Ви опинилися на цьому місці? Як себе відчуваєте?
- які кроки ви змогли зробити, а які — ні? Чому?
- як сталося, що за однакових стартових позицій усі опинилися на різних відстанях? Чи справедливо це?
- чи бувають такі випадки у реальному житті, коли рівні права не забезпечуються рівними можливостями та призводять до різних результатів?
- які заходи можна вжити для забезпечення рівних можливостей?

Тренер / тренерка модерує загальну дискусію про права та можливості їх реалізації у суспільстві. Після цього завдання тренер / тренерка просить учасників / учасниць вийти з ролей.

Крок 2. Мінілекція про основні форми та види дискримінації

Дискримінація має дві основні форми:

- *de jure* (правова) — закріплена 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*, яка може бути знищена шляхом зміни законів, дискримінацію *de facto* подолати непросто. Вона, як правило, існує тривалий час, тому що міцно вкорінена у звичаях або інститутах спільноти.

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

Форми дискримінації визначені статтею 5 **Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”** від 30.05.2014 № 5207-VI.



Пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться 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.



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 їх 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.



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



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



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

Крок 3. Тренер / тренерка формує з учасників / учасниць п'ять груп, кожна з яких обговорює одну з форм дискримінації (визначених відповідно до законодавства України) та презентує загальне розуміння визначення, наводячи кілька прикладів дискримінаційних проявів щодо конкретної форми дискримінації у нашому суспільстві, зокрема щодо національних меншин.

5.3. Толерантність як інструмент запобігання дискримінаційним проявам

Крок 1. Інтерактивна вправа “Єврорельси”

Тренер / тренерка розподіляє учасників / учасниць на чотири групи. Учасники / учасниці отримують надруковані завдання.

Завдання для учасників / учасниць

Ви сідаєте у поїзд *Deer Valley Express*, щоб здійснити тривалу подорож із Лісабону до Києва. Ви їдете в купе спального вагону, в якому будуть їхати ще три пасажери.

Виберіть із наведеного нижче переліку пасажирів та пасажирок трьох осіб, з якими Ви б хотіли їхати у купе, та трьох, з якими Ви їхати не хотіли б.

Можливі “варіанти пасажирів”:

1. Повний біржовий маклер із Швейцарії;
2. Молодий художник з ВІЛ-інфекцією;
3. Афроукраїнка, що продає вироби зі шкіри;
4. Ді-джей із повними кишнями доларів;
5. Ром із Угорщини, щойно вийшов із тюрми;
6. Репер ЛГБТ;
7. Незрячий акордеоніст;
8. Студент, який не хоче повертатися на батьківщину;
9. Молода жінка з тримісячною дитиною;
10. Феміністка, що повертається з міжнародної конференції;
11. Футбольний вболівальник, який їде на футбольний матч;
12. Секс-працівниця польського походження з Берліну;
13. Фермер з Франції, який везе кошик з сирами із сильними запахами;
14. Заробітчанин середнього віку, що повертається додому, під сильною дією алкоголю.

Спочатку кожен учасник / учасниця виконують завдання індивідуально. Далі вони у групах обговорюють результати і ухвалюють спільне рішення щодо осіб, із якими вони хочуть їхати у поїзді, і тих, з якими не хочуть їхати, обґрунтовуючи вибір групи. Учасники / учасниці представляють свої рішення.

Тренер / тренерка підсумовує виконання вправи, роблячи висновки щодо поширення дискримінаційних проявів у нашому житті та шляхів запобігання їм, акцентує увагу учасників / учасниць на понятті толерантності як інструменту запобігання дискримінаційним проявам у суспільстві.

Крок 2. Мінілекція про толерантність

Толерантність — це “моральна якість, яка характеризує ставлення до інтересів, переконань та вірувань, звичок і поведінки інших людей”, полягає у “прагненні досягти взаєморозуміння та узгодження різномірних інтересів і поглядів без застосування тиску, переважним чином — шляхом роз’яснювання та переконання”⁷.

У словнику В. Даля “**толерантність**” визначена як “терплячість, безпристрасність, великодушність”.

⁷ Гусейнов, А.А, Кона, И.С. (ред.). (1989). Словарь по этике. Москва. 447 с.

Терпимість	Толерантність
<p>Здатність стійко, без нарікань, витримувати фізичні або моральні страждання, життєві злигодні тощо, бути поблажливим до дій інших.</p> <p>Вміння 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 і ставлення до проявів нетерплячості як до неприпустимих</p>



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

Міжнародний день толерантності відзначають щороку 16 листопада по всьому світі. Запроваджене 1995 року, коли країни — члени ЮНЕСКО ухвалили Декларацію принципів толерантності. 1995 рік за ініціативою Генеральної конференції ЮНЕСКО був присвячений толерантності.

5.4. Законодавчі аспекти та заходи протидії дискримінації, заходи посиленої підтримки

Крок 1. Тренер / тренерка надає інформацію учасникам / учасницям про законодавчі аспекти протидії дискримінації та позитивні дії.

Статтю 7 **Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” від 30.05.2014 № 5207-VI** визначені 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 і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.



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

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



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

Заходи позитивної дискримінації — своєрідна компенсація за несприятливі умови, яка виникають у зв'язку з расовою чи етнічною приналежністю особи, статтю або іншими характеристиками, що має сприяти повній та ефективній рівності, а також рівному дотриманню прав людини⁸.

Заходи посиленої підтримки (*affirmative action*). Незважаючи на те, що в конституціях та національних законодавствах більшості країн світу заборонена будь-яка дискримінація за ознаками раси, етнічного походження, мови, релігії, статі та іншими ознаками, для певних груп населення застосування такого “звичайного” антидискримінаційного законодавства вважають недостатнім. Тому головною метою політики “позитивних дій” є реальне забезпечення рівних можливостей у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах повсякденного життя. Заходи посиленої підтримки можуть бути спрямованими на забезпечення 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 та практики, які стосуються забезпечення ефективних прав і підтримки національних або етнічних меншин.

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

⁸ White Paper on Intercultural Dialogue “Living Together As Equals in Dignity”. (2008). URL: <https://www.coe.int/t/dg4/intercultural>

Розділ 6. Ефективна комунікація та управління різноманіт- тям. Фасилітація, медіація, переговори



Завдання розділу:

- підвищити рівень розуміння учасниками / учасницями важливості ефек-
тивної комунікації;
- підвищити рівень знань учасників / учасниць про інструменти взаємодії
з меншинами: фасилітацію, медіацію, переговори, діалог;
- сформувати практичні навички у питаннях взаємодії з меншинами
у контексті управління різноманіттям.



Огляд розділу:

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

6.1. Ефективна комунікація, її види, бар'єри комунікації

Крок 1. Що таке ефективна, належна, дієва комунікація? На скільки важлива ефективна комунікація в діяльності державних службовців та службовиць? У чому полягає ефективна комунікація у вашій роботі?

Передбачувані відповіді:

- особиста комунікація,
- вербальна та невербальна комунікація,
- вертикальна та горизонтальна комунікація,
- внутрішня та зовнішня комунікація.

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



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

Тренер / тренерка акцентує увагу учасників / учасниць на важливості внутрішньої та зовнішньої комунікації в роботі державних службовців / службовиць, а також необхідності застосування комунікаційної стратегії в їхній діяльності.

Комунікації можна класифікувати за суб'єктами

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

комунікація між органами державного управління і комерційними одиницями (бізнесом)

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

комунікація між органом державного управління і громадянськістю — громадянами і інститутами громадянського суспільства

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

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

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

Крок 2. Інтерактивна вправа “Комунікативні звички” (рефлексія щодо власної реакції на незнайому поведінку та щодо власних суджень).

Тренер / тренерка об'єднує учасників / учасниць у групи по три особи. Перший учасник / учасниця спостерігає, як двоє інших розмовляють приблизно п'ять хвилин на тему за їхнім вибором. Перед початком один із них виходить із кімнати й отримує від тренера / тренерки вказівку не дивитися у вічі партнеру / партнерці у парі протягом усієї розмови. Після першого туру з кімнати виходить інший учасник / учасниця і отримує своє завдання — “говорити надзвичайно повільно, роблячи між фразами або реченнями довгі паузи”. І так далі. Повернувшись до групи, учасники / учасниці розповідають про свої враження та відчуття під час розмови.

Тренер / тренерка просить кожну групу дати відповідь на запитання. Першою говорить людина, на яку була спрямована певна поведінка, потім спостерігач / спостерігачка, а на завершення — виконавець / виконавиця.

Можливі запитання для обговорення:

- Які ярлики напрошуються подумки, коли хтось так поводить з вами? Попросіть учасників / учасниць поділитися асоціаціями, зауваженнями, приказками.
- Які культурні норми були порушені під час цієї розмови?
- Чи бувають у вас подібні труднощі в повсякденному житті?
- Чи бували ситуації, у яких ви своєю поведінкою дратували інших чи завдавали їм шкоди (обійми, потискання рук, стиль мовлення тощо)?
- Які у вас є побажання щодо різних комунікативних звичок?
- Яка поведінка сприяє комунікації у вашій діяльності?

Тренер / тренерка надає учасникам / учасницям інформацію про інструменти активного слухання:

- визнання іншого та іншої;
- уважне мовчання;
- запитання;

- перефразування;
- віддзеркалення почуттів;
- відображення змісту;
- пов'язані рефлексії, розмірковування.



Крок 3. Чи існують бар'єри в комунікації? Які чинники заважають дієвій комунікації саме у вашій діяльності?

Бар'єри комунікації можуть бути внутрішніми та зовнішніми.

Тренер / тренерка розподіляє учасників / учасниць на п'ять груп і ставить завдання: відповідно до визначених бар'єрів комунікації проаналізувати можливі шляхи усунення цих перешкод.

Синтез: належна комунікація сприятиме забезпеченню дієвості роботи державних службовців / службовиць.

6.2. Фасилітація. Медіація. Переговори

Крок 1. Тренер / тренерка запитує у учасників / учасниць про такі поняття як “фасилітація”, “медіація”, “переговори”.

Це сучасні практики вирішення конфліктів, які можуть виникати у випадку не-ефективної комунікації.

Фасилітація (англ. *facilitate* — полегшувати). Це процес, у якому медіатор / медіаторка (посередник / посередниця) не так допомагає сторонам знайти компроміс, скільки прагне зблизити позиції сторін, знімає бар'єри, полегшує рух сторін назустріч один одному.

Цей процес охоплює:

- полегшення взаємодії всередині групи;
- надання допомоги групі у виконанні завдання, вирішенні проблем або досягненні угоди для взаємного задоволення учасників / учасниць;
- ефективну організацію обговорення складної проблеми або суперечливої ситуації, виконання без втрат часу всіх 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 вирішення спорів із залученням посередника / посередниці (медіатора / медіаторки), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації й проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб сторони самі змогли обрати варіант рішення, який би задовольнив інтереси і потреби усіх сторін конфлікту. Особливою рисою медіації є те, що сторони спільно беруть на себе відповідальність за ухвалення рішення та його виконання. Під час медіації усі сторони повинні пам'ятати про певні правила та обов'язки, яких необхідно дотримуватися, тобто основні принципи медіації. Ними є:

- добровільність — кожна зі сторін добровільно схвалює рішення щодо участі у переговорах і усвідомлює, що рішення може бути досягнуте тільки шляхом співробітництва; можливість добровільного припинення процесу на будь-якому етапі;
- конфіденційність — усе, що відбувається на медіації, не розголошується ні медіатором, ні сторонами. За винятком, коли сторони планують завдати шкоди собі чи комусь;
- нейтральність, безоціночність — під час процесу медіатор не підтримує позицію жодної зі сторін, не оцінює їх, а рівною мірою допомагає обом. Медіатор / медіаторка є нейтральними відносно конфлікту (не “втягуються” у суперечку), водночас щиро прагнучи допомогти сторонам знайти найкраще для них рішення;
- розподіл відповідальності — сторони несуть відповідальність за ухвалені рішення та його виконання, 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 обирає рішення за них.

Медіація в адміністративних справах — позасудова процедура з вирішення спору між органами державної влади чи місцевого самоврядування та приватними особами. Така процедура спрямована на мирне вирішення публічно-правових спорів, налагодження діалогу між громадянами та органами влади, розвантаження адміністративних судів.

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

Крок 2. Учасники / учасниці об'єднуються в три групи. Кожна група має написати якості та навички ефективного медіатора / медіаторки.

Передбачувані відповіді:

- медіатор / медіаторка має поводитись під час медіації нейтрально. Концепція безсторонності медіатора / медіаторки — наріжна у процесі медіації;
- медіатор / медіаторка повинен бути компетентним і добре обізнаним у процедурах медіації;
- медіатор / медіаторка має захищати / враховувати очікування сторін відносно конфіденційності;
- медіатор / медіаторка має пом'якшувати категоричні висловлювання, використовувати парафразування;
- медіатор / медіаторка має усвідомлювати невербальну комунікацію, контролювати жести і міміку, застосовувати нейтральний тембр голосу, володіти техніками активного слухання.

Синтез: ефективна взаємодія з національними меншинами, налагодження партнерства та суспільного діалогу між органами влади й організаціями громадянського суспільства національних меншин сприятиме формуванню та реалізації політики різноманіття в громадах і розвитку громад.

Розділ 7. Участь в ухваленні рішень органів влади. Повноваження, добре врядування. Формування політики управління різноманіттям



Завдання розділу:

- обговорити з учасниками / учасницями можливість використання методів демократії участі у роботі з питань національних меншин;
- визначити можливості обміну досвідом між представниками / представницями органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у сфері управління різноманіттям, ініціативами з інтеграції, задоволення прав національних меншин;
- отримати практичні навички з застосування механізмів участі в своїй роботі.



Огляд розділу:

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

7.1. Механізми участі

Крок 1. Які механізми участі ви знаєте і що вони означають?

Тренер / тренерка демонструє мініпрезентацію щодо механізмів участі, додає ті механізми, які не були названі учасниками / учасницями і роз'яснює їх значення.

Інструменти впливу на процес ухвалення рішень органів влади

Органи виконавчої влади	Органи місцевого самоврядування
<p>консультації з громадськістю:</p> <p>проводяться у формі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • публічного громадського обговорення, електронних консультацій з громадськістю (безпосередні форми); • вивчення громадської думки (опосередкована форма) 	<p>загальні збори громадян:</p> <p>скликаються за місцем проживання громадян для обговорення найважливіших питань місцевого життя</p>
<p>громадські ради:</p> <p>є консультативно-дорадчим органом, який утворюється при міністерстві, іншому ЦОВВ, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевій держадміністрації з метою здійснення координації заходів, пов'язаних із забезпеченням консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики</p>	<p>місцеві ініціативи:</p> <p>члени територіальної громади мають право ініціювати розгляд у раді (в порядку місцевої ініціативи) будь-якого питання, віднесеного до відання місцевого самоврядування</p>
<p>громадська експертиза:</p> <p>передбачає проведення інститутами громадянського суспільства, громадськими радами оцінки діяльності органів виконавчої влади, ефективності ухвалення і виконання такими органами рішень, підготовку пропозицій щодо розв'язання суспільно значущих проблем для їх врахування органами виконавчої влади у своїй роботі</p>	<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 вирішенні окремих питань місцевого значення; • будинкові, вуличні, квартальні комітети, комітети мікрорайонів, комітети 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) і скарги; 	<p>звернення громадян:</p> <ul style="list-style-type: none"> • це викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) і скарги;

Органи виконавчої влади	Органи місцевого самоврядування
<ul style="list-style-type: none"> особливою формою колективного звернення громадян до Президента України, ВРУ, КМУ, органу місцевого самоврядування є електронна петиція 	<ul style="list-style-type: none"> особливою формою колективного звернення громадян до Президента України, ВРУ, КМУ, органу місцевого самоврядування є електронна петиція
оприлюднення проекту регуляторного акту	<p>громадські слухання:</p> <p>територіальна громада має право зустрічатися з депутатами відповідної ради та посадовими особами місцевого самоврядування, під час яких члени територіальної громади можуть заслуховувати їх, порушувати питання та вносити пропозиції щодо питань місцевого значення, які належать до відання місцевого самоврядування</p>
залучення представників громадськості як експертів	<p>громадській бюджет участі:</p> <p>процес, який надає можливість кожному мешканцеві брати участь у розподілі коштів місцевого бюджету через створення проєктів для покращення міста / ОТГ та/ або голосування за них</p>
мітинг, демонстрація, пікет	мітинг, демонстрація, пікет
оскарження в суді дій чи бездіяльності органів влади	оскарження в суді дій чи бездіяльності органів влади
	залучення представників громадськості як експертів
	участь у роботі депутатських комісій
	участь у роботі сесії місцевої ради
	електронні петиції
	доручення виборців депутатам місцевих рад
	виїзд депутатів на місця

Крок 2. Тренер / тренерка розподіляє учасників / учасниць на чотири групи і пропонує їм описати алгоритм дії чотирьох механізмів демократії участі. Наприклад, громадські слухання, громадська експертиза, громадська рада, звернення громадян (скарга). Тренер / тренерка на фліпчарті малює таблицю, яку має заповнити кожна група.

Назва механізму	Суть механізму	Процедура проведення	Яке рішення ухвалено

Учасники / учасниці представляють напрацювання, відбувається загальне обговорення результатів роботи.

7.2. Повноваження органів влади

Крок 1. Практичне завдання — приклади управління різноманіттям. Учасники / учасниці формують чотири групи, кожна з яких отримує власне завдання з описом ситуації і мусить знайти всі ймовірні шляхи вирішення ситуації.

Групи представляють свою роботу, відбувається загальне обговорення кожної ситуації. Тренер / тренерка наводить приклади європейського досвіду вирішення подібних ситуацій.

Резюме тренера / тренерки: комунікація, урахування потреб громад, цільових аудиторій, меншин є неможливим і неефективним без застосування різних елементів консультацій із цільовими аудиторіями, зі стейкхолдерами, тими, на кого спрямована політика. Тому ми маємо гнучкий набір інструментів для громади, повинні розуміти, як можуть працювати ці інструменти та як зробити їх ефективнішими.

Громада має бути залучена до процесу ухвалення рішень, отже режим консультацій тут є вкрай важливим.

Розділ 8. Інструменти мейнстрімінгу різноманіття. Застосування інструментів мейнстрімінгу в роботі державних службовців. Упровадження політики рівності у роботі державних службовців



Завдання розділу:

- надати учасникам / учасницям інформацію про основні інструменти мейнстрімінгу;
- посилити розуміння про різноманіття для щоденної роботи;
- посилити рівень розуміння потреби упровадження політики рівності в роботі державних службовців / службовиць.



Огляд розділу:

- поняття “мейнстрімінг різноманіття”;
- інструменти мейнстрімінгу різноманіття;
- застосування підходів мейнстрімінгу різноманіття.

8.1. Поняття “мейнстрімінг різноманіття”

Крок 1. Демонстрація презентації про мейнстрімінг різноманіття. Ми маємо враховувати явище різноманіття у своїй діяльності, у роботі з різними стейкхолдерами. Це процес повної інклюзії, що забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у безпечному, відкритому та різноманітному середовищі, яке найкраще відповідає потребам суспільства. Такий підхід доповнює антидискримінаційні закони, передбачає позитивні дії, враховує стан справ та індивідуальний підхід, зосереджений на корінних причинах нерівності, передбачає консультації з різними стейкхолдерами, формує політику, враховуючи результати цих консультацій.



Політика різноманіття: демонструє відмінності та подібності між людьми, створює середовища, які цінують та поважають ці відмінності та вмюють використовувати їх задля організаційної та суспільної вигоди.



Мейнстрімінг різноманіття:

- пріоритетизація різноманіття;
- стратегія втілення політики рівності;
- врахування явища пріоритетизації різноманітності у роботі з різними стейкхолдерами;
- процес повної інклюзії, що забезпечує участь усіх зацікавлених сторін у безпечному, відкритому та різноманітному середовищі, що найкраще відповідає потребам, персоналу, стейкхолдерам, громаді;
- доповнює антидискримінаційні закони;
- передбачає позитивні дії;
- враховує стан справ з використанням індивідуального підходу та зосереджує увагу на корінних причинах нерівності;
- передбачає консультації з різними стейкхолдерами, формує політику, враховуючи ці консультації.

8.2. Як застосовувати підходи мейнстрімінгу різноманіття до вирішення ситуацій у громадах, ефективної комунікації та діяльності

Крок 1. Тренер / тренерка об'єднує учасників / учасниць у три групи.

Питання для обговорення у групах: які з різних інструментів (комунікації, демократії участі, консультації) учасники / учасниці використовують у своїй роботі з різними громадами, національними меншинами? Що є ефективним на практиці? Які інструменти можуть бути застосовані в управлінні різноманіттям?

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

Резюме тренера / тренерки: на різних етапах демократії участі нам потрібно враховувати формати управління різноманіттям, різні культурні особливості, проявляти емпатію для більшого залучення меншин. Для забезпечення процесу управління різноманіттям нам потрібно використовувати різні механізми, які допоможуть у становленні реальної рівності, інклюзії, запровадженні позитивних дій. Це дасть нам змогу досягти більшої стабільності та інтегрованості суспільства.

ДОДАТКИ

УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ, ПИТАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ

Управління різноманіттям, менеджмент різноманіття (*diversity management*) — політика, яка передбачає застосування складових у системі управління, спрямованих на визначення та позитивне ставлення до інакшості, розробку системи заходів, які б сприяли залученню різних груп до системи управління, представництва. Дії з вироблення стратегій, наскрізним елементом яких є повага до різноманіття, визнання різних його видів, зокрема етнічного та іншого різноманіття, шляхи з напрацювання засад співпраці між представниками / представницями різних груп.

Різнманіття (різнманість) — характерна риса всіх сучасних суспільств і груп, що їх складають. Законодавча база та політика мають визнавати той факт, що індивідуальні ідентичності можуть бути множинними, багат шаровими, контекстними та динамічними. Для створення і підтримання справедливої, стабільної та мирної демократії необхідно визнавати відмінні характеристики груп, водночас визнаючи неоднорідність і змінюваність усередині цих груп. Особи, що належать до більшості та меншин, повинні визнавати, що їхні ідентичності, так само, як і ідентичність держави, можуть змінюватися та розвиватися, зокрема унаслідок контактів та обміну з іншими групами. Визнання багатомірної різноманітності, притаманної суспільствам, групам та індивідуальним ідентичностям, повинно пронизувати все законодавство та формування політики інтеграції⁹.

Культурне різноманіття — наріжний компонент сталого розвитку, політик соціальної згуртованості, здійснення державної політики, яка визнає відмінності, заохочує різноманітність і сприяє культурним свободам. Досвід показує, що спроби зміцнити національну єдність, роблячи вигляд, що відмінності не існують, призводять до негативних культурних наслідків, а визнання культурних відмінностей є єдиним ефективним способом жити разом із ними. Це не просто надбання, яке

⁹ Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>).

потребує збереження, це ресурс, який треба розвивати, зокрема в областях, віддалених від культури у вузькому сенсі цього слова.

Держави, стикаючись із різноманіттям кодів і світоглядів, іноді не знають, як на них реагувати (а нерідко це потрібно робити миттєво), або як перетворити культурне різноманіття на загальне благо. Щоб сприяти напрацюванню конкретних заходів реагування на такі ситуації, у звіті ЮНЕСКО “Інвестування в культурне різноманіття та міжкультурний діалог” зроблено спробу закласти основу для переосмислення розуміння завдань і проблем, властивих культурному різноманіттю. Для цього необхідно не обмежуватися констатацією факту культурного різноманіття, а домогтися виявлення певних теоретичних і політичних ускладнень, що виникають через нього¹⁰.

Управління культурним різноманіттям — вироблення і впровадження політики, яка забезпечує розширення прав і можливостей усіх груп і окремих осіб, а також їх участь у політичному житті. Заходи щодо спільного провадження владних повноважень, наприклад створення демократії на основі консенсусу, повинні доповнюватися політикою, спрямованою на розширення прав і можливостей у галузях освіти, культури та засобів інформації. Загальною метою тут є сприяння формуванню сприятливого середовища для досягнення реального прогресу на шляху до справді демократичного управління¹¹.

Національна ідентичність — усвідомлення власної згоди та причетності до низки цінностей стосовно етичних норм, рідної мови, релігії, культурної спадщини, закріплених у єдиній системі політичних і громадських інститутів держави.

Етнічна ідентичність — відчуття приналежності до певної етнічної спільноти, однаковості з іншими її членами внаслідок спільності історичної пам'яті, спогадів про єдиних предків та емоціональних зв'язків із батьківщиною, а також спільності основних компонентів культури, що виявляється у солідарності з членами цієї спільноти.

ДІАЛОГ ТА ІНТЕГРАЦІЯ

Діалог — структурований, тривалий і орієнтований на результати процес, який має в основі взаємні інтереси в обміні поглядами між органами публічної влади, громадянами, неурядовими організаціями (НУО) та громадянським суспільством у цілому. Органи публічної влади, НУО та громадянське суспільство можуть розглядати питання про створення різних платформ як постійного місця для діалогу й участі. Такі платформи можуть охоплювати регулярні громадські слухання, громадські форуми, консультативні ради, інші подібні структури.

¹⁰ Investing in cultural diversity and intercultural dialogue: UNESCO world report; executive summary. Document code: CLT.2009/WS/9. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184755>

¹¹ Там само.

Міжкультурний діалог — процес відкритого та ввічливого обміну думками між особами і групами осіб, що мають різне етнічне, культурне, релігійне та мовне походження і спадщину, на основі взаєморозуміння і поваги. Він вимагає свободи й здатності до самовираження, бажання і спроможності чути думки інших. Міжкультурний діалог сприяє рівності, людській гідності та створює відчуття спільної мети, спрямований на підвищення розуміння різних поглядів на світ і практик, зміцнення співробітництва і 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 інклюзивне відчуття приналежності на національному та локальному рівнях усіх членів суспільства. Задля підтримки процесу інтеграції держави повинні реалізовувати політику, спрямовану на створення суспільства, в якому поважають різноманіття, і кожен, зокрема всі члени етнічних, мовних, культурних або релігійних груп, робить внесок у створення та підтримку спільної та інклюзивної громадянської ідентичності. Суспільство в цілому отримує користь від такої політики. Цей процес може викликати зміни в культурах більшості та меншин, відбуватиметься інтеграція багатонаціональних суспільств, а не інтеграція меншини в конкретне суспільство¹².

Асиміляція — злиття однієї самостійної етнічної спільноти або її певної частини з іншою етнічною спільнотою, яка, як правило, численніша і посідає панівні політичні та економічні позиції в державі, в якій ці спільноти співіснують, унаслідок чого одна з них втрачає свою мову, культуру, самосвідомість, традиції, звичаї тощо.

Розрізняють природну асиміляцію, яка виникає як результат контакту різних етнічних груп населення (змішані шлюби тощо), і насильницьку асиміляцію, властиву країнам із нерівноправним становищем різних етнічних груп.

Примусову асиміляцію засуджують, держави зобов'язуються створити необхідні умови для того, щоб особи, які належать до національних меншин, мали можливість зберігати та розвивати свою культуру, основні елементи власної самобутності, зокрема релігію, мову, традиції та культурну спадщину. Без шкоди для заходів, що вживаються згідно з їх загальною політикою інтеграції, сторони утримуються від політики та практики асиміляції осіб, які належать до національних меншин, проти їхньої волі, і захищають цих осіб від будь-яких дій, спрямованих на таку асиміляцію¹³.

Недопущення примусової асиміляції передбачає не тільки терпиме ставлення до різноманітності і плюралізму самобутньої ідентичності, але і вимагає їх захисту і поваги. Задля поваги до культурного, релігійного та мовного різноманіття треба напрацьовувати конструктивні заходи та визнати, що за рахунок такого різноманіття меншини збагачують суспільство¹⁴.

¹² Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>).

¹³ Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055

¹⁴ Права меншинств: Международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf

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

Інклюзія (англ. *inclusion* — включення) — процес підвищення ступеня участі всіх громадян та громадянок у соціумі.

ДОСЯГНЕННЯ РІВНОСТІ: ПОЗИТИВНІ ДІЇ, ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Недискримінація та ефективна рівність є передумовами для ефективної участі всіх у створенні спільного блага. Це вимагає забезпечення рівності перед законом та рівного захисту з боку закону, а також усунення перешкод на шляху до ефективної рівності. Забезпечення ефективної рівності у законодавстві та на практиці також передбачає необхідність позитивного зобов'язання щодо упровадження цілеспрямованої політики та здійснення спеціальних заходів тоді, коли це необхідно¹⁵.

Сторони зобов'язуються вжити, у разі необхідності, належні заходи з метою досягнення у всіх сферах економічного, соціального, політичного та культурного життя повної та справжньої рівності між особами, які належать до національної меншини, та особами, які належать до більшості населення. Для цього вони належним чином ураховують конкретне становище осіб, які належать до національних меншин¹⁶.

Позитивні дії (*positive action*) — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані Конституцією і законами України. Принцип рівності дозволяє, а в певних випадках вимагає різного поводження з деякими особами з метою забезпечення виконання всіх їхніх прав нарівні з іншими членами суспільства. Декілька інструментів підтверджують, що, за необхідності та доречності, треба вживати спеціальні заходи задля забезпечення повної та ефективної рівності для вразливих груп у зв'язку з їхньою колишньою, системною чи постійною дискримінацією. Такі заходи не вважають дискримінаційними, якщо їх вживають з легітимною метою та вони є пропорційними цій меті¹⁷.

Політичний, правовий термін “позитивні дії” означає кроки, зроблені для збільшення представництва жінок і національних меншин у сферах зайнятості, освіти і бізнесу, з яких вони були історично виключені.

Незважаючи на те, що в конституціях та національних законодавствах більшості країн світу заборонена будь-яка дискримінація за ознаками раси, етнічного

¹⁵ Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>).

¹⁶ Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055

¹⁷ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI.

походження, мови, релігії, статі та іншими ознаками, для певних груп населення застосування такого “звичайного” антидискримінаційного законодавства вважають недостатнім. Тому головною метою політики “позитивних дій” є реальне забезпечення рівних можливостей у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах повсякденного життя.

У законодавстві Європейського Союзу, зокрема у двох “антидискримінаційних” директивах 2000 року, йдеться про позитивні дії (*positive action*) як засіб ефективного запобігання прямій чи непрямій дискримінації. У пізніших документах ЄС окрім пояснення, чому звичайні правові норми, що забороняють дискримінацію, у багатьох випадках є недостатніми для забезпечення справжньої ефективної рівності, зазначено, що позитивні дії не є тотожними позитивній дискримінації.

У статті 5.20 Директиви ЄС 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про забезпечення виконання принципу рівності осіб незалежно від расової чи етнічної приналежності стверджується, що позитивні дії потрібно застосовувати “з метою забезпечення повної рівності на практиці, принцип рівності не повинен перешкоджати будь-якій державі-учасниці зберігати або вживати певні заходи для запобігання або компенсації за збитки, пов’язані з расовою або етнічною приналежністю”¹⁸.

Сегрегація (лат. *segregatio* — відділення) — різновид дискримінації, який полягає у фактичному чи юридичному відокремленні в межах одного суспільства тих суспільних груп, які вирізняються за расовими, гендерними, соціальними, релігійними, мовними чи іншими ознаками, та в подальшому законодавчому обмеженні їхніх прав.

НАЦІОНАЛЬНІ МЕНШИНИ, КОРИННІ НАРОДИ

Меншина, національна меншина — майже 1 млрд осіб, тобто 15—20 % від загального населення планети, належать до національних меншин. У Європі налічується понад 100 етнічних груп, національних меншин із загальною чисельністю більше 100 млн осіб. Група менша за чисельністю порівняно з іншою частиною населення держави, займає не панівне становище, члени якої, будучи громадянами держави, мають етнічні, релігійні або мовні особливості, відмінні від особливостей іншої частини населення, і виявляють, хоча б тільки імпліцитно, почуття солідарності, яке має на меті зберегти їхню культуру, традиції, релігію або мову¹⁹.

Корінні народи — нащадки народів, що населяли їх землі або території до колонізації або до встановлення державних кордонів; вони мають самобутні соці-

¹⁸ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI; Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>); Affirmative Action (2001). In: Stanford Encyclopedia of Philosophy. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>; Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. *Official Journal L*, 180, 19/07/2000, 0022-0026. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:html>

¹⁹ Права меньшинств — Международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об’єднаних Націй з прав людини. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf

альні, економічні та політичні системи, свою мову, свою культуру і свої вірування і твердо мають намір зберігати і розвивати свою самобутність; вони демонструють тверду прихильність до земель своїх предків і прихильність охорони їхніх природних ресурсів; і/або вони не належать до панівної групи суспільства і дотримуються самоідентифікації як корінні народи²⁰.

ЩОДО ЕФЕКТИВНОЇ ГРОМАДЯНСЬКОЇ УЧАСТІ, МЕХАНІЗМИ

Право на ефективну участь належить до основних прав людини, закріплених у багатьох ключових міжнародно-правових документах. Моделі ефективної участі та питання, пов'язані з цим, відображено в міжнародних актах ООН, ОБСЄ, Ради Європи. “Сторони створюють необхідні умови для ефективної участі осіб, які належать до національних меншин, у культурному, соціальному та економічному житті та у державних справах, зокрема тих, які їх стосуються”²¹.

Участь меншин в адміністративних, судових та державних органах і компаніях є ще одним важливим аспектом здійснення їхнього права на ефективну участь. Залучення меншин до процесів ухвалення рішень спрощується, якщо їхні представники є державними службовцями у багатьох органах і не призначаються винятково на посади в ті органи, діяльність яких пов'язана з питаннями меншин. У світовій практиці у деяких випадках можуть бути встановлені законодавчі або конституційні вимоги щодо пропорційної представленості в державних адміністративних органах. У ряді держав деякі види квот віднесені до числа незаконних, проте переваги таких особливих заходів очевидні.

Участь у представницьких органах часто не означає можливостей ефективної участі меншин у політичному житті, тому поруч із виборчими правилами, які б сприяли забезпеченню прав меншин, треба враховувати наявність можливих механізмів подальшого залучення меншин до системи управління, ухвалення рішень. Для цього потрібно розвивати консультативно-дорадчі структури, структури демократії участі. Право на ефективну участь має важливе значення: здійснення багатьох інших основних прав людини одночасно залежить від цього права і є умовою його власної реалізації. Представництво меншин є неможливим без процесів демократизації суспільства, політичної системи як такої. Представництво різних груп меншин сприяє конфліктній превенції чи то врегулюванню конфліктів, особливо в “розколотих” суспільствах, поляризованих за етнічною, мовною, релігійною ознаками, де неврахування балансів призводить до напруження ситуації в суспільстві, погіршення рівня управління, відсутності реальних демократичних процедур.

Ефективна участь (*effective participation*) є основою здійснення всіх прав людини, жінок і чоловіків, що належать до етнічних або національних, релігійних і мовних меншин. Саме завдяки ефективній участі створюються реальні можли-

²⁰ Права меньшинств — Международные стандарты и руководство по их соблюдению, HR/PUB/10/3, Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_ru.pdf

²¹ Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055

вості представлення та збереження самобутності, чим забезпечується виживання та захист гідності меншини. У рамках права на ефективну участь визнано той факт, що участь меншин у різних сферах життя має важливе значення для розвитку справедливого і відкритого для всіх суспільства. У ході формування політичної системи в багатонаціональних державах варто забезпечити права меншин щодо участі в громадському житті, залучити їх до громадської просвіти, застосовувати підходи системних взаємин, які сприяють співробітництву.

Належне та демократичне врядування — задовольняє потреби та інтереси всього населення держави. В той час як демократія передбачає владу більшості у процесі ухвалення політичних рішень, вона передбачає й гарантії проти зловживань владою більшості. Це досягається за допомогою забезпечення захисту та участі меншин, а також шляхом сприяння інклюзивним процесам управління, в якому беруть участь усі члени суспільства²².

Громадська участь — залучення окремих громадян, НУО і громадянського суспільства в цілому до процесу ухвалення рішень органами публічної влади. Громадська участь в ухваленні політичних рішень відрізняється від політичної діяльності в розумінні співпраці з політичними партіями, а від лобювання — ставленням до ділових інтересів. Одним із принципів громадської участі є недискримінація та інклюзивність, щоб усі менш привілейовані та найуразливіші могли бути почутими, а їхня думка врахована; гендерна рівність і рівноправна участь усіх груп, зокрема тих, що мають особливі інтереси та потреби, наприклад, молоді, людей похилого віку, осіб (чи людей) з інвалідністю і національних меншин. Громадська участь у процесі ухвалення рішень може набувати різних форм, зокрема це надання інформації, консультування, діалог і активна участь²³.

Неурядові організації та об'єднання національних меншин — усі громадяни, включаючи тих, що належать до національних меншин, мають право засновувати свої неурядові організації, об'єднання та установи і управляти їхньою діяльністю. Ці суб'єкти права можуть використовувати мову (мови) на власний вибір. Держава не має права дискримінувати таких суб'єктів за мовною ознакою, а також незаконно обмежувати їхнє право на пошук державних, міжнародних або приватних джерел фінансування. Ресурси держави можуть бути спрямовані на підтримку подібної діяльності, якою займаються представники національних меншин. Державна фінансова підтримка заходів, які проводяться у таких сферах мовою (мовами) національних меншин, має надаватися без будь-якої дискримінації²⁴.

Інформування — на всіх етапах процесу ухвалення рішень уся відповідна інформація повинна бути надана у вигляді чітких і зрозумілих формулювань, а

²² Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств ВКНМ ОБСЄ (вид. випр., листопад 2012 р. URL: <https://www.osce.org/uk/node/396689?download=true>)

²³ Керівні принципи щодо громадської участі у процесі прийняття політичних рішень, Рада Європи (Прийнято Комітетом міністрів 27 вересня 2017 року на 1295-му засіданні заступників міністрів). URL: <https://rm.coe.int/guidelines-on-civil-participation-in-political-decision-making/168076e135>

²⁴ Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин і пояснювальна записка. Лютий 1998 року. URL: <https://www.osce.org/uk/hcnm/67545?download=true>

також у належному й доступному форматі, без недоречних адміністративних перешкод і, відповідно до принципів відкритості даних, безкоштовно²⁵.

Процес ухвалення рішень — розробка, ухвалення, упровадження, оцінювання та уточнення формулювання політичного документа, стратегії, закону чи норми на державному, регіональному чи місцевому рівнях або будь-який процес, де орган публічної влади з відповідними повноваженнями ухвалює рішення, яке має вплив на громадськість чи її сегмент²⁶.

Консультування — процес комунікації, під час якої орган виконавчої влади оприлюднює проекти своїх рішень з метою отримання коментарів, зауважень, пропозицій від громадськості, або проводить консультації з громадськістю відносно ходу реалізації рішень, політик, які вже впроваджуються, або впровадження яких завершилося. Дозволяє органам публічної влади збирати погляди громадян, НУО та громадянського суспільства в цілому щодо конкретної політики чи теми як складову частину офіційної процедури. Консультації можуть проводитися за допомогою різних методів та інструментів, як-от зустрічей, громадських слухань, фокус-груп, вивчення громадської думки, опитувальників та цифрових інструментів.

Партнерство — рівень взаємодії, коли орган виконавчої влади та громадськість через свої об'єднання здійснюють взаємний обмін різного роду ресурсами. Наприклад, залучення громадських об'єднань до надання певного виду послуг на замовлення органів виконавчої влади, надання громадськими об'єднаннями допомоги в підготовці та проведенні заходів органами виконавчої влади, надання органами виконавчої влади грантів на впровадження ініціатив громадськості тощо.

Комунікація — будь-який контакт людини з людиною, взаємодія між людьми. Комунікацію вважають основою міжособистісного зв'язку, вона визначена як взаємний обмін знаннями між людьми, що здійснюється передовсім за допомогою застосування домовлених символів.

Міжкультурна комунікація — сукупність різноманітних форм відносин і спілкування між індивідами і групами, що належать до різних культур. Взаємодія культур у процесі та результаті прямих чи опосередкованих контактів між різними національними, етнічними групами. Контакти можуть здійснюватися між окремими особами, в інформаційному полі, в результаті різного роду взаємодії.

²⁵ Керівні принципи щодо громадської участі у процесі прийняття політичних рішень, Рада Європи (Прийнято Комітетом міністрів 27 вересня 2017 року на 1295-му засіданні заступників міністрів). URL: <https://rm.coe.int/guidelines-on-civil-participation-in-political-decision-making/168076e135>

²⁶ Там само.

ДЕЯКІ ІНСТРУМЕНТИ ДЕМОКРАТІЇ УЧАСТІ PARTICIPATORY DEMOCRACY

Україна²⁷

Місцевий референдум. Можливість проведення місцевого референдуму передбачена Конституцією України та Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР, однак цей інструмент є недоступним через відсутність спеціального закону про місцевий референдум.

Запит на отримання публічної інформації. Закони України “Про доступ до публічної інформації” від 13.01.2011 № 2939-VI, “Про інформацію” від 02.10.1992 № 2657-XII.

Звернення (запити) громадян. Закон України “Про звернення громадян” від 02.10.1996 № 393/96-ВР та Постанова Кабінету Міністрів України.

Прийом громадян. Закон України “Про звернення громадян” від 02.10.1996 № 393/96-ВР, Указ Президента України.

Електронні петиції. Закон України “Про звернення громадян” від 02.10.1996 № 393/96-ВР, Указ Президента України.

Місцева ініціатива. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР, порядок розгляду місцевої ініціативи визначається представницьким органом місцевого самоврядування або статутом територіальної громади.

Громадська експертиза. Постанова Кабінету Міністрів України.

Загальні збори населення за місцем проживання. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР, Постанова Верховної Ради України, статuti територіальних громад, рішення, ухвалені місцевими радами.

Органи самоорганізації населення. Закони України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР, “Про органи самоорганізації населення” від 11.07.2001 № 2625-III.

Громадські слухання. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21.05.1997 № 280/97-ВР, порядок та організація громадських слухань мають бути визначені статутами територіальних громад та/або рішеннями місцевої ради.

Партисипативне бюджетування / бюджет участі. На початковому етапі упровадження (випробування) у декількох десятках міст.

²⁷ За матеріалами висновку спеціального радника уряду України з питань децентралізації інструменти партисипативної демократії: європейські стандарти та практики (Київ, 6 квітня 2017 року SAGUD-LPO (2017)).

УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЩОДО ПРАВ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН (ВИТЯГИ)

Конституція України

Стаття 21. Усі люди є вільні і 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 у державних і комунальних навчальних закладах або через національні культурні товариства.

Закон України “Про національні меншини в Україні” від 25.06.1992 № 2494-XII

Стаття 1. Україна гарантує громадянам республіки незалежно від їх 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 дотримувати 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 та 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 і 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 і організаціях.

Стаття 13. Громадяни, які належать до національних меншин, вільні у виборі обсягу і 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” від 05.02.2015 № 157-VIII

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” від 05.09.2017 № 2145-VIII

Стаття 1. Основні терміни та їх визначення:

12) інклюзивне навчання — система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування 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 і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак.

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

- верховенство права;
- забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками;
- розвиток інклюзивного освітнього середовища, у тому числі 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; <...>

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 і 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 і 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 і 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” від 23.04.1991 № 987-XII

Стаття 3. Право на свободу совісті

Кожному громадянину в Україні гарантується право на свободу совісті. Це право включає свободу мати, приймати і 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 і вільно поширювати свої релігійні або атеїстичні переконання.

Стаття 4. Рівноправність громадян незалежно від їх ставлення до релігії

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

Стаття 5. Відокремлення церкви (релігійних організацій) від держави

Держава захищає права і законні інтереси релігійних організацій; сприяє встановленню відносин взаємної релігійної і світоглядної терпимості й поваги між громадянами, які сповідують релігію або не сповідують її, між віруючими різних віросповідань та їх релігійними організаціями; бере до відома і 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” від 21.12.1993 № 3759-XII

Стаття 4. Основні принципи державної політики у сфері телебачення і 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 їх 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, у тому числі 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 і 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.

**Концепція мовлення з тематики національних меншин
Національної суспільної телерадіокомпанії України****Принципи:**

- сприяти рівному відображенню представників національних меншин у сфері економічного, соціального, політичного та культурного життя громадян України;
- утримуватися від дискримінації та не використовувати мову ворожнечі;
- залучати представників різних етнічних спільнот до обговорення важливих суспільних подій регіону та країни;
- забезпечувати відкритість платформ мовлення;
- зміцнювати й популяризувати міжкультурний діалог;
- підтримувати мовне та культурне різноманіття;
- захищати самобутність і свободу вираження поглядів, що не порушують прав інших.

**Закон України “ Про громадські об'єднання” від 22.03.2012
№ 4572-VI****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.

МІЖНАРОДНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЩОДО ПРАВ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН (ВИТЯГИ)

Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року

Стаття 1.

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах.

Стаття 2.

Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища.

Рамкова конвенція про захист національних меншин, підписана державами — членами Ради Європи 1 лютого 1995 року

Преамбула

Плюралістичне та справді демократичне суспільство має не тільки поважати етнічну, культурну, мовну та релігійну самобутність кожної особи, яка належить до національної меншини, а й створювати відповідні умови для виявлення, збереження та розвитку цієї самобутності.

Створення клімату терпимості та діалогу є необхідним для того, щоб культурне різноманіття стало джерелом та чинником не розколу, а збагачення кожного суспільства.

Стаття 3.

1. Кожна особа, яка належить до національної меншини, має право вільно вирішувати, вважатися їй, чи не вважатися такою, і таке рішення або здійснення прав у зв'язку з ним не повинно зашкоджувати такій особі.

2. Особи, які належать до національних меншин, можуть здійснювати права і свободи, що випливають з принципів, проголошених в цій Рамковій конвенції, одноосібно та разом з іншими.

Стаття 4.

1. Будь-яка дискримінація на підставі приналежності до національної меншини забороняється.

Стаття 5.

1. Держави — члени Європи зобов'язуються створити необхідні умови для того, щоб особи, які належать до національних меншин, мали можливість зберігати та розвивати свою культуру, зберігати основні елементи своєї самобутності, зокрема релігію, мову, традиції та культурну спадщину.

Стаття 6.

1. Держави — члени Європи заохочують атмосферу терпимості та міжкультурного діалогу і вживають ефективних заходів для поглиблення взаємної поваги, взаєморозуміння та співробітництва між усіма особами, що проживають в межах їхньої території, незалежно від їхньої етнічної, культурної, мовної або релігійної самобутності, зокрема в галузях освіти, культури та засобів масової інформації.

Стаття 7.

Держави — члени Європи забезпечують поважання прав кожної особи, яка належить до національної меншини, на свободу мирних зборів, свободу асоціації, свободу виявлення поглядів і свободу думки, совісті та релігії.

Стаття 8.

Держави — члени Європи зобов'язуються визнати за кожною особою, яка належить до національної меншини, право сповідувати свою релігію або переконання і створювати релігійні установи, організації та асоціації.

Стаття 9.

Держави — члени Європи не перешкоджають особам, які належать до національної меншини, створювати та використовувати друковані засоби масової інформації. У рамках законодавства, що регулює радіо та телебачення, вони, по можливості, забезпечують особам, які належать до національної меншини, можливість створення та використання своїх власних засобів масової інформації.

Стаття 10.

1. Держави — члени Європи зобов'язуються визнавати за кожною особою, яка належить до національної меншини, право на вільне і безперешкодне використання мови своєї меншини, приватно та публічно, в усній і письмовій формі.

Стаття 12.

1. Держави — члени Європи, у разі необхідності, вживають заходів у галузях освіти та наукових досліджень з метою сприяння вивченню культури, історії, мови та релігії своїх національних меншин та більшості населення.

3. Держави — члени Європи зобов'язуються створити особам, які належать до національних меншин, рівні можливості для доступу до освіти всіх рівнів.

Стаття 14.

1. Держави — члени Європи зобов'язуються визнати за кожною особою, яка належить до національної меншини, право вивчати мову своєї меншини.

Стаття 15.

Держави — члени Європи створюють необхідні умови для ефективною участі осіб, які належать до національних меншин, у культурному, соціальному та економічному житті та у державних справах, зокрема тих, які їх стосуються.

Рекомендації ВКНМ ОБСЄ

У липні 1992 р. Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ) своїм рішенням, викладеним у Гельсінському документі, заснувала посаду Верховного

комісара у справах національних меншин (ВКНМ), який має сприяти запобіганню конфліктів, за можливості на якнайбільш ранній стадії, у зв'язку з напруженими ситуаціями, які стосуються національних меншин.

Гаазькі рекомендації щодо прав національних меншин на освіту, ВКНМ ОБСЄ, жовтень 1996 р.

Право осіб, які належать до національних меншин, на збереження своєї самобутності може бути повністю реалізоване тільки тоді, коли вони добре оволодіють своєю рідною мовою у процесі навчання. Разом з тим, особи, які належать до національних меншин, зобов'язані інтегруватися в більш широке суспільство держави через належне володіння державною мовою.

Держави повинні знаходити дієвий підхід до прав меншин на освіту. У разі необхідності, держави мають вжити особливих заходів для активного впровадження прав на навчання мовою меншини, максимально застосовуючи наявні ресурси як індивідуально, так і через міжнародну допомогу, співробітництво, особливо економічне і технічне.

Згідно з міжнародним правом, особи, що належать до національних меншин, мають — як і всі інші — право засновувати свої власні приватні освітні заклади та управляти ними відповідно до внутрішнього законодавства. До цих освітніх закладів мають належати школи, в яких викладання провадиться мовою меншини.

Ословські рекомендації щодо мовних прав національних меншин, ВКНМ ОБСЄ, лютий 1998 р.

1. Використання імен та найменувань

Особи, які належать до національних меншин, мають право користуватися особистими іменами і прізвищами рідною мовою відповідно до своїх традицій та лінгвістичної системи. Такі імена і прізвища мають офіційно визнаватися і використовуватися органами державної влади.

У регіонах, де значну частину населення складають особи, які належать до національної меншини, органи державної влади — виходячи із наявності достатньої потреби, — забезпечують право на використання місцевих назв, найменувань вулиць та інших топографічних знаків громадського призначення, виконуючи їх додатково мовою національної меншини.

2. Віросповідання

Сповідуючи релігію або займаючись релігійною діяльністю одноособово чи спільно з іншими людьми, кожна особа має право використовувати мову (мови) на свій вибір.

3. Громадські об'єднання та неурядові організації

Усі громадяни, включаючи тих, що належать до національних меншин, мають право засновувати свої неурядові організації, об'єднання та установи і управляти їхньою діяльністю. Ці суб'єкти права можуть використовувати мову (мови) на власний вибір. Держава не має права дискримінувати таких суб'єктів за мовною

ознакою, а також незаконно обмежувати їхнє право на пошук державних, міжнародних або приватних джерел фінансування.

4. Засоби масової інформації

Особи, які належать до національних меншин, мають право засновувати і використовувати власні засоби масової інформації мовами своїх національних меншин. Державне регулювання щодо засобів теле- і радіомовлення має ґрунтуватися на об'єктивних і недискримінаційних засадах і не може використовуватися з метою обмеження прав меншин.

5. Адміністративні органи та здійснення громадських функцій

Якщо у регіонах чи місцевостях проживає значна кількість осіб, які належать до національної меншини, то на їхнє бажання їм має бути надано право отримувати цивільно-правові документи та посвідки, виконані регіональними та/або місцевими органами державної влади як офіційною мовою (мовами) даної держави, так і мовою цієї національної меншини.

6. Незалежні національні інституції

Держави, де проживають особи, які належать до національних меншин, повинні забезпечити такий стан справ, щоб, крім можливості звернення до відповідних судових установ, ці особи — у випадках, коли, на їхню думку, порушуються їхні мовні права, — мали доступ до незалежних національних інституцій, таких як інститут омбудсмена або комісії з прав людини.

7. Судові органи

Усі громадяни, включаючи представників національних меншин, мають право бути негайно поінформованими зрозумілою для них мовою про причину їх арешту та/або тримання під вартою, про характер і причину будь-якого обвинувачення проти них, а також право захищати себе своєю мовою і, в разі необхідності, отримувати безоплатну допомогу перекладача до та під час розгляду справи, а також упродовж апеляційного провадження.

[Лундські рекомендації про ефективну участь національних меншин у суспільно-політичному житті, ВКНМ ОБСЄ, вересень 1999 р.](#)

Участь у прийнятті рішень

Механізми на рівні центрального уряду

Держави повинні забезпечити меншинам можливості реального права голосу на рівні центрального уряду, якщо необхідно, шляхом створення спеціальних механізмів.

Залежно від обставин, такими механізмами можуть бути:

— спеціальні форми представництва національних меншин;

— офіційні або неофіційні домовленості про закріплення за представниками національних меншин посад у кабінеті міністрів, місць у Верховному або Конституційному суді або у судах нижчих інстанцій, а також у призначуваних дорадчих органах або інших органах вищого рівня;

— механізми в рамках відповідних міністерств, що забезпечують урахування інтересів меншин;

— спеціальні заходи із залучення представників меншин до роботи в державних органах, а також надання послуг публічних установ мовою національної меншини.

Вибори

Держави повинні гарантувати право осіб, що належать до національних меншин, на участь у державних справах, включно з правом голосу і правом балотуватися на виборні посади на недискримінаційній основі.

Виборча система повинна сприяти представництву меншин та їхньому впливу.

Механізми регіонального та місцевого рівня

Держави повинні вживати заходів для розширення участі національних меншин на регіональних та місцевих рівнях.

Структури регіональних та місцевих органів влади і процеси ухвалення ними рішень повинні бути прозорими і доступними, щоб сприяти участі меншин.

Дорадчі та консультативні органи

Державам варто в рамках відповідних інституціональних структур створювати консультативні або дорадчі органи, здатні слугувати каналами для діалогу між державною владою та національними меншинами. Ці органи можуть мати спеціалізовані комітети з таких питань як забезпечення житлом, земельний фонд, освіта, мова і культура.

Больцанські / боценські рекомендації щодо національних меншин у міждержавних відносинах, ВКНМ ОБСЄ, червень 2008 р.

Зобов'язання держав стосовно осіб, що належать до національних меншин

Держави повинні гарантувати право кожного, в тому числі осіб, що належать до національних меншин, на рівність перед законом та рівноправний захист законом. Таким чином, дискримінація за ознакою приналежності до національної меншини або за пов'язаними з нею ознаками забороняється. Досягнення основоположної рівності може вимагати вживання спеціальних заходів, що не повинні розглядатися як дискримінаційні.

Держави повинні поважати та просувати права осіб, що належать до національних меншин, у тому числі право вільно демонструвати, зберігати та розвивати свою культурну, мовну або релігійну самобутність, без жодних спроб асиміляції проти волі даних осіб.

Держави мають сприяти інтеграції суспільства та зміцнювати соціальну згуртованість. Це означає, що особам, які належать до національних меншин, надається можливість ефективної участі на всіх рівнях управління, особливо, але не виключно, там, де виникають питання, що стосуються їхніх інтересів. Інтеграція може бути досягнута лише тоді, коли особи, що належать до національних мен-

шин, у свою чергу, беруть участь у всіх аспектах суспільно-політичного життя та поважають правила і регулювання держави, в якій вони проживають.

Співробітництво між державами у межах дружніх двосторонніх чи багатосторонніх відносин має базуватися на територіальній, а не на етнічній основі. Транскордонне співробітництво між місцевою і регіональною владою та органами самоврядування меншин може сприяти толерантності та процвітання, зміцнювати міждержавні відносини та заохочувати діалог щодо проблем меншин.

Люблянські рекомендації щодо інтеграції різноманітних суспільств, ВКНМ ОБСЄ, листопад 2012 р.

Інтеграція — це динамічний процес із залученням багатьох учасників, що сприяє ефективній участі всіх членів різноманітного суспільства в економічному, політичному, соціальному й культурному житті та підтримує інклюзивне відчуття приналежності на національному та локальному рівнях усіх членів суспільства.

Задля підтримки процесу інтеграції держави повинні реалізовувати політику, спрямовану на створення суспільства, в якому поважають різноманіття, і кожен та кожна, зокрема всі члени етнічних, мовних, культурних або релігійних груп, робить внесок у створення та підтримку спільної та інклюзивної громадянської ідентичності. Це досягається за допомогою забезпечення для всіх однакових можливостей щодо участі в житті суспільства та отримання від цього користі.

Це вимагає від держави забезпечення виконання прав кожного та створення умов для всіх членів суспільства, щоб вони могли взяти на себе свою частину відповідальності. Суспільство в цілому отримує користь від такої політики.

Належне та демократичне врядування задовольняє потреби та інтереси всього населення держави. В той час як демократія передбачає владу більшості у процесі прийняття політичних рішень, вона включає гарантії проти зловживань владою більшості. Це досягається за допомогою забезпечення захисту та участі меншин, а також шляхом сприяння інклюзивним процесам управління, в якому беруть участь усі члени суспільства.

Недискримінація та ефективна рівність є не лише основоположними та наскрізними принципами, вони також є передумовами для ефективної участі всіх у створенні спільного блага. Заборона дискримінації вимагає забезпечення рівності перед законом та рівного захисту з боку закону, а також усунення перешкод на шляху до ефективної рівності. Забезпечення ефективної рівності у законодавстві та на практиці також передбачає необхідність позитивного зобов'язання щодо прийняття цілеспрямованої політики та вживання спеціальних заходів тоді, коли це необхідно.

Дотримання прав людини та основоположних свобод, у тому числі прав меншин, надає можливість різноманітним суспільствам повноцінно розвиватися в умовах безпеки, миру та співробітництва. Міжнародні політичні та юридичні зобов'язання є мінімальними стандартами, що повинні дотримуватися державами. Позитивні зобов'язання також вимагають проведення активної політики та забезпечення повного дотримання прав усіх людей.

Принципи інтеграції:

1. Визнання різноманітності та множинних ідентичностей

Різнманітність є характерною рисою всіх сучасних суспільств і груп, що їх складають. Законодавча база та політика мають визнавати той факт, що індивідуальні ідентичності можуть бути множинними, багатошаровими, контекстними та динамічними.

Індивідуальна ідентичність може бути та все частіше є множинною (відчуття наявності декількох горизонтальних ідентичностей; наприклад, належність до більш ніж однієї етнічної групи), багатошаровою (в одній особі співіснують та суміщаються різні ідентичності, а саме: етнічні, релігійні, мовні, гендерні, професійні тощо), контекстною (контекст може визначати, яка ідентичність переважає в даний момент) та динамічною (зміст кожної ідентичності та приналежність до неї осіб змінюється протягом часу).

Для створення та підтримання справедливої, стабільної та мирної демократії, необхідно визнавати відмінні характеристики груп, водночас визнаючи неоднорідність та змінюваність всередині цих груп. Суспільства збагачуються завдяки різноманітності та плюралізму, що виникає в результаті, якщо і коли стосунки між групами (меншиною та більшістю), а також між групами та владою засновані на довірі, взаємній повазі, взаємодії та активному залученні. Потрібно заохочувати зв'язки всередині та між спільнотами, оскільки вони посилюють згуртованість суспільства, знижують напругу та попереджають ризик виникнення конфлікту.

Визнання багатомірної різноманітності, притаманної суспільствам, групам та індивідуальним ідентичностям, повинно пронизувати все законодавство та формування політики інтеграції.

2. Примат добровільної самоідентифікації

Ідентичність підлягає примату (первинність, першість, переважання) індивідуального вибору на основі принципу добровільної самоідентифікації. Права меншин включають право осіб, що належать до меншин, самим вирішувати, вважатися такими чи ні. Цей вибір чи відмова від нього жодним чином не повинні викликати будь-які негативні наслідки. Свобода такого вибору не повинна обмежуватися взагалі. Асиміляція проти волі особи з боку держави або третіх осіб заборонена.

3. Неізоляціоністський підхід до питань меншин

Оскільки деякі права меншин набувають значущості лише тоді, коли ними користуються спільно з іншими, у певних ситуаціях це може призводити до виникнення деяких відмінностей від інших груп у суспільстві. Ізоляція чи надмірне відділення може послабити зв'язки між спільнотами та підірвати згуртованість суспільства.

Відчуття приналежності до певних спільнот, що складають як меншість, так і більшість, може зміцнити зв'язки в громаді та солідарність. Таке відчуття приналежності до спільноти, яке мають всі її члени, є невід'ємною частиною прав меншин, та необхідне для захисту і виконання прав осіб, що належать до меншин.

Для суспільства вкрай важливо знайти необхідний баланс між рівнем розділення, необхідним для вільного вираження й розвитку різноманітності з одного

боку, та встановленням і зміцненням зв'язків між різними спільнотами, що складають усе суспільство в цілому.

4. Спільні для всіх державні установи, відчуття приналежності до суспільства та взаємна акомодация

Інтеграція є процесом, що вимагає від усіх членів суспільства прийняття спільних державних інститутів і відчуття приналежності до однієї держави та інклюзивного суспільства. Це не виключає можливості існування різних ідентичностей, що постійно розвиваються, є множинними та контекстуальними. Механізми, спрямовані на взаємну акомодацию, є необхідними для того, щоб домовлятися про дотримання законних вимог, що висуваються різними групами чи спільнотами.

Цей принцип визнає, що в різноманітних суспільствах, заснованих на верховенстві права та політичному й інституційному плюралізмі, немає жодного протиріччя між наявністю різних ідентичностей та відчуттям спільної приналежності, що включає спільні державні інститути, але не обмежується ними.

5. Інклюзивність та ефективна участь

Політика інтеграції повинна бути заснована на інклюзивності і, таким чином, прагнути виникнення такої ситуації, коли кожен відчуває себе повноправним членом свого суспільства, має однаковий доступ до суспільних благ і послуг, а також рівні можливості. Ефективна участь на рівних умовах усіх членів суспільства в соціальному, економічному, культурному та суспільно-політичному житті повинна посідати центральне місце.

Установлення повноправного членства в суспільстві, рівних можливостей та однакового ставлення для всіх, у тому числі під час доступу до суспільних благ та послуг, повинно бути керівним принципом у розробці політики інтеграції.

Це означає, що держави мають активно сприяти різноманітності та створювати умови, в яких кожен відчуває та поводить себе як повноправний член даного суспільства. Відчуття приналежності до одного суспільства передбачає, що, за належних умов, особи, незалежно від їхньої ідентичності, повинні не лише поважати законодавство та права інших, а й уникати самоізоляції та в повній мірі використовувати свої можливості з метою спрямування своїх вимог певними каналами через законні інструменти, надані владою.

6. Права та обов'язки

Політика інтеграції повинна враховувати інтереси всіх членів суспільства та узгоджуватися з їхніми правами, в тому числі правами осіб, що належать до меншин. Крім володіння правами, всі члени суспільства мають загальні для всіх обов'язки щодо дотримання законів, а також несуть відповідальність за внесок у розвиток та інтеграцію суспільства.

7. Відносини між спільнотами

Політика інтеграції має включати заходи, що заохочують діалог між спільнотами та взаємодію на основі толерантності та взаємоповаги. Такі заходи охоплюють широкий спектр ініціатив у різних галузях, у тому числі в освіті, засобах масової інформації та мовній політиці.

Політика інтеграції повинна сприяти контакту та обміну між спільнотами та особами за допомогою стимулів і шляхом підвищення обізнаності щодо взаємних переваг взаємодії, діалогу та участі.

8. Політика, спрямована як на більшість, так і на меншини

Повинна розроблятися та здійснюватися цілеспрямована політика, що спрямована як на меншини, так і на більшість. Це відображає той факт, що інтеграція суспільства є процесом взаємної акомодатії та активного залучення, що охоплює всіх членів суспільства як окремих осіб чи організованих груп.

Елементи політики інтеграції

1. Формулювання ефективної політики

Держави повинні протягом розумного періоду часу розробити стратегію, політику та відповідні плани дій для інтеграції, належним чином враховуючи повноваження та функції різних рівнів державної влади, а також інших діячів та зацікавлених сторін. Політика інтеграції повинна використовувати низхідний (згори донизу) та висхідний (знизу вверх) підходи.

2. Законодавство та установи

Законодавча база, в тому числі на конституційному рівні, має бути інклюзивною та повинна відкрито визнавати різноманітність у плюральному суспільстві й гарантувати його захист і просування.

3. Діючі актори і ролі

Здійснення політики інтеграції — це процес, що вимагає активного залучення багатьох зацікавлених сторін з державного та приватного секторів. Планування політики та відповідні документи повинні брати до уваги різних діячів та їхні обов'язки.

Політика інтеграції чинить вплив на всі сектори суспільства і, таким чином, вимагає залучення широкого кола суб'єктів: установ усіх рівнів, приватного сектору та громадянського суспільства у найбільш широкому розумінні, в тому числі неурядових організацій, груп інтересів та наукових кіл.

Грацькі рекомендації щодо доступу до правосуддя національних меншин, ВКНМ ОБСЄ, листопад 2017 р.

Доступ до правосуддя осіб, що належать до національних меншин, має базуватися на принципах верховенства права, недискримінації та рівності, в тому числі гендерної рівності, права на справедливий судовий розгляд у розумний строк неупередженим органом, установленим законом, права на правову допомогу та ефективні засоби правового захисту.

Держави повинні встановлювати, зміцнювати та фінансувати незалежні інституції з прав людини, які забезпечуватимуть ефективні засоби правового захисту для всіх скажників, у тому числі осіб, що належать до національних меншин.

Держави повинні забезпечити, щоб, у разі звернення представників меншин до судових органів і національних інституцій з прав людини та їхньої участі у провадженнях, вони мали змогу це робити мовою, яку розуміють, бажано рідною мовою, а також відчували повагу до своєї ідентичності.

Держави повинні надавати правову допомогу національним меншинам з метою усунення перешкод для їхнього доступу до правосуддя.

НАЛЕЖНЕ (ДОБРЕ) ВРЯДУВАННЯ

СТРАТЕГІЯ ІННОВАЦІЙ ТА ДОБРОГО ВРЯДУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ²⁸

Вступ

Європейські держави об'єдналися у Раду Європи з метою досягнення більшої єдності для захисту та реалізації ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням: демократії, прав людини та верховенства права.

Ці цінності є такими ж актуальними сьогодні, якими вони були і півстоліття тому. Проте очікування людей збільшилися. І добре врядування стало тою парадигмою, яка забезпечує отримання результатів від (упровадження) цінностей і стандартів демократії, прав людини та верховенства права.

2005 року глави держав та урядів країн — членів Ради Європи під час свого Третього Саміту, який відбувся у Варшаві, декларували, що “ефективна демократія та добре врядування на всіх рівнях є необхідними передумовами попередження конфліктів, сприяння стабільності, прискорення економічного та соціального прогресу і, відповідно, створення стабільних громад, де люди хочуть жити і працювати сьогодні та у майбутньому”.

Для реалізації цього завдання потрібні зусилля як на європейському, так і на національних рівнях.

Нижче викладена стратегія, розроблена з урахуванням уроків і досвіду країн-членів та їхньої співпраці в рамках Ради Європи, має на меті ініціювати діяльність усіх відповідних зацікавлених сторін на європейському, національному та місцевому рівнях.

I. Сфера застосування

Добре врядування — це вимога до всіх рівнів публічного²⁹ управління. На місцевому рівні це є фундаментально важливим, оскільки органи місцевого само-

²⁸ Неофіційний переклад з англійської мови Стратегії інновацій та доброго врядування на місцевому рівні, рекомендованої до впровадження 15-ю сесією Конференції європейських міністрів, відповідальних за місцеве і регіональне управління (м. Валенсія, 15—16 жовтня 2007 р.), та Комітетом міністрів Ради Європи (засідання 26.03.2008). Оригінал тексту Стратегії англійською мовою міститься у додатку 1 до Валенсійської декларації “Добре місцеве і регіональне врядування — Європейський виклик”, схваленої загаданою Конференцією (Annex I. Strategy on innovation and good governance at local level. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09-000016805d47c5 (прим. перекл.)).

²⁹ Публічне управління — управління на державному та місцевому рівні, яке здійснюється в Україні двома гілками публічної влади: органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

врядування є найближчими до громадян (*citizens*), забезпечують їх основними послугами, і на цьому рівні можуть найкраще відчути причетність до публічної діяльності.

II. Завдання

Мета Стратегії — мобілізувати та стимулювати діяльність національних і місцевих зацікавлених сторін таким чином, щоб громадяни та громадянки в усіх країнах Європи могли отримати переваги від доброго демократичного управління на місцевому рівні через постійне підвищення якості послуг на місцевому рівні, залучення населення та впровадження політики, спрямованої на реалізацію їхніх законних інтересів.

Для досягнення цієї мети Стратегія має такі три завдання:

1. Громадяни — в центрі всіх демократичних інститутів та процесів;
2. Органи місцевого самоврядування постійно покращують управління за 12-ма принципами, викладеними нижче;
3. Держави (або регіональні влади, залежно від інституційного устрою держав-членів) створюють і підтримують інституційні передумови вдосконалення управління на місцевому рівні, виходячи при цьому з їхніх чинних зобов'язань стосовно Європейської хартії місцевого самоврядування та інших стандартів Ради Європи.

III. 12 Принципів доброго демократичного врядування

Добре врядування — це багатогранна концепція, яка базується на принципах, правилах і практиках, розроблених у всьому світі. Стратегія враховує роботу з доброго врядування, виконану Радою Європи та іншими міжнародними організаціями.

Їхній досвід та результати і, зокрема, правова база Ради Європи у сферах демократії, прав людини та верховенства права, може бути узагальнена в дванадцяти Принципах доброго демократичного врядування.

Необхідною передумовою для реалізації цих Принципів є те, що органи місцевого самоврядування мають повноваження, обов'язки та ресурси, які дають їм змогу здійснювати “регулювання і управління суттєвою часткою публічних справ, під власну відповідальність, в інтересах місцевого населення”³⁰.

Принципами доброго демократичного врядування на місцевому рівні є:

1. **Чесне проведення виборів, представництво та участь**, для забезпечення реальних можливостей для всіх громадян та громадянок мати право голосу у місцевій публічній діяльності;
2. **Зворотний зв'язок, чутливість**, для забезпечення того, щоб органи місцевого самоврядування реалізовували законні очікування та потреби громадян;

³⁰ Стаття 3.1 Європейської хартії місцевого самоврядування.

3. **Ефективність і результативність**, для забезпечення досягнення цілей за умови найоптимальнішого використання ресурсів;

4. **Відкритість і прозорість**, для забезпечення публічного доступу до інформації та сприяння розумінню того, як саме реалізується місцева публічна діяльність³¹;

5. **Верховенство права**, для забезпечення справедливості, неупередженості та передбачуваності;

6. **Етична поведінка**, для забезпечення того, щоб публічні інтереси переважали над приватними;

7. **Компетентність і спроможність**, для забезпечення того, щоб місцеві (виборні) представники та службовці могли добре виконувати свої обов'язки;

8. **Інноваційність і відкритість до змін**, для забезпечення отримання переваг від нових рішень і кращих практик;

9. **Сталий розвиток і стратегічна (long-term) орієнтація**, для врахування інтересів майбутніх поколінь;

10. **Раціональне управління фінансами**, для забезпечення розсудливого та продуктивного використання ресурсами держави і територіальних громад;

11. **Права людини, культурне різноманіття та соціальна згуртованість**, для забезпечення того, щоб всі люди мали захист та повагу, і щоб жоден та жодна не були дискримінованими або виключеними;

12. **Підзвітність**, для забезпечення того, щоб місцеві (виборні) представники та службовці брали відповідальність і були відповідальними за свої діяльність.

IV. Зобов'язання

Для мобілізації діяльності усіх зацікавлених сторін на користь доброго демократичного врядування на місцевому рівні реалізація Стратегії має бути взята під спільний контроль урядами та місцевими владами у однаковій мірі і відповідно:

- органам місцевого самоврядування буде запропоновано добровільно взяти на себе зобов'язання перед громадянами виконувати власні повноваження та обов'язки згідно з 12 Принципами доброго демократичного врядування. Очікується, що вони публічно проголосять про таке своє зобов'язання та будуть підзвітними в його реалізації;
- уряди та органи місцевого самоврядування (асоціації органів місцевого самоврядування), повністю усвідомлюючи свою відповідну роль і повноваження, і там, де це є доцільним, спираючись на чинні ініціативи та діяльність, будуть погоджувати шляхи та засоби реалізації завдань цієї Стратегії;

³¹ Місцева публічна діяльність — діяльність публічних органів влади (органів державної влади та органів місцевого самоврядування) на місцевому рівні.

- держави-члени та Конгрес (Ради Європи) будуть підтримувати та розвивати співробітництво на панєвропейському рівні, необхідні для слідування та забезпечення керівництва реалізації цієї Стратегії, зокрема надаючи допомогу у спільному поширенні інформації та обміні досвідом.

V. Реалізація

На європейському рівні

1. Платформа зацікавлених сторін, створена у рамках Ради Європи у складі (представників) Комітету міністрів, Парламентської асамблеї, Конгресу місцевих і регіональних влад та Європейського Комітету з питань місцевої і регіональної демократії (*Committee for the Defense of Legitimate Rights, CDLR*) та Конференції міжнародних неурядових організацій, відслідковуватиме та даватиме настанови щодо реалізації Стратегії та її подальшого розвитку у світлі набутого досвіду.

2. Конгрес місцевих і регіональних влад проводитиме щорічне обговорення реалізації Стратегії, до популяризації якої він зобов'язався зробити внесок. Він розвиватиме контакти з національними асоціаціями з метою заохочення до обміну кращими практиками та інформацією.

3. Центр експертизи реформи місцевого самоврядування Ради Європи сприятиме державам-членам, місцевим владам та їх асоціаціям у реалізації планів дій, якщо вони передбачатимуть орієнтовані на посилення спроможності цілі.

4. Ініціатива “Європейський тиждень місцевої демократії” започатковується, щоб підвищити обізнаність громадян та громадянок у місцевому самоврядуванні та сприяти їх участі у публічному житті на місцевому рівні.

5. Європейська відзнака інновацій та доброго врядування та Європейська нагорода за високі досягнення будуть уведені, щоб відзначати перспективні місцеві влади у всій Європі.

6. Досвід держав-членів, які впровадили Стратегію, будуть брати до уваги та наслідувати інші держави-члени, аби процес її впровадження відкрито поширювався в інтересах кожного та кожної.

На національному рівні

1. Національним та/або регіональним органам влади і асоціаціям органів місцевого самоврядування в межах їхньої компетенції та відповідних повноважень запропоновано взяти на себе зобов'язання щодо діяльності, спрямованої на впровадження доброго демократичного врядування на місцевому рівні. Передбачається, що ті з них, які пристали на цю пропозицію, проголосять свої зобов'язання взяти під власний контроль реалізацію Стратегії шляхом укладання планів / програм дій, спрямованих на реалізацію відповідних положень. Допомога Платформи зацікавлених сторін буде доступною у разі наявності запиту.

2. План / програма дій свідчатиме про вияв загальної прихильності / зобов'язання працювати над впровадженням доброго врядування на місцевому рівні.

Місія Стратегії інновацій та доброго врядування — стимулювати центральні та місцеві органи державної влади та органи місцевого самоврядування діяти спільно для покращення якості врядування на всіх рівнях, починаючи від найближчого до громадян, де міцна та ефективно збудована демократія є вкрай важливою.

Держави-члени, місцеві влади та громадяни запрошені розділити цілі Стратегії та взяти під свій контроль їх реалізацію для того, щоб нинішнє та майбутні покоління могли скористатися перевагами доброго врядування на місцевому рівні у всій Європі.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

**УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТТЯМ.
Посібник з організації тренінгів**

Редактор-коректор Анна Радченко

Дизайн та комп'ютерна верстка Наталії Тілікіної

Формат 60x84/8.

Ум. друк. арк. 11,63.

Тираж 300 прим. Замовлення 3/5

Надруковано ФОП Харченко В.О.