

ЧИ ПОМІЧАЄМО МИ ДИСКРИМІНАЦІЮ В ШКОЛІ?

Матеріал створено Освітнім центром «Простір толерантності» за підтримки Американської асоціації юристів Ініціативи з верховенства права (ABA ROLI) та проєкту «Сприяння соціальній згуртованості / Пункт 7».

Автори: Олександр Войтенко та Мирослав Грінберг

Що таке дискримінація?

Дискримінація (від лат. *discriminatio* – «розрізнення») – це розрізнення між людьми та несправедливе порушення рівності, без розумних та справедливих підстав та різне поводження з людьми, яке базується на цьому розрізненні¹.

Не кожне проведення розрізнення та різне поводження є дискримінацією. У певних випадках розрізнення може стосуватися суті справи і бути виправданим та справедливим. Наприклад: встановлення різних нормативів на уроках фізкультури для хлопців та дівчат, для дітей з різним станом здоров'я є виправданим.

Так, і не кожна нерівність є несправедливою: те, що директор школи отримує більшу, ніж вчитель, зарплатню, відображає різницю у виконуваних функціях та відповідальності.

Водночас, не кожна несправедлива нерівність є дискримінацією: те, що один вчитель отримує кращу класну кімнату тому, що приятелює з директором – несправедливо, але це не дискримінація.

Для того, що визначити несправедливе порушення рівності саме як дискримінацію, необхідно, щоб розрізнення проводилось за певними ознаками, які називаються «захищеними». Про них – нижче.

Два види рівності – дві форми дискримінації.

Але не завжди рівне поводження є справедливим. Іноді саме нерівне поводження з людьми є справедливим. На це звернув увагу що Аристотель:

¹ Толерантність та недискримінація в роботі поліцейських: навчальні матеріали.

«Здається, справедливість полягає у певній рівності, і насправді так і буває, але це стосується не всіх, а тільки рівних. І нерівність уявляється як справедливість і є такою насправді, але вона теж не стосується всіх, а тільки нерівних»².

Це пов'язано з двома видами рівності – формальною рівністю та змістовною рівністю.

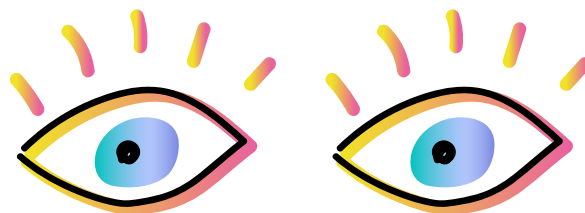
Над цим міркував ще Григорій Сковорода:

«Бог подібний до багатого водограю, що наповнює різні посудини, відповідно до їхнього об'єму. Над водограєм напис: «Неоднакова всім рівність». Ллються з різних рурок різні струмені в різні посудини»

Формальна рівність – це рівність перед законом та/або однакове ставлення і рівне поводження, а **змістова рівність** – реально рівні можливості³.

Відповідно до двох видів рівності виділяють дві форми дискримінації: пряму на непряму⁴.

За визначенням Європейської комісії з расизму та нетерпимості, **пряма дискримінація** – це «неоднакове поводження з людьми ..., що не має об'єктивного й розумного виправдання» (тобто порушення формальної рівності), а **непряма дискримінація** – «випадки, коли абсолютно нейтральний фактор, такий як положення, критерій чи порядок, становить труднощі під час його дотримання особами або ставить у не вигідне становище осіб» (тобто порушення змістовної рівності)⁵.



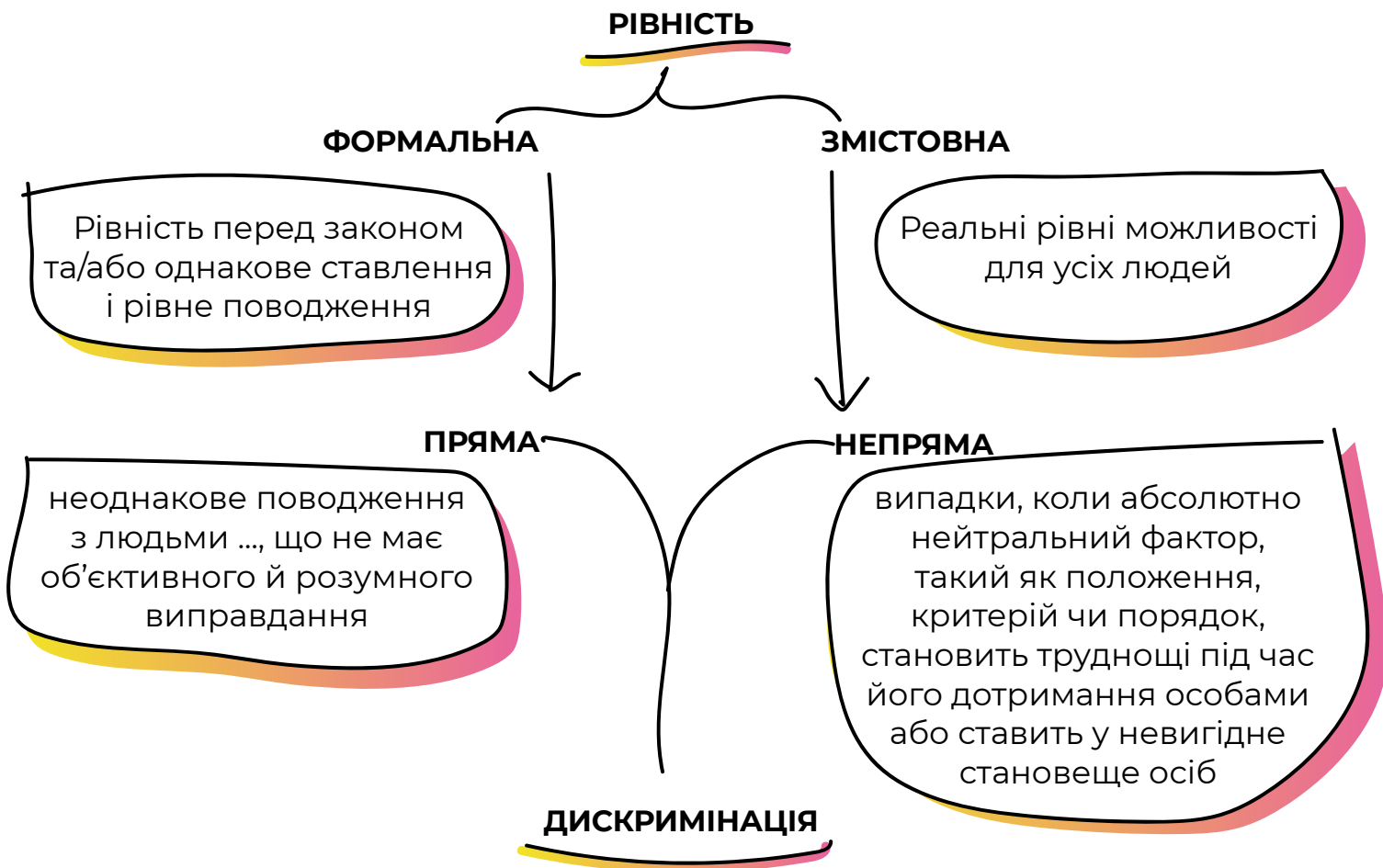
² Аристотель. «Політика», кн. III, 1280a.

³ Докладний розгляд поняття рівності та підходів до неї виходить за межі нашої теми.

⁴ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» виділяє також підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації та утиск. Тих, хто бажає докладніше ознайомитись з цими формами, ми відсилаємо до цього Закону та додаткової літератури, наприклад «Що таке дискримінація – інструкція для споживачів». – К: Гілея, 2016.

⁵ Загальнополітична рекомендація ЄКРП №7. Посилання: <https://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-07-2003-008-UKR> 2

Два види рівності – дві форми дискримінації

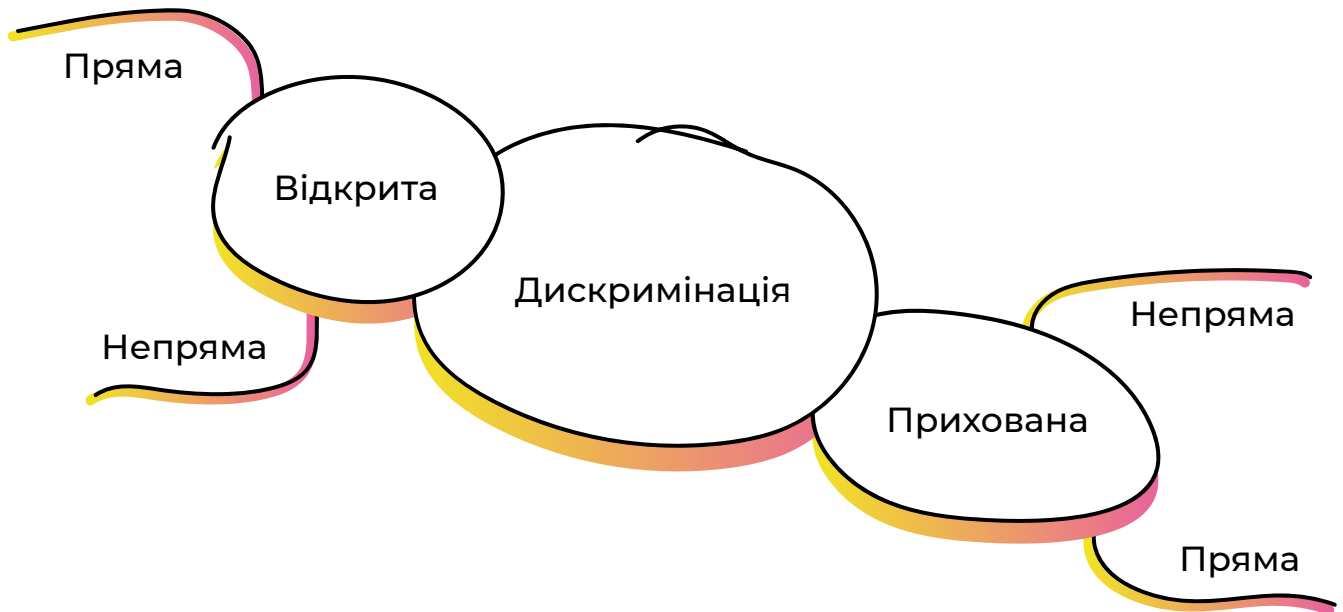


Дискримінація також буває відкритою та прихованою. Причини, цілі та методи відкритої дискримінації заявляються публічно (або, принаймні, не приховуються). Прихована дискримінація відбувається непомітно, як правило, виправдовується іншими причинами. І пряма, і непряма дискримінація може бути як відкритою, так і прихованою⁶. Наприклад, відмова приймати у школу ромських дітей через їхню неготовність до шкільного навчання є прямою прихованою дискримінацією, заборона носіння головного убору – відкрита непряма дискримінація (ця норма ставить у гірше становище тих, хто за релігійними нормами має це робити, наприклад, юдеїв чи мусульман⁷)

⁶ Досить часто плутають непряму та приховану дискримінацію, і ми застерігаємо читачів від такої плутанини.

⁷ Чи є дискримінацією заборона хіджабів – питання дискусійне, і розглядати його тут не має необхідності.

Дискримінація відкрита та прихована



Юридичне визначення дискримінації.

Юридичне визначення дискримінації міститься у спеціальному Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»:

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 необхідними⁸.

Українське законодавство визначає такий перелік:

- раса;
- колір шкіри;
- політичні переконання;
- релігійні переконання;
- інші переконання (як правило, мається на увазі атеїзм та нетеїстичні світоглядні переконання);

⁸ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Посилання: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 25.09.2022 р.)

- стать;
- вік;
- інвалідність;
- етнічне походження;
- соціальне походження;
- громадянство;
- сімейний стан;
- майновий стан;
- місце проживання;
- мовні ознаки.



Ці ознаки зазвичай називають «захищеними», адже вони захищаються законом.

Також Закон вказує, що можуть бути інші ознаки (такими ознаками Європейський суд з прав людини в різний час визнавав сексуальну орієнтацію, батьківство, членство в організації, військове звання, народження дитини поза шлюбом, місце проживання, стан здоров'я. Статус внутрішньо переміщеної особи також підпадає під категорію «інші ознаки»).

У школі може відбуватись необґрунтоване розрізнення за незахищеними ознаками, наприклад, зовнішністю, належністю до субкультури, місцем роботи батьків тощо. Хоча Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не захищає ці ознаки, розрізнення за ними часто ставить під загрозу право дитини на освіту, гарантоване Конституцією та конкретизоване Законом України «Про освіту».

Отже, школа має підвищені зобов'язання щодо недискримінації і повинна захищати і незахищені (у сенсі закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні») ознаки.

Дискримінація включає чотири складові:

1. Обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами.
2. Наявність ознаки, на підставі якої відбувається це обмеження.
3. Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, з якою відбувається це обмеження.
4. Непропорційні (неналежні та не необхідні) способи досягнення правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, якщо така є.

Якщо у ситуації наявні перші три пункти або перші два та четвертий – ситуація визначається як дискримінація.

Особливо відмітимо, що правомірна мета – це мета, визначена законом, пов'язана із нагальною суспільною необхідністю і спрямована на захист визначальних суспільних інтересів, які у даному випадку переважають індивідуальні інтереси та потреби. Такою метою можуть бути:

- ✓ а) інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;
- ✓ б) запобігання заворушенням чи злочинам;
- ✓ в) охорона здоров'я чи моралі;
- ✓ г) захист репутації чи прав інших осіб;
- ✓ г) запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- ✓ е) підтримка авторитету і безсторонності правосуддя.

Тобто, необхідність зберегти дисципліну у школі, досягти певних результатів навчання тощо не є такою метою.

Деякі зауваження щодо дискримінації

Дискримінація – складне явище, яке має багато вимірів: правовий, філософський, соціальний, психологічний. І навколо дискримінації є багато непорозумінь та спірних питань. Деякі зауваження щодо таких питань – нижче.

Дискримінувати може будь-яка людина будь-яку людину. Те, що людина сама має захищену ознаку, не означає, що вона не може дискримінувати інших. Захищена ознака – не обов'язково належність до меншини. Хоча найчастіше дискримінують тих, хто в меншості за цією ознакою, випадків, коли дискримінують тих, хто у більшості вистачає.

Для визначення ситуації як дискримінації наміри тих, хто дискримінує, значення не мають. Дуже часто люди не мають наміру дискримінувати інших (їх наміри взагалі можуть бути найкращими!) або взагалі не розуміють, що відбувається дискримінація⁹. Але дискримінацію визначають саме за ситуацією, а не намірами діючих осіб.

Дискримінація не завжди свідчить про аморальність людини, яка дискримінує. Як написано вище, люди можуть не мати намірів дискримінувати, а просто не розуміють ситуацію. І варто виправляти ситуацію та підвищувати обізнаність.

Дискримінація – це не ставлення, а поведінка. Ставлення однієї людини до іншої може бути будь-яким та ґрунтуватись, у тому числі на наявності або відсутності захищених ознак. Але дискримінація – це саме поведінка, а не внутрішні стани.

Захищаються ознаки, а не ідентичності. Людина може мати або не мати ідентичності, пов'язані з захищеними ознаками. Для визначення ситуації як дискримінації не потрібно дізнаватись про ідентичності, адже дискримінують саме за ознаками (які до того ж можуть бути уявними, а не дійсними).

Захищаються ознаки, а не належність до групи. Людина може належати до групи, яка виділяється за захищеними ознаками або не належати.

⁹ Звісно, що існують люди, які дискримінують свідомо, з намірами нанести шкоду, наприклад, переконані расисти або гомофоби.

Людина може взагалі бути єдиним носієм захищеної ознаки у школі або навіть місті. Для визначення ситуації як дискримінації не має значення, скільки людей мають захищену ознаку, дискримінують їх усіх або лише одну з них.

Булінг – не дискримінація, дискримінація – не булінг. Булінг і дискримінація часто перетинаються, але це не одне й те ж саме. Дискримінація і булінг мають різне юридичне визначення, джерела виникнення, динаміку розгортання, відповідно, і протидія їм відбувається різними шляхами.

Сегрегація = дискримінація. Розділення людей за захищеними ознакам, тобто сегрегація, є формою дискримінації (хоча й не визначена українським законодавством). Навіть якщо розділені групи мають однакові права і можливості, сам факт необґрунтованого розділення є сегрегацією¹⁰.

Самі дискриміновані можуть сприймати ситуацію дискримінації як нормальну, але для визначення ситуації як дискримінації це значення не має. Люди не завжди розуміють, що їх дискримінують, вони можуть сприймати ситуацію як данину традиціям, відповідність порядку або природньому стану речей тощо. Іноді люди просто не бачать, що є різниця у поводженні. Але дискримінація визначається ситуацією, а не ставленням до неї.

Звідки береться дискримінація?

Часто вважається, що дискримінація є наслідком стереотипів, упереджень і є проявом ксенофобії та нетерпимості. У деяких випадках це так, але твердження, що **«причина дискримінації – завжди нетерпимість до «інших» – міф!**

У більшості випадків дискримінація є результатом звичної практики, у якій не помічається дискримінація.

Джерелами дискримінації можуть бути не лише психологічні особливості тих, хто дискримінує (і ніколи такими джерелами не бувають особливості дискримінованих!).

Серед джерел дискримінації є:

- наміри зберегти безпеку («хлопчики часто травмуються у спортзалі, тому ми допускаємо їх туди лише у супроводі вчителів, дівчата не травмуються, тому можуть знаходитись там у будь-який час»);
- прагнення порядку та дисципліни («бажання мусульман молитись на перерві порушує дисципліну, адже привертає увагу інших дітей та заважає

¹⁰ До того ж, практично ніколи не буває так, щоб права та можливості сегрегованих груп дійсно були рівними. Посилання на нібито рівність таких груп, як правило, є прикриттям для прямої дискримінації.

ходити коридорами»);

- прагнення досягти певних навчальних результатів («діти-переселенці погано знають мову, не навчалися за нашими програмами, тому ми намагаємось не приймати їх у нашу школу, щоб не знизити навчальні показники»);
- слідування застарілим правилам та нормам («згідно прийнятого дрес-коду, дівчата не можуть ходити у шортах вище коліна»);
- збереження традицій школи («у школі є традиція обирати головою самоуправління учня або ученицю 11 класу»);
- слідування соціальним нормам громади;
- слідування релігійним традиціям («ми запрошуємо на свято першого дзвоника православного священика»);
- просування та «захист»¹¹ культури;
- формування «єдності»¹²;
- бажання зекономити ресурси («перенести приймальню директора на перший поверх потребує додаткових коштів»).

Але часто сам факт дискримінації веде до появи стереотипів та упереджень, а потім – і ксенофобії. Адже людям необхідно пояснити іншим або й самим собі, чому з певними людьми поводяться менш прихильно. І таким поясненням часто стає наділення цих людей негативними (або ситуативно небажаними) рисами, приписування їм негативних форм поведінки, які нібито виправдовують особливе поводження з ними.

Де у школі може бути дискримінація?



Жодна складова шкільного життя не захищена від дискримінації. Дискримінація може проявлятися будь-де, і тому важливо звертати спеціальну увагу на запобігання їй, а якщо дискримінація відбувається – припиняти її.

Серед сторін шкільного життя, де може бути дискримінація¹³:

- документи: статут школи, правила школи, правила класу, накази, єдині вимоги, правила внутрішнього розпорядку;
- зміст навчання: програми, підручники, дидактичні матеріали;
- методи навчання: оцінювання (наприклад, різні вимоги до дівчат та хлопців, до дітей з етнічних меншин), диференціація завдань (наприклад, різні завдання для дітей з різними захищеними ознаками), групова робота (наприклад, сегрегація за статтю або мовними ознаками¹⁴);
- вимоги до зовнішності, включаючи дрес-код;

¹¹ Слово «захист» взяте у лапки тому, що дискримінаційними методами не можна дійсно захистити культуру.

¹² Слово «єдність» взяте у лапки тому, що дискримінація веде не до єдності, а до виключення певних людей або груп.

¹³ У деяких випадках різне поводження може бути обґрунтованим.

¹⁴ Об'єднання у групи за мовними ознаками може бути обґрунтоване на уроках мови або літератури, але не математики чи історії

- облаштування приміщень (наприклад, розміщення приймальної директора не на першому поверсі);
- оформлення простору (наприклад, релігійна символіка або оформлення виключно у стилі однієї етнічної групи; неврахування різного зросту дітей та наявності тих, хто погано бачить)
- розподіл матеріальних ресурсів (наприклад, надання приміщень для свята святого Миколая, але не для Курбан-байраму)
- сприяння дітям (наприклад, допомога у виданні газети про українських письменників, але не про болгарських);
- загальношкільні заходи (наприклад, проведення фольклорно-етнічного свята однієї етнічної групи і відмова у проведенні іншій);
- ставлення на уроках (наприклад, різна похвала та критика для дітей різної статі або етнічного походження, звертання особливої уваги на дітей з певними ознаками);
- ставлення на перервах (наприклад, вибіркоче застосування правил до дітей за ознакою статі або інвалідності);
- відмова у захисті від дискримінації (ігнорування звернень дітей про те, що когось дискримінують).

Деякі способи запобігти дискримінації

Запобігання дискримінації та припинення її, якщо вона вже існує – важливий обов'язок педагогів. Це необхідно не лише з точки зору законодавства України або більш широкого правозахисного підходу. Школи, де відсутня дискримінація, більш згуртовані, у них менше внутрішніх конфліктів, а психологічний клімат більш сприятливий.

Для того, щоб запобігти дискримінації, варто дотримуватись загального принципу:

Можливості, які мають діти у школі, не повинні залежати від наявності або відсутності у них захищених ознак.

Якщо ознака обмежує можливості, необхідно вдатись до дій, які ці можливості забезпечать (позитивні дії).

Будь-яка різниця у поводженні з дітьми, заснована на наявності або відсутності у них захищених ознак, повинна мати правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету.

Ми пропонуємо декілька загальних рекомендацій щодо попередження дискримінації та приблизний перелік питань для аналізу ситуації у різних сферах шкільного життя.

Загальні рекомендації щодо попередження дискримінації:

- Порівняйте вплив усіх складових шкільного середовища на людей з захищеними ознаками та без них.
- Не встановлюйте різницю у поведженні без причини.
- Створюйте для людей з захищеними ознаками додаткові можливості для отримання ними рівних шансів.
- Створюйте середовище, яке не активує стереотипи.
- Говоріть про дискримінацію з вчителями, батьками та дітьми.
- Звертайтеся до експертів з недискримінації.
- Намагайтесь аналізувати власні стереотипи та позбуватись упереджень.
- Включайте у прийняття рішень людей з різними ознаками.

Деякі способи попередити дискримінацію при запровадженні правил та інструкцій

Порівняйте, як правила та інструкції вплинуть на людей з захищеними ознаками та без захищених ознак.

Проаналізуйте:



- чи є у правилах обмеження для людей з захищеними ознаками або преференції для людей без таких ознак;
- чи зможуть дотримуватись правил люди з захищеними ознаками, а дотримання правил не створює для них додаткових складнощів порівняно з людьми без таких ознак;
- чи не накладають правила особливих або додаткових вимог на людей з захищеними ознаками порівняно з людьми без захищених ознак;
- чи не діють правила негативно на людей з захищеними ознаками, чи не погіршують їх становище порівняно з людьми без захищених ознак;
- чи не розділяють (не сегрегують) правила людей за наявністю/відсутністю захищених ознак.

при викладанні на уроках

Порівняйте ваше ставлення до дітей з захищеними ознаками та дітей без них.

Переконайтесь, що:

- запропоновані вами завдання можуть бути виконанні дітьми незалежно від наявності/відсутності у них захищених ознак, і це не становитиме для людей з захищеними ознаками додаткових складнощів порівняно з людьми без цих ознак;
- запропоновані вами методики роботи не розділяють (не сегрегують)

людей за наявністю/відсутністю захищених ознак;

- запропонований вами матеріал та методи не активують стереотипи та упередження, якщо метою не є робота зі стереотипами та упередженнями;
- запропонований вами матеріал не містить дискримінаційних положень, якщо метою не є робота з дискримінацією;
- під час уроку ніщо не буде ставити людей з захищеними ознаками у гірше становище порівняно з людьми без таких ознак.

при плануванні та проведенні заходів

Порівняйте можливості участі у заходах людей з захищеними ознаками та без захищених ознак.

Визначте:

- чи не міститься в умовах участі у заході обмежень для людей з захищеними ознаками або преференцій для людей без таких ознак;
- чи зможуть у заході взяти участь люди з захищеними ознаками і чи участь у заході не створює для них додаткових, порівняно з людьми без захищених ознак, труднощів;
- чи не розділяє (не сегрегує) проведення заходу людей за наявністю / відсутністю захищених ознак;
- чи не містить зміст заходу дискримінаційних положень, чи не побудований захід на стереотипах, чи не активує стереотипи та упередження.

при створенні додаткових можливостей

Порівняйте, як впливає додаткова можливість на людей з захищеними ознаками та без них.

Визначте:

- чи не дає ця можливість преференцій людям без захищених ознак;
- чи зможуть цією можливістю скористатись люди з захищеними ознаками і чи не має ця участь для них додаткових, порівняно з людьми без захищених ознак, труднощів;
- чи не розділяє (не сегрегує) запровадження цієї можливості людей за наявністю / відсутністю захищених ознак;
- чи не міститься у змісті цієї можливості дискримінаційних положень, чи не побудована вона на стереотипах, чи не активує стереотипи та упередження;
- чи не створює ця можливість у результаті нерівного поводження з людьми, які мають захищену ознаку;
- якщо це можливість саме для людей з захищеними ознаками, чи відповідає вона принципам позитивної дії.

