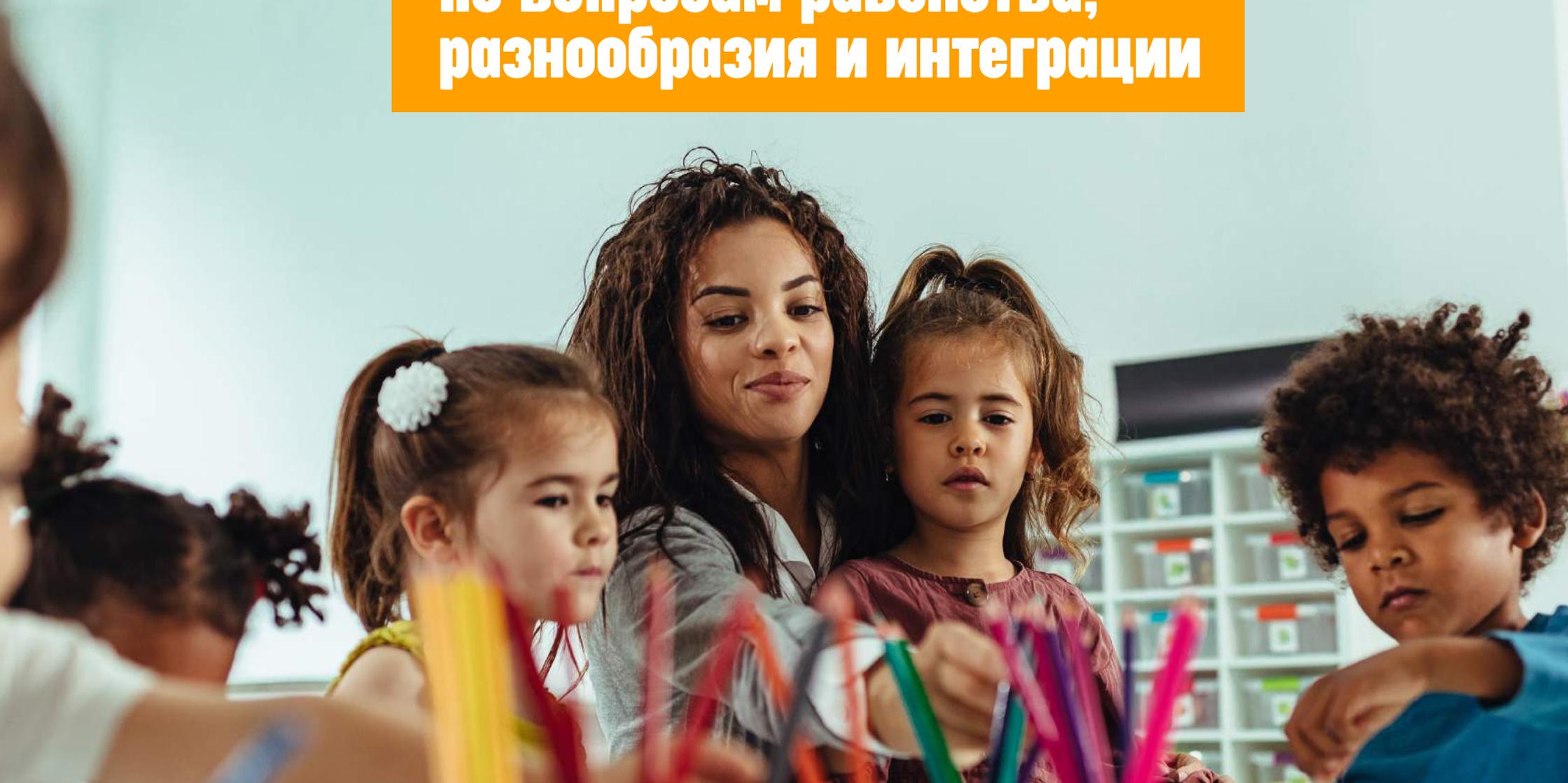


План действий ETUCE

по вопросам равенства,
разнообразия и интеграции



Содержание

Что такое План действий в области равенства, разнообразия и интеграции и как им пользоваться?	3
Старые и новые вызовы	4
План действий ETUCE по вопросам равенства, разнообразия и интеграции	6
Что необходимо делать ETUCE и его членским организациям, чтобы обеспечивать равенство и инклюзивность, и что им необходимо делать, чтобы продвигать и поддерживать многообразие в образовании, в учительской профессии и в обществе в целом?	7
1. Признание, поддержка и продвижение многообразия среди детей, учащихся, учителей, работников ВУЗов, директоров школ и других работников образования	9
2. Формирование демократической гражданственности и привитие фундаментальных ценностей посредством образования	10
3. Интеграция мигрантов и беженцев в систему образования и рынок труда	12
4. Интеграция этнических меньшинств и коренного населения в систему образования и рынок труда	14
5. Обеспечение гендерного равенства в образовании, учительской профессии и обществе в целом	16
6. Достижение равенства для учащихся, учителей и работников образования из числа ЛГБТИ с целью создания безопасной, надежной и инклюзивной среды обучения для всех	18
7. Интеграция учащихся и работников образования с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и особыми потребностями в системы образования и рынок труда	19
СПРИЛОЖЕНИЯ	21



Что такое План действий в области равенства, многообразия и инклюзивности и как им пользоваться?

Сегодня становящиеся все более сложными и многообразными общества требуют дополнительных усилий для борьбы со всевозможными видами дискриминации, чтобы повысить уровень равенства и многообразия в качестве элементов, придающих дополнительную ценность. Эти усилия имеют особое значение в образовании, поскольку оно является одним из основных прав человека и общественным благом, которые должны быть доступны каждому, независимо от гендера, сексуальной ориентации, способностей и образовательных потребностей, экономического положения, этнического происхождения, языка, религии, миграционного статуса и гражданства учащегося. Также критически важно, чтобы с учителями, работниками ВУзов и другими работниками образования обращались в их повседневной работе с соблюдением принципов равенства возможностей, повышения многообразия и поддержки инклюзивности.



Старые и новые вызовы

Несмотря на общий прогресс в преодолении элементов неравенства в 21-м веке, недостаточность государственного финансирования инклюзивного образования сохраняется, и многими вопросами и проблемами в области равенства еще предстоит заниматься в рамках национального и Европейского социального диалога в секторе образования. Профсоюзы образования по-прежнему сталкиваются с множеством вопросов, которые давно требуют решения, а также с многочисленными новыми вызовами, в частности, старением населения и преподавательских кадров в Европе, утечкой мозгов, сокращениями бюджета на образование, ростом приватизации, усиливающимся наступлением на права профсоюзов (в том числе и со стороны правительств) и падением профсоюзного членства. Более того, распространение национализма и популизма, а также правой и консервативной идеологии в политике и усиление бедности и социальной маргинализации в ряде Европейских стран подрывают достижение равенства и инклюзивности в наших обществах. Эти тенденции не только ставят инклюзивное и равноправное образование под угрозу, они оказывают влияние на профсоюзы образования, подталкивая их к тому, чтобы придавать работе в области равенства не столь первоочередное значение. Более того, в то время, как все больше правительств смотрят на образование как средство решения экономических проблем и обеспечения предложения на рынке труда, профсоюзное движение в сфере образования придерживается целостной концепции образования, нацеленной на формирование толерантных, критически мыслящих граждан с широкими взглядами, которым внутренне присуще соблюдение прав человека. Другим большим вопросом, который предстоит решить в этом контексте, является неуклонная цифровизация общества, которая, с одной стороны, может дать много положительных результатов, а с другой, может стать источником маргинализации и дискриминации и потенциально углубить неравенство в обществе, если этим процессом не управлять надлежащим образом в рамках тщательно продуманной базовой концепции, которая приносит благо всем.

Недавний медико-санитарный, социальный и экономический кризис, вызванный вспышкой коронавируса COVID-19, обнажил и еще больше усилил эти элементы неравенства. В период, когда правительства отчаянно пытались найти правильные меры для предотвращения распространения пандемии, вызванный ею кризис углубил те пропасти, которые разделяют людей из разных социально-экономических групп, жителей городов и сельской местности, мигрантов и немигрантов, женщин и мужчин, людей из различных возрастных групп и т.п., сильнее всего ударяя по наиболее уязвимым из них.

В ситуации, когда большинство стран Европы закрыли образовательные учреждения, оставив работать только заведения, обслуживающие детей работников жизненно необходимых служб, учителя, работники ВУЗов и другие работники образования были вынуждены работать из дома, во многих случаях без какого-либо стратегического и скоординированного подхода к дистанционному обучению, что ставило под угрозу качество и инклюзивность образования. Хотя учителя трудились, не покладая рук, чтобы обеспечивать качественное образование в этих исключительных обстоятельствах, кризис показал, что дистанционное обучение само по себе не является достаточным, чтобы гарантировать равенство доступа к образованию, учитывая вероятность отсутствия доступа к Интернету, компьютеров и других цифровых и коммуникационных средств и инструментов, необходимых для преподавания и учебы в удаленном режиме. Помимо этого, стали очевидными необходимость наличия благоприятной среды для обучения на дому и неотъемлемая социальная составляющая образования.

К наиболее пострадавшим группам населения относятся женщины, для которых гораздо выше вероятность столкнуться со значительным увеличением объемов неоплачиваемого труда по заботе и уходу, в то же время сочетая его со своей работой и пытаясь установить какой-то баланс между трудовой и семейной жизнью в условиях широкого распространения схем неустойчивой занятости во время кризиса; другим печальным фактом является также то, что во время вспышки COVID-19 был отмечен рост бытового гендерного насилия и домогательств.

От мер борьбы с пандемией особенно пострадали люди, которые до нее уже жили в сложных условиях с ограниченным доступом к санитарно-гигиеническим, медицинским и образовательным услугам, такие как мигранты и лица, запросившие убежища, общины людей рома, люди с низким доходом и социально-экономическим статусом, жители сельских районов и т.п.

Люди с ограниченными возможностями здоровья, помимо самой угрозы заразиться коронавирусом COVID-19, столкнулись с нарушением функционирования служб медицинской и социальной помощи, отсутствием информации и сильно пострадали от отсутствия традиционного образования.

В ответ на эти старые и новые вызовы настоящий План действий задуман как стратегический ответ на ситуацию со стороны ETUCE и его членских организаций.

План действий ETUCE по вопросам равенства, разнообразия и интеграции

Во исполнение Резолюции об [Установлении приоритетов для разработки Плана действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности](#), принятой на Специальной конференции ETUCE в Афинах 27-28 ноября 2018 года, и в свете [Целей ООН в области устойчивого развития](#), [Всеобщей декларации прав человека](#), [Парижской декларации о продвижении гражданственности и общих ценностей свободы, терпимости и недопущения дискриминации посредством образования](#), [Европейского столпа социальных прав \(Социальных прав как опоры Европы\)](#) и других международных и Европейских инструментов обеспечения инклюзивности, План действий ETUCE в области равенства многообразия и инклюзивности нацелен на то, чтобы представить **всеобъемлющую и устойчивую стратегию обеспечения равенства, инклюзивности и недопущения дискриминации в образовании и в обществе, которая может реализовываться всеми членскими организациями ETUCE и опирается на конкретные действия**. Он также нацелен на содействие межнациональному обмену информацией и передовым опытом, касающихся путей и методов внесения профсоюзами образования своего вклада в содействие равенству, многообразию и инклюзивности в учительской профессии и во всем Европейском обществе в целом.

План действий построен на предыдущей политике ETUCE в области равенства и недопущения дискриминации (например [Плане действий ETUCE в области гендерного равенства](#)), рекомендаций и руководящих принципов структур

ETUCE, занимающихся вопросами равенства, и результатах реализации соответствующих проектов. Он также учитывает работу, которая ведется по этим темам Интернационалом образования и Европейской конфедерацией профсоюзов.

План действий в области равенства, многообразия и инклюзивности охватывает следующие приоритеты:

1. Продвижение многообразия среди детей, учащихся, учителей, преподавателей ВУЗов, директоров школ и других работников образования
2. Формирование демократической гражданственности и привитие фундаментальных ценностей посредством образования
3. Включение мигрантов и беженцев в систему образования, рынок труда и общество в целом
4. Включение этнических меньшинств и коренного населения в систему образования, рынок труда и общество в целом
5. Обеспечение гендерного равенства в образовании, в учительской профессии и в обществе в целом
6. Достижение равенства для учащихся и работников образования из числа ЛГБТИ с целью создания безопасной, устойчивой и инклюзивной рабочей и учебной среды для всех
7. Включение учащихся и работников образования с ограниченными возможностями здоровья и особыми потребностями в систему образования, рынок труда и общество в целом.

План действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности **не является неким мастер-планом, шаблоном для каждой страны**. Наоборот, его следует воспринимать как вспомогательный инструмент политики, подлежащий оценке и адаптации к условиям, сложившимся на уровне страны/профсоюза в отношении этих тем в образовании, учительской профессии и в обществе в целом.



Выполнение Плана действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности требует серьезной приверженности борьбе за равенство и инклюзивность в рамках целостного, всеобъемлющего подхода, широкой реализации этих концепций во всех направлениях работы профсоюзов образования, а также **регулярного контроля** за осуществляемой деятельностью, чтобы претворить это обязательство в реальность на национальном, региональном и местном уровне. На Европейском уровне ETUCE отслеживает выполнение Плана действий через работу Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства, Комитета ETUCE и Комитета по положению женщин.

Что необходимо делать ETUCE и его членским организациям, чтобы обеспечивать равенство и инклюзивность, и что им необходимо делать, чтобы продвигать и поддерживать многообразие в образовании, в учительской профессии и в обществе в целом?

Профсоюзы образования играют критически важную роль в продвижении и поддержке многообразия, равенства и инклюзивности и способны оказать значительное воздействие на ситуацию посредством профсоюзных акций и мероприятий, исследований, кампаний, публикаций, организации учебных курсов по этой тематике и сотрудничества и выстраивания альянсов с другими партнерами и заинтересованными сторонами.

ETUCE поддерживает свои членские организации путем предоставления им конкретных инструментов и мер для решения различных вопросов в области равенства, инклюзивности, недопущения дискриминации в секторе образования и в обществе в целом (см. например, онлайн-базу данных ETUCE по передовому опыту), подготавливая их к решению этих задач в рамках социального диалога на уровне отдельных организаций, стран и всей Европы, а также путем повышения осведомленности о необходимости включения вопросов равенства и инклюзивности в социальный диалог в секторе образования. Ниже приведены конкретные примеры:

План действий ETUCE по вопросам равенства, разнообразия и интеграции

Темы	Резолюции	Заявления	Проекты	Планы действий/ Рекомендации
Общая: Равенство и инклюзивность	<p>Укрепление элементов равенства в образовании и в профсоюзах образования в стремительно меняющемся мире (2016)</p> <p>Установление приоритетов для разработки Плана действий ETUCE в области равенства (2018)</p>	<p>ETUCE/EFEE Совместное Заявление по многокультурному укладу, демократической гражданственности и социальной включенности «Камо грядеши, Европа, камо грядеши Образование» (2019)</p> <p>Заявление ETUCE о цифровизации, трудоустраиваемости и инклюзивности (2017)</p>	<p>Проект ETUCE «Профсоюзы образования и инклюзивные школы: внедрение многообразия в образование» (2019-2021)</p>	
Демократические ценности	<p>Образование во имя демократии (2016)</p> <p>Резолюция по борьбе с экстремизмом (2012)</p>	<p>ETUCE-EFEE-ESHA Совместное заявление по формированию гражданственности и привитию общих ценностей ЕС (2018)</p>	<p>Совместный проект ETUCE-EFEE-ESHA «EU CONVINCЕ - Общие ценности ЕС посредством инклюзивного образования» (2018-2020)</p>	
Интеграция мигрантов и беженцев	<p>Профсоюзы образования о положении мигрантов в Европе: Продвижение образования как ключа к интеграции и социальной включенности (2016)</p>	<p>ETUCE точка зрения в рамках общественных консультаций по «Фондам ЕС в области миграции» (2018)</p> <p>Беженцы и образование: Права человека для всех (2015)</p>	<p>«Европейские отраслевые социальные партнеры в сфере образования за эффективную интеграцию мигрантов и беженцев в образование» (2017- 2019)</p>	<p>ETUCE-EFEE Совместное практическое руководство по путям содействия эффективной интеграции учащихся из числа мигрантов и беженцев в образовательную и социально-экономическую среду принимающих стран посредством совместных инициатив социальных партнеров на национальном, региональном и местном уровне (2019)</p>
Интеграция этнических меньшинств коренного населения		<p>Вклад ETUCE в выработку антидискриминационной политики: особый упор на этническую и расовую принадлежность (2006)</p>	<p>«Развитие недискриминационного качественного образования для детей рома» (2004 - 2006)</p> <p>«EU CONVINCЕ - Общие ценности ЕС и инклюзивное образование» (2018-2020)</p>	
Гендерное равенство		<p>ETUCE точка зрения в рамках общественных консультаций по текущему состоянию гендерного равенства в ЕС и приоритетах на следующие пять лет (2019)</p>	<p>«Расширение прав и возможностей профсоюзов образования в достижении гендерного равенства в учительской профессии посредством социального диалога» (2018-2019)</p>	<p>ETUCE План действий в области гендерного равенства (2020)</p> <p>Постоянный комитет ETUCE по вопросам равенства Рекомендации по социальному диалогу и равенству возможностей (2015)</p>
Равенство для учащихся, учителей, работников ВУЗов и других работников образования из числа ЛГБТИ		<p>ETUCE-ЕКП-ILGA Совместное заявление против гомофобной травли (2012)</p>		<p>Постоянный комитет ETUCE по вопросам равенства Рекомендации по достижению многообразия в образовании (2017)</p>
Включение учащихся и взрослых с особыми потребностями		<p>ETUCE точка зрения в рамках общественных консультаций по реализации Европейской стратегии в области инвалидности на 2010-2020 (2019)</p>		<p>Постоянный комитет ETUCE по вопросам равенства Рекомендации по продвижению многообразия и преодолению неравенства (2014)</p>

1. Признание, поддержка и продвижение многообразия среди детей, учащихся, учителей, работников ВУЗов, директоров школ и других работников образования

Вызовы

- Глобализация, социально-экономическое неравенство, возросшие мобильность и миграция ведут к формированию все более многообразного населения.
- Технический прогресс и введение цифровых технологий способствуют широкому распространению стандартизации в обществе с подходом по принципу «один размер всем впору». Важно помнить, что высококачественное образование требует индивидуального подхода, адаптированного к индивидуальным потребностям учащихся.
- Растущие индивидуализация и маргинализация отдельных лиц в нашем обществе усугубляют потерю подлинного коллективизма и его замену коллективизмом цифровым.
- Образовательные учреждения, учителя, работники ВУЗов и другие работники образования сталкиваются с самыми разнообразными вызовами, связанными с повышением многообразия среди учащихся и персонала учебных заведений (например, конфликты на почве личного самоопределения, отсутствие чувства сопричастности, прямая и косвенная дискриминация и т.п.).
- Многообразие воспринимается как источник затруднений, а не как добавочная стоимость.
- Глубоко укоренившиеся стереотипы, сложившиеся в обществе в разных областях, упорно сохраняются в нашей повседневной жизни, в рекламе, СМИ и в политике, воздействуя на выбор людей своего пути в жизни, ограничивая их свободу и приводя к прямой или косвенной дискриминации.
- В образовательных учреждениях возникают конфликты, связанные с желанием некоторых учащихся одеваться в соответствии со своей религией (например, ношение головных платков).

Стратегия решения этих вопросов

Системы образования должны принять всеобъемлющее определение многообразия, учитывающее возраст, гендер, религию, сексуальную ориентацию и этническую и лингвистическую принадлежность учителей, работников ВУЗов и других работников образования, а также учащихся. Учебные заведения должны продвигать и поддерживать такое многообразие, чтобы формировать инклюзивную рабочую и учебную среду.

ETUCE и его членские организации ETUCE обязуются

- Требовать проведения более устойчивых инвестиций в систему государственного образования, с тем чтобы образовательные учреждения были в достаточной мере укомплектованы кадрами, включая учителей/преподавателей и работников вспомогательных служб, и материалами для создания инклюзивной учебной и рабочей среды.
- Вести переговоры с правительствами, работодателями в сфере образования и с органами управления образованием по путям повышения привлекательности учительской профессии и преодоления дефицита преподавательских кадров.
- Продвигать инклюзивность в образовании путем акцентирования важности обязательного школьного образования и реализации законов об обязательном школьном образовании.
- Признавать ценность концепции инклюзивности и проводить учебные курсы по теме толерантности и многообразия для своих членов.
- Добиваться преподавания таких тем, как равенство, эмпатия и терпимость с раннего возраста.
- Содействовать организации форумов для проведения дискуссий по теме многообразия среди учителей, работников ВУЗов и других работников образования.
- Содействовать организации в учебных заведениях мероприятий, которые приветствуют многообразие, включая международные праздники, в сочетании с форумами, предоставляющими учителям платформу для обсуждения вопросов, связанных с многообразием среди учащихся и учителей/преподавателей.
- Содействовать и поддерживать учебные заведения в деле включения всех видов многообразия в общую культуру учреждения.

2. Формирование демократической гражданственности и привитие фундаментальных ценностей посредством образования

Вызовы

- Распространение опасных идей и ложных новостей подпитывает подъем популистских движений при помощи платформ социального сетевого взаимодействия.
- Трудно изменить общественное мнение по таким вопросам, как экстремизм и ксенофобия.
- Поддержка и обучение работников образования по такой теме, как формирование демократической гражданственности и преподавание прав человека либо отсутствуют, либо являются неэффективными.
- По мере углубления экономического кризиса после пандемии Covid-19 возникает опасность дальнейшего роста правого популизма в Европе.
- Правая популистская идеология способна просочиться из общественных дебатов на игровые площадки, в классные комнаты и лекционные залы. По мере расширения подверженности учащихся воздействию социальных сетей и популистской идеологии, распространяемой на таких платформах, популистские воззрения, такие как враждебность по отношению к учащимся из числа мигрантов и беженцев, с постоянно растущей вероятностью проникают в образовательный дискурс.
- Во многих системах образования четкие руководящие принципы и способствующая политическая база для формирования демократической гражданственности либо отсутствуют, либо являются разрозненными и спорадическими.

- Учебные планы не отводят достаточно времени и места для преподавания и практики демократической гражданственности и прав человека.
- Формированию демократической гражданственности не хватает последовательности и цельности, а также прочных систем оценки результатов и четко определенных компетенций по данной теме.
- Централизация управления учебными заведениями ограничивает интеллектуальную автономию учителей, работников ВУЗов и других работников образования и оставляет совсем немного свободы в выборе методики преподавания.
- Учителя, директора школ, работники ВУЗов и другие работники образования могут подвергаться преследованиям или оказаться под давлением со стороны правительств, органов управления образованием, местной общественности или родителей за поддержку учащихся в развитии своей свободы мнений и самовыражения, а также умения мыслить и действовать независимо и без предубеждения, предоставляя образование непредвзято и беспристрастно в плане политических, религиозных или иных факторов влияния.
- Ценности, связанные с культурой, традициями и религией страны навязываются учащимся без основанного на критическом мышлении подхода и без учета собственных взглядов учащихся и среды, из которой они вышли.

Стратегия решения этих вопросов

С учетом Цели ООН 4.7 в области устойчивого развития и [Парижской декларации о продвижении гражданственности и общих ценностей свободы, толерантности и недопущения дискриминации посредством образования](#), профсоюзы образования ставят себе целью влиять на проведение позитивных изменений для построения более демократического и инклюзивного общества, опирающегося на фундаментальные ценности и права человека, путем проактивного введения этих тем в образование, убеждения политиков в важности этих тем для общества в целом и повышения информированности членов профсоюзов по этой тематике.

ETUCE и его членские организации обязуются

- Продвигать формирование демократической гражданственности как в учебных программах, так и в базовом педагогическом образовании и дальнейшем непрерывном профессиональном развитии учителей/преподавателей, включая:
 - а) учебные планы, основанные на правах учащихся и представляющие различные культуры,
 - важность понимания исторических процессов и способности критически анализировать историю,
 - обеспечение реализации программ формирования демократической гражданственности.
- Поддерживать членские организации в оказании сопротивления наступлению крайне правых сил на права учителей, учащихся и молодых людей.
- Вести переговоры с правительствами, добиваясь большей профессиональной самостоятельности учителей/преподавателей и академической свободы мыслить критически, создавая открытую и безопасную среду обучения, где работники образования и учащиеся могут выражать многообразие мнений, в том числе и научные разногласия.
- Помогать профсоюзам образования по всей Европе повышать информированность о росте популистской риторики в классах и в более широком школьном сообществе.
- Выстраивать внутренние профсоюзные системы и механизмы, позволяющие их членам противодействовать и реагировать надлежащим образом на проявления расизма, ксенофобии и сексизма в их профессиональной жизни.
- Поддерживать исследования и наращивать понимание того, как эта риторика появляется, включая онлайн-уязвимость нацеленность на молодых людей.
- Работать над формированием ответов на популистскую и экстремистскую риторику в плане как прямого вмешательства, так и более широкой образовательной поддержки.

- Лоббировать предоставление бесплатной базовой и дальнейшей непрерывной подготовки учителей/преподавателей по темам демократической гражданственности и инклюзивного образования, которая вооружает учителей, работников ВУЗов и других работников образования значимыми современными навыками и компетенциями для управления классом многообразного состава и формирования взаимного уважения, понимания различных культур и межкультурного диалога.
- Проводить учебу для членов профсоюза и повышать их осведомленность в вопросах формирования демократической гражданственности, преподавания мира, привития общих ценностей и реагирования надлежащим образом при столкновении с проявлениями предрассудков, расизма и ксенофобии.
- Требовать, чтобы учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования предоставлялось достаточно времени и пространства в рабочее время для преподавания и организации практики демократической гражданственности и фундаментальных ценностей, и чтобы они получали поддержку в этой работе, и она включалась в их рабочее время.
- Добиваться, чтобы мнения учителей/преподавателей принимались в расчет при обсуждении программ и учебных планов по формированию демократической гражданственности и преподаванию темы фундаментальных ценностей и прав человека, а также всех других актуальных вопросов, связанных с образованием (например, вопросы школьной инфраструктуры, организации классов и т.п.).
- Повышать осознание опасности преподавания «морали» и «ценностей» как неизменных концепций вместо развития у учащихся критического мышления.
- Сотрудничать с организациями местных общин и гражданского общества (например, с социальными работниками, НПО и т.п.), а также с другими профсоюзами, чтобы обеспечивать поддержку преподавания и практики демократической гражданственности и образования, опирающегося на общие ценности.

3. Интеграция мигрантов и беженцев в систему образования и рынок труда

Вызовы

- В то время как в отношении этнических меньшинств существуют законодательные нормы, обеспечивающие им защиту и поддержку, некоторые элементы национальной политики в отношении мигрантов и беженцев являются дискриминационными (например, в некоторых странах национальное законодательство препятствует интеграции мигрантов и систему образования). Системы образования не получают достаточных ресурсов, чтобы работать с мигрантами и беженцами эффективно и в инклюзивном ключе, включая государственное финансирование поддержки учащихся-мигрантов и беженцев.
- Учителя, работники ВУзов и другие работники образования не получают адекватной подготовки в вопросах культурного многообразия и методики работы с учащимися-мигрантами и их семьями.
- Во многих странах ведутся постоянные политические дебаты о том, следует ли учащимся-мигрантам ходить в специальные классы или их следует как можно быстрее интегрировать в обычные классы.
- Социальные партнеры при ведении социального диалога не занимаются потребностями мигрантов и беженцев в области образования.
- Отношение местных общин и родителей часто затрудняет интеграцию учащихся-мигрантов и обсуждение темы миграции в классах.
- Работники образования, работающие с учащимися-мигрантами, сталкиваются с языковыми барьерами и дефицитом вспомогательного образовательного персонала.
- Работники и профсоюзы образования не получают никакой поддержки, когда приходится справляться с особыми и/или экстремальными ситуациями,

связанными с интеграцией учащихся-мигрантов в образование, например отсутствием официальных документов, высокими уровнями флуктуаций и перенаселенными местными общинами, которые не в состоянии разместить имеющееся количество учащихся из числа мигрантов и беженцев в местных учебных заведениях.

- Учителя, работники ВУзов и другие работники образования из числа мигрантов сталкиваются с многочисленными препятствиями, включая отсутствие четко определенных путей вступления в учительскую профессию на местах.

Стратегия решения этих вопросов

Принимающим странам следует воспринимать миграцию как источник силы и богатства. Этого можно достичь путем принятия справедливых законов, увеличения инвестиций в подготовку учителей, пересмотра учебных планов, проведения информационно-образовательных кампаний о преимуществах многообразия, нацеленных на гражданское общество, и оспаривания неолиберальных идей и подходов.

ETUCE и его членские организации обязуются

- Реализовывать [Совместное практическое руководство ETUCE-EFEE по путям и методам продвижения эффективной интеграции учащихся из числа мигрантов и беженцев в образование и социально-экономическую среду принимающих стран посредством совместных инициатив социальных партнеров на национальном, региональном и местном уровне.](#)
- Лоббировать свои правительства вместе с социальными партнерами в сфере образования, добиваясь разработки и реализации [качественной базовой структуры для эффективной интеграции мигрантов и беженцев в образование.](#)
- На национальном уровне, в партнерстве с неправительственными организациями, организациями гражданского общества и другими значимыми заинтересованными сторонами, лоббировать свои

правительства, добиваясь создания справедливой правовой базы, которая является инклюзивной для беженцев и мигрантов.

- В сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами в секторе образования лоббировать выделение дополнительного финансирования проектов социальных партнеров в Европе, которые нацелены на интеграцию мигрантов и беженцев.
- Настаивать на увеличении инвестиций в непрерывное профессиональное развитие работников образования, поскольку требуется больше учебных курсов, чтобы учителя, работники ВУзов и другие работники образования были лучше вооружены для учета потребностей учащихся из числа мигрантов и беженцев в классе.
- Обеспечивать участие учителей/преподавателей в разработке педагогических материалов по демократическим ценностям, а также учителей/преподавателей и профсоюзов образования в разработке инструментария, способствующего интеграции мигрантов и беженцев в систему образования.
- Добиваться учета потребностей учащихся-мигрантов и их родителей, включая проведение занятий на родном языке учащихся и предоставление документов родителям на нескольких языках, а также доступ к услугам переводчиков, если необходимо.
- Вести переговоры о предоставлении квалифицированным учителям, работникам ВУзов и другим работникам образования из числа мигрантов ускоренных программ для максимально оперативного получения необходимой квалификации для работы в системе образования принимающих стран.
- Вести переговоры с органами управления образованием по совершенствованию механизма подтверждения навыков и компетенций учащихся, полученных в формальном и неформальном образовании.
- Сотрудничать с неправительственными организациями, организациями гражданского общества и правительством, работодателями в сфере образования и органами управления образованием с целью проведения информационно-образовательных кампаний по ксенофобии и расизму.



4. Интеграция этнических меньшинств и коренного населения в систему образования и рынок труда

Вызовы

- Существующие предрассудки, стереотипы, расизм и ксенофобия угрожают интеграции этнических меньшинств и коренного населения в систему образования и рынок труда и ведут к прямой и косвенной дискриминации.
- В ряде Европейских стран еще существует сегрегация школ и классов в отношении этнических меньшинств и коренного населения.
- Экономические трудности, такие как риск проживания в сегрегированных зонах или в нищете, как правило, повышают вероятность того, что учащиеся из числа этнических меньшинств бросают школу до получения полного среднего или среднего специального образования.
- Работники образования и руководство школ испытывают большое давление со стороны популистских правительств и политических организаций.
- В отношении этнических меньшинств и коренного населения применяются формы непрямого финансового давления, когда, несмотря на обязательное образование для всех учащихся, правительства пытаются сузить доступ к образованию, запрещая учащимся без документов посещать учебные заведения.
- Профсоюзы образования сообщают о недостаточности ресурсов для работы по этой теме.
- Отсутствие информации о народах всех культур и религий в учебниках, методических материалах и учебных программах позволяет стереотипам процветать.
- Неполные учебные программы не делают акцента на важных исторических периодах, например, таких, как колониализм.

- Учебные заведения, в которых большинство учащихся представляют этнические меньшинства или коренное население, испытывают значительный дефицит учителей/преподавателей и других работников образования.
- Во многих странах ведутся дебаты о том, является ли школьное обучение на языке этнического меньшинства или коренного населения формой сегрегации.
- Учащиеся из числа мигрантов, представителей этнических меньшинств или коренного населения не имеют широких возможностей для общения с другими учащимися за пределами образовательного учреждения.

Стратегия решения этих вопросов

Профсоюзы образования стремятся к тому, чтобы этнические меньшинства были полностью включены во все аспекты системы образования и рынка труда, и поддерживают дальнейшие усилия работников образования по их интеграции, несмотря на оказываемое давление.

ETUCE и его членские организации обязуются

- Расизм и расовая несправедливость являются глобальной и систематической проблемой для многих людей из числа чернокожих и других этнических меньшинств и их сообществ.
- Добиваться, чтобы учебники, методические материалы и учебные программы были пересмотрены и включали представление культур этнических меньшинств и коренных народов. Представление культурного многообразия должны быть критичным в отношении дискриминации.
- Подъем движения Черные Жизни Имеют Значение дал толчок и повысил информированность для борьбы с расизмом и наполнил энергией действия за расовую справедливость в глобальном профсоюзном движении и в гражданских обществах.

- Лоббировать выпуск учебников, методических и дидактических материалов и учебных программ на родном языке этнических меньшинств и коренного населения, а также альтернативную возможность для них учиться и сдавать экзамены на родном языке.
- Проводить информационно-образовательные кампании против предрассудков и стереотипов в отношении этнических меньшинств, бороться с расизмом и ксенофобией и предоставлять достоверный взгляд на эти важные группы населения в обществе.
- Добиваться, чтобы учителям, работникам ВУзов и другим работникам образования предлагалась подготовка по методике работы с учащимися с многообразными образовательными потребностями и разными культурами в рамках базового образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития.
- Добиваться, чтобы учителям работникам ВУзов и другим работникам образования, работающим в местах с большим количеством учащихся из числа мигрантов и этнических меньшинств, предоставлялась достаточная профессиональная поддержка.
- Содействовать проведению семинаров и учебных курсов с целью дать членам и активистам профсоюзов образования возможность научиться эффективно продвигать формирование демократической гражданской ответственности, общих ценностей и уважения ко всем, включая представителей этнических меньшинств и коренного населения.
- Повышать осознание значимости системы образования как части более широкой системы социальной поддержки, включая социальную поддержку учащихся после занятий.
- Требовать, чтобы учителям, работникам ВУзов и другим работникам образования предоставлялось достаточно времени и пространства в их рабочее время, чтобы оказывать дополнительную помощь некоторым учащимся (например, помощь в освоении языка, знакомстве с культурой), и чтобы они получали поддержку в этой работе, и она включалась в их рабочее время.

- Повышение информированности членов профсоюзов образования о Европейском, национальном и региональном законодательстве о недопущении дискриминации, равенстве и инклюзивности для борьбы с предрассудками в обществе, популистской идеологией и ксенофобией.
- Вести переговоры с правительством, органами управления образованием, работодателями в сфере образования, добиваясь чтобы учебные программы, способные повлиять на то, как мы учим и понимаем историю, являлись деколонизированными и свободными от этноцентрических, однобоких взглядов.
- Призывать членские организации взаимодействовать с членами из числа чернокожего населения и представителей и носителей наследия других этнических меньшинств, добиваясь, чтобы их саомознание и опыт находили отражение в антирасистских программах.



5. Обеспечение гендерного равенства в образовании, учительской профессии и обществе в целом

Вызовы

- Гендерная сегрегация в областях знаний ведет к более высокой концентрации мальчиков в областях, связанных с ИКТ и предметами группы STEM, тогда как девочки более склонны выбирать изучение языков, истории и социологии.
- Гендерные стереотипы, глубоко укоренившиеся в нашей повседневной жизни, рекламе и СМИ, сохраняются в отношении восприятия роли женщин и мужчин в домашнем хозяйстве, в исполнении обязанностей по уходу, на рынке труда и в общественной жизни.
- Горизонтальная гендерная сегрегация в учительской профессии ведет к тому, что мужчины занимают более статусные и высокооплачиваемые должности (например, в высшем образовании), а женщины преобладают, главным образом, в дошкольных учреждениях и в начальной школе.
- Женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих и ответственных должностях в образовательных учреждениях.
- Большой процент женщин в образовании трудятся на условиях неполной занятости и по краткосрочным трудовым договорам.
- Трудности в достижении баланса между трудовой и личной/семейной жизнью для работников образования включают, дополнительно к общераспространенным социальным проблемам (таким, например, как неравное распределение обязанностей по заботе и уходу), проблемы чрезмерной рабочей нагрузки и связанного с работой стресса, повышения квалификации в нерабочее время и последствий внедрения цифровых технологий для работы в секторе образования.

- Гендерная разница в зарплатах и пенсиях в секторе образования все еще сохраняется, несмотря на то, что оклады учителей/преподавателей являются фиксированными и основаны на государственных тарифных сетках.
- Гендерное насилие и домогательства в учреждениях образования оказывают разрушающее воздействие на учебную среду учащихся и рабочую среду учителей, работников вузов и других работников образования.
- Гендерные стереотипы и гендерные роли, навязываемые в процессе социализации, содействуют пониженной успеваемости и досрочному прекращению школьного образования мальчиками. Девочки и девушки не могут пользоваться преимуществом своей хорошей академической успеваемости при переходе к профессиональному обучению и трудоустройству.
- Представления родителей об учительской профессии и социальные препятствия значительно затрудняют работу мужчин в учреждениях раннего детского и начального образования.

Стратегия решения этих вопросов

Профсоюзы образования призваны сыграть жизненно важную роль в содействии борьбе с гендерными стереотипами, оказании влияния на (дальнейший) выбор образования и карьеры, а также в устранении элементов гендерного неравенства в учительской профессии и в самих профсоюзах образования. Они должны учитывать гендерный аспект во всех направлениях своей работы, включая ведение социального диалога и коллективные переговоры, и ратовать за более эффективную реализацию [Пекинской платформы действий](#).

ETUCE и его членские организации обязуются

- Выполнять и контролировать выполнение [Плана действий ETUCE в области гендерного равенства](#).
- Следовать рекомендациям Совета Европы, изложенным в [Рекомендации по предотвращению сексизма и борьбе с ним](#), работая с правительствами и органами управления образованием над пересмотром учебных программ, учебников, методических материалов, административной практики и досуговой деятельности на всех уровнях образования с целью преодоления гендерных стереотипов в выборе образования и карьеры.
- Требовать предоставления работникам образования и школьному руководству достаточного и устойчивого базового образования и непрерывного профессионального развития, а также современных преподавательских материалов и инструментов по теме гендерного равенства, распознавания гендерных стереотипов и гендерно чувтой организации классных комнат, преподавания и научных исследований.
- С целью борьбы с горизонтальной гендерной сегрегацией вести кампании за повышение статуса и привлекательности учительской профессии, защищать ценность и сложность преподавания в дошкольных учреждениях и в начальной школе и лоббировать принцип равной оплаты труда равной стоимости и проведение ориентированных на гендерное равенство мер в системе ПТО, высшем образовании и науке.
- Предоставлять обучение и поддержку наставников молодым целеустремленным лидерам, а также продвигать различные структурные и уставные меры и стимулы для обеспечения эффективного участия женщин и мужчин в принятии решений на всех уровнях в секторе образования и внутри профсоюзов образования.
- Укреплять заметность и политическое участие женщин в структуре своих профсоюзов и содействовать привлечению их к работе на высоких должностях в профсоюзе посредством различных стимулов, например, таких инструментов, как квоты, гибкого графика работы, адаптируемого времени проведения встреч и заседаний, организации ухода за детьми и т.п.

- Содействовать применению [Директивы ЕС по балансу между трудовой и семейной жизнью для родителей и лиц, имеющих иждивенцев](#), и повышать осведомленность о взаимосвязи баланса между трудовой и семейной жизнью и другими вопросами гендерного равенства (например, гендерной разницей в зарплатах), а также содействовать внедрению моделей организации рабочего времени, которые учитывают потребности работников образования на различных этапах их жизни, и механизмов разделения руководящих функций между коллегами.
- Требовать предоставления посильных по цене и доступных государственных услуг по уходу за детьми и престарелыми.
- Вести переговоры по включению в коллективные договора и соглашения «права на отключение» (недоступность по мобильной связи после работы).
- Решать проблему гендерной разницы в зарплатах в учительской профессии в рамках коллективных переговоров, добиваясь повышения окладов и улучшения условий труда в секторе образования, а также разработки специальных инструментов, таких как планы достижения равенства на рабочем месте.
- Лоббировать ратификацию и применение [Конвенции и Рекомендации МОТ об искоренении насилия и домогательств в мире труда](#), а также принятой Советом Европы [Конвенции о предотвращении насилия в отношении женщин и домашнего насилия и борьбе с ним](#) во всех странах Европейского региона.
- Работать с правительствами и органами управления образованием по вопросам профилактики и борьбы с различными формами гендерного насилия, травли и домогательств в учебных заведениях (например, посредством законодательства), а также добиваться признания этих проблем на коллективных переговорах.
- Содействовать принятию положений о защите учителей, работников ВУЗов и других работников образования от гендерного насилия на рабочем месте и предоставлении консультаций и юридической помощи жертвам гендерного насилия.

6. Достижение равенства для учащихся, учителей и работников образования из числа ЛГБТИ с целью создания безопасной, надежной и инклюзивной среды обучения для всех

Вызовы

- Элементы политики, предрассудки, травля и дискриминация в отношении учащихся, учителей и работников образования из числа ЛГБТИ, основанные на сексуальной ориентации и гендерном самосознании упорно сохраняются как в школе, так и за ее пределами.
- В некоторых странах и регионах Европы отсутствует надлежащая правовая база для защиты прав ЛГБТИ.
- Некоторые школы не соблюдают права ЛГБТИ.
- В ряде стран и регионов Европы существуют трудности, связанные с проведением занятий по половому воспитанию и эмоциональному благополучию.
- Образовательные учреждения сообщают о недостаточной осведомленности о языке и терминологии ЛГБТИ.
- Родители и другие действующие лица выступают против преподавания многообразия в отношении гендерной самоидентификации и сексуальной ориентации.
- Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования не чувствуют себя комфортно, выражая свою сексуальную ориентацию на работе и опасаются дискриминации, учитывая их принадлежность к ЛГБТИ.
- Многие профсоюзы образования испытывают трудности с открытием дебатов по вопросам ЛГБТИ.

- Некоторые профсоюзы образования не имеют надлежащих структур для решения и продвижения вопросов ЛГБТИ.

Стратегия решения этих вопросов

Профсоюзы образования должны отражать многообразие общества. Они также должны активно содействовать позитивной интеграции учащихся, учителей, работников ВУЗов и других работников образования в образовательных учреждениях и в обществе в целом. Они также должны взять на себя ведущую роль в осуждении предрассудков, травли и дискриминации в отношении ЛГБТИ, продвигать и поддерживать меры по обеспечению заметности и интеграции ЛГБТИ в системе образования.

ETUCE и его членские организации обязуются

- Вести кампании, лоббировать и продвигать накопление знаний в области равенства и недопущения дискриминации ЛГБТИ и повышения осведомленности о существующих стереотипах.
- Во исполнение подписанной ETUCE-ЕКП-ILGA Совместной декларации о борьбе с гомофобной и трансфобной травлей в школах на рабочих местах и в обществе, повышать информированность и бороться с гомофобной и трансфобной травлей учащихся, учителей, работников ВУЗов и других работников образования из числа ЛГБТИ в учебных заведениях.
- Вооружать учителей, работников ВУЗов и других работников образования навыками для развития ЛГБТИ- инклюзивного образования и требовать, чтобы базовое педагогическое образование и дальнейшее непрерывное профессиональное развитие повышали осведомленность о благожелательных к ЛГБТИ элементах политики и инклюзивных учреждениях образования.
- Призывать к повышению ответственности работодателей в сфере образования за обеспечение безопасной, надежной и здоровой рабочей среды для учителей, работников ВУЗов и других работников образования из числа ЛГБТИ.

- Лоббировать органы управления образованием, добиваясь включения сексуального многообразия в национальное законодательство и его применения в учебных программах.
- Вместе с другими заинтересованными сторонами вносить вклад в развитие диалога с теми, кто противодействует преподаванию темы многообразия применительно к гендерному самосознанию и сексуальной ориентации.
- Поощрять и поддерживать вступление в профсоюзы и активное участие в профсоюзной работе учителей, работников ВУЗов и других работников образования из числа ЛГБТИ.

7. Интеграция учащихся и работников образования с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и особыми потребностями в системы образования и рынок труда

Вызовы

- Учащиеся с особыми потребностями и ОВЗ обучаются в ненадлежащих условиях.
- Учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования с особыми потребностями и ОВЗ не обеспечен разумный учет их потребностей на их рабочих местах.
- Системы образования испытывают учителей, работников ВУЗов и других работников образования, прошедших специальную подготовку для работы с учащимися с особыми потребностями и ОВЗ.
- Скудность государственного финансирования не позволяет создавать инклюзивную среду учебы и преподавания для учащихся и работников образования с особыми потребностями и ОВЗ.

- Большие размеры учебных классов/групп затрудняют оказывание учащимся с особыми потребностями и ОВЗ того внимания, которое им необходимо.
- Достижение баланса прав для всех учащихся с соблюдением принципа инклюзивности и уважения прав является очень трудной задачей для систем образования.
- Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования сообщают о недостаточности подготовки по теме обучения лиц с особыми потребностями в рамках базового педагогического образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития.
- Даже несмотря на то, что цифровые инструменты и ИКТ могут быть полезны в обучении лиц с особыми потребностями, приватизация и коммерциализация такого инструментария может нести с собой угрозу инклюзивному и равноправному образованию, когда эти инструменты используются не на благо учащихся и работников образования, а для получения прибыли частными компаниями.
- Семьи лиц с особыми потребностями и ОВЗ не получают достойной и устойчивой поддержки.

Стратегия решения этих вопросов

В свете [Конвенции ООН о правах инвалидов](#), профсоюзы образования признают, что для поддержки интеграции учащихся и работников образования с особыми потребностями и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в систему образования, рынок труда и в общество, необходимы адекватные государственные инвестиции и пути профессиональной подготовки. Они должны согласовываться в ходе социального диалога или коллективных переговоров. Более того, профсоюзы образования играют жизненно важную роль в продвижении нового позитивного подхода к концепции инвалидности и особых потребностей.

ETUCE и его членские организации обязуются

- Обучать своих работников широкому включению вопросов инвалидности и особых потребностей в переговоры с работодателями в сфере образования, органами управления образованием и правительствами.
- Собирать свидетельства воздействия сокращений бюджета на инклюзивность образования для лиц с особыми потребностями и ОВЗ и использовать эти данные для ведения кампаний за увеличение финансирования.
- Выступать за включение этой темы в социальный диалог в секторе образования.
- Лоббировать правительства, добиваясь всеобъемлющей базовой и дальнейшей непрерывной подготовки учителей по теме инвалидности и особых потребностей.
- Отслеживать воздействие цифрового бизнеса и технологических подходов на инклюзивное образование.
- Лоббировать включение в законодательство положений о размерах учебных классов/групп (в зависимости от числа учащихся с особыми потребностями) и контроль за их применением.
- Требовать адекватного финансирования и инфраструктуры для интеграции учащихся и работников образования с особыми потребностями и ОВЗ в систему образования и рынок труда.
- Повышать осознание критически важной потребности для учителей иметь квалификацию по специальному образованию, а также иметь в классе вспомогательный персонал, прошедший специальную подготовку.



ПРИЛОЖЕНИЯ

Глоссарий/Определение терминов

Инклюзивное образование

Инклюзивное образование нацелено на то, чтобы позволить всем учащимся полностью реализовать свой потенциал путем предоставления качественного образования для всех в обычных условиях с уделением особого внимания учащимся, для которых существует риск маргинализации и снижения успеваемости, активно стремясь поддержать их и гибко реагируя на обстоятельства и потребности всех учащихся, в том числе посредством индивидуального подхода, целевой поддержки и сотрудничества с семьями и местными общинами.

Определение, предложенное Рабочей группой Еврокомиссии по продвижению гражданственности и общих ценностей свободы, терпимости и недопущения дискриминации, созданной в рамках Программы развития образования и профессионального обучения до 2020 года

Формирование демократической гражданственности

«Формирование демократической гражданственности» означает образование, подготовку, распространение, информацию, практику и деятельность, которые нацелены на то, чтобы, посредством вооружения учащихся знаниями, навыками и пониманием и формирования их воззрений и поведения, расширить их способность осуществлять и защищать свои демократические права и обязанности в обществе, ценить многообразие и играть активную роль в демократической жизни с целью продвижения и защиты демократии и главенства закона.

Совет Европы, [Формирование демократической гражданственности и преподавание прав человека](#)

Равенство и Справедливость

В контексте общественных систем равенство и справедливость означают схожие, но несколько различающиеся концепции. Равенство обычно означает равную возможность и один и тот же уровень поддержки для всех сегментов общества. Справедливость идет на шаг дальше и означает предложение изменяющихся уровней поддержки в зависимости от необходимости достичь большей справедливости результатов.

Глоссарий [Diffen](#)

Повсеместное внедрение гендерного аспекта (гендерный мейнстриминг)

Процесс оценки гендерных последствий любого планируемого действия, включая законодательство, политику и/или программы, чтобы женщины и мужчины получали от него равную пользу и чтобы достигалась цель гендерного равенства.

ETUCE, [План действий в области гендерного равенства](#)

Гендер и Пол

Гендер (для целей настоящего Плана действий) означает различия и сходства между женщинами и мужчинами, которые устанавливаются общим согласием и другими социальными, экономическими, политическими и культурными факторами. В то время как «пол» означает биологические различия, термин «гендер» сосредоточен на ролях, отношениях, динамике власти и элементах неравенства, которые создаются обществом.

ETUCE, [План действий в области гендерного равенства](#)

Мигрант

Общий широкий термин, не имеющий определения в международном законодательстве, который отражает понимание, в рамках общего права, человека, покидающего свое обычное место проживания, будь то в пределах одной страны или с пересечением международной границы, временно или постоянно и по различным причинам. Этот термин включает ряд четко определенных правовых категорий людей, таких как работники-мигранты; лица, чьи особые виды передвижения имеют юридическое определение, например, мигранты, незаконно проникшие на территорию страны; а также те, чей статус или средства передвижения не получили специального определения в рамках международного законодательства, например, иностранные студенты.

Международная организация по миграции, [Ключевые термины миграции](#)

Беженец

Лицо, которое, в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности и не может пользоваться защитой этой страны или не желает пользоваться такой защитой вследствие таких опасений; или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий, не может или не желает вернуться в нее вследствие таких опасений.

Конвенция о статусе беженцев (1951) 189 UNTS 137) Art. 1A(2)

Лицо, запросившее убежища

Лицо, ищущее международной защиты. В странах с индивидуализированными процедурами лицо, запросившее убежища, это человек, по чьему запросу еще не принято окончательное решение страной, в которой он подан. Не каждое лицо, запросившее убежища, будет, в конечном счете, признано беженцем, но каждый признанный беженец изначально являлся лицом, запросившим убежища.

Верховный комиссар ООН по делам беженцев, [Эталонный глоссарий терминов](#), 2006.

Этнические меньшинства

Термин «этническое меньшинство» означает как граждан, так и неграждан той или иной страны, которые рассматривают себя, или рассматриваются другими, как имеющие идентифицируемые групповые характеристики в отношении, например, общего языка, религии и культурной практики.

Агентство по основным правам, [Опрос EU-MIDIS по теме меньшинств и дискриминации в ЕС](#)

Коренное население

Люди, которые считаются коренными на основании своего происхождения от народов, населявших страну или географический регион, к которому принадлежит эта страна, на момент покорения или колонизации или установления современных границ, и которые, независимо от своего правового статуса, сохраняют некоторые или все из своих собственных социальных, экономических, политических и культурных институтов. Социальные, культурные и экономические условия Коренных Народов отличают их от других сегментов национального сообщества, и их статус регулируется, полностью или частично, их собственными обычаями или традициями или специальными законами или постановлениями.

Интернационал Образования, [Резолюция о правах коренных народов](#), 1995.

Фундаментальные ценности

Фундаментальные ценности Европейского Союза – это уважение человеческого достоинства и соблюдение прав человека, свобода, демократия, равенство и главенство закона.

<https://europarlamenti.info/en/values-and-objectives/values/>

Половое воспитание

Приобретение знаний о когнитивных, эмоциональных, социальных, интерактивных и физических аспектах различия полов. Половое воспитание начинается в раннем возрасте и продолжается на протяжении подросткового возраста и во взрослом возрасте. В отношении детей и молодежи, оно нацелено на поддержание и защиту их полового развития. Оно постепенно вооружает детей и молодых людей информацией, навыками и позитивными ценностями, позволяющими понять и ценить свою половую принадлежность, иметь

безопасные и приносящие удовлетворение отношения и брать на себя ответственность за сексуальное здоровье и благополучие свое и других людей.

Всемирная организация здравоохранения, [Стандарты полового воспитания в Европе](#), 2010.

ЛГБТИ

Сокращение, обозначающее лесбиянок, геев, бисексуалов, трансаксуалов и интерсексов. Это сокращение, которое [Интернационал Образования](#) и ETUCE используют, чтобы описывать свои приоритеты в правозащитной деятельности; наши члены могут использовать другие формулировки, чтобы более точно описывать свою работу, например, ЛГБТ+, ЛГБТКИ и т.п..

Специальные образовательные потребности (включая одаренных учащихся)

Несмотря на общепризнанную важность поддержки учащихся с особыми потребностями, в Европе нет единого мнения о том, что составляет особые потребности в образовании. UNESCO определяет учащихся с особыми образовательными потребностями как учащихся, чьи затруднения в учебе препятствуют их способности извлекать пользу из общей системы образования без поддержки или учета их потребностей.

UNESCO, [Международная стандартная классификация образования \(МСКО\)](#) 2011

Многие страны также включают в это определение концепцию «одаренных учащихся», а Парламентская ассамблея Совета Европы – в своей [Рекомендации](#) 1248 (1994) – объявила, что одаренные учащиеся являются группой с особыми потребностями. Различные национальные определения можно найти в [докладе исследовательской сети «Эвридика»](#) «Особые образовательные меры для поддержки всех форм одаренности в школе в Европе» (2006).

Инвалидность

К инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Конвенция ООН о правах инвалидов, 2006.

Интерсекциональность

Интерсекциональность определяется как понимание того, что самосознание и место человека в обществе уникальным образом формируются под влиянием нескольких факторов одновременно, что создает уникальный опыт и представления. Эти факторы включают, помимо прочего, расовую, половую принадлежность, гендерное самосознание, возраст, класс, национальность и вероисповедание.

ООН Женщины

Справочный перечень Европейских (ЕС) и международных документов по теме равенства, многообразия и инклюзивности

Комитет министров. Совет Европы. (2019) *Рекомендации по профилактике и борьбе с сексизмом*. CM/Rec(2019)1. Страсбург. Доступно по адресу: <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>

Совет Европы. (2011). *Конвенция о профилактике и борьбе с насилием в отношении женщин и с домашним насилием*. Серия №. 210. Стамбул. Доступно по адресу: <https://rm.coe.int/168008482e>

Совет Европейского Союза. (2015). *Декларация о поддержке формирования гражданской позиции и общих ценностей свободы, терпимости и недопущения дискриминации посредством образования*. Париж. Доступно по адресу: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf

Генеральный директорат по коммуникациям. Европейская комиссия. (2020). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету Регионов Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету Регионов. *Стремление к Союзу Равноправия. Стратегия достижения гендерного равенства на 2020-2025 годы*. COM(2020) 152. Доступно по адресу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным делам и инклюзивности. Европейская комиссия. (2017). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и

Комитету Регионов. *Установление Европейского столпа социальных прав*. COM(2017) 250. Брюссель. Доступно по адресу: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5fb030f8-2b36-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным делам и инклюзивности. Европейская комиссия. (2021). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету Регионов. *Союз Равноправия: Стратегия по правам лиц с инвалидностью на 2021-2030 годы*. COM(2021) 101. Доступно по адресу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0101>

Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным делам и инклюзивности. Европейская комиссия. (2021) *План действий по реализации европейского столпа социальных прав*. COM(2021) 102. Брюссель. Доступно по адресу: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Генеральный директорат по вопросам правосудия и защиты потребителей. Европейская комиссия. (2021). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету Регионов. *Союз Равноправия: Стратегия равенства для ЛГБТИК на 2020-2025 годы*. COM(2020) 698. Доступно по адресу: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/981651fd-24cc-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

Европейская комиссия. (2020). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту и Совету. *Союз Равноправия: Стратегическая программа ЕС по достижению равенства, включенности и демократического участия для народа рома*. COM(2020) 620. Доступно по адресу: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/eu_roma_strategic_framework_for_equality_inclusion_and_participation_for_2020_-_2030_0.pdf

Европейский парламент и Совет Европейского Союза. *Директива о балансе между трудовой и личной жизнью для родителей и лиц, имеющих иждивенцев, и отмене Директивы Совета 2010/18/EU*. (2019). OJ L 188. Доступно по адресу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Европейский парламент, Совет Европейского Союза и Европейская Комиссия. *Хартия основных прав Европейского Союза*. 2021 / С 326/02. Доступно по адресу <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Генеральная Ассамблея, Организация объединенных наций. (1948). *Всеобщая декларация прав человека*. (217) [III] А). Париж. Доступно по адресу: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (1966 г.). *Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации*. Treaty Series. 660. 195. Доступно по адресу https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-2&chapter=4.

Генеральная Ассамблея, Организация объединенных наций. (2007). *Конвенция о правах лиц с инвалидностью (CRPD)*. A/RES/61/106. Доступно по адресу: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Международная организация труда (МОТ). (2019). *Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда*. C-190. Доступно по адресу: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO>

Генеральный Секретариат, Европейская комиссия. (2020). Коммюнике Комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету Регионов. *Союз Равноправия: План действий ЕС по борьбе с расизмом на 2020-2025 годы*. COM(2020) 565. Доступно по адресу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0565&>



ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

02/2021

Опубликовано Европейским комитетом профсоюзов образования, Брюссель, 2021 г.

Для воспроизведения данной публикации полностью или частично разрешение не требуется. Однако необходимо оформить аккредитацию при Европейском комитете профсоюзов образования (ETUCE) и отправить копии документов в секретариат ETUCE.

