

Міністерство внутрішніх справ України
Львівський державний університет внутрішніх справ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання

Кафедра соціально-гуманітарної підготовки

КЕЙС
занять на тему:
«Толерантність та не дискримінація у роботі поліцейського»

Підвищення кваліфікації
поліцейських – дільничні офіцери поліції

Інформація про викладача:
к.філос.н., доцент ПОЦЮРКО
Олег Юрійович
0671910664

Львів -2021

Тема

«Толерантність та недискримінація в роботі поліцейського»

Годин на тему – 4

Занять – 2 (4 академічних години)

Навчальна мета: опрацювати базові поняття з теми, основні вимоги щодо застосування законодавства України в сфері розвитку толерантності та протидії дискримінації в роботі дільничного офіцера поліції.

Міжтематичні зв'язки: права людини, запобігання та протидія домашньому насильству, взаємодія поліції та суспільства, професійна етика, профілактична робота дільничного офіцера поліції.

План лекції:

1. Загальна характеристика поняття «дискримінація». Види дискримінації та їх характеристика (пряма та непряма дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, відмова в розумному пристосуванні).

2. Особливості інших проявів дискримінації (віктимізація, сегрегація, публікація дискримінаційних оголошень/реклами тощо).

3. Природа ксенофобії, стереотипи та упередження. Прояви ксенофобії: расизм, антисемітизм, ісламофобія та гомофобія.

4. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: основні поняття та нормативно-правове забезпечення.

5. Загальні поняття гендеру та мета гендерно-чутливого підходу. Тенденції в нерозумінні та несприйнятті гендерно-чутливого підходу в роботі поліцейських.

1. Загальна характеристика поняття «дискримінація». Види дискримінації та їх характеристика (пряма та непряма дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, відмова в розумному пристосуванні)

Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначає наступним чином: *«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».*

Оскільки разом із цим терміном Закон дає визначення й окремим формам дискримінації, то для коректного і послідовного правозастосування варто пам'ятати, що термін «дискримінація» носить узагальнюючий характер. З метою уникнення двозначності його не варто безпосередньо застосовувати для кваліфікації тих чи інших конкретних ситуацій (рішень, дій або бездіяльності)

як порушень антидискримінаційного законодавства. Цій меті слугують саме окремі форми дискримінації. Водночас, цінність загального визначення дискримінації полягає у тому, що воно виокремлює ключові принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі.

Таких принципів є чотири:

1. Наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод.
2. Наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення.
3. Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення.
4. Недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Закон встановлює наступний перелік **ознак, за якими заборонена дискримінація:**

- раса;
- колір шкіри;
- політичні переконання;
- релігійні та інші переконання;
- стать;
- вік;
- інвалідність;
- етнічне походження;
- соціальне походження;
- громадянство;
- сімейний стан;
- майновий стан;
- місце проживання;
- мова;
- або інші ознаки.

Фраза «*або інші ознаки*» означає те, що наведений у положенні Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. Звичайно, далеко не за кожною ознакою, яка може бути притаманна особі протягом короткого чи довшого проміжку часу, антидискримінаційне законодавство забороняє проводити розрізнення.

Для визначення тих чи інших ознак, за якими забороняється дискримінація, можна користуватися загальним правилом, сформульованим на підставі практики Європейського суду з прав людини: інші ознаки повинні відображати певну «персональну» характеристику (статус), за якою можна відрізнити осіб або групи осіб, та бути достатньо подібними до ознак, які зазначені у відповідних нормах антидискримінаційного законодавства, зокрема бути невід'ємними, вродженими, незалежними від особи та майже або повністю незмінними характеристиками (наприклад, колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для особистої або групової ідентичності вибору (наприклад, релігійні або інші переконання, національна приналежність).

Правомірність мети

Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не переслідує правомірну мету та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути:

Встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, який за певних обставин може вважатися законним, є досить вузьким, переважно визначений в тексті відповідних статей Конституції, і включає в себе:

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

Пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси.

У сфері праці: базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність

Мета для виправдання розрізнення у поводженні повинна бути не тільки правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, але досягатися пропорційними методами. Це означає, що: відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які б передбачали менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (іншими словами, шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною); поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

Пряма дискримінація: *«Ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».*

Важливо також звернути увагу на те, що прямою дискримінацією вважається не тільки **різне поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в аналогічній ситуації**, але й його дзеркальна протилежність – **однакове поводження з особами або групами осіб, які знаходяться в сутнісно різних ситуаціях**. Також, важливо звернути увагу на те, що пряму дискримінацію може становити не тільки дія, але й бездіяльність.

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».

Іншими словами, непрям дискримінація – це наслідок застосування нейтрально сформульованого (тобто такого, що не стосується конкретної ознаки особи або групи осіб) правила, вимоги чи політики, яке передбачає однакове ставлення, але на практиці створює менш сприятливі умови для реалізації прав певною особою або групою осіб через їхні ознаки.

Утиск: *«Небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери».*

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі;

Поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини через, наприклад, її колір шкіри, етнічну приналежність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію, тощо;
- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кпіннів;
- публічного (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.);
- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- актів фізичної агресії та насильства.

Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки перелічити усі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

Описана вище поведінка має бути явно небажаною для особи, на яку вона спрямована або яка страждає від неї. Іншими словами, особа, яка стикається з дискримінаційною поведінкою, що принижує її гідність або прямо чи опосередковано створює ворожу, образливу та зневажливу атмосферу, зазвичай повинна в той чи інший спосіб повідомити правопорушника(-цю) про неприйнятність такої його/її поведінки, повідомити керівництво про неприйнятність поведінки свого/своєї колеги тощо. Оцінюючи можливість кваліфікації тієї чи іншої поведінки як утиск, також варто пам'ятати про те, що мова не може йти про одиничні та ізольовані інциденти образи честі та достоїнства людини, бодай за певними ознаками, за якими заборонена дискримінація. Також для кваліфікації поведінки як утиску, вона повинна наносити суттєву моральну або матеріальну шкоду особі або групі осіб, які від неї страждають, а у випадку, коли утиск призводить до створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери – така атмосфера повинна відчутно негативно впливати на умови діяльності особи або групи осіб, помітним чином негативно впливати на їхню здатність здійснювати свою

діяльність, наприклад виконувати свої посадові, службові або інші функціональні обов'язки.

Підбурювання до дискримінації: *«Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками».*

Треба також звернути увагу на те, що підбурювання до дискримінації у найбільш відкритих та агресивних своїх проявах може набувати форм так званої «мови ворожнечі», розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності, або образу почуттів осіб у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, або ввезення, виготовлення або розповсюдження аудіо-, відео- або друкованих матеріалів, які пропагують расову, національну та релігійну нетерпимість і дискримінацію. Такі форми становлять сьогодні кримінальні правопорушення, відповідальність за які передбачена статтями 161 та 300 Кримінального кодексу України.

Пособництво в дискримінації: *«Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації».*

Як ідентифікувати пособництво в дискримінації?

З метою виправлення ситуації дискримінації щодо значного кола осіб та запобігання їй майбутнім проявам, застосовують позитивні дії.

Під позитивними діями ми розуміємо: *“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 їм Конституцією і законами України”.*

Відмова в розумному пристосуванні

Х, яка страждає на церебральний параліч, працювала в канцелярії в офісі компанії. На тимчасовій основі на неї було покладено функціональний обов'язок сортування кореспонденції, але внаслідок своєї інвалідності цей обов'язок їй було об'єктивно важко виконувати. У зв'язку з цим вона кілька разів зверталася до керівництва організації з проханням покласти цей обов'язок на іншого працівника. Протягом майже півроку її прохання не задовольнялося, а через її неналежне виконання цих обов'язків виникли напружені відносини з трудовим колективом та кілька разів вона отримувала попередження і навіть догану. Також, оскільки Х було важко ходити на довгі відстані, вона попросила виділити для неї місце на парковці, яке було б ближчим до офісної будівлі. Такого місця їй надано не було.

Наведений приклад має на меті продемонструвати специфічну форму дискримінації, яка не виокремлюється Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», але яка визначається у статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та статті 2 Конвенції про права інвалідів як відмова в розумному пристосуванні. Виокремлення такої форми дискримінації має на меті підкреслити, що не в усіх випадках певна ознака особи або групи осіб є нерелевантною характеристикою для виконання такою особою певних функцій, її можливості отримувати певні послуги, брати участь у соціальному, економічному, політичному та громадському житті тощо. Відповідно, неврахування в конкретних випадках особливостей, пов'язаних з певними ознаками, зокрема такими як інвалідність, релігійні або інші переконання, стать (у т.ч. вагітність), тягнутиме за собою

порушення принципу недискримінації, а відтак – і норм антидискримінаційного законодавства. Цей принцип був покладений в основу рішення Європейського суду з прав людини у справі «Тлімменос проти Греції» (Thlimmenos v. Greece) від 06.04.2000. У ньому суд окремо відзначив, що «право на свободу від дискримінації у користуванні гарантованими правами вважається порушеним і тоді, коли держави [...] не забезпечують різного ставлення до осіб, ситуації яких значною мірою відрізняються».

2. Особливості інших проявів дискримінації (віктимізація, сегрегація, публікація дискримінаційних оголошень/реклами тощо)

Віктимізація: «Реалізація права [на звернення зі скаргою на дискримінацію] не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб».

Приклади проявів віктимізації:

- необґрунтоване звільнення особи, яка подала скаргу на дискримінацію до керівництва організації, органу державної влади або місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або суду;
- утиск особи, яка подала скаргу на дискримінацію, у т.ч. з метою примушення таких осіб до звільнення за власним бажанням;
- необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, просуванні по службі, не виплата заслуженої премії або вжиття інших заходів необґрунтованого «покарання» щодо особи, яка подала скаргу на дискримінацію;

Сегрегація:

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін сегрегація не визначається та не забороняється як окрема форма дискримінації. Таку позицію можна зрозуміти, зваживши на те, що класифікація сегрегації в рамках традиційного антидискримінаційного законодавства викликає певні труднощі, адже сегрегація може бути як проявом, так і результатом або прямої, або непрямої дискримінації.

Сегрегація – дії фізичної або юридичної особи, спрямовані на об'єктивно необґрунтоване відокремлення однієї людини від інших на підставі певних характеристик. Варто звернути увагу на те, що на відміну від понять прямої або непрямої дискримінації, зокрема у тому визначенні, яке закріплене в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», сегрегація є порушенням права на рівне ставлення незалежно від того, чи призводить вона до менш прихильного ставлення або менш сприятливого становища, чи ні. Таке розуміння сегрегації, зокрема у міжнародному праві прав людини, вважається класичним із середини 1950-х років, коли Верховним Судом Сполучених Штатів Америки було винесено рішення у справі «Браун проти Ради з питань освіти» (Brown v. Board of Education). У своєму рішенні суд недвозначно відмітив, що сегрегація, зокрема за ознакою раси, є порушенням права на рівність навіть попри те, що інші фактори або обставини можуть бути рівними.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не виокремлює такої форми дискримінації, але публікація

оголошень/реклами, що висувують певні дискримінаційні вимоги, зокрема щодо бажаного віку, статі або інших ознак кандидатів на роботу, наймачів, споживачів інших послуг тощо, чітко заборонена національним законодавством. Щодо оголошень/реклами про вакансії діє положення статті 11 Закону України «Про зайнятість населення», яке встановлює, що «забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя». Також, стаття 24-1 Закону України «Про рекламу» дублює та розвиває це положення, встановлюючи, що окрім віку і статі в оголошеннях/рекламі про вакансії забороняється «висувати вимоги, що надають перевагу [...] представникам певної раси, кольору шкіри [...], щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Щодо інших сфер, то варто пригадати положення статті 5 Закону України «Про захист прав споживачів», яка, серед іншого, встановлює, що «держава [...] надає можливість вільного вибору продукції [...]». Публікація оголошень/реклами, яка заздалегідь висуває дискримінаційні обмеження щодо доступу до товарів або послуг, вільний вибір унеможливорює, а відтак вважається незаконною. Навіть в рамках антидискримінаційного законодавства, зокрема Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», дія якого, згідно зі статтею 4, поширюється на трудові та житлові відносини та доступ до товарів і послуг, факт публікації дискримінаційних оголошень можна використовувати для оскарження прямої дискримінації.

3. Природа ксенофобії, стереотипи та упередження. Прояви ксенофобії: расизм, антисемітизм, ісламофобія та гомофобія

Стереотип – стале, спрощене уявлення про кого- або що-небудь.

Уперше термін «стереотип» використав класик американської журналістики Уолтер Ліпман в 1922 р. у книзі «Суспільна думка». Цим словом він спробував описати метод, за допомогою якого суспільство намагається категоризувати людей. Як правило, громадська думка просто ставить «штамп» на підставі деяких характеристик.

Стереотипи є складовою частиною масової культури. Вони можуть формуватися на основі віку («молодь слухає тільки рок-н-рол»), статі («усі чоловіки хочуть від жінок тільки одного»), раси («японці не відрізняються одне від одного»), релігії («іслам – релігія терору»), професії («усі адвокати – шахраї») і національності («усі євреї – жадібні»). Існують також стереотипи географічні («життя в невеликих містах безпечніше, ніж у мегаполісах»), речові («німецькі машини – найякісніші») тощо.

Наявність стереотипів не є провиною людини. Вони є в кожного з нас, і це – природний спосіб пізнання світу. Людський мозок влаштований таким чином, що він постійно класифікує все, що йому трапляється в реальному

житті. Коли у нас не вистачає інформації про якийсь предмет, ми відносимо його до певної категорії і приписуємо йому певні якості.

Стереотипи існують й у відносинах між народами, які достатньо добре знають один одного та мають спільне історичне минуле. Багато держав витрачають значні кошти на формування власного позитивного іміджу. Наприклад, США щорічно виділяють на такі цілі до 1 млрд. доларів, Саудівська Аравія (за різними оцінками) – 4-5 млрд. доларів, Канада – 65 млн. доларів (2005 р.), Нігерія – 20 млн. доларів (2005 р.).

Усі стереотипи поділяються на позитивні, негативні і нейтральні. Стереотипи по-різному впливають на життя суспільства. В більшості випадків вони мають нейтральний характер, проте при їх перенесенні від конкретної людини на групу людей (соціальну, етнічну, релігійну, расову тощо) часто набувають негативного відтінку і стають причиною ряду небезпечних суспільних явищ.

Негативні стереотипи, якщо вони впливають на мислення суспільства, можуть призвести до виникнення: *упереджень* – необ'єктивного ставлення до кого-небудь або чого-небудь; *забобонів* – негативного ставлення до людини чи будь-якої групи людей, про яких насправді нічого не знаєте, чи на основі певного стереотипу про них; *дискримінації* – обмеження прав людини й утиск її гідності за ознаками раси, національності, статі, сексуальної орієнтації, релігії, переконання, майнового становища тощо; *геноциду* – навмисного й систематичного знищення расових або національних груп цивільного населення з метою ліквідувати певні раси, національні та релігійні групи.

Нажаль, ХХ сторіччя стало прикладом безпрецедентних подій, коли під час тоталітарних режимів упередження та стереотипи переросли у дискримінацію та геноциди: вірменський геноцид, Голодомор українського народу, Голокост, депортація кримських татар, геноцид у Руанді тощо. Ідеологи Голокосту використовували псевдонаукову расову теорію досконалості «арійської» раси, в першу чергу, над євреями та іншими «неповноцінними расами» (євреями, ромами, слов'янами). На думку ідеологів нацизму, арійці являли собою особливу расу, зовнішніми ознаками якої вважали світлу шкіру, світлий колір волосся, блакитні або зелені очі. До расової теорії нацистів входило поняття «расової гігієни», згідно з якою суворі правила репродуктивної поведінки і статевих відносин мають призвести до покращення германської раси. Ця теорія ганебно втілилася у злочинах проти людяності та масовому вбивстві мільйонів людей.

Ксенофобія походить від грецьких слів «ксенос» (чужинець, незнайомиць) та «фобос» (страх) й означає страх перед чужоземцями та ненависть до них, їх культури, звичаїв.

Розрізняють дві основні форми ксенофобії. Перша спрямована на групу всередині суспільства, що вважається чужою і шкідливою для суспільства, наприклад нові іммігранти, біженці, трудові мігранти, євреї, цигани, гомосексуалісти. Об'єктом другої форми ксенофобії є переважно культурні елементи, що вважаються чужими. Усі культури піддаються чужоземному впливу, але культурна ксенофобія є часто вузько спрямованою на певні прояви такого впливу (наприклад, поширення нетрадиційної для даної країни релігії).

Расизм у загальному випадку розглядають як форму ксенофобії. *Расизм* – упереджене ставлення і влада однієї групи (лідуючої групи або більшості) над іншою (гнобленою чи меншістю). При цьому стверджується про верховенство однієї групи над іншою. Расизм – будь-які індивідуальні чи колективні дії, підкріплені владою, які змушують одну групу людей коритися іншій через їх колір шкіри або етнічну приналежність. Расові або культурні упередження і дискримінація, навмисно чи ненавмисно підтримані владою, призводять до пригнічення однієї раси іншою. Основними факторами, які відрізняють расизм від упередження і дискримінації є застосування інституційної влади й авторитету.

Ісламофобія – різновид ксенофобії, загальне визначення для різних форм негативної реакції на іслам, а також на пов'язані з ним суспільні явища.

Останнім часом ісламофобія стає однією з найбільш актуальних форм ксенофобії в Україні. Ісламофобія проявляється у формі публікацій в засобах масової інформації, які деформують образ ісламу і його носіїв; в заявах політиків, які формують образ «ісламської загрози» для мобілізації прихильників; і в поширених в масовій свідомості негативних стереотипах; і, нарешті, у вигляді злочинів на ґрунті ненависті, скоєних щодо мусульман (наприклад, вуличних нападів) і об'єктів нерухомості, що належать до ісламської релігійної інфраструктури (наприклад, акти вандалізму відносно надгробків на мусульманському кладовищі або підпали мечетей).

В значній мірі, в нашій країні в цій сфері виявляються глобальні загальносвітові і загальноєвропейські тенденції. Останні десять років, з трагічних подій 11 вересня, зусиллями глобалізованої телевізійної картини і не завжди професійної та компетентної роботи журналістів і коментаторів в усіх західних (християнських здебільшого) країнах посилюється сприйняття ісламу як чогось агресивного, загрозливого; все більше поширюються ідеї про неминучий, детермінований конфлікт цивілізацій. Жахливі терористичні акти, скоєні прихильниками екстремістських ідеологій, в силу схильності людської свідомості до спрощення і стереотипізації формують у пересічного громадянина уявлення про тотожність ісламу і тероризму.

Антисемітизм – одна з форм національної та релігійної нетолерантності та дискримінації, що виражається у ворожому ставленні до семітів; ідеологія та політика, спрямовані на обмеження або позбавлення семітських народів громадських та інших прав. У вузькому значенні терміну – неприязне ставлення до євреїв. Найчастіше під терміном «антисемітизм» розуміють не толерантне ставлення до євреїв.

4. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: основні поняття та нормативно-правове забезпечення

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України говорить:

«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».

Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й у низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід'ємною частиною національного законодавства. Крім того, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, від Закону України «Про освіту» (стаття 3) та закінчуючи Законом України «Про державну службу» (стаття 4).

Водночас, доцільно назвати два законодавчих акти, які не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації, тощо. Мова йде про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Однак в контексті запобігання та протидії дискримінації ці два закони можна назвати вузькопрофільними, оскільки дискримінацію вони забороняють лише за двома ознаками – інвалідністю та статтю.

Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**.

Принцип недискримінації, встановлений статтею 2 Закону, передбачає незалежно від певних ознак:

1. забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
2. забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
3. повагу до гідності кожної людини;
4. забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Водночас, міжнародні документи визначають серед керівних принципів рівності та недискримінації ще й Принцип зобов'язань держави, знати який важливо для діяльності правоохоронних органів:

- Обов'язок поваги прав вимагає від держави (осіб і організацій, які її представляють) не порушувати права людини.
- Обов'язок захисту прав вимагає від держави запобігати порушенням з боку третіх осіб (недержавних суб'єктів).
- Обов'язок виконання прав вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав. Тобто важливий не лише процес, а і результат.

Розшифровуючи принцип недискримінації відповідно до міжнародного стандарту в цій сфері, його можна пояснити так:

1. Вимога однаково поводитися з особою або групою осіб, яка попри свої захищені ознаки перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб;
2. Вимога по-різному поводитись з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у відмінному становищі від іншої особи або групи осіб;

3. Вимога забезпечити відсутність негативних наслідків застосування правових норм, правил або критеріїв, зокрема нейтрально сформульованих, для осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншою особою або групами осіб.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України, зокрема в таких сферах суспільних відносин:

- громадсько-політична діяльність;
- державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;
- правосуддя;
- трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;
- охорона здоров'я;
- освіта;
- соціальний захист;
- житлові відносини;
- доступ до товарів і послуг;
- інші сфери суспільних відносин.

Дія Закону поширюється на роботу правоохоронних органів. Таким чином, дотримання принципу недискримінації в своїй роботі є обов'язком для дільничних офіцерів поліції.

5. Загальні поняття гендеру та мета гендерно-чутливого підходу. Тенденції в нерозумінні та несприйнятті гендерно-чутливого підходу в роботі поліцейських

Увага, з якою суспільство спостерігатиме за новими дільничними офіцерами поліції, вимагає від них найрізноманітніших чеснот, серед яких не останнє місце посідає чутливість, толерантність, недискримінаційний підхід, у тому числі, за ознакою статі.

Тема гендерної рівності має в Україні багато прихильників, але є і ті, хто не вважає потребу досягнення рівноправ'я актуальною, не розуміє або викривлює її.

Існують такі помилки в розумінні та запровадженні гендерного-чутливого підходу:

- спрощене розуміння гендерної рівності (як механічне співвідношення жінок і чоловіків в на службі в поліції; протекціоністські заходи щодо жінок, тощо);
- побудова своїх дій на гендерних стереотипах;
- нехтування факту, що гендер може бути впливовим фактором правопорушення.

Тоді як гендерно-чутливий підхід в роботі дільничних офіцерів поліції насправді ставить за мету:

- попередження і відповідь на різні форми злочинів і небезпек, з якими стикаються чоловіки, жінки, дівчата, хлопці, включно з гендерно-обумовленим насильством;
- паритетна участь жінок і чоловіків в службі дільничних офіцерів поліції;
- забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до служби дільничних офіцерів поліції; приведення практики роботи поліції у відповідність до міжнародного та національного законодавства щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Інтеграція гендерного підходу в діяльність дільничних офіцерів поліції – це перший крок до гендерно-чутливої реформи системи правоохоронних органів у цілому.

Дільничні офіцери поліції, серед інших обов'язків, мають протистояти всім небезпекам, з якими стикається громада. Це стосується як тих, з якими насамперед зустрічаються чоловіки і хлопці (наприклад, збройне насильство), так і тих, які несуть насамперед небезпеку для жінок і дівчат (насильство в сім'ї, сексуальне насильство). При цьому часто і жінки, і чоловіки нарікають, що дільничні офіцери поліції неадекватно реагують на гендерно-обумовлені злочини.

Високий рівень гендерно-обумовленого насильства (насильство у сім'ї, зґвалтування, торгівля людьми) несе загрозу громадській безпеці. Стратегії дільничних офіцерів поліції у відповідь мають містити:

- оперативні процедури і навички, що допоможуть у випадках гендерно-обумовленого насильства проводити розслідування, забезпечуючи повагу до гідності потерпілих;
- розслідування фактів гендерно-обумовленого насильства, насильства у сім'ї, злочинів проти жінок підготовленими дільничними офіцерами поліції у контакті з громадськими організаціями, що працюють у цьому напрямку, та з іншими відповідними службами;
- налагодження співпраці між дільничними офіцерами поліції, медиками, юристами, освітянами, громадськими організаціями;
- окрему увагу слід приділяти співпраці з жіночими організаціями, бо це допомагає попереджати і розслідувати злочини, надавати послуги потерпілим, встановлювати стосунки з громадою, посилювати підзвітність дільничних офіцерів поліції перед громадянами.

Участь чоловіків і жінок в службі дільничних офіцерів поліції

До дільничних офіцерів поліції, коли в них представлені паритетно жінки і чоловіки, має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто приносять в роботу дільничних офіцерів поліції кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження у насильницьких ситуаціях та мінімізувати застосування сили.

Водночас, жінки дільничні офіцери поліції частіше кидають службу, тому, що стикаються з перешкодами різного типу – невідповідна уніформа, обладнання, брак зручностей на роботі, сексуальні домагання, кадрова політика, що не враховує потреб жінок, виключення з процесу підвищення кваліфікації через відпустку по догляду за дитиною, тощо.

Задля виправлення ситуації та забезпечення гендерно-збалансованого підходу в роботі поліції використовують різні заходи:

- програми наставництва та підтримки;
- навчання із запобігання утиску та/або сексуальним домаганням;
- гендерний огляд логістики;
- спеціальні політики щодо вагітності і материнства.

«Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників» [Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї].

Неприпустимими в роботі патрульних на всіх рівнях і в усіх ситуаціях є сексуальні домагання.

Таким чином, як дрібниця, врахована при огляді місця злочину, може бути найголовнішим свідченням для його розкриття, так і гендерно-чутливий підхід дільничних офіцерів поліції може бути тим переважним моментом, який почне змінювати ставлення до правоохоронних органів у цілому.

План практичного заняття (2 години)

1. Встановлення складових принципу недискримінації.
2. Визначення особливостей застосування антидискримінаційного законодавства України.
3. Толерантність, повага до розмаїття та рівність людей як головні цінності поліцейського в роботі з громадами.
4. Вирішення практичних завдань.

Ситуаційне завдання 1. «Факти чи стереотипи» Завдання. Слухачі отримують картки з твердженнями. Навпроти кожного мають поставити літеру «Ф» – факт чи «С» – стереотип.

1. Повні люди – привітні.
2. В Україні проживає понад 100 національностей.
3. Більшість сенаторів США – чоловіки.

4. Аборигени – люди відсталі.
5. Усі шведи – світловолосі.
6. Політики – люди безчесні.
7. Усі українці люблять сало.
8. Більшість інвалідів не можуть займатися спортом.
9. Темношкірі більш схильні до занять спортом, ніж до інтелектуальної праці.
10. Хворі на СНІД – люди аморальні.
11. Усі президенти України - чоловіки старші за 35 років.
12. Араби – люди імпульсивні.
13. Християни – люди високих чеснот.
14. Яблуні цвітуть навесні.
15. Українські чорноземи – найкращі.

Ситуаційне завдання 2. Проведення методом «Мозковий штурм» Стереотипи по-різному впливають на життя суспільства. В більшості випадків вони мають нейтральний характер, проте при їх перенесенні від конкретної людини на групу людей (соціальну, етнічну, релігійну, расову тощо) часто набувають негативного відтінку і стають причиною низки небезпечних суспільних явищ. Завдання. Використовуючи вже відому інформацію, спробуйте з'ясувати причини виникнення стереотипів. З обговорення можна зробити висновки про те, що причинами виникнення стереотипів є: відсутність життєвого досвіду; 19 емоційне сприйняття та упереджене ставлення; отримана інформація; відсутність достатньої кількості фактів.

Ситуаційне завдання 3. «Потяг» Завдання. Ви сідаєте в потяг, щоб здійснити подорож з Києва до Варшави. З Вами в купе будуть їхати ще 3 людини. З ким з цих пасажирів Ви хочете їхати в одному купе?

1. Сліпий акордеоніст з Первомайська.
2. 22-річна китаянка, торгує джинсами.
3. Ром з Ірпеня, ніде не працює.
4. Хасидський паломник, який їде з Умані.
5. Греко-католицький священник.
6. Скінхед напідпитку з Харкова.
7. Будівельник з Глухова, який нелегально працює в Москві.
8. Молода художниця, ВІЛ-інфікована.
9. Біженка з однорічною дитиною на руках.
10. Відомий хірург-окуліст.
11. Качок з тюремними наколками.
12. Молдавська проститутка.
13. Студент з Могилянки, хоче швидше влаштуватися у західний ВНЗ і не повертатися.
14. Жінка, яка заробляє на життя, перевозючи алкоголь та цигарки за кордон.
15. Модний політик.
16. Програміст з плюшевим ведмедиком на рюкзаку.
17. Зірка молодіжного телесеріалу.
18. Грузинський поліцейський.

Ситуаційне завдання 4. «Гендер та соціальні структури влади» Модуль дає можливість зосередитися на тому, як учасники сприймають різні

особистості та поглибити розуміння гендерного зв'язку у ширшій системі дискримінації. Важливо визначити, наскільки багатоаспектною є особистість кожної людини, а також допомогти учасникам усвідомити, як їх погляди впливають на інших людей. Учасникам слід допомогти у прийнятті загального підходу до прав людини – жодна людина або соціальна група не може вважатися кращою або гіршою через їх різноманітні риси; надати поштовх для зміни позицій у напрямі більшої толерантності та симпатії.

ВИСНОВКИ

Таким чином, можна стверджувати про те, що дотримання основних прав та свобод людини та громадянина гарантує Конституція України. Вона регламентує політику у сфері запобігання та протидії такому суспільному явищу як дискримінація.

Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Дія Закону поширюється на роботу правоохоронних органів. Таким чином, дотримання принципу недискримінації в своїй роботі є обов'язком для патрульних.

Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначає наступним чином: «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».

Серед різних видів дискримінації можна виділити ряд найпоширеніших: пряма дискримінація, непряма дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво в дискримінації, віктимізація, сегрегація.

Виокремлюють чотири основних принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію:

1. Наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод.
2. Наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення.
3. Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення.
4. Недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Задля виправлення проблеми гендерної нерівності в підрозділах дільничних офіцерів поліції та забезпечення гендерно-збалансованого підходу в роботі поліції використовують такі заходи:

- програми наставництва та підтримки;
- навчання із запобігання утиску та/або сексуальним домаганням;
- гендерний огляд логістики;
- спеціальні політики щодо вагітності і материнства.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

I. Нормативно-правові акти:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>
2. Декларація принципів толерантності: Міжнародний документ від 16.11.1995. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_503
3. Європейський Кодекс Поліцейської етики. Рекомендація 2001, прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 19 вересня 2001 року.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
6. Про Національну поліцію: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
7. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF>
8. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 878. *Офіційний вісник України*. 2014. № 72. Ст. 2026.

II. Спеціальна література:

1. Войтенко О., Комаров Ю., Костюк І. Я., ти, він, вона: посібник для вчителів з антидискримінаційної освіти. Дрогобич: Відродження, 2009. 120 с.
2. Єлігулашвілі М., Федорович І., Пономарьов С. Організація навчання з питань дискримінації: практ. посіб. Київ, 2015 136 с.
3. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
4. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
5. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. К.: Юрінком Інтер, 2003. 336 с.

6. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с.

7. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.

8. Професійна етика юриста: підручник / В. С. Бліхар та ін.; за ред. проф. В. С. Бліхара; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Хмельницький: ун-т упр. та права, 2016. 357 с.

III. Інформаційні ресурси:

1. Офіційний веб-сайт Президента України. URL: <http://www.president.gov.ua/>

2. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: www.rada.gov.ua

3. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/>

4. Офіційний веб-портал Міністерства внутрішніх справ України. URL: <http://www.mvs.gov.ua/>

5. Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України. URL: <http://www.minjust.gov.ua/>

6. Офіційний веб-портал Міністерства освіти і науки України. URL: <http://www.mon.gov.ua/>

7. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <http://nads.gov.ua/control/uk/index>

8. Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)». URL: <http://www.nau.ua/>

9. Вікіпедія Вільна енциклопедія. URL: <http://uk.wikipedia.org>

10. Електронна бібліотека Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: <http://www.lvduvs.edu.ua>