

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 – працівників патрульної служби

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

Тема

«Толерантність та не дискримінація у роботі поліцейського»

Годин на тему – 4
Занять – 2 (4 академічних години)

Навчальна мета: опрацювати базові поняття з теми, закріпити основні вимоги застосування законодавства України щодо дискримінації людини та відповідальності за неї в сфері розвитку гендерно-чутливого підходу в роботі поліцейських; визначити особливості співвідношення на практиці в роботі поліції міжнародного та національного законодавства щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Міжтематичні зв'язки: юридична психологія, конституційне право, права і свободи людини і громадянина, міжнародне право, захист та дотримання прав людини в правоохоронній діяльності, міжнародні стандарти у сфері прав людини.

План лекції

1. Нормативно-правове забезпечення та принцип недискримінації.
2. Поняття та зміст дискримінації.
3. Пряма дискримінація.
4. Непряма дискримінація.
5. Утиск.
6. Підбурювання до дискримінації.
7. Пособництво в дискримінації.
8. Відмова в розумному пристосуванні.
9. Інші вияви дискримінації:
 - 9.1. Віктимізація.
 - 9.2. Сегрегація.
 - 9.3. Публікація дискримінаційних оголошень/реклами (оголошення наміру дискримінувати).
 - 9.4. Злочини на ґрунті нетерпимості та відповідальність за них.
10. Відповідальність та запобігання дискримінаційним діям.
11. Відповідальність за порушення закону «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні».

1. Нормативно-правове забезпечення та принцип недискримінації.

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 патрульних.

2. Поняття та зміст дискримінації

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.

3. Пряма дискримінація

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.

4. Непряма дискримінація

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, непряма 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.

5. Утиск

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, кпинів;
- 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.

6. Підбурювання до дискримінації

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 образа 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.

7. Пособництво в дискримінації

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 її 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”.*

8. 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».

9.1 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, невиплата заслуженої премії або вжиття інших заходів необґрунтованого «покарання» щодо особи, яка подала скаргу на дискримінацію;

9.2 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 непрямой 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 непрямой 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.

9.3. Публікація дискримінаційних оголошень/реклами (оголошення наміру дискримінувати)

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.

9.4. Злочини на ґрунті нетерпимості та відповідальність за них

У чому різниця між злочинами на ґрунті нетерпимості та дискримінацією? Проведення різниці між дискримінацією та злочинами на ґрунті нетерпимості варто розпочати з визначення останніх. Хоча поняття злочинів на ґрунті нетерпимості присутнє в національній нормативно-правовій базі, термін «злочин на ґрунті нетерпимості» як такий не вживається і жодного визначення йому, відповідно, не дається. Тому для цілей цієї публікації та враховуючи розвиток дослідницької та практичної думки в цьому напрямі в Україні, скористаймося відповідним визначенням Організації з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ).

«Злочини, які вчинено на ґрунті нетерпимості, можуть бути визначені як будь-який злочин, зокрема проти життя, здоров'я або приватної власності, об'єкт якого був обраний через дійсний або уявний зв'язок потерпілого з групою, що характеризується спільними ознаками ідентичності, як-то раса, національне або етнічне походження, мова, колір шкіри, релігія, стать, вік, психічні або фізичні особливості, сексуальна орієнтація або будь-який інший аналогічний фактор»⁶⁰.

На що потрібно звернути увагу в кожному окремому випадку, коли потрібно встановити, чи ми говоримо про дискримінацію чи про злочин на ґрунті ненависті:

1. Захищені ознаки/характеристики потерпілої особи або групи осіб;
2. Правопорушення щодо особи або групи осіб становить склад злочину, визначений кримінальним законодавством;
3. Суспільний ефект.

10. Відповідальність та запобігання дискримінаційним діям

Першочерговою та найважливішою частиною роботи як органів державної влади, так і органів місцевого самоврядування є виконання обов'язку не дискримінувати та дотримуватися принципу рівності в своїй роботі.

Як вже зазначалося, Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак особи:

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.

Ситуації, в яких можливі прояви дискримінації:

- Відносини між працівниками;
- При наданні адміністративних або інших послуг особам, які звертаються до органів влади або місцевого самоврядування;

- У разі недоступності послуг для певних осіб/груп осіб через їх захищені ознаки;
- За відмови від розумного пристосування.

Шляхи запобігання дискримінації:

1. Розробити та затвердити для обов'язкового використання внутрішню політику/правила щодо запобігання дискримінації.
2. Розробити або переглянути на предмет наявності інструкцій з дотримання принципу недискримінації чинний Кодекс (Стандарти) поведінки а також провести відповідне навчання працівників.
3. Перевірити процедуру надання послуг. Усі послуги, які надаються громадянам у межах повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування, мають бути доступні кожному без жодних обмежень.
4. Запровадити практику консультацій з громадою та, зокрема, представниками вразливих груп щодо їхніх потреб, а також для визначення оптимальних шляхів задоволення цих потреб.
5. Запровадити просту та прозору процедуру подання та розгляду скарг на дискримінацію. Про таку процедуру слід інформувати осіб, які звертаються за послугами.

11. Відповідальність за порушення закону «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні»

Ключовим у проблемі відповідальності за порушення закону «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні» є III Розділ цього ж закону під назвою: «Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації».

Зокрема в статтях закону йдеться про таке:

Стаття 15. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації

1. Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію, має право звернутися із скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та (або) до суду.
2. Використання права звернення із скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та (або) до суду не може бути підставою для неприхильного ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків щодо особи, яка використовує таке право.

Стаття 16. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації

1. Особа має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальної шкоди, яка підлягає відшкодуванню та не пов'язана з її розміром.
2. Порядок відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації, визначається законом.

Стаття 17. Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації

1. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть відповідальність згідно із законами України.

План практичного заняття (2 години)

1. Вирішення та обговорення тестових завдань.
2. Нормативно-правове забезпечення та принцип недискримінації.
3. Вирішення ситуативних завдань.

Методичні вказівки щодо проведення заняття

Кожному члену групи надається текст із завданням для обговорення і вирішення.

Після обговорення і висловлення власної точки зору можна задавати питання як тренеру, так і іншим учасникам дискусії.

Всі відповіді мають бути надані з використанням тексту лекції до відповідної теми.

Ситуаційні завдання

Ситуація 1

У великій компанії після того, як стало відомо про гомосексуальну орієнтацію одного з працівників, він став жертвою дискримінації. Директор компанії неодноразово викликав його до себе і погрожував знайти підстави для його звільнення, оскільки «такі» працівники йому не потрібні. Також і колеги розпочали свою кампанію цькування цього працівника – у хід ішло все, починаючи від банального ігнорування, пліток про нього та прямих образ до саботування роботи, яку він виконував. Не витримавши такого тиску, працівник вирішив звільнитися за власним бажанням.

Завдання:

1. Визначте вид/види дискримінації, передбачені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.

2. Назвіть, які законодавчі принципи недискримінації було порушено в цій ситуації (ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами – 2014 р.).

3. Вкажіть, які відносини, передбачені ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р., було порушено цими суб'єктами (протокол 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо заборони дискримінації).

4. Визначте форми і способи дискримінації (пряма, непряма, утиск, пособництво та інші), які мали місце в цій ситуації.

5. Дайте юридичну оцінку та запропонуйте заходи запобігання цьому виду дискримінації.

Ситуація 2

У місті Н., де мешкає багато мігрантів – вихідців з країн Африки та Азії, серед поліцейських під час несення служби по забезпеченню публічної безпеки і

порядку поширеною є практика затримання представників спільнот мігрантів для перевірки документів, особистого огляду та огляду речей. Такі інциденти трапляються значно частіше, ніж відповідні затримання та перевірки етнічних українців, а також здебільшого у поліцейських немає жодних орієнтувань, які б свідчили про те, що певне правопорушення могло бути скоєне представником африканської або азійської спільноти.

Завдання:

1. Визначте вид/види дискримінації, передбачені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.

2. Назвіть, які законодавчі принципи недискримінації було порушено в цій ситуації (ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.).

3. Вкажіть, які відносини, передбачені ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р., було порушено цими суб'єктами (протокол 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо заборони дискримінації).

4. Визначте форми і способи дискримінації (пряма, непряма, утиск, пособництво та інші), які мали місце в цій ситуації.

5. Дайте юридичну оцінку та запропонуйте заходи запобігання цьому виду дискримінації.

Ситуація 3

На території селища Ч., в якому проживає значна ромська громада, є дві школи – одна в центрі села, а інша, стара, – на околиці. Традиційно склалося, що школи були сегреговані. У школі на околиці, яка не мала ні відповідного рівня підготовки вчителів, ані забезпеченості навчально-методичними матеріалами, навчалися винятково ромські діти; у школі в центрі села – винятково українці. Будь-які спроби ромських батьків, які прагнули до кращої освіти для своїх дітей, перевести їх до школи в центрі, наштовхувалися на спротив батьків – українців. Останні влаштовували акції протесту, чинили тиск на адміністрацію школи, погрожували забрати своїх дітей і перевести їх до інших шкіл, скаржилися до державних органів тощо.

Завдання:

1. Визначте вид/види дискримінації, передбачені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.

2. Назвіть, які законодавчі принципи недискримінації було порушено в цій ситуації (ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.).

3. Вкажіть, які відносини, передбачені ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р., було порушено цими суб'єктами (протокол 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо заборони дискримінації).

4. Визначте форми і способи дискримінації (пряма, непряма, утиск, пособництво та інші), які мали місце в цій ситуації.

5. Дайте юридичну оцінку та запропонуйте заходи запобігання цьому

виду дискримінації.

Ситуація 4

Після російської анексії АР Крим до області В. переїхало багато кримських татар – салафітів. Послідовники салафізму є ультраконсервативними, виступають проти внесення в іслам елементів світського суспільства та інших релігій, а відповідно проживають доволі закритою спільнотою, відсторонено від інших. Відповідно, багато ініціатив місцевих мешканців, у своїй більшості неозначаних із постулатами салафізму та особливостями життя цієї кримськотатарської громади, які мають на меті допомогти громаді інтегруватися, нашітовхуються на неприйняття з її боку. Це, своєю чергою, посилює рівень недовіри між громадами, призводить до конфліктних інцидентів.

Завдання:

1. Визначте вид/види дискримінації, передбачені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.

2. Назвіть, які законодавчі принципи недискримінації було порушено в цій ситуації (ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р.).

3. Вкажіть, які відносини, передбачені ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 2013 р., із змінами 2014 р., було порушено цими суб'єктами (протокол 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо заборони дискримінації).

4. Визначте форми і способи дискримінації (пряма, непряма, утиск, пособництво та інші), які мали місце в цій ситуації.

5. Дайте юридичну оцінку та запропонуйте заходи запобігання цьому виду дискримінації.

Вправи

Вправа 1. Визначте форму дискримінації.

Розглянемо найбільш важливі елементи, які допоможуть нам встановити, чи мала місце пряма дискримінація в тій чи іншій ситуації.

1. Чи має особа, яка скаржиться на дискримінацію, певну ознаку, за якою заборонена дискримінація?

2. Якщо встановлено, що особа чи група осіб мають ознаку, за якою заборонена дискримінація, потрібно встановити, чи була саме ця ознака причиною відмінності у поводженні, яка призвела до порушення прав.

3. Оскільки пряма дискримінація є «менш прихильним ставленням [...] в аналогічній ситуації», то її встановлення завжди вимагає проведення порівняння між особою або групою осіб, які, як передбачається, через свою певну ознаку зазнали менш прихильного ставлення, та іншою особою або групою осіб, які такого ставлення не зазнали або не могли б зазнати у зв'язку з тим, що їхня відповідна ознака є відмінною. При цьому треба зазначити, що від коректного вибору компаратора (тієї особи або групи осіб, з якою проводиться порівняння) значною мірою залежить результат справи.

4. Наявність наміру (умислу) в особи, яка створила ситуацію різного, менш прихильного ставлення, чим обмежила інших осіб у визнанні, реалізації або користуванні тим чи іншим правом, для встановлення факту прямої

дискримінації не має значення. Саме тому Законом пряма дискримінація визначається як «ситуація», оскільки, зокрема, вона може виникати й у результаті певних рішень, дій або бездіяльності, дискримінаційність яких не була ціллю та могла навіть не передбачатися.

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

Вправа 2. Визначте, за якими ознаками можна кваліфікувати утиск.

- словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, наприклад, її колір шкіри, етнічну приналежність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо;
- образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти, кпини;
- публічні (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур тощо.);
- образливі жести сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- акти фізичної агресії та насильства.

Вправа 3. Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

Вправа 4. Дайте правову характеристику дій поліцейського в такому разі:

Поліцейський неодноразово підбурював своїх колег до дискримінаційних дій стосовно мігрантів, зокрема «осіб кавказької національності» та «всіляких там чорних». Відповідно до свідчень колег, він часто казав, що «хороший чурка – мертвий чурка», а про затриманих мігрантів, що «їх треба мочити доти, доки вони не зізнаються, бо інакше роботу свою Ви добре не зробите».

Яка з форм дискримінації розглядається в тактих прикладах?

Відповідь обґрунтуйте.

Приклад 1. Організація лікарів «Платформа життя», яка виступає проти легалізації абортів, вирішила провести демонстрацію в місті Х. та направила відповідне повідомлення до місцевого органу самоврядування. Місцева влада погодила проведення демонстрації та направила поліцейських, які мали розміститися вздовж усього маршруту руху демонстрантів. Перед початком ходи організатори повідомили поліцейських про зміну маршруту, на що отримали відповідь, що в такому випадку це значно ускладнить забезпечення охорони та вжиття заходів безпеки. Після початку заходу ходу було зірвано опонентами, які жбурляли в демонстрантів яйця та шматки землі, викрикували погрози та образи. Патрульна служба не здійснювала жодних дій аж до моменту, доки не виникла загроза фізичного насилля. Співробітники МВС розділили демонстрантів кордоном. Через деякий час організація лікарів вдруге спробувала

провести демонстрацію, але знову зіштовхнулася із контр-демонстрацією. У цьому випадку патрульна служба не вживала жодних заходів для захисту демонстрантів.

Приклад 2. Ольга хотіла винайняти квартиру та знайшла відповідне оголошення, домовилась про зустріч із власником. Коли вони зустрілися, власник квартири почав розпитувати про те, звідки Ольга. Коли він дізнався, що вона нещодавно переїхала з Донбасу, одразу сказав: «Я не здаватиму квартиру таким людям, як Ви! Я не довіряю переселенцям».

Приклад 3. Законодавством землі Гессен (Німеччина) передбачено, що всі претенденти на посади державної служби повинні пройти обов'язкові державні курси з правової підготовки. Пріоритет при відборі слухачів курсів віддається особам, які пройшли військову або цивільну службу. При цьому обов'язковому призову на строкову службу в збройних силах та, як альтернативу, цивільну службу підлягають лише чоловіки.

Приклад 4. У відділку почав працювати новий співробітник. Інші поліцейські вирішили, що він гей та почали коментувати кожен його крок та постійно жартувати з приводу його сексуальної орієнтації.

Приклад 5. Співробітники дізнаються про ВІЛ-позитивний статус одного з колег та починають писати заяви до керівництва про його звільнення, адже ВІЛ-позитивний статус цього колеги на їх думку загрожує їх безпеці та здоров'ю.

Аналіз практичних ситуацій, що містять ознаки дискримінації в роботі поліцейського

Вправа 1. Моя ідентичність. Цілі: взнати себе краще, усвідомити належність до груп ідентичності, визначити ідентичність та її елементи, бути толерантним і відкритим до інших.

Вправа 2. Перегляд і обговорення сюжету «Працівники правоохоронних органів і іноземці» (URL: <http://www.tolerspace.org.ua/ua/projects/free2choose/>).

Вправа 3. Нормативно-правовий аналіз Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, що містить низку положень, які мають безпосереднє відношення до етнічного профайлінгу, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 14), Міжнародного пакта про громадянські і політичні права (ст. 26) тощо.

Вправа 4. Визначення особливостей комунікації/поведінки слідчого в сучасному мультикультуральному суспільстві.

Вправа 5. Аналіз заходів щодо імплементації в Україні Програми для працівників правоохоронних органів по боротьбі зі злочинами на ґрунті ненависті (Програма LEOP) у рамках співпраці МВС з Бюро демократичних інститутів та прав людини (БДІПЛ) ОБСЄ у сфері протидії злочинам, скоєним на ґрунті ненависті.

Вправа 6. Початкові позиції

Мета: показати різні початкові позиції та можливості для людей, які належать до різних груп; допомогти усвідомити, що є певні фактори, які ускладнюють досягнення успіху в житті.

Вправа 7. «Місце у житті»

Мета: Показати різні початкові позиції та можливості для людей, які належать до різних груп; усвідомити, що є певні фактори, які ускладнюють

досягнення успіху у житті.

Прикінцеве обговорення методом «Мікрофон»: «Як діючий патрульний, повинен/повинна розпізнавати, запобігати та протидіяти дискримінації, тому що...».

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:

1. Пряма дискримінація.
2. Непряма дискримінація.
3. Утиск.
4. Підбурювання до дискримінації.
5. Пособництво в дискримінації.
6. Віктимізація.
7. 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.

Отож, опираючись на чотири вищезгадані принципи можна чітко стверджувати про те, чи та чи інша ситуація є проявом дискримінації.

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/254к/96-вр>
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. додаток до № 51. Ст. 1122.
3. Кримінальний кодекс України: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
4. Про Національну поліцію: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
5. 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>
6. 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. 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
2. 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>
3. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. К.: Юрінком Інтер, 2003. 336 с.
4. Коннорс Едвард. Планування і управління безпекою для головних спеціальних заходів: Інструкція для органів правопорядку. Олександрія: Інститут права, 2007 (Connors Edward. Planning, and Managing Security of Major Special Events: Guidelines for Law Enforcement. Alexandria: The Institute for Law and Justice, 2007).
5. Професійна етика юриста: підручник / В. С. Бліхар та ін.; за ред. проф. В. С. Бліхара; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Хмельницький: Хмельниц. 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>