

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
«Толерантність та недискримінація в роботі поліцейського»
табірного збору
262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 р. №7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 р. №8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
29.08.2023 №2)

Розробник:

Викладач кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ Ганна ЯРОВА

Рецензенти:

Доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат соціологічних наук
Наталія БОБРО

Старший викладач кафедри психології, політології та соціології Сумського
державного університету, кандидат психологічних наук Наталія ТЕСЛИК

План лекції

1. Толерантність, повага до розмаїття та рівність людей як ключові цінності поліцейського.
2. Принципи поліцейської діяльності в багатонаціональному суспільстві.
3. Дискримінація та її складові. Форми і прояви дискримінації.
4. Природа ксенофобії, стереотипи та упередження. Прояви ксенофобії: расизм, антисемітизм, ісламофобія та гомофобія.
5. Міжнародні та національні стандарти у сфері запобігання та протидії дискримінації. Практика міжнародних організацій та судових установ у справах про дискримінацію різних соціальних груп.
6. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Рекомендована література:

Основна:

1. Дисциплінарний статут Національної поліції України від 07.10.2018 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>
2. Наказ МВС України від 09.11.2016 року «Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських», набрав чинності 06.01.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>
3. Конституція України 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Кримінальний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
5. Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
6. Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
7. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» від 13 травня 2014 року № 1263-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18#Text>
8. Загальна декларація прав людини 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
9. Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
10. Європейська конвенція захисту прав людини та основоположних свобод 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

11. Вовк Д.О., Бойчук Д.С. Верховенство права і толерантність: навчальний посібник. К.: 2018. 172с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/phd_3_copy.pdf
12. Матієнко О.С. Толерантність; введення в проблему. Вінниця: ВДАУ, 2006. 40с. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/404.pdf>

Додаткова:

1. Гюлен, М. Ф. Діалог і толерантність / М. Ф. Гюлен ; пер. О.М. Зубань, В.М. Підвойний. К. : Вид-во Жупанського, 2012. 376с. URL: <http://library.kpi.kharkov.ua/ru/node/202>
2. Єлігулашвілі М., Федорович І., Пономарьов С. Організація навчання з питань дискримінації. Практичний посібник. К., 2015. 136 с. URL: <http://surl.li/klphw>
3. Липовець Ю.О. Толерантність у діяльності поліції України// Прикарпатський юридичний вісник.- 2017. - Вип.6 (21) том 1.-С.22-25. URL: <http://surl.li/klpjd>

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Толерантність та недискримінація.
URL: <https://studfile.net/preview/5462390/>
2. Тест на рівень толерантності.
URL: <https://www.projectkeshner.org.ua/news/test-naskil-ky-vy-tolerantni/>
3. Довідник безбар'єрності: недискримінація.
URL: <https://bf.in.ua/components/nedyskryminatsiia/>

Текст лекції

1. Толерантність, повага до розмаїття та рівність людей як ключові цінності поліцейського

На сучасному етапі розвитку українського суспільства важливим завданням вищої освіти є виховання фахівців, які відзначаються, насамперед, толерантністю і терпимістю до різних думок, поглядів, переконань, неупередженістю в ставленні до громадян, колег, партнерів і подій, здатних самостійно будувати і власне життя, і життя своєї країни.

Саме тому, майбутнім співробітникам Національної поліції України в сучасних умовах професійної діяльності поряд з високим рівнем професійної компетенції, необхідні і чітко сформовані моральні якості гуманістичної направленості, які допоможуть їм протидіяти впливу негативних факторів професійної деформації. Особливо важливим для формування моральних принципів є період навчання курсантів в навчальному закладі. Саме в цей період можлива зміна системи цінностей, що визначить у подальшому їх поведінку та направленість особистісної діяльності.

Оскільки проблема толерантності – одна із головних проблем і національного, і глобального порядку, 16 листопада 1995 р. на XXVIII сесії Генеральної конференції держав – членів ЮНЕСКО було прийнято «Декларацію принципів толерантності».

У ній зазначено, що взаємотерпимість, толерантне ставлення один до одного, солідарність, діалог і взаєморозуміння мають стати нормою поведінки та дій усіх людей без винятку, груп людей, політичних партій, громадських організацій і рухів, адже толерантність є не тільки важливим принципом, а й потрібною умовою миру та соціально-економічного розвитку людей. Толерантність як явище саме по собі складне і може характеризуватися з багатьох позицій – соціологічної, філософської, культурологічної, етнологічної, політологічної, психолого-педагогічної та ін.

У «Філософському енциклопедичному словнику» зазначено, що **толерантність – це доброзичливе, або принаймні, стримане ставлення до індивідуальних і групових відмінностей (релігійних, етнічних, культурних, цивілізаційних).**

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» толерантність визначено як **здатність організму переносити несприятливий вплив яких-небудь факторів; поблажливість, терпимість до чийось думок, поглядів, вірувань тощо.**

Інші науковці стверджують, що толерантність можна трактувати в контексті таких понять, як сприйняття, розуміння, визнання, що передбачає здатність бачити світ одночасно з двох поглядів: власного та іншого; бачити людину як носія альтернативних цінностей, іншої логіки мислення, відмінних форм поведінки, а також усвідомлення свого права відрізнитися від інших людей.

Водночас, науковці виділяють такі **види толерантності за соціальними сферами:**

- 1) **гендерна** (неупереджене ставлення до представників іншої статі);
- 2) **вікова** (неупередженість до «недоліків» людини, пов'язаних із її віком);
- 3) **освітня** (цей тип толерантності має стосунок до побутової сфери й не пов'язаний з обговорюваним питанням, де рівень освіти суб'єктів права – вирішальний чинник);
- 4) **міжнаціональна** (ставлення до представників різних націй, здатність не переносити недоліки й негативні дії окремих представників національності на інших людей);
- 5) **расова** (відсутність упереджень до представників іншої раси);
- 6) **релігійна** (ставлення до догматів різних конфесій, релігійності з боку вірян і невірян, представників різних конфесіональних груп);
- 7) **географічна** (неупередженість до жителів невеликих або провінційних міст, сіл й інших регіонів із боку столичних жителів і навпаки);
- 8) **міжкласова** (терпиме ставлення до представників різних майнових шарів);

9) **фізіологічна толерантність** (ставлення до хворих, інвалідів, фізично неповноцінних, осіб із зовнішніми недоліками і т. д.);

10) **політична** (ставлення до діяльності різних партій і об'єднань, висловлювань їх членів і т.д.);

11) **сексуально орієнтована** (неупередженість стосовно осіб із різною сексуальною орієнтацією);

12) **маргінальна** (ставлення до жебраків, наркоманів, алкоголіків, ув'язнених і т. д.).

Толерантність як особливість свідомості, особистісна риса не властива людині генетично й може не з'явитися, не будучи спеціально вихованою. Ураховуючи гостроту цієї проблеми, потрібно виховати майбутнього поліцейського із почуттям поваги, прийняттям і правильним розумінням багатоманітності культур нашого світу, форм самовираження та способів прояву людської індивідуальності, що передбачає терпиме ставлення до інших національностей, рас, кольору шкіри, статі, сексуальної орієнтації, віку, мови, релігії, національного походження та ін. Направленість освітнього і виховного процесів формування толерантності в освітніх закладах МВС України можна представити в наступному виді: по-перше, виховання курсантів у дусі відкритості, прийняття інших народів, їхніх цінностей та культури; по-друге, прищеплення ідеї альтруїзму та поваги до інших, неупередженого ставлення до різних категорій осіб; по-третє, використання ненасильницьких засобів при вирішенні конфліктів та відмова від невиправданого насильства. Брак досвіду, культури спілкування, незнання людських розбіжностей породжують інтолерантність.

Єдиний спосіб протистояти цьому – підвищувати культурно-освітній рівень підростаючого покоління.

Отже, сучасний стан розвитку людини й суспільства вимагає від майбутнього поліцейського володіння не лише певними теоретичними знаннями, спеціальними вміннями та навичками, а й системою демократичних цінностей. Серед яких вагоме місце посідає саме толерантність.

2. Принципи поліцейської діяльності в багатонаціональному суспільстві

Коли ми говоримо про безпеку, необхідно звернути увагу на соціальне розмаїття та етнічний (національний) склад населення країни.

Дружні міжетнічні відносини та інтеграція осіб, які належать до національних меншин, – необхідні умови для забезпечення і підтримки миру, безпеки та порядку.

Відповідно до статті 3 **Закону України «Про національні меншини в Україні»**, до національних меншин належать групи громадян України, які не є українцями за національністю, виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою.

1 травня 1998 року набрала чинності **Рамкова конвенція про захист**

національних меншин. Відповідно до неї, держава зобов'язується вжити належні заходи, щоб гарантувати особам, які відносять себе до національних меншин, право рівності перед законом та рівний правовий захист. Зокрема, стаття 11 Конституції України визначає, що держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України.

У 2012 році в рамках другого циклу Універсального періодичного огляду (A/HRC/22/7) Україна отримала та прийняла рекомендації Ради ООН з прав людини, зокрема щодо:

- посилення діяльності, спрямованої на запобігання та протидію дискримінації²² (№№ 59, 61-64, 67, 74, 136);
- посилення інституційних механізмів запобігання та протидії дискримінації (№№ 38, 60, 65);
- ефективне розслідування та притягнення до відповідальності за злочини на ґрунті ненависті (№№ 105, 107);
- забезпечення прав національних меншин, зокрема кримських татар (№№ 139-141);
- забезпечення використання мов національних меншин, у т.ч. у сфері освіти (№№ 111, 137-138).

Безперечно, поліція у своїй діяльності має позиціонувати справедливе і поважне ставлення до національних меншин, які проживають на території України. Такі кроки не тільки покращують міжетнічну взаємодію, але й сприятимуть ефективному забезпеченню правопорядку. До його розпуску у 2010 році при Міністерстві внутрішніх справ діяло Управління моніторингу дотримання прав людини. Воно працювало над впровадженням єдиної системи моніторингу інцидентів расистського характеру та моніторингу діяльності неонацистів і скінхедів.

3. Дискримінація та її складові. Форми і прояви дискримінації.

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 в 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 працівників 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 й результат.

Принцип недискримінації відповідно до міжнародного стандарту в цій сфері 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 іншими особами 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 поліцейських.

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, що наведений у 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:

1. 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.

2. 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 й 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.

Форми дискримінації

1. 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».

Як ідентифікувати пряму дискримінацію?

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 захищена 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) у значній мірі 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, серед іншого, 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**, але 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, але й бездіяльність.

Приклади:

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 погодилась на 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 ніяких дій аж до моменту, поки 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.

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».

2. 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.**

Приклад. 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.

3. 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.

Приклади:

1. 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.

2. 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.

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, кипнів;
- 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 гідності 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.

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

Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

1. Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація.

2. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати.

3. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма, директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).

4. Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснюється особою, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності.

Приклад. 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, поки вони не зізнаються, бо інакше роботу свою ви добре не зробите».

Необхідно також звернути увагу на те, що підбурювання до дискримінації у найбільш відкритих та агресивних своїх проявах може набувати форм так

званої мови ворожнечі, зокрема розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності, або образ почуттів осіб у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, або ввезення, виготовлення чи 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.

Відмова в розумному пристосуванні

«Дискримінація за ознакою інвалідності означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні.

Розумне пристосування означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і коректив, що не стають надмірним чи невинуватим тягарем, для цілей забезпечення реалізації або здійснення людьми з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод».

Прийнято вважати, що для втілення зазначеної мети, модифікації або корективи мають відповідати **трьом ключовим критеріям**, а саме:

1. Ефективність, коли корективи насправді, реально дозволяють людині з інвалідністю брати участь у певних заходах і виконувати свою роботу або здійснювати іншу діяльність.

2. Еквівалентність, коли модифікації створюють умови для користування людьми з інвалідністю будівлями, приміщеннями або послугами у спосіб, ідентичний або максимально наближений до доступного до людей без інвалідності. Наприклад, модифікації або корективи мають бути такими, що уможливають відвідування та участь людей з інвалідністю в усіх зустрічах, які проводяться в організації, або їх користування робочою їдальнею разом з колегами, а не в окремій кімнаті або за окремими столами.

3. Незалежність, коли корективи уможливають вчинення людьми з інвалідністю певних дій, їх участь у громадській, соціально-економічній та інших сферах життя самостійно, без сторонньої допомоги. Наприклад, людина з інвалідністю повинна мати можливість дістатися та відчинити двері самостійно, не очікуючи допомоги від персоналу або перехожих, а офісний простір має бути переоблаштований таким чином, щоб людина з інвалідністю, зокрема на візку, мала можливість вільно пересуватися по ньому та могла мати доступ до важливої інформації.

Форми розумного пристосування

1. Внесення модифікацій до будівель та приміщень, як структурних, так і

композиційних. Наприклад, це може включати встановлення пандусів, розширення дверних прорізів, розміщення світлових перемикачів, дверних ручок, полиць на рівні, доступному для людей на візках, перестановку меблів, використання контрастних кольорів у декорі для людей із проблемами зору тощо.

2. Перекладення певних вторинних, дрібних функціональних обов'язків (але не основних) на іншого працівника.

3. Переведення на альтернативну вакантну посаду, зокрема у випадках, коли жодне розумне пристосування не здатне уможливити ефективне та незалежне виконання функціональних обов'язків на чинній посаді.

4. Внесення змін до робочого або навчального графіка, запровадження гнучкого графіка роботи або надання можливості брати додаткові перерви в робочий час.

5. Перенесення робочого або навчального місця до іншого приміщення або поверху, надання дозволу на виконання певної роботи з дому.

6. Надання дозволів на відсутність у робочий або навчальний час для реабілітації, медичного огляду, лікування.

7. Модифікація наявного та придбання нового обладнання, компенсаторних приладів.

8. Внесення змін до виробничих процедур, навчального плану, стандартів.

9. Покладення на інших працівників обов'язків з надання допомоги, менторства тощо.

Як визначити розумне пристосування:

1) розмір грошових витрат, яких вимагає вжиття необхідних заходів пристосування;

2) розмір організації (установи, закладу або підприємства) та її фінансове забезпечення;

3) наявність доступу до альтернативних джерел фінансування заходів пристосування;

4) ступінь, в якому пристосування вимагає зміни робочого або навчального процесу, їхніх ключових елементів;

5) ступінь, в якому вжиття заходів пристосування ставить під загрозу дотримання організацією (установою, закладом або підприємством) вимог законодавства, регулятивних приписів, правил безпеки тощо.

4. 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 Ліппман 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 провинною 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, загрозового; 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.

Гомофобія (від грец. ὁμός – той же, однаковий і φόβος – страх) – збірне визначення для різних форм негативної реакції на гомосексуальність.

Уперше термін «гомофобія» вжив у 1972 році американський психіатр Джордж Вайнберг (George Weinberg) у власній праці «Суспільство та здоровий гомосексуал». Він визначив гомофобію як жах буття у безпосередній близькості до гомосексуалістів.

Резолюція Європарламенту «Гомофобія в Європі» (18 січня 2006 р.) визначає гомофобію як «ірраціональний страх і огиду до гомосексуальності та до лесбіянок, геїв, бісексуалів і трансгендерних людей (ЛГБТ), що засновуються на упередженні, подібному до расизму, ксенофобії, антисемітизму та сексизму».

Українська ЛГБТ-спільнота, яка останніми роками стає все помітнішою, наразі стикнулася з новими викликами, головними з яких є різке зростання гомофобного насильства. Чималий вплив на зростання помітності та суспільного інтересу до ЛГБТ-питань мали проведення Маршу рівності у Києві та його заборона в Одесі, ухвалення антидискримінаційної поправки до Кодексу законів про працю, а також висвітлення у ЗМІ питань щодо захисту прав ЛГБТ, поширення одностатевих шлюбів і т. ін. у країнах Заходу.

У 2015 р. в Україні центром «Наш світ» був задокументований 71 випадок дій (інцидентів і злочинів) на ґрунті гомофобії та трансфобії, дискримінації та інших порушень прав ЛГБТ. Найбільша кількість випадків трапилася у Києві (17), Одесі (12), Запоріжжі та області (11), Дніпропетровську та області (8), Житомирі та області (6) і у Харкові та області (5). Окрім цього, по 2 випадки було зафіксовано в Івано-Франківську, Чернівцях та Вінниці і по 1 випадку у Львові, Херсоні, Черкасах, Чернігівській, Полтавській областях та в окупованому Луганську.

Організація Об'єднаних Націй виключає расову, політичну, релігійну й інші види дискримінації в міжнародних відносинах (ст. 55, 62 і 73). У 1948 р. Загальна декларація прав людини заборонила всі форми расової й іншої дискримінації.

5. Міжнародні та національні стандарти у сфері запобігання та протидії дискримінації. Практика міжнародних організацій та судових установ у справах про дискримінацію різних соціальних груп

Дискримінація щодо осіб і соціальних груп за ознакою раси, релігії, гендеру, етнічної належності, походження, національності або сексуальної

орієнтації заборонена в багатьох міжнародних документах із прав людини та в Лісабонській угоді, яка замінює Конституцію ЄС.

Однією з важливих цінностей сучасного світу, на якій повинні базуватися відносини між людьми, є толерантність. Вже 20 років 16 листопада світ святкує Міжнародний день толерантності, проголошений Декларацією принципів толерантності, затвердженою у 1995 році на 28-ій Генеральній конференції ЮНЕСКО.

Політика поліції Західного Йоркширу щодо рівності, розмаїття та прав людини

Резюме. Поліція Західного Йоркширу прагне просувати принципи рівності, розмаїття та недоторканності прав людини в усіх сферах правоохоронної діяльності. Ми вважаємо, що всі люди мають право на справедливе ставлення та повагу, коли вони взаємодіють з поліцією. Відповідно до нашої мети та цінностей пріоритетом поліції Західного Йоркширу є наші громади, задоволення їх потреб і вирішення їх проблем, а наші співробітники будуть діяти з почуттям смирення та поваги. Наша стратегія рівності, розмаїття та права людини, яку слід трактувати в поєднанні з цією політикою, сприяє розвитку культури включення та підкреслює ці принципи справедливості і рівності можливостей, а також спрямована на усунення всіх форм дискримінації.

Цілі політики полягають в наступному:

- окреслити повноваження окремих осіб, обов'язки та відповідальність стосовно питань рівності, розмаїття та прав людини;
- заохочувати рівність та розмаїття, забезпечуючи викорінення всіх форм дискримінації.

Ця політика поширюється на всіх співробітників поліції, спеціальних констеблів, волонтерів та тих, хто може діяти від імені поліції Західного Йоркширу.

Глава 1. Визначення

Розмаїття передбачає розуміння, визнання, повагу і цінування відмінностей.

Рівність передбачає управління відмінностями, таким чином, що кожен має рівні можливості за рахунок справедливого і послідовного застосування політик та процедур.

Права людини – це основні права і свободи, якими наділений кожен з нас.

Глава 2. Дискримінація

Пряма дискримінація відбувається, коли людина стикається з менш сприятливим ставленням, ніж інші, на підставі однієї з дев'яти захищених характеристик.

Непряма дискримінація має місце, коли вимога або умова в рівній мірі застосовується до групи осіб і наносить шкоду групі, яка має

захищені характеристики.

Віктимізація відбувається, коли людина або подала скаргу, або сприймається як така, що подала скаргу з приводу дискримінаційної поведінки іншої людини або організації, та через це стикається з поганим ставленням.

Цькування на робочому місці. Навмисна образлива поведінка, погрози або зловживання владою, що спрямоване або має на меті підірвати, принизити, очорнити людину, може становити незаконну дискримінацію.

Кібер-цькування. Дисциплінарні заходи можуть вживатися щодо будь-якої посадової особи або члена персоналу, який або яка використовує образливі, загрозливі коментарі на будь-якому сайті соціальної мережі, у текстових повідомленнях або в електронній пошті.

Глава 3. Принципи

Закон про рівність (2010 р.) поєднує всі попередні закони щодо дискримінації та забезпечує захист від дискримінації у тих областях, які раніше не були охоплені цим законом.

Відповідно до законодавства до «захищених» характеристик належать:

- вік;
- інвалідність;
- зміна статі;
- шлюб та цивільне партнерство;
- вагітність і материнство;
- раса;
- релігія або переконання;
- стать;
- сексуальна орієнтація.

Проведення заходів:

- створення середовища, в якому індивідуальні відмінності, внесок всіх посадових осіб, співробітників і волонтерів, визнаються і цінуються;
- створення робочої атмосфери, яка сприяє гідності і повазі усіх;
- ліквідація всіх форм дискримінації, знущань та утисків;
- своєчасний перегляд методів роботи, процедур і політик, як гарантія того, що жодна конкретна група не опиниться у менш сприятливих умовах;
- регулярний аналіз надання послуг з метою забезпечення доступності наших послуг для всіх;
- забезпечення серйозного ставлення до порушень політики з питань рівності, розмаїття та прав людини та проведення дисциплінарних заходів в разі необхідності; та
- забезпечення взаємодії зі співробітниками, персоналом та волонтерами з метою підвищення рівня обізнаності та розуміння питань рівності, розмаїття і прав людини.

Персонал. Усі посадові особи та співробітники несуть відповідальність за

захист інших від дискримінації і повинні сприяти забезпеченню рівності та розмаїття на робочому місці.

Проведення заходів рівності спрямоване на поліпшення довіри та задоволеності послугами, які ми надаємо.

Глава 4. Зобов'язання відповідно до процедур політики

Поліція Західного Йоркширу затвердила ряд процедур щодо політики, який буде гарантувати дотримання принципів рівності, розмаїття і прав людини.

А саме:

Політика/процедура	Опис
Набір та відбір персоналу	Поліція прагне набирати та проводити відбір посадових осіб і співробітників, які мають відповідні навички, здібності та цінності. Заходи: <ul style="list-style-type: none"> – використовувати повний спектр методів реклами для проведення зовнішньої кампанії з набору персоналу для залучення найширшого кола претендентів; – брати участь в схемі гарантованих інтерв'ю для кандидатів з інвалідністю.
Позитивні дії	Ініціативи щодо позитивних дій будуть використовуватися для набору осіб, які можуть бути недостатньо представлені на певній посаді.
Моніторинг	Всі кандидатам буде запропоновано заповнити анонімну форму моніторингу. У 2011 році Категорії перепису будуть використовуватися в цілях контролю за етнічною приналежністю персоналу (рекомендовано згідно з рекомендаціями Комісії расової рівності). Форма призначена для проведення моніторингу за віком, расою, етнічним походженням, релігією, статтю, сімейним станом та інвалідністю. Статистика про прийом на роботу та персонал буде надсилатися до Ради з питань рівності щоквартально.
Політика дружня до родини	Керівництво буде конструктивно та креативно розглядати усі подання щодо гнучкого графіку

	роботи, часткової зайнятості та перерви в кар'єрі з урахуванням потреби в балансі інтересів організації та особи.
Релігійні свята	Не допускається дискримінація щодо будь-кої особи, яка бажає відзначати релігійні свята. Посадові особи та співробітники можуть просити щорічну відпустку для таких випадків за звичайною процедурою. За можливості керівництво буде задовольняти такі запити за схемою щорічних відпусток. Співробітники поліції можуть перенести встановлені законом державні свята на альтернативні дати, включаючи ті релігійні свята, які підлягають затвердженню. Будь-які клопотання про перенесення свят подаються в кінці січня кожного року.
Культурні та релігійні потреби	Якщо поліцейський має певні культурні або релігійні потреби, керівництво розгляне доцільність задоволення таких потреб під час виконання службових обов'язків.
Люди з інвалідністю та/або пристосування	Керівництво буде докладати максимум зусиль для залучення людей з інвалідністю та буде застосовувати схему гарантованого інтерв'ю для підтримки цього. Необхідні кроки здійснюватимуться з метою гарантування доступності робочого місця для людей з інвалідністю. Пристосування завжди будуть розглядатися як допомога посадовим особам та персоналу на робочому місці.
Скарги та дисципліна	Керівництво ставитиметься з усією серйозністю до розгляду усіх скарг про дискримінацію та не буде переслідувати посадових осіб та персонал за подані скарги. Дисциплінарні процедури будуть застосовуватися до будь-якого співробітника та члена персоналу, який дискримінує інших. Така поведінка, за умови доведення, становить серйозне порушення.
Цькування та домагання	Керівництво підтримує право кожного на повагу та гідність і роботу в атмосфері, вільній від цькування та домагань. Усі посадові особи та персонал несуть відповідальність за те, що їх власна поведінка є тактовною по відношенню до інших, а також гарантують, що вони не

<p>виправдовують або підтримують цькування або домагання інших.</p> <p>Усі скарги про цькування та домагання будуть серйозно розглядатися за відповідною процедурою. Усі скарги будуть розслідуватися, та у разі необхідності застосовуватимуться дисциплінарні стягнення.</p>

6. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

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. До таких актів, серед іншого, належать:

1. Загальна декларація прав людини (статті 1, 2 і 7);
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3 і 26);
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 і 3);
4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації;
5. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
6. Конвенція про права інвалідів;
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), а також Протокол № 12 до неї;
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (статті 4 та E);
9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4) тощо.

Також, 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).

Насправді, галузевих законів із антидискримінаційними нормами настільки багато, що навести їх вичерпний перелік, зокрема з огляду на обмежений обсяг цього посібника, неможливо. 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» від 21 березня 1991 року (чинний з 27 квітня 1991 року) і Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року (набрав чинності 1 січня 2006 року). 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»**. Цей закон у своєму початковому вигляді набув чинності 4 жовтня 2012 року, але згодом, зокрема враховуючи критику міжнародних і національних правозахисних організацій щодо його невідповідності міжнародним стандартам та неефективності, був переглянутий та суттєво вдосконалений. Останні зміни до Закону набули чинності 30 травня 2014 року.

Закон встановлює такий перелік ознак, за якими заборонена дискримінація:

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

Завдання на самостійну підготовку з навчальної дисципліни:

1. У чому проявляється принцип толерантності та поваги у діяльності поліцейських?
2. Що таке дискримінація? Які її складові?
3. Які форми дискримінаційних проявів у багатонаціональному суспільстві?
4. Які причини виникнення різних форм дискримінації?
5. Які наслідки у суспільстві можуть мати різні прояви дискримінації?
6. Що таке стереотипи і упередження? У чому їх різниця?
7. Чим відрізняються різні форми проявів ксенофобії?
8. Які стереотипи зустрічаються в роботі поліцейських?
9. Які ознаки інклюзивного суспільства?