

**Лекція 5.**  
**РІВНІСТЬ, ТОЛЕРАНТНІСТЬ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЯ У**  
**ПРАВООХОРОННІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

**План**

1. Поняття дискримінації.
2. Толерантність та недискримінація: зміст та особливості нормативно-правового регулювання.
3. Соціально вразливі групи: стандарти неупередженості в діяльності правоохоронних органів.
4. Етнічний профайлінг: заходи протидії.

**Мета:** набути цілісного уявлення про стандарти неупередженості в діяльності правоохоронних органів; засвоїти особливості нормативно-правового регулювання запобігання дискримінаційних практик, з'ясувати особливості роботи із соціально вразливими групами; ознайомитись з заходами протидії етнічному профайлінгу.

**Перелік ключових термінів і понять з теми:** правоохоронні органи України; дискримінація, дискримінаційні практики, легітимна мета, захищена ознака, антидискримінаційне право, антидискримінаційне законодавство. толерантність; інтолерантність, ксенофобія, расизм, соціально вразливі групи, мультикультуралізм; комунікація; право; етнічний профайлінг.

**1. Поняття дискримінації.**

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації, встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України: «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 Е);
9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4) тощо.

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій 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 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 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 (тобто перелік не є вичерпним). 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;

ґ) запобігання розголошенню конфіденційної інформації;

е) підтримку авторитету і безсторонності правосуддя.

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).

Розрізняють пряму та непрямую дискримінацію.

**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?** (зазначений алгоритм запропоновано у Посібнику для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування «Запобігання та протидія дискримінації в Україні», розробленого Пономарьовим С.Ю., Федорович І.Ю.) Розглянемо найбільш важливі елементи, які допоможуть нам встановити, чи мала місце пряма дискримінація в тій чи іншій ситуації.

1. Чи має особа, яка скаржитися 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.

При визначенні, чи має місце пряма дискримінація порівняння проводиться:

1) за ознакою статі – між особою жіночої статі та особою чоловічої статі;  
2) за ознакою національності – між особою, яка через свою конкретну національність зазнала відмінного ставлення, та особою з іншою національністю, перш за все «титильною»;

3) за ознакою громадянства – між особою з іноземним громадянством або без громадянства та особою, яка має громадянство держави, в якій інцидент мав місце;

4) за ознакою сексуальної орієнтації - між гомосексуальною/бісексуальною особою та гетеросексуальною особою;

5) якщо мова йде про права, пов'язані або залежні від факту проживання осіб однією сім'єю, то між одностатевими та різностатевими парами, які проживають разом, але не перебувають у шлюбі.

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», бо 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 тільки різне поводження з особами або групами осіб, які перебувають в аналогічній ситуації, але і його дзеркальна протилежність – однакове поводження з особами або групами осіб, які перебувають у сутнісно різних ситуаціях. Цей принцип чітко встановлено міжнародною та європейською судовою практикою, зокрема й практикою Європейського суду з прав людини.

**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.

**Як ідентифікувати непряму дискримінацію?** Ключовим для визначення непрямої дискримінації є наявність певних правил, правових норм, критеріїв оцінки, стандартів тощо, які є нейтрально сформульованими, мають загальний характер і поширюються на всіх осіб або груп осіб без винятку.

1. Визначити вплив нейтрально сформульовані норми, правила або критерію мають на ситуацію різних осіб або груп осіб за їхніми певними ознаками на підставі статистичних даних. Тут варто зауважити, що подібний аналіз може також передувати безпосередньому набуттю чинності нормою, запровадженню правила чи критерію. Зокрема це можна робити при розробці

відповідних нормативних актів у рамках оцінки ймовірних ризиків від їх застосування.

2. Провести порівняння ситуації, в якій опинилася така група осіб, із ситуацією її відповідного компаратора, якщо внаслідок аналізу виявиться, що застосування певної норми, правила або критерію має негативний вплив на певну групу осіб, наступним кроком має стати. У цьому випадку порівняння для встановлення непрямої дискримінації є ідентичним тому, яке проводиться для встановлення прямої дискримінації.

3. Провести аналіз «інтенсивності»/«значущості» негативного наслідку від застосування певної норми, правила або критерію для певної групи. По-перше, як і в контексті будь-якої іншої форми дискримінації, цей негативний наслідок має призводити до відчутного обмеження в реалізації особою або групою осіб своїх прав і свобод. По-друге, для встановлення факту непрямої дискримінації від застосування норми, правила або критерію має «постраждати» через їхні певні ознаки статистично більше представників однієї групи осіб, ніж представників іншої групи осіб, з якою проводиться порівняння. Так, якщо ми проводимо порівняння між жінками і чоловіками з метою виявлення непрямої дискримінації за ознакою статі, то дані мають підтверджувати, що порівняно більша кількість жінок опинилася в менш вигідному становищі внаслідок застосування певної норми або правила, ніж кількість чоловіків.

4. Важливо відповісти на два запитання:

а) Чи застосоване правило/норма переслідують законну та обґрунтовану мету?

б) Чи таке правило/норма є доречним та необхідним в демократичному та правовому суспільстві? Чи можливо досягти мети, для досягнення якої створено правило/норму, іншим способом, без обмеження прав певних осіб/груп осіб?

Ці критерії оцінювання ситуації повинні застосовуватися навіть до тих вимог чи правил, які не є офіційно закріпленими. Іншими словами, чи була вимога/правило законною, повинно оцінюватися індивідуально в кожному окремому випадку.

## **1. Толерантність та недискримінація: зміст та особливості нормативно-правового регулювання.**

Розбудова демократичної держави в Україні та докорінне реформування правоохоронних органів, закріплення партнерської моделі взаємовідносин правоохоронців та суспільства, забезпечення реальної громадської й особистої безпеки актуалізують питання щодо толерантності в стосунках між працівниками правоохоронними органами та громадянами.

Дискримінація - негативне явище для будь-якого суспільства, оскільки роздрібнює його, створює ворожі настрої в населення, гальмує розвиток громадянського суспільства, а відтак і самореалізацію кожної окремої людини як його складової. *Принцип недискримінації* означає заборону необґрунтованого

відмінного ставлення (встановлення розрізень, винятків, обмежень чи переваг) до осіб, які перебувають в однаковій ситуації, чи однакового підходу до осіб, які перебувають у кардинально різних ситуаціях.

Принцип недискримінації Законодавство України, згідно зі статтею 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», ґрунтується на принципі недискримінації, що 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.

Вітчизняне законодавство виділяє складові принципу недискримінації, перелічені вище, однак не дає йому окремого визначення. Для розуміння того, що є принципом недискримінації в міжнародному та європейському праві, яке український законодавець у цій сфері використовує як модель, відзначимо такі його основні принципи:

1. Однакове поводження з особою або групою осіб, яка попри свої захищені ознаки перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб;
2. Різне поводження з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у відмінному становищі від іншої особи або групи осіб;
3. 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 особами або групами осіб.

Оскільки дискримінація призводить до обмеження або унеможливлення здійснення прав і свобод на рівних підставах, то її заборона розглядається як один із шляхів забезпечення рівності всіх людей. Право на захист від дискримінації є одним із фундаментальних прав людини, яке визнане міжнародним правом і має бути забезпечене сучасними державами. Відповідно до Конституції України, загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації. У Конституції України передбачено 15 статей, в яких йдеться про рівність особи. Це положення про рівність як основоположну засаду конституційно-правового статусу людини і громадянина (ст. 21 і ст. 24); національний правовий режим для іноземців та осіб без громадянства (ст. 26); рівне право громадян доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38); державну гарантію рівних можливостей громадян у виборі професії та роду трудової діяльності (ст. 43); рівні права і обов'язки членів подружжя у шлюбі та сім'ї (ст. 51); рівність дітей у правах незалежно від походження і народження (ст. 52); принцип рівного виборчого права (ст. 71, ст. 76, ст. 103, ст. 136, ст. 141); рівність усіх суб'єктів права власності перед законом (ст. 13); рівноправність усіх професійних спілок та рівність перед законом об'єднань громадян (ст. 36); рівність учасників

судового процесу перед законом і судом (ст. 129). Україна ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини (ЄКПЛ) у 1997 році, а у 2006 році – Протокол №12 до ЄКПЛ, який забезпечує окреме право на захист від дискримінації. Було ратифіковано сім із дев'яти основних угод ООН із прав людини: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права; Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації; Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок; Конвенцію проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання; Конвенцію про права дитини; і Конвенцію про права осіб з інвалідністю.

Отже, принцип недискримінації, встановлений статтею 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», 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.

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. Отже, в роботі правоохоронних органів дотримання принципу недискримінації є обов'язковим.

Аналіз низки рішень Європейського суду з прав людини дає можливість стверджувати щодо певного розмежування ним принципів недискримінації та правової рівності. Перша з означених засад відіграє досить вагомую роль, оскільки її реалізація впливає на можливість використання людиною її конституційних прав і свобод. Ці принципи хоч і є близькими, проте мають різний зміст та відрізняються за своєю суттю. Принцип рівності ґрунтується на створенні рівних умов для реалізації особою належних їй прав, принцип недискримінації –

створює умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав, свобод і юридичних обов'язків залежно від антропологічних, соціальних ознак. Недискримінація є невідчужуваною та тісно пов'язаною не лише із принципом рівності, а й із засадами справедливості, об'єктивності, пропорційності, верховенства права та поваги до прав людини.

В сучасному суспільстві принцип толерантності є однією з найважливіших та найнеобхідніших умов миру і національного порядку в суспільстві. 28-ю сесією Генеральної конференції ЮНЕСКО 16 листопада 1995 р. була прийнята Декларація принципів толерантності. Автори Декларації, розробляючи цей документ, виходили з положень Статуту ООН про те, що народи Об'єднаних націй сповнені рішучості врятувати майбутні покоління від загрози війни. Вони нагадували людству про те, що в преамбулі Статуту ЮНЕСКО, затвердженого 16 листопада 1945 р., підкреслюється, що мир повинен базуватися на інтелектуальній і моральній солідарності людства. Відповідно до ст. 1 Декларації принципів толерантності ЮНЕСКО, *«толерантність»* означає поважання, сприйняття та розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості. Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті і переконань. Толерантність – це єдність у різноманітті. Це не тільки моральний обов'язок, а й політична та правова потреба. Толерантність – це те, що уможливорює досягнення миру, сприяє переходу від культури війни до культури миру». «Терпимість до проявів інакшості» - під цим лозунгом явище толерантності крокує міжнародно-правовими актами. «Толерантність» походить від латинського дієслова *tolero* - «нести», «тримати», «терпіти». Це дієслово застосовувалося у тих випадках, коли було необхідно «нести», «тримати» у руках яку-небудь річ. Толерантність - це, у першу чергу, чемність, яка потребує деякої стриманості та яка дозволяє ставитися до «Іншого», не такого, як «Я», з позиції «Рівного». Свого поширення термін «толерантність» набув у його англійській інтерпретації - *tolerance*, - де поряд з «терпимістю» він означає також «допускати».

Класифікація видів толерантності за соціальними сферами (за І.В. Галицьким) виглядає таким чином:

- 1) *гендерна толерантність* – неупереджене ставлення до представників іншої статі, відсутність ідей про перевагу однієї статі над іншою;
- 2) *вікова толерантність* – неупередженість до апріорних «недоліків» людини, пов'язаних з її віком;
- 3) *міжнаціональна толерантність* – неупереджене ставлення до представників різних націй, здатність не переносити недоліки і негативні дії окремих представників національності на інших людей, ставитися до будь-якої людини з позиції «презумпції національної невинуватості»;
- 4) *расова толерантність* – відсутність упереджень до представників



іншої раси;

5) *релігійна толерантність* – неупереджене ставлення до догматів різних конфесій, релігійності з боку віруючих і невіруючих, представників різних конфесіональних груп;

б) *географічна толерантність* – неупередженість до жителів не великих або провінційних міст, сіл й інших регіонів з боку столичних жителів і навпаки;

7) *міжкласова толерантність* – терпиме ставлення до представників різних майнових шарів – багатих до бідних, бідних до багатих;

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

9) *політична толерантність* – неупереджене ставлення до діяльності різних партій та об'єднань, висловлювань їх членів і т.д.;

10) *сексуально орієнтована толерантність* – неупередженість стосовно осіб з нетрадиційною сексуальною орієнтацією;

11) *маргінальна толерантність* – терпиме ставлення до бомжів, жебраків, наркоманів, алкоголіків, ув'язнених тощо.

Явищами, протилежними толерантності, є інтолерантність, дискримінація, ксенофобія, які призводять до погіршення відносин у суспільстві, сприяють зростанню напруженості і виникненню конфліктів у соціумі, можуть мати національні масштаби. Інтолерантність розглядається як неприпустима, нетерпима поведінка, неприйняття чужої думки. Ксенофобія має грецьке походження від слів ξένος (ксенос) - "чужинець", "незнайомец" та φόβος (фобос), що означає "страх" – хворобливий стан, який виявляється у нав'язливому страху перед чужинцями чи просто чимось незнайомим, чужоземним. У ксенофобії існує багато проявів – расизм, антисемітизм, упереджене ставлення до інших національностей, ісламофобія та інша релігійна нетолерантність, дискримінація біженців, мігрантів і т.п. Багато хто вважає, що саме ксенофобія є першопричиною усіх видів дискримінації, адже ми дискримінуємо того, хто не такий, як ми, не схожий на нас Найбільш небезпечним і розповсюдженим проявом ксенофобії вважається расизм. Расизм – це сукупність концепцій, що ґрунтуються на уявленнях про психічну та біологічну нерівноцінність людських рас. Європейський суд з прав людини неодноразово розглядав питання щодо порушення принципів рівності та недискримінації. В ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) зазначено: “Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою”.

Отже, принцип недискримінації є одним з основоположних і загальних принципів, що стосуються захисту прав людини. Тому заборона дискримінації

конкретизується в інших положеннях Конвенції і протоколів до неї. Проблеми взаємодії різних культур та етносів є надзвичайно актуальними для сучасного українського суспільства, однією з основних ознак якого став мультикультуралізм. Мультикультуралізм – теорія, практика і політика неконфліктного співіснування в одному життєвому просторі багатьох різнорідних культурних груп. Він утверджує повагу до розбіжностей, але при цьому не відмовляється від пошуку універсальності.

## **2. Соціально вразливі групи: стандарти неупередженості та недискримінації в роботі правоохоронних органів.**

До соціально вразливих зазвичай відносять осіб або категорії осіб, які через вік, погане здоров'я, недуги, статус меншини чи безправне становище в суспільстві перебувають під загрозою з точки зору охорони здоров'я чи соціального, економічного чи політичного погляду.

У Довіднику для працівників поліції наведено критерії, що використовуються для визначення категорій, які можна вважати соціально вразливими, тісно пов'язані з тим, наскільки ці групи людей маргіналізовані, соціально відчужені, наскільки в них обмежені можливості й дохід, наскільки вони страждають від будь-яких зловживань, упередження та стереотипів, дискримінації, бідності й пов'язаних ризиків тощо. *Приклади груп, яких можна вважати соціально вразливими й відтак такими, що мають більші шанси потрапити в ризиковані ситуації:*

- ✓ люди з інвалідністю;
- ✓ люди з ВІЛ;
- ✓ літні люди;
- ✓ етнічні меншини;
- ✓ шукачі притулку;
- ✓ біженці;
- ✓ ВПО;
- ✓ бездомні люди;
- ✓ діти;
- ✓ самотні матері;
- ✓ сироти тощо.

Європейський кодекс поліцейської етики містить конкретні рекомендації для поліції під час роботи з національними меншинами та соціально вразливими особами, зокрема:

- поліція має виконувати свої завдання справедливо, здебільшого керуючись принципами неупередженості та недискримінації.
- працівники поліції повинні діяти з особливою увагою до ситуації осіб, що належать до особливо вразливих груп.

– поліцейські розслідування мають бути об'єктивними, справедливими, чутливими й адаптованими до спеціальних потреб осіб, як-от дітей, неповнолітніх, жінок, меншин, у тому числі національних меншин і соціально вразливих осіб.

– поліція повинна без дискримінації забезпечувати необхідну підтримку, допомогу й інформацію для жертв злочинів.

Рекомендація №11 Європейської комісії проти расизму та нетерпимості (ECRI) стосується саме поліції та подолання расової дискримінації. Вона охоплює важливі принципи, що актуальні для поліції:

– Расовий й етнічний профайлінг з боку поліції має бути заборонений.

– Контроль, спостереження чи розслідування мають здійснюватися на підставі обґрунтованих підозр, а не етнічного походження.

– Расова дискримінація чи расово зумовлені неправомірні дії поліції мають ефективно розслідуватися.

– Поліція повинна враховувати расистську мотивацію звичайних правопорушень.

– Поліція повинна налагодити діалог і співпрацю з представниками груп меншин.

– Поліція повинна вербувати у свої лави представників недостатньо представлених груп меншин.

### **3. Етнічний профайлінг («етнічно-вибірковий підхід»): заходи протидії.**

Профайлінг – це напрямок психологічної науки, який дозволяє розпізнавати невербальні компоненти, що застосовуються у міжособистісному спілкуванні. Технологія профайлінгу використовується у сфері бізнесу з метою ефективного проведення переговорів. Профайлери (спеціально підготовлені фахівці) спостерігають за жестами, проявом емоцій, тобто – невербальною людиною. За певних умов профайлінг, як технологія, може включати в себе додаткове опитування з метою виявлення тих чи інших прерогатив у поведінці особи, тобто – вербальну компоненту. Профайлери відзначають невідповідність (неконгруентність) між вербальним і невербальним способами поведінки.

На сучасному етапі профайлінг є дуже поширеним методом, який застосовують служби безпеки в аеропортах для визначення осіб, що здатні здійснити злочинні діяння (наприклад, терористи). Окрім фахівців-профайлерів службами безпеки використовується технічний профайлінг (наприклад, камери відеоспостереження, «поліграф») тощо).

Досліджуючи аспекти профілактики та запобігання проявам етнопрофайлінгу, О. Катуніна, зазначає, що *профайлінг* в міжнародній юридичній практиці розуміється як практика поліції, згідно з якою певний набір характеристик (профілів) використовується для пошуку і затримання особи, яка

вчинила злочин (*кримінальний профайлінг*), або для виявлення осіб, які, можливо, мають відношення до злочинної діяльності (*поведінковий профайлінг*). Кримінальний та поведінковий профайлінг є допустимими та законними засобами, які дозволяють максимально ефективно розподіляти обмежені ресурси правоохоронних органів.

Етнічний профайлінг визначається як прояв ксенофобії та расової дискримінації. Під *етнічним профайлінгом*, в найбільш широкому сенсі, розуміється будь-яка дія, вчинена представником влади відносно особи, або групи осіб з метою забезпечення безпеки або громадського порядку, яка базується на її фактичному або уявному членстві в групі, визначеної за расовою ознакою, кольором шкіри, етнічним чи національним походженням, або релігією без фактичних підстав чи обґрунтованої підозри, що призвело до нерівного поводження з цією особою або групою. Неетична практика застосування етнопрофайлінгу в Європі розглядається як форма дискримінації з боку правоохоронних органів.

Вперше дані стосовно етнічного профайлінгу з боку американських поліцейських як виду расової дискримінації щодо афро-американців згадуються у 1996 році. Мова йшла про групу афро-американців, затриманих за незаконне перевезення наркотиків. Позивачі стверджували в суді, що їхнє затримання незаконне, оскільки стало результатом антиконституційної практики етнічного профайлінгу: поліція спеціально «полювала» саме за цією етнічною групою автомобілістів. Це твердження було переконливо продемонстроване статистичним дослідженням, представленим професором Дж.Ламбертом. Доповідь показала: не дивлячись на те, що тільки 13,5 % всіх водіїв на дорозі є афро-американцями, 37,4 % водіїв, зупинених для перевірки поліцією, були представниками цієї етнічної групи. Такі дані можуть свідчити тільки про одне – про спеціальний, дискримінаційний підхід поліції. Підрахунок показав, що шанси чорношкірого на контакт з поліцією майже в 5 разів вище, ніж білого. Все це переконало Суд у тому, що поліція штату, дискримінаційно переслідуючи чорношкірих, порушує Конституцію. Це привело Суд до того, що докази, отримані шляхом цієї практики, були знехтувані, а сама практика етнічного профайлінгу визнана незаконною.

Фактично етнічний профайлінг базується на припущенні про наявність зв'язку між схильністю до вчинення правопорушень та етнічним походженням. Зазначений підхід описує практику використання працівниками правоохоронних органів узагальнень, які ґрунтуються на національності, етнічному походженні чи релігії, але не на об'єктивних поведінкових критеріях в якості підстав для підозри в причетності до злочинної діяльності. На практиці етнічний профайлінг проявляється в більш прискіпливій увазі працівників правоохоронних органів до осіб, які відрізняються своєю зовнішністю від представників так званої «титальної» нації, більш частій перевірці документів, вуличних оглядах, затриманні та доставленні до підрозділів поліції (міліції) без достатніх на те підстав.

У міжнародній правозахисній практиці етнічний профайлінг вважається різновидом дискримінації за етнічним чинником (власне, походження, національність, що виражається в зовнішності). Цілий ряд міжнародних договорів, визнаних Україною, прямо забороняє таку практику як вид дискримінації. Наприклад, стаття 5 Конвенції ООН проти расової дискримінації забороняє расову дискримінацію відносно свободи пересування, а також вимагає рівного відношення з боку органів адміністративної юстиції (правоохоронних органів). Міжнародна Конвенція про цивільні і політичні права забороняє расову дискримінацію відносно «права на свободу і безпеку особи» (стаття 26). Більше того, Конвенція прямо і беззастережно забороняє довільні затримання, вказуючи, що затримання, будь-яке обмеження свободи особи повинні бути обґрунтованими і відповідати передбаченій законом процедурі (статті 2, 9, 14). Ухвалена в 2000 році ООН офіційна Програма дій Міжнародної конференції ООН проти расизму закликала держави не допускати і усувати «феномен, відомий як расовий профайлінг» (стаття 72 Дурбанської декларації проти расизму, расової дискримінації, ксенофобії та інших форм нетерпимості). Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод зобов'язує (статті 5 (1), 6 (1), 14) держави-учасники не допускати й усувати практику етнічного профайлінгу, забезпечити рівне поводження з людьми у сфері юстиції. А стаття 1 (2) Протоколу № 12 Конвенції, прийнятого в січні 2005 року, прямо забороняє дискримінацію з боку «будь-якого публічного органу» і на будь-якій підстав.

Щодо протидії етнічному профайлінгу ЕКРН надає наступні рекомендації державам-учасникам Ради Європи:

***1. Відносно використання оперативних орієнтувань, які вказують на расову приналежність (racial profiling):***

- чітко визначити і заборонити законодавчим шляхом використання оперативних орієнтувань, які вказують на расову приналежність;

- проводити дослідження в області використання оперативних орієнтувань, які вказують на расову приналежність, здійснювати контроль за діяльністю правоохоронних органів для виявлення подібного роду практики, включаючи збір даних, класифікованих по таких ознаках як національне або етнічне походження, мова, релігія і громадянство у відповідній діяльності правоохоронних органів;

- ввести розумні норми відносно підозр, на підставі яких повноваження, пов'язані з контролем, стеженням або проведенням розслідувань можуть здійснюватися лише на основі таких підозр, які визначаються об'єктивними критеріями;

- забезпечувати підготовку співробітників правоохоронних органів з питань використання оперативних орієнтувань, які вказують на расову приналежність, а також в області використання норми про розумні підозріння;

***2. Відносно всіх форм расової дискримінації і неправомірних дій співробітників правоохоронних органів на ґрунті расизму:***

- забезпечувати, щоб законодавство, що забороняє пряму і непрямую расову дискримінацію, поширювалося на діяльність правоохоронних органів;
- здійснювати підготовку співробітників правоохоронних органів з питань прав людини, включаючи право на свободу від расизму і расової дискримінації, а також відносно діючих юридичних норм проти расизму і расової дискримінації;
- вживати заходи з тим, щоб співробітники поліції усвідомлювали, що акти расової дискримінації і неправомірні дії співробітників правоохоронних органів на ґрунті расизму не будуть терпимі;
- надавати підтримку і створювати механізми консультацій для жертв расової дискримінації або неправомірних дій правоохоронних органів на ґрунті расизму;
- забезпечувати ефективне розслідування заяв про расову дискримінацію або неправомірні дії поліції на ґрунті расизму, а також забезпечувати належним чином відповідне покарання осіб, що вчинили такі діяння;
- створити орган, незалежний від поліції і прокуратури, якому було б доручено розслідувати заяви про расову дискримінацію і неправомірні дії поліції на ґрунті расизму.

В Україні кримінальна поліція традиційно зорієнтована на «відпрацювання» представників ромської національності на предмет вчинення ними крадіжок, шахрайства, інших майнових злочинів, а патрульні поліцейські найчастіше безпідставно затримують осіб, зовнішність яких наближена до азійської, на предмет звинувачення них у незаконній міграції. Отже, етнічний профайлінг, як і будь-яка інша дискримінаційна практика, заперечує один з базових принципів прав людини, а саме рівність людей у своїй гідності та правах, адже використання цього підходу припускає можливість необґрунтованих обмежень прав певних груп людей лише на підставі їх етнічного походження.

#### **Використана література:**

1. Галицький І. В. Типи толерантності в сучасному суспільстві. Актуальні проблеми держави і права. 2010. Вип. 52. С. 280 - 289.
2. Дотримання прав людини в правоохоронній діяльності: навч. посібник / І. П. Андрусяк, Д. Є. Забзалюк, П. М. Лепісевич та ін.; за заг. ред. Д. Є. Забзалюка, Р. Б. Тополевського. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 320 с.
3. Катуніна О.В. Профілактика та запобігання проявам етнопрофайлінгу як чинники формування громадянського суспільства в умовах мультикультурної країни. <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64792/35-Katunin.pdf?sequence=1>
4. Михайлова Ю.О. Організація ефективної комунікації як ключового елементу підвищення авторитету працівників міліції (поліції) та налагодження взаємодії з населенням. Форум права. 2015. № 1. С. 178-181. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index).

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

6. Ставицький О. О. (2011). Інтollerантність як основний прояв гандикапізму. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка. Вип. 18. С. 230–239.

7. Шай Р. Проблема толерантності правоохоронців у сучасному мльтикультурному суспільстві: Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Юридичні науки». № 3 (27), 2020. <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2020/nov/22525/23.pdf>