

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Н. В. ВЕРЛОС

ПРАВОВІ ОСНОВИ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

**Навчально-методичний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти
бакалавра спеціальності «Правоохоронна діяльність» освітньо-професійної
програми «Правоохоронна діяльність»**

Затверджено
вченою радою ЗНУ
Протокол №8
від 29 січня 2026 р.

Запоріжжя
2026

УДК 342.7:316.647.5(075.8)
В334

Верлос Н.В. Правові основи антидискримінаційної політики : навчально-методичний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Правоохоронна діяльність» освітньо-професійної програми «Правоохоронна діяльність». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2026. 152 с.

У посібнику комплексно висвітлено поняття, види та форми дискримінації, принцип недискримінації як конституційну цінність, а також національний і міжнародний механізми антидискримінаційної політики. Особливу увагу приділено ролі правоохоронних органів у реалізації антидискримінаційного законодавства, практичним аспектам виявлення дискримінаційних практик і реагування на них, у тому числі в умовах воєнного стану.

Матеріал структуровано відповідно до освітньо-професійної програми, містить навчально-методичні рекомендації для підготовки до практичних занять, питання для самоконтролю, тестові завдання та ситуаційні завдання (кейси). Посібник може бути використаний у навчальному процесі, а також у практичній діяльності працівників правоохоронних органів та інших фахівців, задіяних у сфері забезпечення прав і свобод людини.

Рецензент Коломоєць Т.О. доктор юридичних наук, професор, декан юридичного факультету, Заслужений юрист України, член-кореспондент Національної академії правових наук України

Відповідальний за випуск Колпаков В.К., доктор юридичних наук професор, завідувач кафедри конституційного та адміністративного права Запорізького національного університету.

ВСТУП

Рівність прав і свобод людини є фундаментом демократичної правової держави та необхідною передумовою суспільної стабільності, соціальної згуртованості й довіри до органів публічної влади, зокрема правоохоронних інституцій. Ефективна антидискримінаційна політика виступає ключовим механізмом забезпечення прав і свобод людини та захисту прав вразливих і міноритарних груп населення в Україні. Дотримання принципів рівності та недискримінації становить складову політичного блоку Копенгагенських критеріїв і є обов'язковою умовою європейської інтеграції України.

Навчальна дисципліна «Правові основи антидискримінаційної політики» має особливе значення для здобувачів освіти за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» з огляду на специфіку їхньої майбутньої професійної діяльності. Її вивчення сприяє формуванню професійної культури правоохоронця, для якого дотримання принципу рівності перед законом і заборони дискримінації є базовою умовою правомірного здійснення владних повноважень. Курс забезпечує усвідомлення правових меж втручання держави у сферу прав людини та надає знання про механізми їх захисту.

Опанування антидискримінаційної проблематики сприяє підвищенню рівня правової культури у правоохоронній сфері, формуючи розуміння принципів рівності, недискримінації, толерантності, пропорційності та правомірності під час прийняття управлінських і процесуальних рішень. Це має важливе значення для запобігання зловживанню владою, вибіркового правозастосування та стигматизації окремих соціальних груп, зокрема молоді, осіб похилого віку, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій населення.

Системне знання антидискримінаційного законодавства дає змогу майбутнім працівникам правоохоронних органів ефективно запобігати соціальним конфліктам, що виникають на ґрунті дискримінації, а також належно реагувати на відповідні правопорушення. Поширення фахових знань у цій сфері сприяє зниженню рівня соціальної напруги, зміцненню довіри громадян до правоохоронних інституцій та забезпеченню публічної безпеки.

Курс орієнтований на підготовку фахівців, здатних здійснювати правозахисну діяльність у межах правоохоронної служби, оскільки формує практичні навички виявлення дискримінаційних практик, належного документування відповідних фактів і застосування правових механізмів реагування. Це підвищує ефективність захисту осіб, які зазнали дискримінації, та сприяє дотриманню стандартів прав людини у службовій діяльності.

Вивчення дисципліни також забезпечує засвоєння міжнародних і європейських стандартів у сфері прав людини та недискримінації, що є необхідним для гармонізації національного законодавства й правоохоронної практики з європейськими підходами. Для правоохоронних органів це має особливе значення в умовах євроінтеграційних процесів та імплементації стандартів Ради Європи й Європейського Союзу.

Метою вивчення навчальної дисципліни «Правові основи антидискримінаційної політики» в межах освітньої програми «Правоохоронна діяльність» є формування у здобувачів цілісної системи знань про принцип рівності прав і свобод людини без будь-яких преференцій чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віку, мови, релігії, політичних переконань, соціального походження або іншого статусу, а також оволодіння правовими механізмами запобігання та протидії дискримінації у правоохоронній діяльності.

Вивчення курсу сприяє формуванню професійних компетентностей, необхідних для усвідомлення недопустимості дискримінації, розуміння її сучасних форм і проявів та здатності діяти відповідно до принципів законності, пропорційності й поваги до прав людини під час виконання службових обов'язків. З урахуванням еволюційного характеру дискримінаційних практик дисципліна орієнтована на розвиток уміння адаптувати правові знання до нових суспільних викликів.

Загалом курс сприяє підвищенню рівня професійної правосвідомості майбутніх правоохоронців, формуванню почуття соціальної справедливості та відповідальності, а також готовності до недискримінаційної взаємодії з населенням. Інтерактивні методи навчання, зокрема аналіз кейсів, дискусії та аргументоване відстоювання правових позицій, забезпечують розвиток критичного мислення й комунікативних навичок, необхідних для ефективної правоохоронної діяльності.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Правові основи антидискримінаційної політики» для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» є:

- засвоєння теоретичних знань щодо правових засад антидискримінаційної політики та динаміки відповідного законодавства;
- набуття навичок застосування механізмів запобігання та протидії дискримінації у правоохоронній практиці;
- здатність оцінювати дискримінаційні прояви з урахуванням конкретних обставин;
- аналіз суспільних процесів і правових конфліктів, пов'язаних із дискримінацією;
- формулювання обґрунтованих професійних суджень та висновків;
- пояснення природи дискримінації як правового явища в контексті діяльності правоохоронних органів.

Отже, вивчення правових основ антидискримінаційної політики є необхідною складовою професійної підготовки фахівців у сфері правоохоронної діяльності та важливим чинником утвердження принципів верховенства права і прав людини в Україні.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
ЗМІСТ.....	5
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ЗАГАЛЬНІ ПРАВОВІ ЗАСАДИ АНДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ.....	7
Тема №1. Становлення та розвиток антидискримінаційної політики та сучасного антидискримінаційного законодавства: національна практика та міжнародні правові стандарти.....	7
Тема №2 Дискримінація як прояв нерівного ставлення: поняття, ознаки, види, форми. Основні напрями державної політики в сфері запобігання та протидії дискримінації.....	18
Тема №3 Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації. Юридична відповідальність за дискримінацію.....	29
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ №2 ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОКРЕМИМИ ОЗНАКАМИ.....	40
Тема №4 Дискримінація за ознакою статі: правовий механізм . запобігання та протидії.....	40
Тема №5 Дискримінація за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації: правовий механізм запобігання та протидії.....	52
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ ІНВАЛІДНОСТІ, СТАНУ ЗДОРОВ'Я, РАСИ, КОЛЬОРУ ШКІРИ, НАЦІОНАЛЬНОСТІ ЕТНІЧНОГО АБО СОЦІАЛЬНОГО ПОХОДЖЕННЯ, МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ, ГРОМАДЯНСТВА ЧИ МОВИ.....	63
Тема №6 Дискримінація за ознакою віку (ейджизм (ageism): правовий механізм запобігання та протидії.....	63
Тема №7 Дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я: правовий механізм запобігання та протидії.....	75
Тема №8 Дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження: правовий механізм запобігання та протидії.....	87
Тема №9 Дискримінація за ознакою місця проживання, громадянства та мови: правовий механізм запобігання та протидії.....	102
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СУДИМОСТІ, СІМЕЙНОГО СТАНУ, МАЙНОВОГО СТАНУ, РЕЛІГІЇ, ПОЛІТИЧНИХ ПЕРЕКОНАНЬ ТА ІН., А ТАКОЖ ДИСКРИМІНАЦІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	113
Тема №10 Судимість, сімейний чи майновий стан, релігія, політичні переконання та інші ознаки проявів дискримінації: правовий механізм запобігання та протидії.....	113

Тема №11. Дискримінація в умовах воєнного стану: правові виклики та механізм протидії.....	126
ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ З ДИСЦИПЛІНИ.....	142
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	145
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	147


ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ЗАГАЛЬНІ ПРАВОВІ ЗАСАДИ АНДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

Тема №1. Становлення та розвиток антидискримінаційної політики та сучасного антидискримінаційного законодавства: національна практика та міжнародні правові стандарти

***Мета :** сформувати у здобувачів вищої освіти цілісне уявлення про антидискримінаційну політику як складову діяльності правоохоронних органів; розвинути здатність виявляти дискримінаційні практики у правозастосуванні, правильно кваліфікувати їх та застосовувати національні й міжнародні правові стандарти у професійній діяльності..*

ПЛАН

1. Права людини та їх роль у забезпеченні функціонування демократичної держави.
2. Еволюція нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики.
3. Становлення вітчизняного законодавства в сфері запобігання та протидії дискримінації.
4. Стереотипи та стигми як фактори виникнення та існування дискримінації.
5. Співвідношення принципів в процесі запобігання дискримінації:

 **Основні терміни та поняття:** дискримінація, антидискримінаційна політика, права людини, стереотип, стигма, культурна стигматизація, особиста (або внутрішня) стигматизація, інституційна стигматизація, міжособистісна стигматизація, принцип недопустимості обмеження прав і свобод людини, принцип недискримінації, принцип толерантності (терпимості), принцип пропорційності, принцип рівності

Навчально-методичний матеріалі

1. Права людини та їх роль у забезпеченні функціонування демократичної держави.

Під час підготовки до вивчення питання про права людини та їх роль у забезпеченні функціонування демократичної держави здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що права людини є не абстрактною теоретичною конструкцією, а реальним стандартом діяльності органів публічної влади, насамперед правоохоронних органів. Реалізація повноважень поліції, органів досудового розслідування, прикордонної служби та установ виконання покарань безпосередньо пов'язана з можливістю втручання у сферу прав і свобод особи, що зумовлює необхідність суворого дотримання принципів законності, рівності, пропорційності та недискримінації. У процесі опрацювання теми варто проаналізувати конституційні та міжнародно-правові засади прав людини,

зосередивши увагу на їх ролі як інструменту обмеження державної влади та запобігання свавіллю посадових осіб.

Особливого значення набуває розуміння принципу рівності перед законом і заборони дискримінації як фундаменту демократичної правової держави, порушення якого призводить до втрати суспільної довіри, зростання соціальної напруги та конфліктів.

Доцільно також звертати увагу на взаємозв'язок прав людини з демократичними процедурами, зокрема участю громадян у політичному процесі, прозорістю та підзвітністю влади, що забезпечується через свободу вираження поглядів, доступ до інформації та право на мирні зібрання. Важливим є усвідомлення соціально-економічного виміру прав людини, адже демократична держава зобов'язана гарантувати не лише громадянські й політичні, а й соціальні, економічні та культурні права як складову соціальної справедливості та добробуту.

Під час опрацювання цього питання здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що права людини є базовою цінністю демократичної, правової держави, а їхнє забезпечення закріплене як у національних, так і в міжнародних правових актах. Конституція України у статті 3 проголошує людину, її життя та гідність найвищою соціальною цінністю, а у статті 22 встановлює, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Конституція також закріплює невідчужуваність людських прав, їхню рівність і непорушність (статті 21–24) – саме ці принципи становлять основу демократичної організації державної влади.

Важливо пам'ятати, що Україна є учасницею міжнародних договорів у сфері прав людини, насамперед Загальної декларації прав людини 1948 р., Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р., Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., а також Європейської конвенції з прав людини 1950 р.. Норми цих міжнародних документів імплементовані до національного законодавства України, мають пріоритет перед внутрішніми законами (частина третя статті 9 Конституції України) та є обов'язковими до застосування органами державної влади та правосуддя.

У демократичній державі права людини не лише формально проголошуються, а й забезпечуються дієвими механізмами захисту. Так, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про запобігання та протидію дискримінації в Україні» встановлюють загальні засади протидії дискримінації, реалізації рівних можливостей і доступу до правових гарантій. Ці нормативні акти втілюють принципи рівності та недискримінації, що є невід'ємною частиною прав людини та визначальними для демократичного правління.

Здобувачам слід усвідомлювати, що права людини визначають межі втручання держави у приватну сферу особи і формують правові стандарти діяльності державних органів, зокрема правоохоронних. Принцип верховенства права, закріплений у Конституції України (стаття 8), вимагає, щоб всі суб'єкти

влади діяли на підставі та в межах закону, забезпечуючи справедливість та рівність усіх перед законом.

Правоохоронні органи не лише мають утримуватися від порушення прав людини, а й активно сприяти їх реалізації, захисту та відновленню, реалізуючи норми національного законодавства та міжнародно-правових стандартів. Будь-яке обмеження прав людини, передбачене законом, має бути виправданим, пропорційним і здійснюватися з дотриманням процедурних гарантій, що узгоджується з загальними правовими засадами демократичного суспільства.

Отже, здобувачам необхідно керуватися принципами рівності, недискримінації, поваги до людської гідності та верховенства права, що знайшли своє відображення як у Конституції України, так і в ключових міжнародних та національних нормативних актах.

2. Еволюція нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики

Під час опрацювання питання еволюції нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що заборона дискримінації є одним із базових принципів сучасного міжнародного та національного права і формувалася поступово як відповідь на історичний досвід масових порушень прав людини, соціальної нерівності та виключення окремих груп із суспільного життя. Антидискримінаційна політика стала невід'ємною складовою демократичної держави та важливим елементом механізму захисту прав людини.

Еволюція нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики відображає розвиток суспільства та прагнення забезпечити рівність і недискримінацію для всіх громадян. Цей процес проходив через кілька етапів, пов'язаних із історичними, соціальними та політичними змінами на національному та міжнародному рівнях. Можна визначити основні етапи цієї еволюції:

Еволюція антидискримінаційної політики у світовій правовій думці має поетапний характер і тісно пов'язана з розвитком уявлень про права людини, рівність і соціальну справедливість, що поступово знаходили відображення у нормативно-правових актах різних історичних періодів.

На першому етапі, який охоплює ранню фазу становлення ідей природних прав людини та епоху Просвітництва, формується уявлення про невідчужувані права особи – право на життя, свободу, власність і рівність перед законом. Ці ідеї знайшли своє відображення у таких історичних правових актах, як Білль про права 1689 року (Англія), Декларація незалежності США 1776 року, Декларація прав людини і громадянина 1789 року (Франція), які проголосили формальну рівність та заборону привілеїв. Водночас рівність на цьому етапі мала обмежений характер і фактично не поширювалася на жінок, рабів, колонізовані народи та соціально вразливі групи.

Другий етап пов'язаний із ХХ століттям і становленням міжнародно-правової регламентації у сфері боротьби з дискримінацією після Другої світової війни. Ключовим документом стала Загальна декларація прав людини 1948

року¹, яка у статтях 1 і 2 закріпила принцип рівності та заборону дискримінації. Подальший розвиток ці положення отримали у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, які зобов'язали держави гарантувати реалізацію прав без дискримінації. У цей період недискримінація була визнана універсальним стандартом міжнародного права прав людини.

Третій етап характеризується прийняттям спеціальних антидискримінаційних законів у державах Західної Європи та США у 1950–1970-х роках. Важливу роль відіграли Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (стаття 14) та Протокол № 12 до неї, які закріпили заборону дискримінації у користуванні правами, гарантованими законом. У США ключовим актом став Civil Rights Act 1964 року, який заборонив дискримінацію у сфері праці, освіти та доступу до публічних послуг. У цей період відбувається інституціоналізація антидискримінаційної політики шляхом створення спеціалізованих органів та судових механізмів захисту.

Четвертий етап пов'язаний із розвитком прав жінок і становленням гендерної рівності як окремого напрямку антидискримінаційної політики. Прийняття Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW)² стало важливим кроком переходу від формального проголошення рівності до запровадження гендерно чутливого підходу. У міжнародному праві та національному законодавстві закріплюється заборона непрямої дискримінації та визнається допустимість позитивних дій як інструменту досягнення фактичної рівності.

П'ятий етап, характерний для кінця XX – початку XXI століття, відзначається розширенням переліку ознак, за якими забороняється дискримінація. Це відображено у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року³, директивах Європейського Союзу у сфері рівності та недискримінації (Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про впровадження принципу рівного ставлення до осіб незалежно від раси чи етнічного походження⁴, Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для рівного ставлення у сфері зайнятості та професії⁵, Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг та їх постачання⁶, Директива Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

² Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

³ Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

⁴ Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin : Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

⁵ Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation : Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

⁶ Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services : Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

року про тягар доказування у випадках дискримінації за ознакою статі⁷ та інші). У цей період формується концепція множинної (перехресної) дискримінації, що має особливе значення для правозастосовної та правоохоронної практики.

Шостий, сучасний етап розвитку антидискримінаційної політики пов'язаний із новими викликами цифрової епохи. Використання алгоритмів, штучного інтелекту та автоматизованих систем у сфері безпеки і правопорядку породжує ризики цифрової дискримінації та алгоритмічного упередження. Реакцією на це стають міжнародні та європейські стандарти у сфері захисту персональних даних і цифрових прав, зокрема Загальний регламент ЄС про захист даних та рекомендації міжнародних організацій щодо етичного використання штучного інтелекту та інші.

Таким чином, еволюція антидискримінаційної політики відображає поступовий перехід від ідей формальної рівності до комплексного правового механізму захисту від різноманітних форм дискримінації, що є необхідною умовою забезпечення прав людини та ефективного функціонування демократичної держави, зокрема у сфері правоохоронної діяльності. Міжнародні стандарти у сфері недискримінації формують обов'язкові орієнтири для діяльності правоохоронних органів. Вони визначають межі допустимого втручання у права людини та критерії оцінки законності дій посадових осіб.

Здобувачам необхідно усвідомлювати, що сучасний етап розвитку антидискримінаційної політики характеризується переходом від формального проголошення рівності до активної ролі держави у запобіганні дискримінації, виявленні її прихованих і структурних форм та забезпеченні ефективних засобів захисту. У цьому контексті важливого значення набуває імплементація європейських стандартів, а також урахування практики Європейського суду з прав людини у правозастосовній діяльності.

Для підготовки до цього питання важливо приділити належну увагу вивченню міжнародних актів не ізольовано, а у зв'язку з національним правом. Проаналізувати як міжнародні стандарти трансформуються у внутрішні інструкції та відомчі акти. Порівняти формальну рівність і фактичну рівність на прикладах службової діяльності.

Отже, аналіз еволюції нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики дозволяє здобувачам усвідомити, що принцип недискримінації є результатом тривалого розвитку міжнародного та національного права і виступає необхідною умовою забезпечення прав людини, соціальної справедливості та ефективного функціонування демократичної держави.

3. Становлення вітчизняного законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації

Еволюція законодавства України щодо запобігання дискримінації є важливим етапом у розвитку правової системи країни, яка поступово адаптується до міжнародних стандартів захисту прав людини. Протягом останніх десятиліть

⁷ On the burden of proof in cases of discrimination based on sex : Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31997L0080>

Україна зробила значний прогрес у сфері антидискримінаційного законодавства, впровадивши низку законодавчих актів та механізмів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією.

Основні положення про заборону дискримінації в Україні були закладені ще в Конституції України, прийнятій у 1996 році⁸.

Антидискримінаційне законодавство України покладає на правоохоронні органи подвійну функцію з одного боку не допускати дискримінації у власній діяльності, з іншого реагувати на дискримінаційні правопорушення.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁹ встановлює обов'язок державних органів забезпечувати рівність у доступі до прав та послуг. Для правоохоронців це означає необхідність належної фіксації дискримінаційних мотивів, правильної правової кваліфікації та взаємодії з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. Водночас важливе значення у цій сфері має Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁰, який спрямований на усунення гендерної дискримінації та забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. З огляду на це, правоохоронні органи зобов'язані враховувати гендерний аспект під час здійснення службової діяльності, запобігати проявам дискримінації за ознакою статі, належним чином реагувати на факти гендерно зумовленого насильства та забезпечувати рівний доступ жінок і чоловіків до правового захисту й державних послуг

При підготовці до цього питання важливо аналізувати норми антидискримінаційного законодавства у зв'язку з Кримінальним кодексом¹¹ та КУпАП¹², вивчати судову практику щодо доведення дискримінації, а також звертати увагу на службову відповідальність за дискримінаційні дії або бездіяльність.

Варто звернути увагу на тому, що починаючи з 2000-х років, Україна активно інтегрується у європейське правове поле. Вступ України до Ради Європи у 1995 році, а також підписання та ратифікація Європейської конвенції з прав людини¹³ та інших міжнародних актів сприяли розвитку національного законодавства у сфері запобігання дискримінації.

Важливим етапом стало підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2014 році¹⁴, що передбачає зобов'язання України

⁸ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

¹⁰ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹¹ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

¹² Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

¹³ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

¹⁴ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

адаптувати своє законодавство до європейських норм, зокрема у сфері прав людини та боротьби з дискримінацією.

Ключовим моментом у розвитку антидискримінаційного законодавства став ухвалений у 2012 році Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації». Цей закон був першим комплексним актом, який регламентував питання дискримінації та передбачав механізми її запобігання в Україні.

У 2014 році до цього закону були внесені суттєві зміни, що наблизили його до стандартів Європейського Союзу. Серед найважливіших змін можна вказати розширення переліку заборонених ознак дискримінації: включення ознак сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності; посилення відповідальності за порушення антидискримінаційних норм, включаючи санкції для роботодавців; введення вимоги до роботодавців забезпечувати рівні можливості у працевлаштуванні та в умовах праці.

4. Стереотипи та стигми як фактори виникнення та існування дискримінації

Під час підготовки до вивчення питання про стереотипи та стигми як фактори виникнення та існування дискримінації здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що ці соціальні явища мають не лише психологічну або соціокультурну природу, а й безпосередньо впливають на реалізацію прав людини та функціонування демократичної правової держави. Стереотипи як спрощені й узагальнені уявлення про окремі соціальні групи, а також стигми як стійкі негативні «ярлики», здатні формувати упереджене ставлення, що згодом трансформується у практики нерівного поводження та дискримінації.

Стереотипи та стигми є одними з ключових соціально-психологічних чинників виникнення, поширення та відтворення дискримінації. Вони формують спрощені, узагальнені та часто викривлені уявлення про окремі соціальні групи, що закладає підґрунтя для нерівного ставлення та виправдання дискримінаційних практик. Ці явища мають глибокі соціальні корені та проявляються у вигляді упереджень, які можуть впливати на поведінку людей та формувати негативне ставлення до певних осіб чи спільнот.

Стереотипи мають історично обумовлене соціальне походження, передаються через культуру, медіа, традиції та професійні упередження. У правовій площині вони небезпечні тим, що можуть впливати на прийняття рішень суб'єктами владних повноважень, знижуючи об'єктивність та неупередженість правозастосування.

Стигматизація призводить до того, що окремі групи осіб сприймаються як «потенційно небезпечні», що суперечить принципу презумпції невинуватості та стандартам прав людини.

Під час підготовки необхідно чітко розрізняти сформувати уявлення про поняття «стереотип», «упередження», «стигма» та «дискримінація», визначити їх зміст і взаємозв'язок у соціальному та правовому контексті.

У процесі опрацювання підготовки здобувачам варто усвідомити, що стереотипи та стигми можуть існувати як на індивідуальному, так і на інституційному рівні, проявляючись у рішеннях органів державної влади, змісті

нормативних актів або практиці їх застосування. Особливу увагу слід приділяти аналізу того, як такі явища впливають на діяльність правоохоронних органів, зокрема у вигляді профілювання, упередженого сприйняття потерпілих чи підозрюваних, знецінення заяв про дискримінацію або насильство, а також неналежної правової кваліфікації правопорушень.

Важливим є розуміння того, що стереотипи та стигми суперечать принципу рівності перед законом і забороні дискримінації, які становлять фундамент демократичної держави. Їх існування підриває довіру до державних інституцій, сприяє соціальному відчуженню окремих груп населення та посилює соціальну напругу. У зв'язку з цим здобувачам доцільно аналізувати правові механізми, спрямовані на запобігання дискримінації, та оцінювати їх ефективність у подоланні стереотипного мислення і стигматизації.

Під час вивчення цього питання слід звертати увагу на взаємозв'язок стереотипів і стигм із порушенням людської гідності, яка визнається базовою цінністю демократичного суспільства. Саме приниження гідності через навішування негативних соціальних ярликів часто стає передумовою обмеження доступу до прав, послуг і правового захисту. У цьому контексті доцільно зіставляти соціальні явища зі змістом принципу недискримінації, закріпленого в Конституції України та спеціальному антидискримінаційному законодавстві.

Здобувачам вищої освіти важливо виходити з того, що подолання стереотипів і стигм є не лише питанням етики чи культури спілкування, а й складовою професійної правосвідомості майбутніх фахівців у сфері правоохоронної діяльності. Усвідомлення впливу власних упереджень, критичний аналіз соціальних установок і орієнтація на індивідуальну оцінку кожної ситуації відповідають принципам верховенства права, рівності та поваги до людської гідності.

Отже, під час опрацювання теми здобувачам слід сформулювати розуміння того, що стереотипи та стигми є одними з ключових чинників відтворення дискримінації, а їх подолання є необхідною умовою ефективної реалізації прав людини, забезпечення справедливості та утвердження демократичних стандартів у діяльності держави й правоохоронних органів.

5. Співвідношення принципів у процесі запобігання дискримінації: методичні рекомендації

Під час підготовки до цього питання необхідно чітко засвоїти юридичний зміст принципів рівності, недопустимості необґрунтованого обмеження прав і свобод людини, недискримінації, толерантності та пропорційності, а також визначити їх нормативне закріплення у національному та міжнародному праві. Кожен із зазначених принципів має самостійне значення, однак лише у поєднанні вони формують цілісний механізм забезпечення рівності та захисту прав людини у демократичній правовій державі.

Принцип рівності передбачає визнання рівної правосуб'єктності кожної людини та однакової юридичної цінності її прав і свобод. У процесі його опрацювання здобувачам слід усвідомлювати, що рівність не зводиться до формальної однакової, а означає справедливе ставлення з урахуванням

об'єктивних відмінностей між особами. Саме цей принцип створює підґрунтя для реалізації інших антидискримінаційних засад і визначає загальний стандарт діяльності державних органів.

Принцип недопустимості обмеження прав і свобод людини полягає у визнанні того, що будь-яке втручання держави у сферу прав людини є винятком, а не правилом. Здобувачам доцільно звертати увагу на те, що обмеження можливі лише на підставі закону, з легітимною метою та за умови дотримання демократичних стандартів. У цьому контексті важливо розуміти, що свавільне або необґрунтоване обмеження прав створює сприятливе середовище для дискримінації та підриває довіру до публічної влади.

Принцип недискримінації конкретизує і розвиває ідею рівності, забороняючи будь-які форми необґрунтованого розрізнення, обмеження чи надання переваг за певними ознаками. Під час вивчення цього принципу здобувачам варто навчитися розрізняти дискримінацію та допустиму диференціацію, яка може бути виправданою за наявності об'єктивних і розумних підстав. Особливу увагу слід приділяти аналізу як прямої, так і непрямой дискримінації, а також їх проявів у практиці діяльності органів державної влади.

Принцип толерантності (терпимості) має важливе соціально-правове значення та спрямований на формування поваги до різноманіття у демократичному суспільстві. Здобувачам доцільно усвідомлювати, що толерантність не означає байдужості чи відмови від правових оцінок, а передбачає визнання гідності кожної людини незалежно від її особливостей. Саме цей принцип сприяє подоланню стереотипів і стигм, які часто лежать в основі дискримінаційних практик.

Принцип пропорційності виконує роль інструменту балансування між інтересами держави та правами людини. У процесі його опрацювання здобувачам слід звертати увагу на те, що навіть законні за формою заходи можуть бути дискримінаційними, якщо вони є надмірними або призводять до непропорційного обмеження прав окремих осіб чи груп. Пропорційність вимагає, щоб будь-яке втручання було необхідним, мінімально обтяжливим і співмірним із поставленою метою.

Отже, під час вивчення зазначених принципів здобувачам необхідно сприймати їх як взаємопов'язану систему правових орієнтирів. Їх комплексне застосування забезпечує ефективне запобігання дискримінації, утвердження рівності та поваги до людської гідності, а також відповідає стандартам демократичної, правової держави.

? Питання для самоконтролю

? Що розуміється під антидискримінаційною політикою та яке її значення для демократичної держави?

? Яку роль відіграє принцип недискримінації у системі прав і свобод людини?

? Назвіть основні етапи становлення та розвитку антидискримінаційної політики у світі.

- ? У чому полягає відмінність між формальною та фактичною рівністю?
- ? Які міжнародні правові акти заклали основу сучасних стандартів недискримінації?
- ? Яким чином міжнародні антидискримінаційні стандарти імплементуються у національне законодавство України?
- ? Які конституційні положення України забезпечують заборону дискримінації?
- ? У чому полягає значення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»?
- ? Яку роль відіграють правоохоронні органи у реалізації антидискримінаційної політики держави?
- ? Які соціально-психологічні чинники сприяють виникненню дискримінації?
- ? Як стереотипи та стигми впливають на правозастосовну діяльність?
- ? У чому полягає небезпека стигматизації для дотримання принципу презумпції невинуватості?
- ? Які принципи необхідно враховувати у процесі запобігання дискримінації?
- ? Як принцип пропорційності застосовується при обмеженні прав і свобод людини?
- ? Які сучасні виклики постають в сфері запобігання та протидії дискримінації у XXI столітті?

Тестові завдання для самоперевірки

1. Антидискримінаційна політика держави спрямована насамперед на:
 - а) обмеження окремих прав і свобод
 - б) забезпечення рівності та недопущення необґрунтованого різного ставлення
 - в) встановлення пріоритету державних інтересів
 - г) регулювання виключно трудових відносин
2. Який принцип є базовим для всієї системи антидискримінаційного права?
 - а) принцип законності
 - б) принцип доцільності
 - в) принцип рівності
 - г) принцип централізації
3. Формальна рівність означає:
 - а) однакове ставлення без урахування реальних умов
 - б) надання додаткових гарантій вразливим групам
 - в) заборону будь-яких відмінностей
 - г) пріоритет соціальної справедливості
4. Фактична (реальна) рівність передбачає:
 - а) повну відмову від спеціальних заходів

- б) ігнорування соціальних відмінностей
- в) урахування особливого становища окремих груп
- г) застосування виключно однакових правил

6. Який нормативно-правовий акт є спеціальним у сфері протидії дискримінації в Україні?

- а) Кримінальний кодекс України
- б) Кодекс України про адміністративні правопорушення
- в) Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- г) Цивільний кодекс України

7. Стереотипи небезпечні для правозастосування, оскільки вони:

- а) спрощують роботу правоохоронців
- б) підвищують ефективність рішень
- в) знижують об'єктивність і неупередженість
- г) не мають правового значення

8. Принцип пропорційності означає:

- а) абсолютну заборону обмежень прав
- б) пріоритет публічних інтересів
- в) співмірність втручання у права з легітимною метою
- г) застосування однакових заходів у всіх випадках

9. Який етап розвитку антидискримінаційної політики пов'язаний із розширенням категорій захисту?

- а) епоха Просвітництва
- б) перша половина XX століття
- в) друга половина XX століття
- г) XXI століття

10. Який із наведених чинників є соціально-психологічним джерелом дискримінації?

- а) правова прогалина
- б) економічна криза
- в) стереотипи та упередження
- г) судова помилка

Ситуаційна задача (кейс) №1

Під час патрулювання міста інспектор поліції зупиняє групу молодих людей різної національності, але з особливою увагою перевіряє тільки представників певної національної меншини.

Запитання:

- ✎ Які принципи антидискримінаційного права порушено?

- ✎ Які дії інспектора були неправомірними?
- ✎ Як слід виправити ситуацію згідно з українським законодавством та міжнародними стандартами?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Під час розслідування кримінального правопорушення слідчий висловлює припущення, що підозрювані, які є представниками ромської національності належать до категорії осіб які «частіше порушують закон».

Запитання:

- ✎ Чи є в діях слідчого дискримінаційна практика?
- ✎ Які негативні наслідки може мати стигматизація для реалізації принципу презумпції невинуватості?
- ✎ Які заходи допоможуть уникнути таких упереджень у майбутньому?

Ситуаційна задача (кейс) №3.

Під час масового заходу «маршу рівності» правоохоронці недопустили до участі в цьому заході представників мусульманської релігійної спільноти чим обмежили свободу зібрань, посилаючись на безпеку учасників та публічний порядок.

Запитання:

- ✎ Які принципи запобігання дискримінації треба враховувати у цій ситуації?
- ✎ Як застосувати принцип пропорційності для балансування прав учасників і забезпечення безпеки?
- ✎ Які рекомендації можна дати правоохоронцям для уникнення дискримінаційного ефекту?


Тема №2 Дискримінація як прояв нерівного ставлення: поняття, ознаки, види, форми. Основні напрями державної політики в сфері запобігання та протидії дискримінації

***Мета:** Формування у студентів чіткого розуміння поняття дискримінації, роз'яснення сутності дискримінації як правової та соціальної категорії, Ознайомлення з її основними ознаками та механізмами прояву в суспільстві. Вивчення основних видів дискримінації, таких як пряма, непряма, позитивна дискримінація та розгляд різних форм дискримінації. А також уявлення про основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації.*

ПЛАН

1. Поняття «дискримінація» як прояв нерівного ставлення до людини або групи людей.
2. Загальна характеристика ознак за якими забороняється здійснення дискримінації.
3. Критерії класифікації та загальна характеристика окремих видів дискримінації.

4. Загальна характеристика основних форм дискримінації.
5. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

 **Основні терміни та поняття:** *дискримінація, пряма дискримінація, непряма дискримінація, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, віктимізація, сегрегація, захищені ознаки дискримінації, позитивні дії, позитивна дискримінація, мобінг, булінг, синглізм, босинг*

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття «дискримінація» як прояв нерівного ставлення до людини або групи людей

Під час підготовки до вивчення питання про поняття дискримінації здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що дискримінація є однією з ключових форм порушення принципу рівності та поваги до людської гідності у демократичній правовій державі. Вона проявляється у нерівному, необґрунтованому або упередженому ставленні до людини чи групи осіб за певними ознаками, що призводить до обмеження або унеможливлення реалізації їхніх прав і свобод.

При підготовці до цього питання здобувачам варто насамперед ознайомитися з визначеннями дискримінації, закріпленими в національному законодавстві. Конституція України проголошує рівність усіх людей у своїй гідності та правах і забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних переконань, соціального походження та іншими (статті 21, 24). Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁵ містить легальне визначення дискримінації та розкриває її форми, а Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁶ конкретизує заборону дискримінації за ознакою статі та встановлює механізми забезпечення гендерної рівності.

Поряд із національними актами здобувачам доцільно проаналізувати міжнародно-правові документи, що формують універсальні стандарти недискримінації. До них належать Загальна декларація прав людини 1948 р. (статті 1, 2, 7)¹⁷, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14 та Протокол № 12)¹⁸, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації¹⁹, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації

¹⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

¹⁶ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹⁷ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

¹⁸ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

¹⁹ Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

щодо жінок²⁰ та інші. Вивчення цих документів дає змогу зрозуміти універсальний характер заборони дискримінації та її значення як імперативного принципу сучасного міжнародного права прав людини.

Проаналізувавши законодавчі визначення, здобувачам варто виокремити характерні риси дискримінації, до яких належать: нерівне ставлення до особи або групи осіб; наявність упередженості або негативного стереотипного сприйняття; системний або повторюваний характер дій; причинно-наслідковий зв'язок між певною ознакою та обмеженням у правах; фактичне або потенційне обмеження прав, свобод чи можливостей; негативна морально-етична оцінка таких дій з позицій суспільства та права.

Особливу увагу слід приділити аналізу соціально-правових наслідків дискримінаційних дій у різних сферах суспільного життя, зокрема у працевлаштуванні, освіті, доступі до публічних послуг та у сфері правоохоронної діяльності. Дискримінація у цих сферах призводить не лише до порушення індивідуальних прав, а й до зростання соціальної напруги, недовіри до державних інституцій та підриву засад демократичного ладу.

У процесі опрацювання теми здобувачам необхідно чітко розрізняти пряму та непрямую дискримінацію. Пряма дискримінація має місце у разі відкритого, явного нерівного ставлення, тоді як непряма дискримінація проявляється через формально нейтральні норми чи практики, які фактично ставлять окремі групи осіб у гірше становище.

Для формування практичного розуміння сутності дискримінації доцільно розглядати приклади її проявів у діяльності правоохоронних органів, зокрема у вигляді упередженого ставлення, профілювання, неналежної оцінки заяв потерпілих або вибіркового застосування заходів примусу. Такий підхід сприятиме усвідомленню дискримінації не лише як теоретичного поняття, а як реальної правової проблеми, що потребує професійної та правомірної реакції..

2. Загальна характеристика ознак, за якими забороняється здійснення дискримінації

Готуючись до цього питання здобувачу варто вивчити ознаки, що захищаються законом: стать, вік, національність, раса, релігія, інвалідність, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, соціальне походження тощо, а також звернути увагу на те, що усі ознаки за якими забороняється здійснення дискримінації можна умовно поділити на захищені (ті, що закріплені в нормах закону і за які встановлюється відповідальність) та інші ознаки, які свідчать про невичерпність переліку ознак визначених в Конституції, чинному законодавстві України або визначається на рівні практики ЄСПЛ.

Інші (незахищені) ознаки можна умовно поділити на: відносно захищені та незахищені. Відносно захищеними є ознаки, які поступово закріплюються в нормативно-правових актах враховуючи євроінтеграційні тенденції розвитку правової системи, серед яких: підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, членства у професійних спілках

²⁰ Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

або інших громадських об'єднаннях, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень,

Незахищеними є ознаки за якими особа (група осіб) може зазнавати нерівного ставлення, але не може звернутись за захистом через нормативну невизначеність у чинному законодавстві. До них можна вднести: спосіб життя, зовнішній вигляд, доступ до інтернету та цифрових гаджетів.

Також варто провести аналіз соціальних груп, найбільш вразливих до дискримінації, і розглянути правові гарантії їх захисту.

Розробити схеми, які показують взаємозв'язок ознак і ризиків дискримінації.

Варто звернути увагу на те, що останнім часом особливої актуальності набуває проблема множинної дискримінації. В умовах сучасних суспільних трансформацій окремі особи та соціальні групи дедалі частіше стикаються з перетином кількох вразливих ознак, що призводить до посилення нерівного ставлення та ускладнює доступ до реалізації прав і свобод. Саме тому розуміння природи множинної дискримінації та механізмів її запобігання є важливим елементом сучасної правозахисної та освітньої практики.

Необхідно підготуватись до обговорення у групі, як окремі ознаки дискримінації можуть впливати на роботу правоохоронця та прийняття рішень.

3. Критерії класифікації та загальна характеристика окремих видів дискримінації

Для розуміння сутності та змісту будь-якого явища необхідно здійснити його ґрунтовну класифікацію за різними критеріями. Класифікація дискримінації охоплює різні види нерівного ставлення до людей, залежно від їхніх індивідуальних чи групових характеристик. Дискримінацію можна класифікувати за кількома критеріями, що допомагає краще зрозуміти її природу, наслідки та шляхи подолання.

Варто розглянути основні підходи та критерії класифікації: 1) за формою вираження (явна, латентна (прихована); 2) за наявністю або відсутністю умислу (свідома (навмисна, умисна), несвідома (неумисна, несвідома); 3) за ознаками (підставами) (расова та етнічна дискримінація, гендерна дискримінація, вікова (ейджизм), SOGI-дискримінація (за сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю), релігійна, соціально-економічна дискримінація, за станом здоров'я та ін.; 3) за сферою виникнення (трудова дискримінація, освітня дискримінація, житлова дискримінація, дискримінація в доступі до товарів і послуг, громадсько-політична дискримінація); 4) залежно від способу закріплення дискримінації (правова, фактична); 5) за наслідками (позитивна, негативна); 6) за характером мотивації дискримінаційної поведінки (раціональна, ірраціональна); 7) за рівнем реалізації (індивідуальна, інституційна, структурна (системна)).

Насамперед доцільно звернути увагу на класифікацію за формою вираження, відповідно до якої розрізняють явну (відкриту) дискримінацію, що проявляється у прямому обмеженні прав або наданні необґрунтованих переваг, та латентну (приховану) дискримінацію, яка маскується під формально нейтральні правила чи практики, але фактично призводить до нерівних наслідків для окремих осіб або груп.

Готуючись до питання, слід також проаналізувати дискримінацію за наявністю або відсутністю умислу. Свідома (умисна) дискримінація характеризується цілеспрямованими діями, спрямованими на обмеження прав, тоді як несвідома (неумисна) дискримінація виникає внаслідок стереотипного мислення, автоматизованих рішень або некритичного застосування стандартних процедур. Для майбутніх фахівців у сфері правоохоронної діяльності важливо усвідомлювати, що відсутність умислу не звільняє від юридичної та професійної відповідальності за дискримінаційні наслідки.

Особливу увагу доцільно приділити класифікації дискримінації за ознаками (підставами). Здобувачам варто розглянути расову та етнічну дискримінацію, гендерну дискримінацію, вікову дискримінацію (ейджизм), дискримінацію за сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю (SOGI-дискримінацію), релігійну, соціально-економічну дискримінацію, дискримінацію за станом здоров'я, інвалідністю та іншими ознаками. Аналіз цього критерію дає змогу зрозуміти, що дискримінація може стосуватися як традиційно вразливих груп, так і будь-якої особи за наявності певної ознаки.

У межах підготовки до цього питання важливо також звернути увагу на класифікацію за сферою виникнення дискримінації. Доцільно проаналізувати її прояви у сфері працевлаштування, освіти, житлових відносин, доступу до товарів і послуг, а також у громадсько-політичній сфері. Для спеціальності «Правоохоронна діяльність» особливо актуальним є розгляд дискримінації у діяльності правоохоронних органів та у доступі до правосуддя, оскільки саме тут нерівне ставлення може призводити до істотних порушень прав людини.

Готуючись до питання, здобувачам слід розмежовувати дискримінацію за способом її закріплення, виокремлюючи правову дискримінацію, яка закріплена у нормативно-правових актах або офіційних рішеннях, та фактичну дискримінацію, що існує на рівні практики правозастосування, традицій і поведінки посадових осіб. Важливим є також аналіз дискримінації за наслідками, зокрема негативної дискримінації та позитивних заходів (позитивної дискримінації), спрямованих на усунення фактичної нерівності.

Крім того, доцільно розглянути дискримінацію за характером мотивації дискримінаційної поведінки, розрізняючи раціональну дискримінацію, що обґрунтовується формально логічними, але неправомірними аргументами, та ірраціональну дискримінацію, зумовлену стереотипами, упередженнями та емоційними реакціями. Не менш важливим є поділ дискримінації за рівнем її реалізації на індивідуальну, інституційну та структурну (системну), що дозволяє оцінити масштаб і глибину проблеми.

Отже, готуючись до вивчення критеріїв класифікації та видів дискримінації, здобувачам освіти слід розглядати це явище комплексно, усвідомлюючи багатоманітність його форм і проявів. Такий підхід сприятиме формуванню системного бачення дискримінації, розвитку навичок її ідентифікації та правильному застосуванню принципів рівності й недискримінації у майбутній професійній діяльності, зокрема у сфері правоохоронної діяльності.

4. Загальна характеристика основних форм дискримінації.

При підготовці до цього питання варто мати на увазі, що форми дискримінації доцільно поділяти на загальні та спеціальні, що дає змогу системно охопити як базові, універсальні прояви нерівного ставлення, так і його похідні, соціально зумовлені різновиди. Такий підхід сприяє глибшому розумінню механізмів дискримінації та формуванню навичок їх ідентифікації у практичній діяльності.

Готуючись до вивчення загальних форм дискримінації, здобувачам слід звернути увагу на те, що вони закріплені або прямо впливають із національного та міжнародного антидискримінаційного законодавства і становлять основу правової кваліфікації дискримінаційних дій. До таких форм належать пряма дискримінація, що проявляється у відкритому нерівному ставленні; непряма дискримінація, яка виникає внаслідок застосування формально нейтральних норм чи практик із дискримінаційними наслідками; пособництво та підбурювання до дискримінації, що полягають у сприянні або спонуканні до дискримінаційної поведінки; утиск як форма приниження гідності особи та створення ворожого середовища. До загальних форм дискримінації також можна віднести напрацьовані практикою ЄСПЛ та закріплені з зарубіжних країн віктимізацію (несприятливе ставлення у відповідь на скаргу або повідомлення про дискримінацію) та сегрегацію (примусове або фактичне відокремлення осіб чи груп за певною ознакою).

Поряд із загальними формами дискримінації у процесі підготовки до теми доцільно розглянути спеціальні форми, що виникають у конкретних соціальних контекстах і відображають поширені стереотипи та стигми. До них належать, зокрема, булінг як систематичне переслідування, моббінг і босинг у трудових колективах, лукізм (дискримінація за зовнішністю), антисемітизм, сексизм, гомофобія, сталкінг, харасмент, ейджизм (дискримінація за віком), джейнізм та едалтизм (перевага молодших або дорослих вікових груп), сінглізм (дискримінація осіб, які не перебувають у шлюбі), бодішеймінг та інші подібні явища. Здобувачам слід усвідомлювати, що спеціальні форми дискримінації часто мають комплексний характер і можуть поєднувати ознаки кількох загальних форм.

У процесі опрацювання цього питання здобувачам важливо звернути увагу на те, що незалежно від форми дискримінації, її наслідком завжди є порушення принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності. Для представників правоохоронних органів особливого значення набуває вміння розпізнавати як загальні, так і спеціальні форми дискримінації у службовій

практиці, правильно їх кваліфікувати та забезпечувати належне реагування відповідно до вимог національного законодавства та міжнародних стандартів.

Отже, готуючись до вивчення основних форм дискримінації, здобувачам освіти слід сприймати їх не як абстрактні поняття, а як реальні соціально-правові явища, що потребують уважного аналізу й професійного реагування, особливо у контексті майбутньої правоохоронної діяльності.

5. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

Готуючись до вивчення питання про основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що правоохоронні органи є безпосередніми носіями державної влади та виконують ключову функцію захисту прав і свобод людини. Недопущення дискримінації у діяльності поліції та інших правоохоронних органів є необхідною умовою дотримання Конституції України, законів України та міжнародних стандартів у сфері прав людини. Будь-який прояв упередженості або порушення принципу рівності може призвести не лише до порушення прав конкретної особи, а й до юридичної відповідальності працівника або відповідного правоохоронного органу.

У процесі підготовки до цього питання здобувачам варто усвідомити, що дотримання антидискримінаційних норм у діяльності правоохоронців сприяє зменшенню соціальної напруги та конфліктів із громадами, підвищенню рівня довіри населення до органів правопорядку та легітимності їхніх дій. Саме рівне та неупереджене ставлення до кожної особи є основою партнерських відносин між державою і суспільством.

Необхідно звернути увагу на те, що правоохоронні органи відіграють важливу роль у своєчасному виявленні фактів дискримінації та забезпеченні захисту потерпілих осіб. Знання основних напрямів державної політики у цій сфері дозволяє ефективно реагувати на звернення, заяви та скарги громадян, дотримуючись принципів рівності, законності та презумпції невинуватості.

Окремого значення набуває усвідомлення того, що правоохоронці мають бути прикладом поваги до прав людини та толерантності. Виконання антидискримінаційних вимог формує професійну етику, підвищує авторитет органів правопорядку в суспільстві та дозволяє уникати помилок при оцінці поведінки осіб і виборі заходів реагування.

При підготовці до цього питання здобувачам необхідно ретельно опрацювати нормативні та стратегічні документи України у сфері запобігання дискримінації, зокрема Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також відповідні концепції, стратегії та державні програми. Важливо звернути увагу на ключові напрями державної політики, серед яких: недопущення дискримінації у діяльності органів влади; застосування позитивних дій для захисту вразливих груп; створення умов для своєчасного виявлення дискримінації; формування культури поваги, рівності та толерантності.

У межах опрацювання питання доцільно проаналізувати механізми недопущення дискримінації, зокрема внутрішні процедури та практики правоохоронних органів, спрямовані на запобігання дискримінаційним діям. Важливо оцінити роль законодавства у забезпеченні рівності та недопущенні упередженого ставлення під час реалізації владних повноважень.

Здобувачам також варто вивчити застосування позитивних дій як одного з інструментів державної політики. Доцільно ознайомитися з поняттям «позитивні дії», їх правовою природою та прикладами реалізації, зокрема через спеціальні програми або заходи підтримки соціально вразливих груп, а також обговорити їх вплив на досягнення фактичної рівності у правоохоронній діяльності.

Під час підготовки до питання слід оцінити ефективність механізмів виявлення фактів дискримінації, розглянути порядок звернення громадян, подання скарг і правового реагування органів державної влади. Особливу увагу доцільно приділити аналізу ролі поліції, органів прокуратури та уповноважених органів у забезпеченні захисту постраждалих осіб.

Отже, готуючись до вивчення основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, здобувачам освіти слід розглядати цю сферу як невід’ємну складову професійної діяльності правоохоронців, що базується на принципах рівності, недискримінації, поваги до людської гідності та верховенства права.

? Питання для самоконтролю

- ? Що слід розуміти під поняттям «дискримінація» у національному та міжнародному праві?
- ? У чому полягає відмінність між нерівним ставленням і дискримінацією?
- ? Які основні підходи до визначення дискримінації закріплені в Конституції України та спеціальному антидискримінаційному законодавстві?
- ? Які характерні ознаки притаманні дискримінації як соціально-правовому явищу?
- ? За якими ознаками (підставами) забороняється здійснення дискримінації відповідно до національного законодавства та міжнародних стандартів?
- ? Яке значення має відкритий перелік ознак дискримінації для захисту прав людини?
- ? Які основні критерії класифікації дискримінації використовуються в теорії та практиці права?
- ? У чому полягає різниця між явною та латентною (прихованою) дискримінацією?
- ? Як розмежувати свідому (умисну) та несвідому (неумисну) дискримінацію?
- ? Які види дискримінації можна виокремити залежно від сфери її виникнення?

- ? У чому полягає відмінність між правовою та фактичною дискримінацією?
- ? Що слід розуміти під негативною та позитивною дискримінацією (позитивними діями)?
- ? Які загальні форми дискримінації визнаються в національному та міжнародному праві?
- ? Яке значення має віктимізація як форма дискримінації?
- ? Що розуміється під сегрегацією та чому вона є несумісною з принципом рівності?
- ? Які спеціальні форми дискримінації виділяються у сучасному суспільстві (булінг, моббінг, сексизм, ейджизм тощо)?
- ? Що таке множинна (перехресна) дискримінація та чим вона відрізняється від дискримінації за однією ознакою?
- ? Яку роль відіграють правоохоронні органи у запобіганні та протидії дискримінації?
- ? Які основні напрями державної політики України у сфері запобігання та протидії дискримінації?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

Що таке дискримінація?

- а) Неправомірне ставлення до особи або групи людей за певними ознаками
- б) Законне обмеження прав громадян
- в) Забезпечення пільг окремим категоріям населення
- г) Вибіркове правоохоронне реагування

Пряма дискримінація – це:

- а) Використання алгоритмів, що можуть створювати нерівність
- б) Намірне надання різного ставлення особам за певними ознаками
- в) Застосування спеціальних заходів підтримки для вразливих груп
- г) Випадкове нерівне ставлення

2. Ознаки, за якими забороняється дискримінація

До яких ознак законодавство України забороняє дискримінацію?

- а) Стать, вік, національність, релігія, інвалідність
- б) Кількість членів родини, улюблений колір, харчові уподобання
- в) Місце роботи, зарплата, освітній рівень
- г) Тільки вік та стать

3. Види дискримінації

Який вид дискримінації пов'язаний із упередженим ставленням до людей певної раси?

- а) Гендерна
- б) Вікова
- в) Расова
- г) Національна

4. Інституційна (структурна) дискримінація – це:

- а) Умисне порушення прав людини окремим громадянином
- б) Закріплені у системі державних органів або правил практики нерівні умови для окремих груп
- в) Випадкове упереджене ставлення
- г) Неправомірне обмеження прав через особисті симпатії

5. Непряма дискримінація виникає, коли:

- а) Дії або правила формально нейтральні, але фактично обмежують права певної групи
- б) Держава спеціально надає пільги вразливим групам
- в) Особа не дотримується закону
- г) Відбувається навмисне фізичне насильство

6. Основні напрями державної політики щодо запобігання дискримінації включають:

- а) Недопущення дискримінації, застосування позитивних дій, створення умов для виявлення фактів дискримінації, формування культури поваги та толерантності в суспільстві
- б) Застосування штрафів до всіх громадян
- в) Обмеження свободи зібрань
- г) Надання пільг лише держслужбовцям

7. Формування культури поваги та толерантності в суспільстві спрямоване на:

- а) Підвищення рівня правової свідомості та зменшення конфліктів
- б) Виключно на штрафи порушників
- в) Контроль за доходами громадян
- г) Збільшення бюрократії

8. Які дії правоохоронця відповідають напрямку державної політики «Створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації»?

- а) Ігнорування звернень про дискримінацію
- б) Моніторинг скарг, оперативне реагування, документування фактів
- в) Надання пільг певним групам
- г) Проведення тренінгів для громадян

9. Застосування позитивних дій у діяльності правоохоронців передбачає:

- а) Ігнорування скарг окремих груп

б) Спеціальні програми та заходи підтримки для вразливих категорій населення

в) Застосування однакових заходів для всіх без урахування потреб

г) Надання переваги державним службовцям

10. Соціальна дискримінація найчастіше проявляється у:

а) Виборі кандидатів на державні посади або на роботу

б) Програмуванні алгоритмів розпізнавання облич

в) Обмеженні свободи зібрань

г) Поруху правил дорожнього руху

Ситуаційна задача (кейс) №1

Під час набору на службу в поліцію кандидатів віком старше 40 років систематично відсіюють, посилаючись на нібито «низьку фізичну підготовку».

Запитання:

Який вид дискримінації має місце?

Які ознаки порушені?

Які дії правоохоронного органу або рекрутингової комісії слід застосувати для усунення порушення?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Жінка-поліцейська скаржиться, що її не підвищують у званні, тоді як чоловіки з аналогічним досвідом отримують підвищення.

Запитання:

Який вид дискримінації виявлено?

Які наслідки такої дискримінації для роботи органу?

Які заходи слід вжити для усунення дискримінації та запобігання їй у майбутньому?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Під час патрулювання поліція зупиняє групу молодих людей серед яких є представники різних національностей, але лише представників азейбарджанської національності перевіряє більш ретельно.

Запитання:

Який вид дискримінації має місце?

Які принципи антидискримінаційного права порушено?

Які дії правоохоронців слід вжити для виправлення ситуації?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Громадянин Б зі скаргою на домашнє насильство звертається до поліції. Йому відмовляють у прийомі заяви через те, що він безробітний.

Запитання:

Який вид дискримінації проявився?

Які ознаки порушені?

- ✎ Які дії поліції відповідають законодавству щодо захисту прав постраждалих?

Ситуаційна задача (кейс) №5

Поліція встановлює правило, що всі громадяни повинні пройти спеціальні онлайн-тести для отримання дозволу на полювання. Багато людей із сільської місцевості та старшого віку не мають доступу до інтернету і фактично обмежені у праві.

Запитання:

- ✎ Чи є це дискримінацією? Яка форма?
- ✎ Які групи осіб найбільше постраждали?

Тема №3 Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації. Юридична відповідальність за дискримінацію

ПЛАН

1. Поняття та структура інституційного механізму запобігання та протидії дискримінації.
2. Національний інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації.
3. Місце та роль правоохоронних органів в механізмі запобігання та протидії дискримінації.
4. Інститути громадянського суспільства в механізмі запобігання та протидії дискримінації.
5. Міжнародно-правовий механізм запобігання та протидії дискримінації
6. Відповідальність за здійснення дискримінації: види, підстави, порядок притягнення.

***Мета:** сформувати у здобувачів цілісне уявлення про інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації, його структуру та функціонування, а також про види, підстави й порядок притягнення до юридичної відповідальності за дискримінаційні дії.*

- 📁 **Основні терміни та поняття:** Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації, дискримінація, принцип недискримінації, рівність прав і свобод, юридична відповідальність, фінансова відповідальність, адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність, цивільно-правова відповідальність, інститути громадянського суспільства, органи державної влади, правоохоронні органи, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, судовий захист, превенція дискримінації, правозастосування, правопорушення дискримінаційного характеру, механізми реагування, захист постраждалих осіб

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття та структура інституційного механізму запобігання та протидії дискримінації

Готуючись до вивчення питання про інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації в Україні, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що саме органи публічної влади відіграють ключову роль у реалізації державної антидискримінаційної політики. З одного боку, вони здійснюють превентивну діяльність, спрямовану на попередження потенційних ризиків виникнення дискримінації (зокрема Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України та ін.), а з іншого – забезпечують реагування на вже вчинені порушення, включно з притягненням до відповідальності осіб, у діях яких наявні ознаки дискримінаційної поведінки.

Під час підготовки до цього питання здобувачам варто з'ясувати зміст поняття «інституційний механізм» та його основні складові. Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації доцільно розуміти як систему взаємопов'язаних елементів, до яких належать нормативно-правова база, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства, а також процедури контролю, моніторингу та реагування. Сукупність цих елементів забезпечує реалізацію державної політики у сфері недопущення дискримінації та захисту прав і свобод людини.

Особливу увагу слід приділити визначенню інституційного механізму запобігання дискримінації як цілісної системи органів, інститутів і процедур, спрямованих на забезпечення ефективного захисту прав людини, контролю за дотриманням антидискримінаційних норм та своєчасного реагування на їх порушення. Метою функціонування такого механізму є не лише усунення конкретних випадків дискримінації, а й формування стійких інституційних гарантій рівності та недискримінації у суспільстві.

У процесі опрацювання теми здобувачам необхідно ознайомитися зі структурою інституційного механізму та компетенцією його окремих елементів. Доцільно проаналізувати превентивні заходи, що включають профілактику дискримінаційних дій, розробку та реалізацію освітніх і просвітницьких програм, проведення тренінгів і підвищення кваліфікації працівників правоохоронних органів та інших суб'єктів публічної влади. Окремо слід розглянути моніторинг як складову механізму, що передбачає систематичне відстеження фактів порушення антидискримінаційних норм, ведення відповідної статистики, аналіз правозастосовної практики та судових рішень.

Важливо також зосередити увагу на елементі реагування, який охоплює оперативне виявлення та розслідування фактів дискримінації, надання їм належної правової оцінки та застосування передбачених законом заходів юридичної відповідальності. Невід'ємною складовою інституційного механізму є захист постраждалих осіб, що включає надання юридичної допомоги, забезпечення доступу до правосуддя, підтримку потерпілих та відновлення порушених прав.

Здобувачам доцільно проаналізувати, яким чином окремі елементи інституційного механізму взаємодіють між собою. Превентивні заходи зменшують ризики виникнення дискримінації, моніторинг дозволяє своєчасно виявляти порушення, реагування забезпечує усунення негативних наслідків, а захист постраждалих гарантує відновлення прав та утвердження соціальної рівності. Така взаємодія свідчить про системний і комплексний характер механізму та його спрямованість на досягнення довгострокового результату.

Для кращого засвоєння матеріалу здобувачам варто підготувати схему взаємозв'язку складових інституційного механізму запобігання та протидії дискримінації, у якій доцільно відобразити нормативно-правову базу, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства, процедури превенції, моніторингу, реагування та захисту постраждалих, а також показати взаємовплив кожного елемента.

Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації можна умовно поділити на національний та міжнародний.

У свою чергу, національний механізм включає: публічні органи загальної компетенції (Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Президент України, органи місцевого самоврядування та ін.); публічні органи спеціальної компетенції, зокрема Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, урядовий уповноважений з питань гендерної політики, урядовий уповноважений з прав осіб з інвалідністю, уповноважений Президента України з питань безбар'єрності, уповноважений Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій, уповноважений Президента України з прав дитини та дитячої реабілітації, військовий омбудсман, уповноважений із захисту державної мови, освітній омбудсмен та ін.; інститути громадянського суспільства (правозахисні організації, громадські організації, дитячі та молодіжні громадські організації, громадські спілки тощо).

Отже, до інституційного механізму запобігання та протидії дискримінації входять органи державної влади (парламент, уряд, суди, омбудсманські інституції), органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства, а також міжнародні інституції, зокрема Європейський суд з прав людини та органи системи Організації Об'єднаних Націй. Їх узгоджена діяльність забезпечує реалізацію принципів рівності, недискримінації та ефективний захист прав людини у демократичній правовій державі.

2. Національний інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації

Готуючись до вивчення питання про національний інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що він являє собою цілісну систему державних органів, інститутів громадянського суспільства та правових і процедурних інструментів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері недискримінації та захисту прав осіб, які зазнали дискримінаційного ставлення. Метою функціонування цього механізму є забезпечення дотримання принципу рівності,

реалізація антидискримінаційного законодавства та створення умов для ефективного захисту прав і свобод людини.

При підготовці до цього питання необхідно ознайомитися з основними суб'єктами національного інституційного механізму. До них належать Верховна Рада України, яка формує законодавчі засади державної політики у сфері рівності та недискримінації; Кабінет Міністрів України, що забезпечує реалізацію цієї політики через державні програми, стратегії та підзаконні нормативні акти; органи місцевого самоврядування, які безпосередньо впроваджують антидискримінаційні заходи на місцевому рівні; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, який здійснює парламентський контроль за дотриманням прав і свобод людини; а також правоохоронні органи, зокрема Національна поліція України.

У процесі опрацювання теми здобувачам слід детально вивчити нормативно-правову базу, що регулює функціонування національного механізму. Особливу увагу доцільно приділити Конституції України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також нормам Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України, які передбачають юридичну відповідальність за окремі дискримінаційні діяння. Аналіз цих актів дозволяє зрозуміти правові підстави діяльності відповідних органів та межі їхніх повноважень.

Для кращого засвоєння матеріалу здобувачам доцільно підготувати узагальнювальну таблицю, у якій відобразити компетенцію кожного суб'єкта національного інституційного механізму та навести приклади їх практичної діяльності у сфері запобігання і протидії дискримінації. Такий підхід сприятиме формуванню системного бачення механізму та розумінню ролі кожного його елемента.

3. Місце та роль правоохоронних органів у механізмі запобігання та протидії дискримінації

Готуючись до вивчення питання про місце та роль правоохоронних органів у механізмі запобігання та протидії дискримінації, здобувачам освіти слід усвідомити, що саме ці органи є ключовою ланкою між нормативним закріпленням принципу недискримінації та його практичною реалізацією. Правоохоронні органи забезпечують дотримання законів, своєчасно реагують на порушення прав людини та здійснюють захист осіб, які постраждали від дискримінації.

У межах підготовки до питання варто розглянути основні завдання правоохоронних органів у цій сфері. До них належать превенція, що включає профілактичну роботу, виявлення ризиків дискримінації, проведення навчальних заходів і тренінгів для працівників; реагування на порушення, яке передбачає прийом і реєстрацію скарг, розслідування фактів дискримінації, документування доказів та надання їм належної правової оцінки; захист постраждалих, що полягає у забезпеченні безпеки, наданні юридичної допомоги та взаємодії з громадськими організаціями; а також контроль і звітність, які

охоплюють аналіз ефективності вжитих заходів і співпрацю з іншими органами державної влади та міжнародними інституціями.

Особливу увагу слід звернути на те, що Національна поліція України, Національна гвардія України, Державне бюро розслідувань та органи прокуратури виконують функції моніторингу, реагування та забезпечення правопорядку у випадках, коли дискримінаційні дії мають ознаки адміністративних або кримінальних правопорушень. Саме ці органи забезпечують практичну реалізацію принципу рівності перед законом.

Здобувачам також доцільно проаналізувати взаємодію правоохоронних органів з іншими складовими інституційного механізму. Така взаємодія включає узгодження дій з органами державної влади у процесі застосування законодавства, співпрацю з інститутами громадянського суспільства з метою отримання інформації про порушення та проведення просвітницьких заходів, а також дотримання міжнародних стандартів прав людини у взаємодії з міжнародними органами. У цьому контексті правоохоронні органи виступають своєрідним «мостом» між нормами права та реальним захистом прав осіб, які зазнали дискримінації.

Під час опрацювання теми слід окремо розглянути функції поліції та інших правоохоронних органів у запобіганні дискримінації, зокрема превенцію, реагування на скарги, документування фактів і захист постраждалих. Доцільно проаналізувати практичні приклади дій правоохоронців у випадках дискримінації, пов'язані з патрулюванням, розслідуванням правопорушень та роботою зі зверненнями громадян.

Крім того, здобувачам необхідно звернути увагу на принципи професійної етики, неупередженості та поваги до людської гідності, які є передумовою ефективної діяльності правоохоронних органів у механізмі запобігання та протидії дискримінації. Для закріплення матеріалу доцільно підготувати практичні кейси для обговорення на заняттях, у межах яких здобувачі зможуть визначити наявність дискримінаційних проявів та запропонувати правомірні й обґрунтовані дії правоохоронців.

4. Інститути громадянського суспільства в механізмі запобігання та протидії дискримінації

Готуючись до вивчення питання про роль інститутів громадянського суспільства у механізмі запобігання та протидії дискримінації, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що громадянське суспільство є важливим і невід'ємним елементом антидискримінаційної політики держави. Саме інститути громадянського суспільства доповнюють діяльність органів публічної влади, здійснюють громадський контроль, сприяють виявленню порушень та забезпечують підтримку осіб, які постраждали від дискримінації.

При підготовці до цього питання слід ознайомитися з роллю громадських організацій, правозахисних інститутів, засобів масової інформації, освітніх установ, а також міжнародних неурядових організацій. Особливу увагу варто приділити діяльності неурядових та правозахисних організацій, які здійснюють системний моніторинг дотримання прав людини, фіксують випадки

дискримінації, надають правову допомогу постраждалим та ініціюють зміни у законодавстві й правозастосовній практиці.

У процесі опрацювання теми здобувачам доцільно розглянути функції правозахисних організацій, які включають юридичний супровід постраждалих осіб, підготовку звернень і скарг до органів державної влади та судів, документування порушень прав людини, а також участь у розробці рекомендацій для вдосконалення державної антидискримінаційної політики. Важливо усвідомлювати, що діяльність таких організацій часто є першою ланкою у виявленні дискримінаційних практик.

Окрему увагу слід приділити ролі засобів масової інформації, які інформують суспільство про випадки дискримінації, формують громадську думку, сприяють підвищенню рівня толерантності та здійснюють суспільний контроль за діяльністю органів державної влади і правоохоронних органів. Через публічність і відкритість медіа сприяють запобіганню замовчуванню дискримінаційних проявів.

Важливе місце у механізмі запобігання дискримінації займають також освітні установи, які впроваджують освітні програми, курси, тренінги та просвітницькі заходи з питань прав людини, рівності та недискримінації. Формування правової культури, толерантного мислення та поваги до людської гідності є довгостроковим, але надзвичайно ефективним напрямом протидії дискримінації.

Готуючись до теми, здобувачам варто ознайомитися з діяльністю міжнародних неурядових організацій, які надають підтримку постраждалим особам, здійснюють експертну та моніторингову діяльність, а також сприяють імплементації міжнародних стандартів прав людини у національну практику. Їхня діяльність посилює національний механізм протидії дискримінації та забезпечує міжнародний контроль за дотриманням прав людини.

У межах підготовки до питання необхідно проаналізувати основні функції інститутів громадянського суспільства у механізмі протидії дискримінації, зокрема моніторинг порушень, підвищення обізнаності населення, правову підтримку постраждалих, а також співпрацю з правоохоронними органами та іншими державними структурами. Особливу увагу слід звернути на практичні приклади такої взаємодії, які демонструють ефективність партнерства між державою та громадянським суспільством.

Для закріплення матеріалу здобувачам доцільно підготувати приклади проєктів або ініціатив, що реалізуються у сфері запобігання та протидії дискримінації, а також короткі презентації або кейси, у межах яких можна проаналізувати внесок громадських інститутів у захист прав людини та формування культури рівності й толерантності у суспільстві.⁵ Міжнародно-правовий механізм запобігання та протидії дискримінації

6. Відповідальність за здійснення дискримінації: види, підстави, порядок притягнення

Готуючись до вивчення питання про відповідальність за здійснення дискримінації, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що

заборона дискримінації має не лише декларативний характер, а забезпечується системою юридичної відповідальності, закріпленою у національному та міжнародному праві. Притягнення до відповідальності за дискримінаційні дії є важливим елементом механізму захисту прав людини та гарантією реалізації принципів рівності й недискримінації у демократичній правовій державі.

Нормативну основу відповідальності за дискримінацію в Україні становлять, насамперед, Конституція України, яка у статті 24 закріплює принцип рівності громадян перед законом і заборону будь-яких привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками²¹. Визначальне значення має також Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²², який встановлює поняття дискримінації, її форми, принципи державної антидискримінаційної політики та загальні підходи до юридичної відповідальності (ст.14-16).

У процесі підготовки до цього питання необхідно вивчити види юридичної відповідальності, які можуть наставати за вчинення дискримінації. До них належать адміністративна, цивільна, кримінальна та фінансова (матеріальна) відповідальність. Особливу увагу слід приділити аналізу конкретних норм законодавства, що передбачають відповідальність за дискримінаційні дії.

Так, адміністративна відповідальність передбачена, зокрема, Кодексом України про адміністративні правопорушення²³. Вона може наставати за порушення вимог законодавства про рівність прав і можливостей, у тому числі у сфері праці, надання послуг, освіти, якщо такі дії не містять складу кримінального правопорушення.

Кримінальна відповідальність за дискримінаційні діяння встановлена Кримінальним кодексом України. Ключове значення має стаття 161 КК України²⁴, яка передбачає відповідальність за умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності або пряме чи непряме обмеження прав громадян за відповідними ознаками. Окремі прояви дискримінації можуть також охоплюватися складами інших кримінальних правопорушень залежно від способу та наслідків їх вчинення.

Цивільно-правова відповідальність ґрунтується на положеннях Цивільного кодексу України²⁵ та полягає у відшкодуванні матеріальної і моральної шкоди, завданої особі внаслідок дискримінаційних дій або бездіяльності. Важливою особливістю цивільних справ про дискримінацію є можливість захисту

²¹ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

²² Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

²³ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

²⁴ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

²⁵ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

порушеного права шляхом визнання дій незаконними, припинення дискримінаційної поведінки та компенсації завданої шкоди.

Фінансова відповідальність може застосовуватися у межах трудових, службових або бюджетних правовідносин відповідно до Кодексу законів про працю України²⁶, законодавства про державну службу, а також фінансово-бюджетних норм, зокрема у разі порушення принципу рівності при використанні бюджетних коштів чи здійсненні публічних закупівель. Наприклад, у разі порушення в рекламі про вакансії принципу рівності, відповідно до ч.3 ст.24¹ Закону України «Про рекламу»²⁷ рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, а штраф, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій.

Готуючись до теми, здобувачам необхідно з'ясувати підстави притягнення до відповідальності за дискримінацію, до яких належать: наявність факту дискримінаційних дій або бездіяльності; порушення чи реальна загроза порушення прав і свобод людини; причинно-наслідковий зв'язок між поведінкою правопорушника та негативними наслідками; а також наявність належних і допустимих доказів. Важливу роль у цьому процесі відіграють матеріали перевірок, висновки уповноважених органів, показання потерпілих і свідків, а також судова практика.

Окрему увагу слід приділити порядку притягнення до відповідальності, який регламентується нормами процесуального законодавства – Кодексу України про адміністративні правопорушення²⁸, Кодексу адміністративного судочинства України²⁹ Кримінального процесуального кодексу України³⁰ та Цивільного процесуального кодексу України³¹, Закону України «Про адміністративну процедуру»³² та ін. Вони охоплюють виявлення та фіксацію фактів дискримінації, проведення перевірок або досудового розслідування, складання адміністративних протоколів чи внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань, судовий розгляд справ і застосування санкцій. Обов'язковою умовою є дотримання процесуальних гарантій, принципів законності, змагальності та справедливого судового розгляду.

Важливе значення має також міжнародно-правовий механізм відповідальності за дискримінацію. Україна зобов'язана дотримуватися положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та

²⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

²⁷ Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#n82>

²⁸ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

²⁹ Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>

³⁰ Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>

³¹ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

³² Про адміністративну процедуру : Закон України від 17.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>

практики Європейського суду з прав людини, рішення якого визнаються джерелом права в Україні. Крім того, застосовуються міжнародні договори системи Організація Об'єднаних Націй, зокрема Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та ін.

Особливе значення має формування та засвоєння алгоритму дій правоохоронця у разі виявлення дискримінації, який включає фіксацію можливого порушення, збір і збереження доказів, правильну правову кваліфікацію, інформування потерпілої особи про її права та передачу матеріалів до компетентного органу. Дотримання такого алгоритму сприяє ефективному захисту прав постраждалих і підвищенню рівня довіри до правоохоронної системи.

? Питання для самоконтролю

- ? Що розуміють під поняттям «інституційний механізм запобігання дискримінації»?
- ? Які основні елементи включає інституційний механізм?
- ? Чому важливою є взаємодія державних органів та громадянського суспільства у запобіганні дискримінації?
- ? Які державні органи формують національний інституційний механізм запобігання дискримінації?
- ? Яку роль відіграє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у національному механізмі запобігання та протидії дискримінації?
- ? Як громадські організації впливають на ефективність національного механізму запобігання та протидії дискримінації?
- ? Які функції виконують правоохоронні органи у запобіганні та протидії дискримінації?
- ? Які превентивні заходи можуть застосовуватися поліцією для запобігання дискримінації?
- ? Які дії правоохоронця вважаються правильними при отриманні скарги на дискримінацію?
- ? Яку роль відіграють громадські організації у механізмі запобігання та протидії дискримінації?
- ? Як медіа та освітні установи можуть сприяти запобіганню дискримінації?
- ? Які міжнародні документи регулюють запобігання дискримінації?
- ? Які міжнародні органи здійснюють контроль за дотриманням прав людини та антидискримінаційних стандартів?
- ? Які види відповідальності передбачені за дискримінацію?
- ? Які підстави притягнення до відповідальності за дискримінацію?
- ? Які процедури застосовуються правоохоронними органами для притягнення до відповідальності осіб, які здійснили дискримінаційні дії?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. Що включає інституційний механізм запобігання дискримінації?
 - а) Тільки законодавство
 - б) Державні органи та громадські інститути
 - в) Законодавство, державні органи, громадські інститути, процедури контролю і реагування
 - г) Тільки процедури реагування

2. Превентивні заходи в механізмі запобігання дискримінації включають:
 - а) Моніторинг та збір статистики
 - б) Профілактичні тренінги, навчання, просвітницькі кампанії
 - в) Розслідування фактів порушення
 - г) Судові рішення

3. Який елемент механізму відповідає за оперативне реагування на факти дискримінації?
 - а) Превентивні заходи
 - б) Моніторинг
 - в) Реагування
 - г) Захист постраждалих

4. Основним національним інститутом, що контролює дотримання прав людини, є:
 - а) Міністерство освіти
 - б) Уповноважений Верховної Ради України з прав людини
 - в) Національний банк України
 - г) Кабінет Міністрів України

5. Основні функції правоохоронних органів у механізмі запобігання дискримінації:
 - а) Превенція, реагування, захист постраждалих, контроль і звітність
 - б) Лише реагування на скарги
 - в) Лише здійснення моніторингу
 - г) Лише забезпечення публічного порядку

6. До превентивних заходів правоохоронців відноситься:
 - а) Проведення тренінгів і навчання працівників
 - б) Притягнення до кримінальної відповідальності
 - в) Судовий розгляд справ
 - г) Складання протоколів

7. Який аспект роботи правоохоронців забезпечує захист постраждалих від дискримінації?

- а) Моніторинг статистики
- б) Надання юридичної допомоги та координація з іншими органами
- в) Проведення превентивних тренінгів
- г) Видання наказів

8. Громадські організації у механізмі запобігання дискримінації виконують роль:

- а) Виключно контролюючого органу
- б) Моніторингу, підтримки постраждалих та просвітницької діяльності
- в) Тільки у розслідуванні кримінальних справ
- г) Органів державної влади

9. Як медіа та освітні установи можуть сприяти запобіганню дискримінації?

- а) Лише поширюючи новини
- б) Поширюючи інформацію, формуючи толерантність та підвищуючи обізнаність населення
- в) Лише контролюючи діяльність державних органів
- г) Проводячи виключно правові консультації

10. Які види відповідальності передбачені за дискримінаційні дії?

- а) Адміністративна, цивільна, кримінальна та фінансова
- б) Лише цивільна
- в) Лише адміністративна
- г) Тільки кримінальна

Ситуаційна задача (кейс) №1

До правоохоронного підрозділу надійшла скарга від жінки, яка стверджує, що у навчальному закладі її відмовились брати на посаду через стать.

Завдання:

- ✎ Визначте, які державні та громадські інститути слід залучити для реагування.
- ✎ Опишіть послідовність дій правоохоронця від прийому скарги до складання протоколу.
- ✎ Які превентивні заходи могли б запобігти такій ситуації у майбутньому?

Ситуаційна задача (кейс) №2

На публічному заході поліція зафіксувала, що певні учасники за етнічною ознакою відчували обмеження у доступі до громадського транспорту.

Завдання:

- ✎ Визначте вид дискримінації.
- ✎ Які органи державної влади та громадські інституції потрібно залучити для реагування?

- ✎ Опишіть можливі дії правоохоронця для захисту постраждалих.

Ситуаційна задача (кейс) №3

В одному з банків повідомляють про відмову у видачі кредиту людям певного віку або за ознакою статі.

Завдання:

- ✎ Визначте вид дискримінації (включаючи фінансову).
- ✎ Опишіть, які закони та нормативні акти можна застосувати.
- ✎ Складіть алгоритм дій правоохоронця при отриманні такої скарги.

Ситуаційна задача (кейс) №4

До поліції надійшла скарга від студента з інвалідністю: йому відмовили у доступі до навчального корпусу через відсутність пандусу.

Завдання:

- ✎ Визначте форму дискримінації.
- ✎ Які превентивні заходи могла б запровадити адміністрація навчального закладу?
- ✎ Які дії має виконати правоохоронець для захисту прав постраждалого?

Ситуаційна задача (кейс) №5

Студент повідомив, що викладач постійно занижує оцінки студентам певної соціальної групи без об'єктивних підстав.

Завдання:


- ✎ Визначте форму дискримінації.
- ✎ Які превентивні заходи могли б запобігти цьому?
- ✎ Які дії має здійснити правоохоронець при отриманні такої скарги?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ №2 ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОКРЕМИМИ ОЗНАКАМИ

Тема №4 Дискримінація за ознакою статі: правовий механізм запобігання та протидії ПЛАН

1. Поняття дискримінації за ознакою статі
2. Види дискримінації за ознакою статі (харасмент, гендерна рівність, домашнє насильство, торгівля людьми)
3. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою статі
4. Запобігання та протидія насильству за ознакою статі (гендерному насильству: домашнє насильство, торгівля людьми).
5. Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом як екстремальна форма гендерно зумовленої дискримінації

Мета: розвинути у здобувачів здатність визначати прояви дискримінації за ознакою статі, застосовувати національні та міжнародні правові механізми запобігання та протидії дискримінації, а також виробляти ефективні заходи реагування в діяльності правоохоронних органів.

 **Основні терміни та поняття:** дискримінація за ознакою статі, гендер, сексизм, позитивні дії, гендерна рівність, стереотипізація за статтю, харасмент, сталкінг, національний правовий механізм протидії дискримінації за ознакою статі, міжнародні стандарти з питань гендерної рівності, правоохоронна діяльність у сфері протидії дискримінації, сексуальні домагання

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття дискримінації за ознакою статі

Під час підготовки до питання про поняття дискримінації за ознакою статі здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що дискримінація за ознакою статі є однією з найбільш поширених та соціально чутливих форм порушення принципу рівності. Під нею розуміється будь-яке пряме або непряме нерівне, необґрунтоване чи упереджене ставлення до особи або групи осіб, зумовлене їх статтю, яке призводить або може призвести до обмеження, звуження чи фактичного заперечення реалізації прав і свобод людини у політичній, соціальній, економічній, культурній чи будь-якій іншій сфері суспільного життя.

Здобувачам слід чітко розмежовувати поняття «стать» і «гендер», оскільки це має принципове значення для правильного розуміння механізмів дискримінації. Стать означає сукупність біологічних і фізіологічних характеристик людини, тоді як гендер охоплює соціально зумовлені ролі, моделі поведінки, очікування та стереотипи, пов'язані з належністю особи до жіночої або чоловічої статі. Саме гендерні стереотипи та соціальні очікування часто стають підґрунтям дискримінаційних практик, навіть за відсутності прямого посилення на біологічну стать.

У цьому контексті важливо враховувати гендерні бар'єри, що перешкоджають реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. До них належить феномен «липкої підлоги», який проявляється у зосередженні переважно жінок на нижчих щаблях професійної ієрархії, обмежених можливостях кар'єрного зростання, поєднанні професійної діяльності з непропорційно великим обсягом неоплачуваної домашньої праці. Іншим системним бар'єром є «скляна стеля» – невидимі, але стійкі обмеження, що ускладнюють або унеможлиблюють доступ жінок до керівних посад і процесів прийняття рішень. Такі бар'єри не завжди закріплені формально, однак відтворюються через організаційну культуру, управлінські практики та стереотипні уявлення про соціальні ролі жінок і чоловіків.

Заборона дискримінації за ознакою статі та принцип гендерної рівності закріплені у національному законодавстві України. Базовим нормативним актом є Конституція України³³, яка у статті 21 проголошує рівність усіх людей у своїй гідності та правах, а у статті 24 прямо забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознакою статі та гарантує рівні права і можливості жінок і чоловіків. Ці положення становлять конституційну основу протидії дискримінації та зобов'язують державні органи забезпечувати фактичну рівність.

Системоутворюючим спеціальним актом є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»³⁴, який визначає дискримінацію, у тому числі за ознакою статі, закріплює її основні форми (пряму, непряму, утиск, підбурювання до дискримінації) та встановлює механізми правового захисту осіб, права яких порушені. Норми цього Закону дозволяють кваліфікувати як дискримінаційні не лише відкриті прояви нерівного ставлення, а й приховані, структурні бар'єри, зокрема ті, що відтворюють «липку підлогу» і «скляну стелю».

Важливу роль у формуванні гендерно чутливого підходу відіграє Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³⁵, який спрямований на усунення дискримінації за ознакою статі та створення умов для досягнення фактичної рівності у сфері праці, освіти, державної служби, участі у прийнятті рішень. Цей Закон підкреслює, що формальна рівність без подолання соціальних і інституційних бар'єрів не забезпечує реального рівноправ'я.

У процесі опрацювання питання доцільно ознайомитися з міжнародно-правовими актами, що закріплюють заборону дискримінації за ознакою статі, такими як, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.)³⁶; Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) (2011 р. Ратифікована 22 червня 2022 р.)³⁷; Рекомендація CM/Rec (2019)1 щодо запобігання сексизму та боротьби з ним³⁸; Резолюція ПАРЄ 2386 (2021) щодо посилення участі жінок із мало представлених груп у прийнятті суспільно-політичних рішень³⁹; Рекомендація

³³ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

³⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

³⁵ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³⁶ Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_207?utm_source=chatgpt.com#Text

³⁷ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/994_001-11?utm_source=chatgpt.com#Text

³⁸ Preventing and combating sexism : Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019. URL: https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894?utm_source=chatgpt.com

³⁹ Enhancing participation of women from under-represented groups in political and public decision making : Parliamentary Assembly Resolution 2386 (2021). URL: https://pace.coe.int/en/files/29358?utm_source=chatgpt.com

Комітету міністрів Rec (98)4 щодо гендерного інтегрування⁴⁰; Рекомендація Комітету міністрів Rec (2003)3 про збалансоване представництво жінок і чоловіків в процесі прийняття політичних та суспільних рішень⁴¹; Рекомендація Комітету міністрів CM/Rec (2007)17 щодо стандартів та механізмів гендерної рівності⁴².

Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» принципово важливо усвідомлювати, що дискримінація за ознакою статі може мати як відкриті, так і приховані, структурні форми та проявлятися у професійній практиці через упереджене ставлення, знецінення заяв, формальне реагування або відтворення стереотипних уявлень про «традиційні» ролі жінок і чоловіків. Усвідомлення нормативних основ і таких бар'єрів, як «липка підлога» та «скляна стеля», є необхідною умовою забезпечення реальної гендерної рівності, поваги до людської гідності та дотримання принципу недискримінації.

2. Види дискримінації за ознакою статі

Під час опрацювання цього питання здобувачам необхідно насамперед зосередитися на аналізі основних видів дискримінації за ознакою статі, звертаючи увагу на їх правову характеристику, типові практичні прояви та наслідки для особи, суспільства і держави. Такий підхід дозволяє сформувати цілісне уявлення про гендерну дискримінацію як системне соціально-правове явище, а не сукупність поодиноких правопорушень.

Однією з найбільш поширених форм дискримінації за ознакою статі є харасмент (сексуальні домагання), який проявляється у небажаних вербальних, невербальних або фізичних діях сексуального характеру, що принижують гідність особи та створюють ворожу, образливу або принизливу атмосферу. Особливу увагу слід приділяти проявам харасменту у трудових, службових та освітніх відносинах, де існує формальна або неформальна залежність між сторонами. Сексуальні домагання як різновид харасменту охоплюють дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), які принижують або ображають осіб, що перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування⁴³.

Окрему увагу необхідно приділити сексизму як формі дискримінаційної поведінки. Сексизм охоплює будь-яку дію, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній

⁴⁰ On gender mainstreaming : Recommendation of the Committee of Ministers (98)14. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016804ec94a>

⁴¹ On balanced participation of women and men in political and public decision making : Recommendation of the Committee of Ministers to member states 12 March 2003 Rec(2003)3. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016805e0848>

⁴² On gender equality standards and mechanisms : Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member States. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016805d4aa3>

⁴³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють)⁴⁴. Він може проявлятися як у публічній, так і в приватній сфері, у професійному середовищі, засобах масової інформації, у цифровому просторі та повсякденному спілкуванні, формуючи сприятливе середовище для інших, більш тяжких форм гендерної дискримінації.

Гендерна дискримінація проявляється у системному обмеженні або позбавленні прав чи можливостей особи залежно від її статі, зокрема у доступі до праці, кар'єрного зростання, оплати праці, участі в управлінні та процесах прийняття рішень. У цьому контексті доцільно проаналізувати гендерні бар'єри, такі як «липка підлога», що утримує жінок на нижчих щаблях професійної ієрархії, та «скляна стеля», яка унеможливує або суттєво ускладнює їх доступ до керівних посад. Ці явища мають прихований, структурний характер і часто не сприймаються як дискримінація, хоча фактично відтворюють нерівність.

Важливою формою гендерно зумовленої дискримінації є домашнє насильство, яке проявляється у фізичному, психологічному, економічному або сексуальному насильстві в межах сімейних чи близьких відносин. Під час аналізу цього явища слід звертати увагу на його гендерну асиметрію, системний і повторюваний характер, а також на особливу вразливість постраждалих осіб. Домашнє насильство не слід розглядати як приватну справу, оскільки воно є серйозним порушенням прав людини та реальною загрозою публічній безпеці й правопорядку.

На національному рівні протидія цьому явищу врегульована Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 р.)⁴⁵, який визначає поняття домашнього насильства, його форми, коло постраждалих осіб, а також систему суб'єктів, уповноважених на запобігання та реагування. Закон виходить із розуміння домашнього насильства як суспільно небезпечного явища, що потребує активного втручання держави, а не як виключно приватної проблеми сім'ї.

Торгівля людьми за ознакою статі є ще однією тяжкою формою дискримінації та грубого порушення прав людини, пов'язаною з експлуатацією осіб шляхом примусової праці, сексуальної експлуатації або інших форм примусу. Найчастіше жертвами таких злочинів стають жінки та дівчата, що зумовлює необхідність застосування гендерно чутливого та правозахисного підходу у діяльності правоохоронних органів.

На національному рівні протидія торгівлі людьми врегульована Законом України «Про протидію торгівлі людьми» (2011 р.)⁴⁶, який визначає поняття торгівлі людьми, її форми, основні напрями державної політики у цій сфері, систему суб'єктів протидії, а також механізми ідентифікації та захисту

⁴⁴ Preventing and combating sexism : Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019. URL: https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894?utm_source=chatgpt.com

⁴⁵ Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

⁴⁶ Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

постраждалих осіб. Закон прямо визнає торгівлю людьми порушенням прав і свобод людини та зобов'язує державу забезпечувати комплексну допомогу потерпілим, з урахуванням їх особливої вразливості.

Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» важливо усвідомлювати, що ефективна протидія торгівлі людьми за ознакою статі передбачає не лише належну кримінально-правову кваліфікацію дій винних осіб, а й своєчасну ідентифікацію постраждалих, забезпечення їх захисту, недопущення повторної віктимізації та взаємодію з соціальними й громадськими інституціями. Саме такий підхід відповідає принципам недискримінації, поваги до людської гідності та забезпечення прав людини.

Окрім викладеного здобувачам варто ознайомитися з прикладами з вітчизняної судової практики у справах про домашнє насильство, сексуальні домагання та торгівлю людьми, а також із міжнародним досвідом захисту осіб від гендерної дискримінації. Особливе значення має практика Європейський суд з прав людини, яка формує стандарти позитивних зобов'язань держави щодо запобігання гендерно зумовленому насильству та дискримінації, а також діяльність Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, що здійснює моніторинг виконання відповідних зобов'язань державами.

Необхідно проаналізувати наслідки кожного виду дискримінації, зокрема для постраждалих осіб, які зазнають порушення прав, фізичної та психологічної шкоди, соціальної ізоляції та втрати довіри до державних інститутів, а також для суспільства загалом, оскільки дискримінація сприяє поглибленню соціальної нерівності, зростанню рівня насильства, підриву принципу верховенства права та негативно впливає на публічну безпеку.

Окрему увагу слід звернути на роль правоохоронних органів у своєчасному виявленні таких правопорушень, правильній правовій кваліфікації дій, забезпеченні ефективного захисту постраждалих та недопущенні повторної віктимізації. Важливими є також функції громадських інститутів, які надають консультаційну та психологічну допомогу, здійснюють моніторинг ситуації та сприяють підвищенню обізнаності суспільства. Сукупний аналіз цих аспектів дозволить здобувачам сформулювати професійно орієнтований, гендерно чутливий підхід до протидії дискримінації за ознакою статі.

4. Запобігання та протидія насильству за ознакою статі

Під час підготовки до цього питання здобувачам необхідно сформулювати комплексне уявлення про гендерно зумовлене насильство як один із найбільш небезпечних проявів дискримінації та серйозне порушення прав людини, що має системний характер і становить загрозу не лише окремій особі, а й публічній безпеці та правопорядку загалом.

Насамперед слід вивчити основні види насильства за ознакою статі, приділивши особливу увагу їх правовій характеристиці та практичним проявам. Ключовою формою є домашнє насильство, яке може мати фізичний характер (побиття, заподіяння тілесних ушкоджень), психологічний (погрози, приниження, контроль, переслідування, ізоляція), економічний (позбавлення коштів, житла, заборона працювати чи навчатися) та сексуальний

(примушування до сексуальних дій, у тому числі зґвалтування у шлюбі). Аналізуючи це явище, слід звертати увагу на його гендерну асиметрію, повторюваність та залежність постраждалої особи від кривдника.

Відповідальність за вчинення домашнього насильства закріплена у Кримінальному кодексі України (стаття 126¹)⁴⁷, яка передбачає кримінальну відповідальність за умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо близьких осіб. Поряд із цим, Кодекс України про адміністративні правопорушення (стаття 173²)⁴⁸ встановлює адміністративну відповідальність за домашнє насильство, насильство за ознакою статі та невиконання термінового заборонного припису, що має важливе превентивне значення. Спеціальним нормативним актом є Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який визначає понятійний апарат, суб'єктів реагування та спеціальні заходи захисту постраждалих осіб.

Окрему увагу необхідно приділити торгівлі людьми та сексуальній експлуатації як тяжким формам гендерно зумовленого насильства, що поєднують дискримінацію, примус, порушення особистої свободи та гідності. Ці явища мають чітко виражену гендерну обумовленість, оскільки найбільш уразливими групами є жінки та дівчата. Кримінально-правова відповідальність за торгівлю людьми встановлена статтею 149 Кримінального кодексу України⁴⁹, яка передбачає покарання за вербування, переміщення, переховування, передачу або одержання особи з метою експлуатації, у тому числі сексуальної. Обтяжуючими обставинами визнається вчинення цього злочину щодо жінок, неповнолітніх, із застосуванням насильства, обману чи зловживання уразливим станом.

У процесі опрацювання теми здобувачам слід ретельно ознайомитися з національною нормативно-правовою базою, зокрема з нормами Кримінального кодексу України щодо злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканності, злочинів проти особистої свободи та гідності, а також із підзаконними актами, які регулюють міжвідомчу взаємодію правоохоронних органів із соціальними службами, службами у справах дітей та медичними установами.

Особливе значення має засвоєння послідовності професійних дій правоохоронця у випадках гендерно зумовленого насильства. До таких дій належать прийом заяви або повідомлення про факт насильства, негайне забезпечення безпеки постраждалої особи, у тому числі застосування термінових заборонних заходів, фіксація доказів, належна реєстрація правопорушення, ініціювання досудового розслідування, а також інформування постраждалих про їхні права та доступні механізми правового і соціального захисту.

Крім того, необхідно розглянути міжвідомчу взаємодію як обов'язкову умову ефективної протидії гендерному насильству. Вона передбачає координацію дій правоохоронців із соціальними службами, службами у справах

⁴⁷ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

⁴⁸ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

⁴⁹ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

дітей, медичними закладами, а також взаємодію з громадськими та міжнародними організаціями, що надають допомогу постраждалим. Принципово важливим є дотримання принципу недопущення повторної віктимізації.

З метою закріплення матеріалу здобувачам доцільно розробити короткий алгоритм дій правоохоронця у випадках домашнього насильства та торгівлі людьми або сексуальної експлуатації, який може бути використаний у подальшій професійній діяльності та сприятиме формуванню практичних навичок захисту прав людини.

5. Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом як екстремальна форма гендерно зумовленої дискримінації.

Під час опрацювання питання «Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, як екстремальна форма гендерно зумовленої дискримінації» здобувачам необхідно розглядати це явище не лише крізь призму національного кримінального права, а й у ширшому міжнародно-правовому та перехідному (трансформаційному) контексті відповідальності держави перед постраждалими.

Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК), охоплює зґвалтування, сексуальне рабство, примусову проституцію, примусову вагітність, примусову стерилізацію, сексуальні катування та інші форми насильства сексуального характеру, що вчиняються у зв'язку з конфліктом. Такі дії мають чітко виражену гендерну спрямованість і використовуються як інструмент залякування, покарання, приниження та знищення соціальних зв'язків, що дозволяє розглядати їх як екстремальну форму гендерно зумовленої дискримінації.

Ключове значення для нормативно-правової регламентації має Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 (2000 р.)⁵⁰, ухвалена Радою Безпеки ООН. У ній уперше на рівні органу, відповідального за міжнародний мир і безпеку, було визнано, що збройні конфлікти непропорційно впливають на жінок і дівчат, а сексуальне насильство використовується як метод ведення війни. Резолюція 1325 покладає на державу обов'язок забезпечувати захист жінок від сексуального та гендерно зумовленого насильства під час конфліктів, залучати жінок до процесів прийняття рішень у сфері безпеки та миру, а також інтегрувати гендерний підхід у діяльність правоохоронних і військових структур.

У міжнародно-правовому вимірі сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, прямо кваліфікується як військовий злочин і злочин проти людяності відповідно до Римського статуту Міжнародного кримінального суду⁵¹, який ратифіковано Україною у 2024 р. Відповідно до якого зґвалтування, сексуальне рабство, примусова проституція, примусова вагітність та інші форми сексуального насильства визнаються тяжкими міжнародними злочинами, за які настає індивідуальна кримінальна відповідальність незалежно від посади чи статусу винної особи. Це підкреслює, що сексуальне насильство у конфлікті не є

⁵⁰ Adopted by the Security Council : Resolution 1325 (2000) on 31 October 2000. URL: [https://docs.un.org/en/S/RES/1325\(2000\)](https://docs.un.org/en/S/RES/1325(2000))

⁵¹ Римський Статут Міжнародного Кримінального Суду від 17.07.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text

«побічним наслідком війни», а становить самостійний об'єкт міжнародного кримінального переслідування.

На національному рівні такі діяння підпадають під норми Кримінального кодексу України⁵², зокрема щодо злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканності особи, а також злочинів, пов'язаних із порушенням законів та звичаїв війни. У контексті збройної агресії сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, розглядається як особливо тяжке порушення прав людини, що потребує спеціалізованого розслідування та захисту постраждалих.

Важливим елементом сучасного підходу до реагування на такі злочини є не лише притягнення винних до відповідальності, а й забезпечення відновлення прав постраждалих. У цьому контексті особливого значення набуває Закон України «Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій»⁵³, який визначає основні засади державної політики у сфері правового і соціального захисту осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій ще до завершення всіх судових і міжнародних процедур. Такий підхід відповідає принципам перехідного правосуддя та визнає особливу вразливість постраждалих від сексуального насильства в період конфлікту.

Для працівників правоохоронних органів це означає обов'язок застосовувати гендерно чутливий і травма-інформований підхід, забезпечувати конфіденційність, безпеку та гідне ставлення до постраждалих, належну фіксацію доказів і взаємодію з медичними, психологічними та соціальними службами. Особливо важливим є недопущення повторної віктимізації та інформування постраждалих про їх право не лише на кримінальне переслідування винних, а й на отримання репараційних механізмів підтримки.

? Питання для самоконтролю

- ? Що слід розуміти під дискримінацією за ознакою статі та які її ключові ознаки?
- ? У чому полягає різниця між поняттями «стать» і «гендер» у правовому контексті?
- ? Які міжнародні акти встановлюють стандарти запобігання дискримінації за ознакою статі?
- ? Які основні види дискримінації за ознакою статі виділяються у сучасному праві?
- ? Що таке харасмент (сексуальні домагання) та у яких сферах він найчастіше проявляється?
- ? Як проявляється гендерна нерівність у трудових, освітніх та публічних правовідносинах?
- ? Чому домашнє насильство розглядається як форма гендерно зумовленої дискримінації?
- ? Які основні форми домашнього насильства передбачені законодавством України?
- ? У чому полягає гендерний аспект торгівлі людьми та сексуальної експлуатації?

⁵² Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

⁵³ Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій : Закон України від 20.11.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4067-20#Text>

- ? Які основні елементи правового механізму запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі?
- ? Яку роль відіграють правоохоронні органи у виявленні та припиненні гендерної дискримінації?
- ? Які заходи реагування застосовуються у випадках домашнього насильства?
- ? У чому полягає взаємодія правоохоронних органів із соціальними службами та громадськими організаціями у справах про гендерне насильство?
- ? Що таке сексуальне насильство, пов'язане зі збройним конфліктом, та чому воно визнається екстремальною формою дискримінації?
- ? Які особливості документування та розслідування сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом?
- ? Які превентивні заходи можуть застосовуватися для запобігання дискримінації та насильству за ознакою статі?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. Дискримінація за ознакою статі – це:

- а) будь-яке порушення прав людини
- б) нерівне або упереджене ставлення до особи через її стать
- в) обмеження прав лише жінок
- г) соціальна нерівність загалом

2. Який міжнародний документ є базовим у сфері протидії дискримінації щодо жінок?

- а) Європейська соціальна хартія
- б) Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод
- в) Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)
- г) Конвенція ООН проти катувань

3. Харасмент (сексуальні домагання) – це:

- а) фізичне насильство в сім'ї
- б) будь-які дії сексуального характеру за згодою сторін
- в) небажані вербальні, невербальні або фізичні дії сексуального характеру
- г) дискримінація у сфері праці

4. Гендерна нерівність проявляється у:

- а) різниці біологічних характеристик
- б) обмеженні прав і можливостей через стать
- в) порушенні виключно соціальних прав
- г) різному ставленні за віком

5. Яка з наведених форм НЕ належить до домашнього насильства?

- а) фізичне
- б) психологічне
- в) економічне

г) політичне

6. Домашнє насильство розглядається як:

- а) приватна справа сім'ї
- б) адміністративне правопорушення без правових наслідків
- в) форма гендерно зумовленої дискримінації та порушення прав людини
- г) соціальний конфлікт без втручання держави

7. Торгівля людьми за ознакою статі найчастіше пов'язана з:

- а) трудовими конфліктами
- б) політичною дискримінацією
- в) сексуальною та трудовою експлуатацією
- г) порушенням виборчих прав

8. Який нормативний акт України спеціально регулює протидію домашньому насильству?

- а) Кримінальний процесуальний кодекс України
- б) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- в) Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»
- г) Кодекс України про адміністративні правопорушення

9. Основним завданням правоохоронних органів у справах про гендерне насильство є:

- а) примирення сторін
- б) мінімізація звернень
- в) захист постраждалих та притягнення винних до відповідальності
- г) передача справи соціальним службам

10. Яка ознака є характерною для сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом?

- а) випадковість
- б) системність та умисний характер
- в) відсутність гендерного аспекту
- г) приватний характер

Ситуаційна задача (кейс) №1

До правоохоронного органу звернулася жінка із заявою про те, що її безпосередній керівник систематично допускає небажані коментарі сексуального характеру та натяки, погрожуючи звільненням у разі відмови від «неформального спілкування».

Запитання:

- ✎ Який вид дискримінації за ознакою статі має місце?
- ✎ Які права постраждалої особи порушено?

✎ Які першочергові дії повинен здійснити правоохоронець після отримання заяви?

✎ Які види юридичної відповідальності можуть бути застосовані до правопорушника?

Ситуаційна задача (кейс) №2

До поліції надійшло повідомлення від сусідів про регулярні крики та звуки бійки у квартирі. Під час виїзду наряду з'ясовано, що чоловік систематично застосовує фізичне та психологічне насильство до дружини, яка боїться писати заяву.

Запитання:

- ✎ Які форми насильства за ознакою статі присутні у цій ситуації?
- ✎ Чи є відмова постраждалої підставою для неприйняття заходів реагування?
- ✎ Які повноваження має правоохоронець для негайного захисту постраждалої?
- ✎ Які превентивні та захисні заходи можуть бути застосовані?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Під час конкурсу на керівну посаду жінці відмовлено з формулюванням: «посада потребує жорсткого стилю управління, що більше притаманно чоловікам».

Запитання:

- ✎ Чи містить дана ситуація ознаки дискримінації за ознакою статі?
- ✎ Який вид дискримінації має місце?
- ✎ Які механізми захисту прав особи передбачені законодавством?
- ✎ Яку роль можуть відігравати правоохоронні органи у цій ситуації?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Правоохоронцями виявлено групу жінок, яких примусово утримували та змушували до надання сексуальних послуг за кордоном. Потерпілі були введені в оману щодо характеру майбутньої роботи.

Запитання:

- ✎ Які права людини порушені у цій ситуації?
- ✎ Чому цей випадок є формою гендерно зумовленої дискримінації?
- ✎ Які першочергові дії правоохоронців після виявлення потерпілих?
- ✎ Які особливості роботи з постраждалими від торгівлі людьми?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Під час документування воєнних злочинів зафіксовано свідчення жінок про систематичне сексуальне насильство з боку представників окупаційних сил як засіб залякування місцевого населення.

Запитання:

- ✎ Чому сексуальне насильство в умовах конфлікту розглядається як екстремальна форма дискримінації?
- ✎ Які міжнародні стандарти забороняють такі дії?


- ✎ Які особливості документування таких злочинів?
- ✎ Яку роль відіграють правоохоронні органи у притягненні винних до відповідальності?

Тема №5 «Дискримінація за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації: правовий механізм запобігання та протидії»

ПЛАН

1. Поняття гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
2. Види гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
3. Форми прояву дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
5. Проблема одностатевих шлюбів та цивільного партнерства.

***Мета:** сформувати у здобувачів цілісне уявлення про інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації, його структуру та функціонування, а також про види, підстави й порядок притягнення до юридичної відповідальності за дискримінаційні дії..*

 **Основні терміни та поняття:** *Інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації, дискримінація, принцип недискримінації, рівність прав і свобод, юридична відповідальність, фінансова відповідальність, адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність, цивільно-правова відповідальність, інститути громадянського суспільства, органи державної влади, правоохоронні органи, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, судовий захист, превенція дискримінації, правозастосування, правопорушення дискримінаційного характеру, механізми реагування, захист постраждалих осіб*

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації

Під час підготовки до цього питання здобувачам необхідно чітко розрізняти ці два поняття, оскільки їх змішування є поширеною причиною помилок у правозастосовній та правоохоронній практиці.

Гендерна ідентичність розуміється як внутрішнє, глибоко особисте усвідомлення людиною своєї гендерної належності – до чоловічої, жіночої або іншої гендерної ідентичності. Вона може збігатися або не збігатися з біологічною статтю, визначеною при народженні, і формується незалежно від зовнішніх характеристик чи соціальних очікувань. Гендерна ідентичність є складовою

людської гідності та особистої автономії і належить до сфери приватного життя особи.

Сексуальна орієнтація, у свою чергу, означає емоційну, романтичну та/або сексуальну привабливість людини до осіб певної статі або кількох статей. Вона може бути гетеросексуальною, гомосексуальною, бісексуальною, асексуальною тощо і не визначає гендерну ідентичність особи.

Таким чином, гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація є різними, самостійними характеристиками людини, які не перебувають у причинно-наслідковому зв'язку.

Під час вивчення теми здобувачам необхідно звернути увагу на міжнародні стандарти у сфері прав людини, які забороняють дискримінацію та насильство за ознаками гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації. Важливе значення мають положення Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)⁵⁴, які у сучасному тлумаченні комітетських органів поширюються також на захист від дискримінації, що ґрунтується на гендерних стереотипах і соціальних ролях.

Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2010)5 «Про заходи з боротьби з дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності» які є першим спеціалізованим європейським документом, який зобов'язує держави забезпечувати ефективний захист ЛГБТ+ осіб у сфері праці, освіти, охорони здоров'я, доступу до правосуддя та діяльності правоохоронних органів⁵⁵.

Джок'яртські принципи (2010 р.)⁵⁶, а також «Джок'яртські принципи +10» (2017 р.)⁵⁷, які є їх доповненою версією року, які не є міжнародним договором, але вони представляють собою узагальнення міжнародних стандартів прав людини у контексті сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, включно з правом на рівність, свободу від дискримінації, приватне життя, безпеку й доступ до правосуддя. Принципи використовуються органами ООН, регіональними механізмами і правозахисними інституціями для тлумачення та застосування прав людини. Зокрема Принцип 2. Закріплює право на рівність та недискримінацію.

Суттєву роль відіграють резолюції та заяви органів Організації Об'єднаних Націй щодо захисту прав ЛГБТ+ осіб, у яких підкреслюється, що дискримінація, насильство або переслідування за ознаками сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності є порушенням фундаментальних прав людини, зокрема права на рівність, приватне життя та свободу від жорстокого поводження.

Особливе значення для правозастосовної практики має практика Європейського суду з прав людини, який послідовно визнає, що сексуальна

⁵⁴ Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

⁵⁵ On measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity : Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers of member states URL: https://rm.coe.int/cm-rec-2010-5-en/1680b0ef79?utm_source=chatgpt.com

⁵⁶ The Yogyakarta Principles. 2010. URL: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf

⁵⁷ The Yogyakarta Principles +10. 2017. URL: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>

орієнтація та гендерна ідентичність належать до сфери, захищеної правом на повагу до приватного життя.

Для здобувачів принципово важливо усвідомлювати, що упереджене ставлення, стереотипне сприйняття або формальне ігнорування скарг осіб з мотивів їхньої гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації є формою дискримінації та суперечить міжнародним стандартам прав людини.

2. Види гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації

Підготовка до цього питання передбачає розгляд різноманіття гендерних ідентичностей як форм особистісного самоусвідомлення людини. До основних категорій належать чоловіча та жіноча гендерні ідентичності, які традиційно пов'язуються з усталеними соціальними ролями та очікуваннями. Поряд із ними виокремлюється небінарна гендерна ідентичність, коли особа не ідентифікує себе виключно як чоловіка або жінку чи поєднує елементи обох гендерів. Трансгендерна ідентичність стосується осіб, чия гендерна ідентичність не збігається зі статтю, визначеною при народженні. Окрему категорію становлять інтерсексуальні особи, які мають вроджені біологічні характеристики статі, що не відповідають типовим бінарним уявленням; при цьому інтерсекс-статус не є гендерною ідентичністю, однак такі особи часто зазнають дискримінації через відхилення від традиційних статево-гендерних норм.

У цьому контексті важливо розглянути поняття гендерної дисфорії, під якою розуміють стан психологічного дискомфорту або страждання, що виникає внаслідок невідповідності між гендерною ідентичністю особи та статтю, визначеною при народженні. Гендерна дисфорія не є ані гендерною ідентичністю, ані сексуальною орієнтацією, і може бути притаманна не всім трансгендерним або небінарним людям. Її наявність або відсутність не впливає на обсяг прав людини та не може слугувати підставою для обмежень чи дискримінації.

Окремої уваги потребує питання зміни (корекції) статі, яке у сучасному праві та медицині розглядається як комплекс медичних і юридичних процедур, спрямованих на приведення правового та/або фізичного статусу особи у відповідність до її гендерної ідентичності. Зміна статі може включати медичні втручання (гормональну терапію, хірургічні операції) та/або юридичне визнання зміни статі шляхом внесення змін до документів, що посвідчують особу. Важливо підкреслити, що не всі трансгендерні люди прагнуть або проходять медичну корекцію статі, а право на юридичне визнання гендерної ідентичності не повинно ставитися у залежність від обов'язкового медичного втручання.

Окремо необхідно розглянути сексуальну орієнтацію як характеристику емоційної, романтичної та/або сексуальної привабливості людини. Гетеросексуальна орієнтація означає привабливість до осіб протилежної статі, гомосексуальна – до осіб тієї ж статі, бісексуальна – до осіб більш ніж однієї статі. Асексуальна орієнтація характеризується відсутністю або низьким рівнем сексуального потягу, що не виключає можливості емоційних чи романтичних стосунків. У сучасних підходах також визнаються інші варіанти сексуальної орієнтації, які відображають багатоманітність людського самовизначення.

Розуміння відмінностей між гендерною ідентичністю, гендерною дисфорією, зміною статі та сексуальною орієнтацією є необхідною передумовою для правильного застосування принципів недискримінації, поваги до людської гідності та рівності перед законом, особливо у сфері правозастосування та в процесі захисту прав людини представниками правоохоронних органів.

3. Форми прояву дискримінації

Під час підготовки до цього питання доцільно також використовувати узагальнююче поняття SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity), яке широко застосовується у міжнародному праві прав людини, документах ООН, Ради Європи та практиці міжнародних судових органів. Термін SOGI охоплює дискримінацію, насильство та інші порушення прав людини, що ґрунтуються на сексуальній орієнтації та/або гендерній ідентичності особи.

Варто усвідомити, що така дискримінація є багатовимірним явищем і може проявлятися як у відкритих, так і в прихованих формах, на індивідуальному, інституційному та структурному рівнях. Вона охоплює правову, трудову, соціальну, освітню сфери, а також діяльність правоохоронних органів і доступ до правосуддя.

Однією з основних форм є пряма дискримінація, яка полягає у відкритому нерівному ставленні до особи через її реальну або уявну гендерну ідентичність чи сексуальну орієнтацію. Вона проявляється у відмові в працевлаштуванні, звільненні, обмеженні доступу до освіти, медичних і соціальних послуг, відмові у наданні адміністративних чи правових послуг, а також у відкритій ворожості та стигматизації.

Поширеною є непрямая дискримінація, що виникає внаслідок застосування формально нейтральних правил або практик, які фактично ставлять осіб певної сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності у гірше становище. Це може проявлятися через відсутність процедур юридичного визнання гендерної ідентичності, ігнорування потреб трансгендерних чи небінарних осіб, неврахування різноманіття сімейних форм або нав'язування бінарних моделей у публічних інституціях.

Окремою формою дискримінації є утиск за ознакою SOGI, який виражається у принизливих висловлюваннях, образах, погрозах, насмішках, мові ворожнечі та створенні ворожої або принизливої атмосфери. Утиск може мати місце у трудових колективах, навчальних закладах, місцях несвободи, публічному просторі та в цифровому середовищі.

Особливо небезпечною формою є насильство та злочини на ґрунті ненависті, що включають фізичні напади, сексуальне насильство, погрози, переслідування, пошкодження майна або вбивства, мотивовані упередженням до сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності потерпілих. Такі дії спрямовані не лише проти конкретної особи, а й проти всієї соціальної групи, формуючи атмосферу страху та соціальної ізоляції.

У діяльності державних органів дискримінація за ознакою SOGI може проявлятися у формі інституційної дискримінації, зокрема через формальний підхід до заяв, відмову у відкритті проваджень, ігнорування мотиву ненависті,

неправильну правову кваліфікацію діянь або упереджене ставлення до постраждалих. Такі практики підривають довіру до правоохоронних органів і фактично позбавляють осіб ефективного доступу до правосуддя.

Важливою формою дискримінації є також віктимізація, яка полягає у завданні додаткової шкоди постраждалим особам уже після вчинення правопорушення. Вона проявляється у звинуваченні жертви, знеціненні її досвіду, сумнівах у правдивості заяв, а також у некоректному або байдужому ставленні з боку посадових осіб. Особливо небезпечною є повторна віктимізація, коли шкода посилюється у процесі звернення за захистом, розслідування чи судового розгляду.

Окремо слід виділити сегрегацію як форму дискримінації, що проявляється у фактичному або примусовому відокремленні осіб за ознаками гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації від загального соціального простору. Сегрегація може набувати форм ізоляції у навчальних або трудових колективах, обмеження доступу до послуг, створення «окремих» умов, які фактично знижують рівень прав і можливостей та сприяють соціальному виключенню.

У соціальній та освітній сферах дискримінація за ознакою SOGI часто проявляється через стигматизацію, булінг, соціальну ізоляцію (сегрегацію), тиск з боку сім'ї або громади, а у трудових відносинах – через мобінг, обмеження кар'єрного зростання або примус до приховування власної ідентичності.

Таким чином, форми дискримінації за гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією є різноманітними, взаємопов'язаними та часто мають системний характер. Для здобувачів принципово важливо вміти своєчасно розпізнавати всі ці прояви, правильно їх кваліфікувати, запобігати віктимізації та сегрегації, а також забезпечувати ефективний, гендерно чутливий і недискримінаційний захист прав і свобод людини на засадах рівності, поваги до людської гідності та верховенства права.

4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії

Під час опрацювання питання здобувачам необхідно сформулювати уявлення про комплексну систему правових, інституційних та організаційних заходів, спрямованих на попередження порушень прав людини, припинення дискримінаційних практик і забезпечення ефективного захисту постраждалих осіб.

Правовий механізм запобігання дискримінації базується насамперед на конституційному принципі рівності та недискримінації, відповідно до якого всі люди є рівними у своїй гідності та правах, а будь-які привілеї чи обмеження за ознаками, що стосуються особистої ідентичності, є неприпустимими. Цей принцип конкретизується у спеціальному антидискримінаційному законодавстві, яке забороняє як пряму, так і непряму дискримінацію, утиск, віктимізацію та сегрегацію, а також зобов'язує державу створювати умови для фактичної рівності.

Важливим елементом протидії дискримінації є кримінальна відповідальність, що передбачає відповідальність за насильство, переслідування, злочини на ґрунті ненависті та інші посягання, вчинені з мотивів упередження

до гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації особи. У цьому контексті особливе значення має правильне встановлення мотиву ненависті та належна правова кваліфікація діянь, оскільки ігнорування такого мотиву фактично нівелює захисну функцію права.

Поряд із кримінально-правовою, застосовується адміністративно-правова та цивільно-правова відповідальність, які дозволяють оперативно реагувати на дискримінаційні дії, припиняти їх та відновлювати порушені права. До засобів належать притягнення до адміністративної відповідальності, застосування приписів, компенсація моральної та матеріальної шкоди, а також визнання дискримінаційних рішень або дій незаконними у судовому порядку.

Важливу роль у механізмі запобігання дискримінації відіграють інституційні гарантії, зокрема діяльність судів, правоохоронних органів, органів прокуратури, а також уповноважених органів у сфері захисту прав людини. Їх завданням є не лише реагування на вже вчинені порушення, а й превенція – формування практики нульової толерантності до дискримінації, утиску та насильства за ознакою SOGI.

Окреме місце посідають процедурні та превентивні заходи, спрямовані на недопущення віктимізації та повторної віктимізації постраждалих. До них належать забезпечення конфіденційності, повага до гідності особи під час прийому заяв і проведення слідчих дій, використання гендерно чутливого та травма-інформованого підходу, а також інформування постраждалих про їхні права і доступні механізми захисту.

У національному законодавстві України можна знайти низку норм, у яких прямо або опосередковано закріплюється заборона дискримінації, що охоплює сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність, в Конституції України та профільному законі Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» безпосередньо не вказується в переліку ознак за якими забороняється дискримінація⁵⁸, але застосовується через формулу «інші ознаки», але поступово до правового поля імплементується гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація розширюючи при цьому перелік відповідних ознак, а саме ст. 2¹ Кодексу законів про працю⁵⁹, п.3 ч.1 ст.36 Закону України «Про медіа»⁶⁰, ч. 1 ст. 8 Закону України «Про рекламу»⁶¹ та інші.

Ефективна протидія дискримінації неможлива без міжвідомчої взаємодії та співпраці з громадськими і правозахисними організаціями, які здійснюють моніторинг, надають правову, психологічну та соціальну допомогу постраждалим, а також сприяють підвищенню рівня обізнаності суспільства. Такі заходи мають особливе значення для подолання структурної дискримінації та сегрегації, які не завжди проявляються у формі окремих правопорушень.

⁵⁸ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁵⁹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁶⁰ Про медіа: Закон України від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text>

⁶¹ Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#n82>

Таким чином, правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією становлять цілісну систему, що поєднує норми матеріального і процесуального права, діяльність державних інституцій, превентивні заходи та практики захисту прав людини. Для здобувачів розуміння цього механізму є необхідною умовою професійної діяльності, спрямованої на забезпечення рівності, поваги до людської гідності та реальне дотримання принципу недискримінації.

5. Проблема легалізації одностатевих шлюбів та цивільного партнерства

Антидискримінаційний підхід до проблеми легалізації одностатевих шлюбів та цивільного партнерства послідовно відображений у практиці Європейський суд з прав людини. Суд виходить з того, що хоча держава має певну свободу розсуду у визначенні моделі сімейного права, повна відсутність будь-якої форми правового визнання стабільних одностатевих відносин створює ситуацію нерівності та може призводити до дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації.

У справі «Андрій Маймулахін і Андрій Марків проти України»⁶² ЄСПЛ констатував, що держава не може ігнорувати існування одностатевих пар і зобов'язана забезпечити їм ефективний та доступний механізм правового визнання і захисту. Суд підкреслив, що відсутність будь-якої альтернативної форми правового регулювання таких відносин, зокрема цивільного партнерства, ставить заявників у менш сприятливе становище порівняно з різностатевими парами, що суперечить принципу недискримінації у поєднанні з правом на повагу до приватного і сімейного життя.

Позиція ЄСПЛ поступово знаходить відображення і у національній судовій практиці. Так, судом було ухвалено рішення у справі № 754/12856/24⁶³ про встановлення факту спільного проживання однією сім'єю (фактичних шлюбних відносин). Зазначену заяву задоволено, встановлено факт спільного проживання двох чоловіків з 2013 року, що свідчить про визнання судами реальності таких сімейних відносин та необхідність їх правового захисту.

Таким чином, у контексті заборони дискримінації відсутність законодавчо закріпленого механізму правового визнання одностатевих партнерств компенсується судовою практикою, яка спрямована на забезпечення рівності, захист приватного і сімейного життя та недопущення дискримінаційного правового вакууму. Для правоохоронної та правозастосовної діяльності це означає необхідність врахування як стандартів ЄСПЛ, так і тенденцій національної судової практики при захисті прав осіб незалежно від їх сексуальної орієнтації.

Проблема легалізації одностатевих шлюбів або запровадження цивільного партнерства набуває чітко вираженого антидискримінаційного виміру. Йдеться

⁶² Справа «Маймулахін і Марків проти України» (Заява № 75135/14) від 01.06.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i96#Text

⁶³Рішення Деснянського районного суду міста Києва № 128012542 від 10.06.2025 р. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/128012542/>

не про обов'язок держави змінювати традиційне визначення шлюбу, а про необхідність усунення правового вакууму, який призводить до фактичного позбавлення одностатевих пар доступу до базових цивільних, соціальних і майнових прав.

Отже, з точки зору заборони дискримінації, проблема правового визнання одностатевих відносин полягає у забезпеченні рівності перед законом і рівного правового захисту, незалежно від сексуальної орієнтації. Для правоохоронної та правозастосовної практики це означає необхідність врахування позиції ЄСПЛ, недопущення дискримінаційного ставлення та формування нейтрального, правозахисного підходу до осіб, які перебувають у фактичних партнерських відносинах.

? Питання для самоконтролю

- ? Дайте визначення понять гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація.
- ? У чому полягає різниця між біологічною статтю та гендерною ідентичністю?
- ? Назвіть основні види гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
- ? Які форми дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації існують?
- ? Наведіть приклади прямої та непрямой дискримінації ЛГБТ+ осіб у різних сферах (праця, освіта, медичне обслуговування).
- ? Які національні законодавчі норми захищають права осіб ЛГБТ+ в Україні?
- ? Які міжнародні стандарти та документи регулюють права ЛГБТ+ осіб?
- ? Які існують механізми реагування та захисту постраждалих осіб від дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації?
- ? Які основні проблеми та юридичні виклики пов'язані з одностатевими шлюбами та цивільним партнерством в Україні?
- ? Яку роль відіграють громадські організації та медіа у запобіганні дискримінації ЛГБТ+ осіб?
- ? Як правоохоронці можуть здійснювати профілактику та реагувати на випадки дискримінації за ознакою гендерної ідентичності чи сексуальної орієнтації?
- ? Наведіть приклади судової практики ЄСПЛ щодо дискримінації ЛГБТ+ осіб та поясніть їх значення для української практики.

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. Гендерна ідентичність – це:
 - а) Біологічна стать людини при народженні
 - б) Соціальна роль людини в суспільстві

- в) Внутрішнє відчуття приналежності до певної статі
- г) Сексуальна орієнтація

2. Сексуальна орієнтація визначає:

- а) Біологічну стать людини
- б) Емоційну, романтичну або сексуальну привабливість до осіб певної статі
- в) Соціальні ролі та обов'язки
- г) Гендерну рівність у суспільстві

3. Що з переліченого є непрямою дискримінацією?

- а) Встановлення правил, які формально нейтральні, але негативно впливають на ЛГБТ+ осіб
- б) Відмова у працевлаштуванні через сексуальну орієнтацію
- в) Образи та переслідування в навчальному закладі
- г) Пряме приниження гідності

4. Основна роль громадських організацій у захисті ЛГБТ+ осіб:

- а) Обмеження прав ЛГБТ+
- б) Моніторинг порушень та правова підтримка
- в) Призначення адміністративних штрафів
- г) Регулювання сексуальної орієнтації населення

5. В Україні одностатеві шлюби:

- а) Законодавчо дозволені
- б) Визнані міжнародними документами, але заборонені на національному рівні
- в) Не визнаються та не мають правового статусу
- г) Можливі тільки через реєстрацію в місцевих органах

6. Що з переліченого є проявами форм гендерного булінгу та харасменту?

- а) Небажані коментарі сексуального характеру
- б) Презумпція невинуватості
- в) Рівність оплати праці
- г) Права на освіту

7. Механізми захисту ЛГБТ+ осіб включають:

- а) Звернення до суду та омбудсмана
- б) Ігнорування порушень
- в) Дискримінаційні політики на роботі
- г) Обмеження доступу до освіти

8. Пряме обмеження прав ЛГБТ+ осіб – це:

- а) Встановлення політики, що формально нейтральна

- б) Відмова у працевлаштуванні через сексуальну орієнтацію
- в) Освітні програми щодо прав людини
- г) Поширення інформації про толерантність

9. До органів, які можуть захищати ЛГБТ+ осіб від дискримінації, відносяться:

- а) Суд, омбудсман, громадські організації
- б) Шкільні вчителі
- в) Лікарі та медсестри
- г) Тільки поліція

10. Сексуальна орієнтація не включає:

- а) Гетеросексуальну
- б) Гомосексуальну
- в) Бісексуальну
- г) Етнічну приналежність

Ситуаційна задача (кейс) №1

Особа ЛГБТ+ звернулася до кадрової служби приватної компанії для працевлаштування. Після співбесіди їй повідомили, що на позицію не підходить через її сексуальну орієнтацію.

Питання:

- ☒ Яка форма дискримінації проявилася у цій ситуації?
- ☒ Які національні та міжнародні норми були порушені?
- ☒ Які дії має здійснити правоохоронець або постраждала особа для захисту своїх прав?

Практичне завдання:

Скласти покроковий алгоритм дій: звернення до суду, омбудсмана, громадських організацій.

Ситуаційна задача (кейс) №2

Студента ЛГБТ+ регулярно принижують однокурсники через його сексуальну орієнтацію, роблять образливі коментарі в аудиторії та в соціальних мережах.

Питання:

- ☒ Визначте форму дискримінації.
- ☒ Які превентивні заходи можуть застосувати адміністрація закладу та правоохоронні органи?
- ☒ Які наслідки для постраждалого і для навчального закладу можуть виникнути?

Практичне завдання:

- ☒ Підготувати алгоритм реагування адміністрації та поліції на випадки харасменту.

Ситуаційна задача (кейс) №3

ЛГБТ+ особа звернулася до лікарні за медичною допомогою, але лікар відмовився надавати послугу після того, як дізнався про її сексуальну орієнтацію.

Питання:

- ✎ Яка форма дискримінації спостерігається?
- ✎ Які права порушено?
- ✎ Які кроки має зробити постраждала особа та які дії правоохоронців можливі у цій ситуації?

Практичне завдання:

- 🔊 Скласти рекомендації для медичного персоналу та алгоритм повідомлення правоохоронців.

Ситуаційна задача (кейс) №4

Місцеві ЗМІ публікують статті та пости з негативними стереотипами щодо ЛГБТ+ спільноти, що призводить до переслідувань і образ у громаді.

Питання для аналізу:

- ✎ Яка форма дискримінації проявляється у публікаціях?
- ✎ Яким чином правоохоронні органи можуть реагувати на розпалювання ворожнечі?
- ✎ Які превентивні заходи можна застосувати для зменшення негативного впливу?

Практичне завдання:

- 🔊 Підготувати план інформаційної кампанії щодо захисту прав ЛГБТ+ осіб.

Ситуаційна задача (кейс) №5

Двоє чоловіків ЛГБТ+ мають спільне життя, але при спробі оформити спадщину або медичні документи вони стикаються з юридичними обмеженнями через відсутність законодавчого визнання одностатевих партнерств.

Питання:

- ✎ Які права порушуються?
- ✎ Як міжнародна практика (ЄСПЛ, ООН) може вплинути на національне рішення?
- ✎ Які дії правоохоронців та адвокатів можливі для забезпечення прав цих осіб?

Практичне завдання:

- 🔊 Розробити алгоритм дій для захисту прав одностатевих партнерів у межах національного законодавства.

Ситуаційна задача (кейс) №6

Двоє осіб ЛГБТ+ зазнали переслідування та образ у громадському місці через свою сексуальну орієнтацію. Перехожі не втрутилися.

Питання:

- ✍ Які порушення прав людини спостерігаються?
- ✍ Які превентивні заходи може застосувати поліція?
- ✍ Які кроки слід вжити для притягнення винних до відповідальності?

Практичне завдання:

- 🔊 Підготувати покроковий план дій правоохоронців для захисту постраждалих.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ ІНВАЛІДНОСТІ, СТАНУ ЗДОРОВ'Я, РАСИ, КОЛЬОРУ ШКІРИ, НАЦІОНАЛЬНОСТІ ЕТНІЧНОГО АБО СОЦІАЛЬНОГО ПОХОДЖЕННЯ, МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ, ГРОМАДЯНСТВА ЧИ МОВИ

Тема №6 Дискримінація за ознакою віку (ейджизм (ageism): правовий механізм запобігання та протидії

ПЛАН

1. Поняття дискримінації за ознакою віку (ейджизм) та її соціально-правова природа
2. Критерії класифікації та види дискримінації за ознакою віку
3. Форми прояву дискримінації за ознакою за ознакою віку
4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою віку
5. Протидія дискримінації молоді в діяльності правоохоронних органів
6. Дискримінація осіб старшого віку (ейджизм): правові засади та механізми протидії

Мета: *сформувати у здобувачів освіти цілісне уявлення про дискримінацію за ознакою віку як різновид забороненої дискримінації, розкрити особливості ейджизму та його видів, а також поглибити практичні навички застосування національних і міжнародних правових механізмів запобігання та протидії віковій дискримінації шляхом аналізу законодавства та судової практики.*

📁 **Основні терміни та поняття:** *дискримінація за ознакою віку, ейджизм (ageism), вік як заборонена ознака дискримінації, пряма дискримінація, непряма дискримінація, позитивні дії, обґрунтована вікова диференціація, джейнізм, едалтоцентризм, хроноцентризм, множинна (перехресна) дискримінація, сегрегація, утиск (домагання), вікові стереотипи, цифровий ейджизм,*

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття дискримінації за ознакою віку

Під час підготовки до цього питання здобувачам необхідно насамперед з'ясувати зміст поняття дискримінації за ознакою віку (ейджизму) як однієї з форм порушення принципу рівності та недискримінації. Слід виходити з того, що дискримінація за віком полягає у необґрунтованому обмеженні прав, встановленні привілеїв або формуванні упередженого ставлення до особи чи групи осіб виключно через їхній вік, незалежно від реальних здібностей, професійних якостей або поведінки.

Нормативною основою заборони дискримінації за ознакою віку є Конституція України, відповідно до ст. 24, яка закріплює рівність громадян перед законом та забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками, що не мають об'єктивного і розумного виправдання, у тому числі віковими. Цей конституційний принцип конкретизується у спеціальному антидискримінаційному законодавстві.

Здобувачам необхідно опрацювати Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁶⁴, зокрема ст. 1, яка визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа або група осіб зазнає обмеження у реалізації прав за певною ознакою, та статтю 6, що прямо забороняє дискримінацію, у тому числі за віком. Закон встановлює обов'язок держави забезпечувати рівність та ефективний захист осіб від дискримінаційних практик.

Особливу увагу слід приділити аналізу норм трудового законодавства, оскільки саме у сфері праці прояви ейджизму є найбільш поширеними. Так, стаття 2¹ Кодексу законів про працю України⁶⁵ забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема за віком. Додатково ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення»⁶⁶ гарантує рівні можливості у реалізації права на працю та забороняє обмеження прав осіб з мотивів віку.

У сфері освіти принцип недискримінації закріплений у ст. 3 та ст. 19 Закону України «Про освіту»⁶⁷, які гарантують рівний доступ до освіти та забороняють будь-які обмеження за дискримінаційними ознаками, включно з віком. Це має значення як для молодих осіб, так і для осіб старшого віку, які реалізують право на освіту впродовж життя.

Здобувачам необхідно усвідомлювати, що дискримінація за ознакою віку є порушенням прав людини незалежно від того, чи стосується вона молодих осіб або осіб похилого віку. Представники правоохоронних органів зобов'язані діяти на засадах рівності, неупередженості та поваги до людської гідності, своєчасно реагувати на прояви ейджизму, забезпечувати захист прав постраждалих та не допускати дискримінаційних практик у професійній діяльності.

⁶⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁶⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁶⁶ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁶⁷ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

2. Критерії класифікації та види дискримінації за ознакою віку.

Під час підготовки до цього питання здобувачам необхідно сформулювати цілісне уявлення про дискримінацію за ознакою віку (ейджизм) як системне соціально-правове явище та з'ясувати, за якими критеріями вона класифікується у праві й правозастосовній практиці. Особливу увагу слід приділити тому, що правильна класифікація видів вікової дискримінації має важливе значення для кваліфікації правопорушень, виявлення прихованих дискримінаційних практик і забезпечення ефективного реагування правоохоронних органів.

Здобувачам доцільно проаналізувати класифікацію дискримінації за віком за формою прояву, звертаючи увагу на випадки відкритого менш сприятливого ставлення до особи з мотивів віку, а також на ситуації, коли формально нейтральні правила або управлінські рішення фактично призводять до погіршення становища певних вікових груп. Такий аналіз дозволяє виявляти приховані механізми нерівності, які часто залишаються поза увагою.

Окремо слід розглянути поділ дискримінації за характером правового регулювання, розмежовуючи необґрунтоване відмінне несприятливе ставлення за віком, що суперечить законодавству, та допустиму вікову диференціацію, яка має законну мету і ґрунтується на об'єктивних критеріях. Здобувачам рекомендується наводити приклади такої диференціації (вікові межі відповідальності, спеціальні вимоги до окремих видів діяльності) та оцінювати їх з позицій пропорційності.

У межах опрацювання теми необхідно звернути увагу на класифікацію дискримінації за віком за сферами суспільних відносин, зокрема у сфері праці та служби в правоохоронних органах, освіти і професійної підготовки, доступу до правосуддя, соціального забезпечення та охорони здоров'я. Здобувачам варто проаналізувати, чому саме у цих сферах ризику вікової дискримінації є найбільш поширеними.

Важливим є також розгляд класифікації за суб'єктом вчинення дискримінаційних дій, з урахуванням ролі органів публічної влади, правоохоронних органів, роботодавців, посадових осіб та приватних осіб. Особливу увагу слід приділити відповідальності посадових осіб за дискримінаційні рішення або практики.

Здобувачам рекомендується проаналізувати види дискримінації за віком залежно від вікових груп, зокрема щодо дітей і неповнолітніх, молоді, осіб середнього та похилого віку, з урахуванням специфічних ризиків нерівного ставлення до кожної з цих груп. У цьому контексті доцільно звернутися до принципу найкращих інтересів дитини та проблеми соціальної ізоляції осіб похилого віку.

Окрему увагу слід приділити аналізу інституційної, структурної, множинної (перехресної) та позитивної дискримінації, з'ясувавши механізми їх виникнення та вплив на реалізацію прав людини. Здобувачам варто розуміти, що позитивна дискримінація у вигляді спеціальних заходів може бути допустимим і необхідним інструментом подолання фактичної нерівності.

У підсумку здобувачі повинні усвідомити, що систематизація критеріїв і видів дискримінації за ознакою віку є необхідною умовою забезпечення стандартів прав людини та ефективної правоохоронної діяльності, особливо в умовах воєнного стану, соціальної напруги та підвищених ризиків уразливості окремих вікових груп.

3. Форми прояву дискримінації за ознакою за ознакою віку

Під час опрацювання цього питання здобувачам необхідно зосередитися на виявленні конкретних форм прояву дискримінації за ознакою віку (ейджизму) які охоплюють прямі та непрямі обмеження прав, переслідування, підбурювання до дискримінації, а також приховані прояви нерівного ставлення, замасковані під допустиму вікову диференціацію.

- Пряма дискримінація за ознакою віку проявляється у відкритому, явно вираженому менш сприятливому ставленні до особи виключно через її вік. Характеризується прямим посиланням на вікову ознаку як підставу обмеження прав або надання переваг без об'єктивного та розумного виправдання.
- Непряма дискримінація за ознакою віку полягає у застосуванні формально нейтральних правил, критеріїв чи практик, які фактично ставлять осіб певної вікової групи у гірше становище порівняно з іншими, за відсутності законної мети або пропорційності.
- Утиск (переслідування) за ознакою віку виявляється у створенні ворожої, принизливої або образливої атмосфери щодо особи чи групи осіб з мотивів віку, у тому числі шляхом зневажливих висловлювань, дій або психологічного тиску.
- Підбурювання до дискримінації за ознакою віку полягає у закликах, інструкціях або заохоченні до вчинення дискримінаційних дій щодо осіб певної вікової групи, у тому числі з боку посадових осіб або через публічні висловлювання.
- Пособництво полягає у свідомому сприянні вчиненню дискримінаційних дій щодо особи або групи осіб за віковою ознакою шляхом порад, інструкцій, організаційної підтримки, невжиття обов'язкових заходів реагування або створення умов для реалізації дискримінації. У правоохоронній та управлінській діяльності пособництво може проявлятися, зокрема, у: виконанні або забезпеченні виконання явно дискримінаційних рішень; потуранні дискримінаційним практикам з боку колег чи керівництва; умисному ігноруванні скарг на дискримінацію за віком; наданні вказівок або рекомендацій, що сприяють обмеженню прав за віковою ознакою.

Варто звернути увагу на те, що окрім загальних є і спеціальні форми дискримінації за ознакою віку такі як джейнізм (дискримінація молоді), едалтизм (дискримінацію дітей і неповнолітніх), ейджизм щодо осіб похилого віку, а також інші похідні форми, що базуються на вікових стереотипах та ієрархічних уявленнях.

Ейджизм у вузькому розумінні (old-age ageism) також розглядається як форма дискримінації щодо осіб похилого віку, заснована на уявленнях про їхню

фізичну, когнітивну або соціальну неспроможність. Проявляється у сфері праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, доступу до публічних і правоохоронних послуг, а також у патерналістському або зневажливому ставленні.

Джейнізм (jeunism, youthism) – це форма дискримінації за ознакою віку, що полягає у наданні переваг молодим особам порівняно зі старшими, внаслідок чого права та можливості осіб старшого віку необґрунтовано обмежуються у соціально-професійній та соціально-психологічній сферах. Проявляється, зокрема, у пріоритетному наданні молодим особам можливостей працевлаштування або кар'єрного зростання; формуванні стереотипів щодо «більшої ефективності» чи «адаптивності» молоді; знеціненні професійного досвіду та соціального статусу осіб старшого віку; витісненні старших працівників з активного професійного та суспільного життя.

Едалтизм (adultism) проявляється у зневажливому ставленні дорослих або старших людей до молодших за віком, вважаючи їх незрілими, безвідповідальними, некомпетентними або «дітьми». Це може бути виражено через мовні вислови, стереотипи (наприклад, на роботі, у сім'ї) або інституційні обмеження, які обмежують можливості молоді. Виявляється у прийнятті рішень без урахування інтересів дитини, надмірному контролі, застосуванні непропорційних обмежень та у недотриманні принципу найкращих інтересів дитини.

Сенсорний ейджизм (implicit ageism) як прихована форма вікової дискримінації, що проявляється через мовні конструкції, управлінські практики, стандарти обслуговування та професійні алгоритми, які фактично виключають або знецінюють певні вікові групи.

4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою віку

Правовий механізм запобігання та протидії дискримінації за ознакою віку являє собою систему конституційних, законодавчих, інституційних і процесуальних засобів, спрямованих на недопущення, виявлення, припинення та усунення дискримінаційних практик, а також на відновлення порушених прав осіб незалежно від їх віку. Його функціонування ґрунтується на принципах рівності, недискримінації, пропорційності, правової визначеності та ефективного судового захисту.

У процесі підготовки до заняття здобувачам доцільно зосередити увагу на розумінні змісту дискримінації за ознакою віку (ейджизму), її форм прояву та відмежуванні дискримінаційних практик від правомірної вікової диференціації, що допускається законодавством за наявності легітимної мети та дотримання принципу пропорційності.

Під час опрацювання теми необхідно проаналізувати конституційні положення щодо рівності та заборони дискримінації, норми спеціального антидискримінаційного законодавства, а також галузеві правові акти, у яких встановлюються вікові вимоги чи обмеження. Особливу увагу слід приділити практиці правозастосування, зокрема судовим рішенням, у яких оцінюється

правомірність вікових обмежень, а також ролі правоохоронних органів у реагуванні на факти дискримінації та забезпеченні рівного ставлення до осіб різних вікових груп.

У ході практичного заняття здобувачі мають навчитися виявляти ознаки дискримінації за ознакою віку в конкретних життєвих і службових ситуаціях, правильно кваліфікувати відповідні дії та визначати алгоритм правомірного реагування. Важливим є усвідомлення того, що діяльність правоохоронця передбачає не лише припинення правопорушень, а й здійснення превентивної роботи, спрямованої на недопущення ейджистських стереотипів і дискримінаційних підходів у взаємодії з населенням.

Окрему увагу рекомендується приділити особливостям реалізації принципу недискримінації в умовах воєнного стану. Здобувачі повинні розуміти, що запровадження спеціального правового режиму може супроводжуватися тимчасовими обмеженнями окремих прав і свобод, однак такі обмеження не повинні мати дискримінаційного характеру та мають ґрунтуватися виключно на вимогах законності, необхідності й пропорційності. У цьому контексті правоохоронні органи несуть підвищену відповідальність за дотримання прав людини та недопущення свавільного вікового розмежування.

У процесі обговорення практичних ситуацій здобувачам доцільно пропонувати власні варіанти превентивних заходів, спрямованих на запобігання дискримінації за ознакою віку, зокрема у сфері публічної безпеки, адміністративної діяльності та комунікації з різними віковими групами. Такий підхід сприятиме формуванню професійної правосвідомості майбутніх правоохоронців і розумінню принципу недискримінації як невід'ємної складової законності та професійної етики.

5. Протидія дискримінації молоді в діяльності правоохоронних органів

Під час підготовки до цього питання здобувачам необхідно сформулювати розуміння того, що молодь є соціальною групою, яка може зазнавати дискримінації за ознакою віку внаслідок поширених стереотипів щодо її нібито недостатньої зрілості, відповідальності або життєвого досвіду. У діяльності правоохоронних органів такі стереотипи можуть призводити до упередженого ставлення, формального реагування на звернення, вибіркового застосування заходів примусу або знецінення порушень прав молодих осіб.

Здобувачам доцільно проаналізувати нормативно-правову основу протидії дискримінації молоді, зокрема положення Конституції України (статті 21 і 24), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁶⁸, а також Закону України «Про основні засади молодіжної політики»⁶⁹, який закріплює принципи рівності прав і можливостей, недискримінації та участі молоді у суспільному житті. Особливу увагу слід звернути на обов'язок державних органів забезпечувати рівне та неупереджене ставлення до молодих осіб.

⁶⁸ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁶⁹ Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

У процесі опрацювання теми необхідно зосередитися на практичних аспектах діяльності правоохоронних органів, зокрема на забезпеченні рівного доступу молоді до правосуддя та правоохоронних послуг, дотриманні процесуальних гарантій, повазі до честі й гідності, а також недопущенні профілювання за віковою ознакою. Окрему увагу слід приділити взаємодії з неповнолітніми, у якій обов'язковим є дотримання принципу найкращих інтересів дитини та спеціальних гарантій захисту.

Важливим елементом протидії дискримінації молоді є превентивна діяльність правоохоронних органів, що охоплює правопросвітницькі заходи, співпрацю із закладами освіти, молодіжними центрами та громадськими організаціями, а також формування культури недискримінаційної комунікації. Здобувачам слід усвідомлювати, що профілактика ейджизму та подолання вікових стереотипів є складовою професійної відповідальності правоохоронця.

У ході практичного заняття здобувачам рекомендується аналізувати типові ситуації взаємодії правоохоронних органів з молоддю, виявляти можливі ознаки дискримінації, пропонувати правомірні алгоритми реагування та формулювати превентивні заходи. Такий підхід сприятиме формуванню навичок правозахисного мислення, розвитку професійної етики та розумінню принципу недискримінації як невід'ємної складової законності у діяльності правоохоронних органів.

Важливим елементом позитивних (спеціальних) заходів, спрямованих на протидію дискримінації молоді у сфері праці, є квотування робочих місць, передбачене ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення»⁷⁰, яка містить припис про те, що держава встановлює квоту робочих місць для працевлаштування окремих категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. До таких категорій, зокрема, належать молоді особи, які вперше шукають роботу та не мають професійного досвіду, а також випускники закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти. Роботодавці з чисельністю штатних працівників понад установлену законом межу зобов'язані забезпечувати виконання квоти шляхом створення та збереження відповідних робочих місць.

Здобувачам слід усвідомлювати, що такі квоти не є дискримінацією, а навпаки – виступають формою позитивної дискримінації (позитивних дій), метою яких є подолання фактичної нерівності молоді на ринку праці та компенсація її уразливого становища, зумовленого відсутністю трудового стажу та професійного досвіду.

У діяльності правоохоронних органів положення Закону України «Про зайнятість населення» щодо квотування мають значення під час:

- оцінки правомірності дій роботодавців;
- реагування на скарги молодих осіб щодо відмови у працевлаштуванні;
- відмежування допустимих спеціальних заходів від забороненої дискримінації за віком.

⁷⁰ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Таким чином, квоти для молоді є законним інструментом державної політики, спрямованим на забезпечення рівних можливостей та реалізацію принципу недискримінації у сфері праці.

Окрему увагу рекомендується приділити особливостям протидії дискримінації молоді в умовах воєнного стану, коли посилення безпекових заходів може створювати ризики необґрунтованого обмеження прав окремих груп молоді. Здобувачі повинні усвідомлювати, що навіть за умов дії спеціального правового режиму будь-яке втручання у права людини має відповідати вимогам законності, необхідності та пропорційності й не може мати дискримінаційного характеру.

У процесі обговорення практичних кейсів доцільно орієнтуватися на вироблення алгоритмів правомірних дій правоохоронця, спрямованих не лише на реагування на правопорушення, а й на здійснення превентивної та просвітницької роботи з молоддю, формування правосвідомості, громадянської відповідальності та стійкості до радикальних і екстремістських впливів. Такий підхід сприятиме формуванню професійної культури майбутніх фахівців правоохоронної сфери та підвищенню довіри молоді до правоохоронних органів.

6. Дискримінація осіб старшого віку (ейджизм): правові засади та механізми протидії

Під час підготовки до цього питання теми здобувачам необхідно сформулювати цілісне уявлення про дискримінацію осіб старшого віку (ейджизм) як одну з форм порушення принципу рівності та недискримінації. Слід виходити з того, що ейджизм проявляється в упередженому, зневажливому або обмежувальному ставленні до людини у зв'язку з досягненням певного віку та ґрунтується на стереотипних уявленнях про нібито зниження фізичних, інтелектуальних або професійних можливостей осіб похилого віку. Такі підходи призводять до звуження обсягу їхніх прав і можливостей, зокрема у сфері праці, соціального забезпечення, доступу до публічних і правоохоронних послуг.

У процесі підготовки до заняття здобувачам доцільно звернути увагу на міжнародні стандарти прав людини, відповідно до яких вік не може бути підставою для обмеження людської гідності та прав. Загальна декларація прав людини (1948 р.)⁷¹, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.)⁷² та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)⁷³ закріплюють принцип рівності та заборону дискримінації у користуванні всіма правами і свободами. Хоча вік не завжди прямо названий серед заборонених ознак, практика міжнародних органів свідчить, що вікова дискримінація суперечить загальному принципу недискримінації.

Окрему увагу слід приділити аналізу Принципів Організації Об'єднаних Націй щодо людей похилого віку (1991 р.)⁷⁴, які ґрунтуються на засадах

⁷¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

⁷² Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

⁷³ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

⁷⁴ United Nations Principles for Older Persons : Adopted by General Assembly resolution 46/91 of 16 December 1991. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/olderpersons.pdf>

незалежності, участі, турботи, самореалізації та гідності. Здобувачам варто усвідомлювати, що ці принципи орієнтують держави на активну протидію ейджизму та забезпечення доступу осіб старшого віку до праці, соціального захисту, медичних послуг, правосуддя й участі у суспільному житті.

Під час вивчення міжнародних трудових стандартів рекомендується звернутися до Рекомендації Міжнародної організації праці № 162 щодо літніх працівників (1980 р.)⁷⁵, яка є важливим орієнтиром у сфері недискримінації за віком у трудових відносинах. У цьому документі наголошується, що вік сам по собі не може бути законною підставою для обмеження трудових прав, якщо особа здатна виконувати свої професійні обов'язки. Рекомендація передбачає недопущення дискримінації при прийнятті на роботу, звільненні, професійному навчанні та просуванні по службі, а також заохочує адаптацію умов праці та поступовий перехід до пенсійного забезпечення.

Аналізуючи національне законодавство, здобувачам слід звернути увагу на положення Конституції України, зокрема статей 21 і 24, які гарантують рівність прав і свобод людини та забороняють будь-які необґрунтовані привілеї чи обмеження. Ці конституційні засади конкретизуються у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який забороняє дискримінацію, у тому числі за віком, і гарантує право на захист порушених прав.

Особливу увагу необхідно приділити аналізу Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»⁷⁶, який є ключовим спеціальним актом у цій сфері. Здобувачам рекомендується проаналізувати, які саме державні гарантії соціального захисту, права на працю, соціальне забезпечення, медичну допомогу та соціальні послуги закріплюються цим Законом, а також як у ньому реалізується заборона дискримінаційного ставлення до осіб похилого віку.

У процесі вивчення теми слід зосередитися на механізмах протидії ейджизму, які включають нормативно-правові, інституційні та правозастосовні засоби. Доцільно проаналізувати роль органів соціального захисту, судів та правоохоронних органів у реагуванні на факти дискримінації, зневаги або утиску прав осіб старшого віку.

Для здобувачів особливо важливо усвідомити роль правоохоронних органів у забезпеченні рівного й неупередженого ставлення до осіб похилого віку, належного реагування на їх звернення, дотримання процесуальних гарантій та недопущення повторної віктимізації. В умовах воєнного стану ці обов'язки набувають підвищеного значення, оскільки особи старшого віку належать до груп підвищеної соціальної вразливості.

Підсумовуючи, здобувачам слід дійти висновку, що дискримінація осіб старшого віку є порушенням міжнародних і національних стандартів прав людини, а ефективна протидія ейджизму можлива лише за умови поєднання

⁷⁵ Рекомендація щодо літніх працівників №162 від 23.06.1980 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text

⁷⁶ Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>

міжнародних трудових стандартів, національного законодавства, належної правозастосовної практики та формування поваги до гідності осіб похилого віку як невід'ємної складової демократичної та правової держави.

? Питання для самоконтролю

- ? Що розуміється під дискримінацією за ознакою віку та в чому полягає її соціально-правова природа?
- ? Розкрийте поняття ейджизму (ageism) та його основні характеристики.
- ? Які соціальні стереотипи лежать в основі дискримінації за віковою ознакою?
- ? У чому полягає відмінність між прямою та непрямую дискримінацією за віком?
- ? Назвіть основні критерії класифікації дискримінації за ознакою віку.
- ? Що таке інституційна та структурна дискримінація за віковою ознакою?
- ? У чому полягає множинна (перехресна) дискримінація за віком? Наведіть приклади.
- ? Охарактеризуйте спеціальні види ейджизму (джейнізм, едалтоцентризм, хроноцентризм).
- ? Які основні форми прояву дискримінації за ознакою віку у сфері праці, освіти та надання публічних послуг?
- ? У чому полягає латентний характер дискримінації за віком та чому її складно виявляти?
- ? Які конституційні принципи лежать в основі заборони дискримінації за віковою ознакою?
- ? Назвіть основні нормативно-правові акти, що регулюють питання запобігання та протидії дискримінації за віком в Україні.
- ? Які міжнародні стандарти захисту від дискримінації за віком застосовуються у національній правовій системі?
- ? У чому полягає правовий механізм запобігання дискримінації за ознакою віку?
- ? Які юридичні засоби захисту можуть бути використані особами, які зазнали дискримінації за віком?
- ? Яку роль відіграють правоохоронні органи у протидії дискримінації молоді?
- ? У чому полягають ризики стигматизації молоді у правоохоронній практиці?
- ? Які особливості дискримінації осіб старшого віку в сучасному суспільстві?
- ? Які механізми протидії ейджизму щодо осіб похилого віку можуть застосовувати правоохоронні органи?
- ? Як умови воєнного стану впливають на реалізацію принципу недискримінації за віком?
- ? Чому дотримання принципу недискримінації є важливим для ефективної діяльності правоохоронних органів?

☒ **Тестові завдання для самоперевірки**

1. Дискримінація за ознакою віку – це:

- а) будь-яке різне ставлення до осіб різного віку
- б) необґрунтоване обмеження прав або надання переваг на підставі віку
- в) встановлення вікових вимог у законі
- г) соціальна політика держави щодо населення

2. Термін «ейджизм» означає:

- а) дискримінацію за ознакою статі
- б) дискримінацію за ознакою віку
- в) дискримінацію за ознакою національності
- г) позитивні дії держави

3. Непряма дискримінація за ознакою віку має місце, коли:

- а) особі прямо відмовляють через вік
- б) встановлюються пільги для певної вікової групи
- в) формально нейтральна норма фактично ставить у гірше становище певну вікову групу
- г) застосовуються позитивні дії

4. Яка з наведених умов є обов'язковою для правомірності вікових обмежень?

- а) громадська підтримка
- б) економічна доцільність
- в) наявність легітимної мети та дотримання принципу пропорційності
- г) рішення керівника установи

5. Позитивні дії у сфері протидії дискримінації – це:

- а) порушення принципу рівності
- б) надання необґрунтованих привілеїв
- в) спеціальні тимчасові заходи для усунення фактичної нерівності
- г) дискримінація інших груп

6. Основна роль правоохоронних органів у протидії віковій дискримінації полягає у:

- а) прийнятті законів
- б) здійсненні виключно каральних заходів
- в) превенції, реагуванні та захисті прав людини
- г) формуванні соціальної політики

7. В умовах воєнного стану обмеження прав осіб різного віку:

- а) можуть встановлюватися довільно
- б) допускаються лише за умови законності, необхідності та пропорційності
- в) не допускаються взагалі

г) залежать від віку особи

8. Пряма дискримінація за ознакою віку має місце, коли:

- а) встановлюються спеціальні пільги
- б) особі відмовляють у праві безпосередньо через її вік
- в) норма однакова для всіх, але має різний ефект
- г) застосовуються превентивні заходи

9. Який принцип є базовим для оцінки правомірності вікових обмежень?

- а) доцільності
- б) вибірковості
- в) пропорційності
- г) формальності

10. До інституційної дискримінації за ознакою віку належить:

- а) поодинокий конфлікт між особами
- б) закріплення необґрунтованих вікових вимог у внутрішніх правилах
- в) правомірна службова перевірка
- г) соціальна реклама

Ситуаційна задача (кейс) №1

Під час перевірки дотримання громадського порядку працівник правоохоронного органу без додаткових підстав зупиняє групу молодих осіб, мотивуючи свої дії тим, що «молодь найчастіше порушує порядок». Особи не вчинили протиправних дій та не перебували у розшуку.

Завдання:

- ✎ оцініть правомірність дій правоохоронця;
- ✎ визначте, чи наявні ознаки дискримінації за ознакою віку;
- ✎ запропонуйте алгоритм правомірних дій у подібній ситуації.

Ситуаційна задача (кейс) №2

Особа похилого віку звернулася до правоохоронного органу зі скаргою на шахрайські дії. Посадова особа відмовилася приймати заяву, пояснивши це тим, що «літні люди часто плутаються і неправильно розуміють ситуацію».

Завдання:

- ✎ визначте форму дискримінації (за наявності);
- ✎ вкажіть, які принципи правоохоронної діяльності порушено;
- ✎ окресліть належний порядок дій посадової особи.

Ситуаційна задача (кейс) №3

Внутрішніми інструкціями одного з підрозділів встановлено обмеження участі осіб віком понад 55 років у програмах підвищення кваліфікації без наведення обґрунтування.

Завдання:

- ✎ проаналізуйте, чи є таке обмеження правомірним;
- ✎ визначте, чи має місце інституційна дискримінація;
- ✎ запропонуйте шляхи усунення порушення.

Ситуаційна задача (кейс) №4

У період воєнного стану під час евакуації населеного пункту особам старшого віку було відмовлено у супроводі, оскільки пріоритет було надано лише сім'ям з дітьми.

Завдання:

- ✎ оцініть ситуацію з точки зору принципу недискримінації;
- ✎ чи допускається така диференціація за віком;
- ✎ обґрунтуйте правомірні дії правоохоронних органів у подібних умовах.

Ситуаційна задача (кейс) №5

Під час профілактичної роботи з молодіжними неформальними групами правоохоронці використовують узагальнені формулювання («радикально налаштована молодь», «небезпечні субкультури»), що призводить до недовіри та відмови молоді від співпраці.

Завдання:

- ✎ визначте, чи можна вважати такі дії проявом непрямой дискримінації;
- ✎ запропонуйте альтернативні форми правомірної комунікації;
- ✎ обґрунтуйте значення превентивної діяльності без дискримінаційних підходів.

Тема №7 «Дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я: правовий механізм запобігання та протидії»

ПЛАН

1. Поняття дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
2. Види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
3. Форми прояву дискримінації за ознакою інвалідності
4. Форми прояву дискримінації за станом здоров'я
5. Соціальна стигматизація та стереотипізація ВІЛ-інфікованих осіб та осіб з інвалідністю
6. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я.

***Мета:** формування у здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» системного уявлення про дискримінацію за ознакою інвалідності та стану здоров'я як порушення принципу рівності і недискримінації, а також набуття знань і практичних навичок щодо*

застосування правових механізмів її запобігання та протидії у правоохоронній діяльності..

📁 **Основні терміни та поняття:** дискримінація за ознакою інвалідності, дискримінація за станом здоров'я, розумне пристосування, доступність, універсальний дизайн, безбар'єрність, соціальна стигматизація, ейблізм (ableism), дизейблізм (disablism), медикалізація інвалідності, патерналізм щодо осіб з інвалідністю, інфантуалізація осіб з інвалідністю, сегрегація осіб з інвалідністю, ізоляція, стигматизація ВІЛ-інфікованих осіб, ВІЛ-фобія, санітарна дискримінація, структурний ейблізм, інституційний ейблізм, цифровий ейблізм, інклюзія

📖 Навчально-методичний матеріал

1. Поняття дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я

Дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я є формою порушення принципу рівності та недискримінації, що полягає у будь-якому розрізненні, обмеженні або наданні необґрунтованих переваг, наслідком яких є ускладнення або унеможливлення реалізації прав і свобод людини з підстав наявності інвалідності чи певного фізичного, психічного або медичного стану.

Дискримінація за ознакою інвалідності пов'язана з негативним або упередженим ставленням до особи через стійкі порушення функцій організму, які у взаємодії з бар'єрами середовища можуть обмежувати її повну та ефективну участь у суспільному житті. У сучасному праві інвалідність розглядається не лише як медична характеристика, а насамперед як соціально-правове явище, що вимагає усунення бар'єрів і забезпечення рівних можливостей.

Дискримінація за станом здоров'я охоплює випадки менш сприятливого ставлення до осіб у зв'язку з наявністю або підозрою на наявність захворювання, хронічного чи тимчасового розладу здоров'я, ВІЛ-статусу, психічних розладів або інших медичних характеристик, навіть за відсутності встановленої інвалідності. Така дискримінація часто проявляється у порушенні права на приватність, розголошенні медичної таємниці, стигматизації та необґрунтованих обмеженнях у доступі до послуг чи правосуддя.

Соціально-правова природа дискримінації за цими ознаками зумовлена поєднанням правових норм і соціальних стереотипів, зокрема уявлень про «неповноцінність», «небезпечність» або «нездатність» осіб з інвалідністю чи певним станом здоров'я. Саме ці стереотипи лежать в основі таких спеціальних форм дискримінації, як ейблізм, дизейблізм, патерналізм та соціальна стигматизація.

Для правоохоронної діяльності розуміння поняття дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я має принципове значення, оскільки правоохоронні органи не лише зобов'язані утримуватися від дискримінаційних дій, а й відіграють ключову роль у виявленні, припиненні та запобіганні таким

порушенням, забезпечуючи повагу до гідності людини, рівність перед законом і ефективний захист прав вразливих груп населення.

Під час опрацювання цього питання здобувачам необхідно сформулювати чітке уявлення про дискримінацію за ознакою інвалідності та стану здоров'я як самотійні, але взаємопов'язані форми порушення принципу рівності. Доцільно розглянути еволюцію підходів до інвалідності – від медичної моделі, що зосереджується на «дефекті» особи, до соціальної та правозахисної моделей, які покладають відповідальність за усунення бар'єрів на державу та суспільство. Окрему увагу слід приділити розмежуванню інвалідності та стану здоров'я, оскільки дискримінація може мати місце навіть за відсутності офіційно встановленої інвалідності. Важливо наголосити на неприпустимості будь-яких обмежень прав людини лише на підставі фізичних, психічних або медичних характеристик.

2. Види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я

Дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я має багатовимірний характер і може проявлятися у різних видах залежно від способу вчинення, суб'єкта, рівня закріплення та соціального контексту. Для майбутніх фахівців у сфері правоохоронної діяльності важливо вміти правильно ідентифікувати ці види з метою належної правової оцінки та вибору ефективних засобів реагування.

Під час опрацювання видів дискримінації здобувачам необхідно зосередитися на розумінні того, що класифікація за видами відображає рівень виникнення та системність дискримінаційних практик, а не лише окремі протиправні дії. Важливо аналізувати дискримінацію як явище, що може мати як індивідуальний, так і інституційний або структурний характер, а також відтворюватися через усталені соціальні механізми.

У процесі вивчення індивідуальної дискримінації доцільно звертати увагу на роль особистих стереотипів, упереджень і дискреції посадових осіб. Здобувачам рекомендується аналізувати службові ситуації, у яких рішення конкретного правоохоронця призводять до обмеження прав особи з інвалідністю або за станом здоров'я, та визначати, які професійні стандарти і принципи були порушені.

Опрацьовуючи інституційну дискримінацію, слід зосередитися на аналізі правил, процедур, внутрішніх інструкцій та практик діяльності органів публічної влади і правоохоронних органів. Рекомендується оцінювати, чи враховують вони потреби осіб з інвалідністю та осіб із певним станом здоров'я, а також чи передбачають механізми розумного пристосування, доступності та альтернативних форм реалізації прав.

Під час вивчення структурної дискримінації здобувачам варто аналізувати ширший соціально-правовий контекст, зокрема просторові, інформаційні, цифрові та комунікаційні бар'єри. Доцільно розглядати структурну дискримінацію як результат тривалої бездіяльності або фрагментарного правового регулювання, що ускладнює повноцінну участь осіб з інвалідністю у суспільному житті.

Окрему увагу слід приділити системній дискримінації, яка поєднує ознаки інституційної та структурної і проявляється у стабільному відтворенні нерівності. Здобувачам рекомендується аналізувати, як взаємодія різних норм і практик може призводити до кумулятивного негативного ефекту для вразливих груп.

Під час опрацювання множинної (перехресної) дискримінації доцільно зосередитися на складності правового захисту осіб, які одночасно зазнають дискримінації за кількома ознаками. Рекомендується розглядати приклади, у яких інвалідність або стан здоров'я поєднуються з віком, статтю, соціальним статусом або місцем проживання, що посилює уразливість особи.

Аналізуючи соціальну дискримінацію, слід звертати увагу на роль суспільних уявлень, норм і практик, що формують стигматизацію та виключення осіб з інвалідністю або за станом здоров'я. Здобувачам доцільно оцінювати, як соціальні установки можуть впливати на службову поведінку правоохоронців.

Під час вивчення професійної (службової) дискримінації рекомендується аналізувати ситуації, пов'язані з доступом до служби, проходженням служби, службовим просуванням або реалізацією процесуальних прав осіб з інвалідністю та осіб за станом здоров'я.

Окремо варто зосередитися на цифровій дискримінації, яка набуває особливої актуальності в умовах цифровізації публічних послуг. Здобувачам рекомендується оцінювати доступність електронних ресурсів, онлайн-сервісів та інформаційних систем для осіб з інвалідністю.

Загалом опрацювання видів дискримінації має сприяти формуванню у здобувачів здатності виявляти системні проблеми, аналізувати причини дискримінаційних практик та застосовувати комплексні правові й організаційні заходи реагування у межах правоохоронної діяльності.

3. Форми прояву дискримінації за ознакою інвалідності

Під час вивчення цього питання здобувачам необхідно чітко розмежовувати загальні (класичні) форми дискримінації, визначені антидискримінаційним законодавством України та міжнародними стандартами, і спеціальні форми дискримінації, що мають соціально-психологічне походження та часто проявляються латентно. Особливу увагу слід приділяти відмові у розумному пристосуванні як самостійній формі дискримінації.

Пряма дискримінація має місце тоді, коли особа з інвалідністю зазнає менш сприятливого ставлення безпосередньо через наявність інвалідності або пов'язаного стану здоров'я. У правоохоронній діяльності це може проявлятися у відмові прийняти заяву, обмеженні процесуальних прав, відмові у доступі до послуг або застосуванні дискреційних заходів виключно з мотивів інвалідності. Здобувачам рекомендується встановлювати прямий причинно-наслідковий зв'язок між ознакою інвалідності та порушенням прав.

Непряма дискримінація полягає у застосуванні формально нейтральних правил, вимог або практик, які фактично ставлять осіб з інвалідністю у гірше становище порівняно з іншими. Типовими прикладами є «однакові для всіх» процедури, що ігнорують фізичні, сенсорні або когнітивні особливості осіб з

інвалідністю. Під час аналізу таких ситуацій здобувачам слід оцінювати, чи могли ці правила бути змінені без надмірного тягаря.

Утиск є формою дискримінації, що полягає у створенні принизливої, ворожої або образливої атмосфери щодо особи з інвалідністю. У практиці правоохоронних органів утиск може проявлятися у зневажливих висловлюваннях, насмішках, демонстративній недовірі, знеціненні показань або скарг осіб з інвалідністю. Для визнання утиску достатньо встановити факт приниження гідності, навіть без прямого обмеження прав.

Пособництво до дискримінації полягає у сприянні дискримінаційній поведінці інших осіб, у тому числі шляхом бездіяльності, створення сприятливих умов або замовчування порушень. Підбурювання до дискримінації передбачає спонукання до дискримінаційних дій, поширення негативних стереотипів або виправдання дискримінаційного ставлення до осіб з інвалідністю. Здобувачам слід звертати увагу на ці форми як на особливо небезпечні в умовах службової ієрархії.

Відмова у розумному пристосуванні є самостійною формою дискримінації і полягає у невжитті необхідних та адекватних заходів для забезпечення особі з інвалідністю рівного доступу до прав, послуг або процедур за відсутності надмірного тягаря для суб'єкта владних повноважень. Здобувачам рекомендується аналізувати, чи були запропоновані альтернативні способи реалізації прав (виїзний прийом, перекладач, адаптована комунікація), і чи була така відмова обґрунтованою.

Окрему увагу слід приділити спеціальним формам дискримінації, які ґрунтуються на соціальних стереотипах і часто супроводжують класичні форми:

- ейблізм – ідеологія переваги «нормативної» фізичної або психічної спроможності;
 - дизейблізм – негативне, упереджене ставлення до осіб з інвалідністю як «менш спроможних»;
 - інфантилізм (інфантилізація) – сприйняття осіб з інвалідністю як нездатних до самостійних рішень;
 - патерналізм – нав'язування опіки без урахування волі самої особи;
 - сегрегація та ізоляція – відокремлення осіб з інвалідністю від загального соціального простору;
 - стигматизація – закріплення негативних соціальних ярликів.
4. **Форми прояву дискримінації за станом здоров'я**

У цьому пункті слід зосередитися на специфіці дискримінації, пов'язаної зі станом здоров'я, зокрема у випадках хронічних, психічних або соціально значущих захворювань. Здобувачам доцільно проаналізувати проблеми порушення медичної таємниці, необґрунтованого збору чи розголошення інформації про стан здоров'я, а також обмеження у сфері праці, освіти або доступу до послуг. Важливо розмежувати законні обмеження, обумовлені вимогами безпеки чи охорони здоров'я, та дискримінаційні практики, які не мають об'єктивного й пропорційного обґрунтування.

5. Соціальна стигматизація та стереотипізація ВІЛ-інфікованих осіб та осіб з інвалідністю

Під час опрацювання цього питання здобувачам необхідно сформулювати усвідомлення соціальної стигматизації та стереотипізації як неправових, але системоутворюючих чинників дискримінації осіб з інвалідністю та осіб, які живуть з ВІЛ. Слід виходити з того, що стигма і стереотипи не завжди проявляються у формі прямого порушення закону, однак вони створюють підґрунтя для дискримінаційних рішень, практик і форм поведіння, у тому числі з боку органів публічної влади та правоохоронних органів.

Здобувачам доцільно чітко розмежувати поняття соціальної стигматизації та стереотипізації. Соціальна стигматизація полягає у навішуванні негативних соціальних ярликів, пов'язаних з інвалідністю або ВІЛ-статусом, які зумовлюють сприйняття таких осіб як «небезпечних», «неповноцінних», «соціально неприйнятних» або «нездатних до самостійного життя». Стереотипізація, у свою чергу, проявляється у формуванні спрощених і хибних уявлень, що не враховують індивідуальних особливостей людини та зводять її до однієї ознаки – інвалідності або стану здоров'я.

У процесі вивчення питання слід звернути увагу на те, що щодо осіб з інвалідністю стигматизація часто ґрунтується на уявленнях про фізичну або психічну «дефективність», тоді як щодо ВІЛ-інфікованих осіб – на страху зараження, моральному осуді та ототожненні захворювання з «девіантною поведінкою». Такі уявлення безпосередньо впливають на обмеження доступу до правосуддя, праці, освіти, публічних і соціальних послуг.

Особливу увагу необхідно приділити аналізу наслідків стигматизації та стереотипізації у правоохоронній діяльності. Здобувачам слід усвідомлювати, що вони можуть проявлятися у недовірі до заяв або показань осіб з інвалідністю, необґрунтованих сумнівах у їх дієздатності, формальному або зневажливому ставленні до звернень ВІЛ-інфікованих осіб, а також у порушенні конфіденційності інформації про стан здоров'я. Такі дії можуть становити форми утиску або непрямой дискримінації та суперечать професійній етиці правоохоронця.

Під час опрацювання питання здобувачам необхідно звернути увагу на спеціальні форми дискримінації, що часто поєднуються зі стигматизацією, зокрема:

- ейблізм і дизейблізм щодо осіб з інвалідністю;
- інфантилізацію та патерналізм, які позбавляють автономії та права на самостійні рішення;
- ВІЛ-фобію, що ґрунтується на міфах і хибних уявленнях про шляхи передачі ВІЛ.

Здобувачам рекомендується проаналізувати нормативно-правові акти, які спрямовані на подолання стигматизації та заборону дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я, зокрема: Закон України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та

правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» (1991 р.)⁷⁷, який гарантує недискримінацію, захист конфіденційності та рівність прав ВІЛ-позитивних осіб; «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (1992 р.)⁷⁸, що закріплюють рівний доступ до медичної допомоги та захист медичної таємниці; Конвенцію про права осіб з інвалідністю (2006 р.)⁷⁹, яка зобов'язує державу боротися зі стереотипами та упередженнями; Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»⁸⁰, який гарантує рівні права та можливості і забороняє дискримінаційне ставлення.

У процесі навчання здобувачам доцільно аналізувати конкретні приклади з практики правоохоронних органів, у яких стереотипне мислення призводить до порушення прав людини, та визначати, якими мали бути правомірні, недискримінаційні та інклюзивні дії посадових осіб.

Опрацювання цього питання має сприяти формуванню у майбутніх фахівців здатності критично оцінювати власні упередження, запобігати стигматизації у професійній діяльності та забезпечувати рівний, гідний і правозахисний підхід до всіх осіб незалежно від наявності інвалідності чи ВІЛ-статусу.

6. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я

Під час опрацювання цього питання здобувачам необхідно сформулювати розуміння правового механізму запобігання та протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я як комплексної системи нормативно-правових, інституційних, процедурних і практичних засобів, спрямованих на недопущення дискримінаційних проявів, припинення порушень і відновлення порушених прав осіб з інвалідністю та осіб із певним станом здоров'я.

Здобувачам слід усвідомити, що цей механізм має комплексний характер і поєднує загально-правові гарантії рівності з спеціальними інструментами захисту вразливих груп, які потребують додаткових заходів для забезпечення фактичної, а не лише формальної рівності.

Запобігання та протидія дискримінації ґрунтуються насамперед на конституційному принципі рівності та заборони будь-яких форм дискримінації. Базовим спеціальним актом є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁸¹, який:

- визначає поняття дискримінації та її форми (пряма, непряма, утиск, підбурювання, пособництво, відмова у розумному пристосуванні);
- закріплює обов'язок держави забезпечувати рівні права і можливості;

⁷⁷ Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ : Закон України від 12.12.1991 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text>

⁷⁸ Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

⁷⁹ Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71

⁸⁰ Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

⁸¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

- встановлює загальні засади юридичної відповідальності за дискримінаційні дії.

Особливе значення для протидії дискримінації за ознакою інвалідності має Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»⁸², зокрема ст.19 встановлює квоти для працевлаштування осіб з інвалідністю та покладає на роботодавців обов'язок створювати робочі місця, у тому числі спеціальні, з урахуванням індивідуальних потреб таких осіб. Здобувачам слід розуміти, що квотування є формою позитивних спеціальних заходів, спрямованих на подолання фактичної нерівності та не вважається дискримінацією.

Важливою складовою правового механізму є реалізація принципів безбар'єрності, доступності, універсального дизайну та розумного пристосування. У цьому контексті особливу увагу слід приділити ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення»⁸³, які встановлюють обов'язкові вимоги щодо безбар'єрності, доступності приміщень і середовища для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення. Недотримання цих вимог може розглядатися як форма непрямой дискримінації, оскільки фактично унеможлиблює реалізацію прав.

Здобувачам необхідно чітко розмежовувати:

- універсальний дизайн як проектування середовища, придатного для використання всіма людьми без потреби в адаптації;
- розумне пристосування як індивідуальні, необхідні та пропорційні зміни або заходи, що забезпечують особі з інвалідністю можливість реалізації прав на рівних засадах з іншими.

Механізм протидії дискримінації формується з урахуванням міжнародних стандартів прав людини, зокрема положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю⁸⁴ та практики Європейського суду з прав людини. Здобувачам слід усвідомити, що у практиці ЄСПЛ дискримінацією визнаються не лише прямі обмеження, а й бездіяльність держави, яка призводить до неможливості реалізації прав особами з інвалідністю через відсутність доступності або розумного пристосування.

До інституційних суб'єктів протидії дискримінації належать:

- суди, які здійснюють захист порушених прав;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- органи публічної влади та органи місцевого самоврядування;
- правоохоронні органи.

Особливу роль у цьому механізмі відіграють правоохоронні органи, які зобов'язані не лише утримуватися від дискримінаційних дій, а й активно

⁸² Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

⁸³ ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення». Київ, 2024. URL: https://mtu.gov.ua/files/2_%D0%97%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%20%D0%94%D0%91%D0%9D%2040%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%A6%D0%9E%D0%92%D0%92.pdf

⁸⁴ Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71

реагувати на відповідні правопорушення, забезпечувати належну реєстрацію заяв, захист потерпілих та притягнення винних до відповідальності.

До ключових засобів запобігання дискримінації належать:

- впровадження принципів доступності, універсального дизайну та безбар'єрності;
- забезпечення розумного пристосування у діяльності органів влади;
- реалізація квот і спеціальних заходів зайнятості;
- дотримання конфіденційності інформації про стан здоров'я;
- проведення антидискримінаційної експертизи рішень і процедур;
- підвищення правової обізнаності та професійної підготовки працівників правоохоронних органів.

У разі вчинення дискримінації застосовуються різні юридичні засоби захисту:

- судовий захист (визнання дій дискримінаційними, припинення порушення, відшкодування шкоди);
- адміністративно-правові засоби (реагування органів влади, дисциплінарна відповідальність);
- кримінально-правові засоби – у випадках поєднання дискримінації з насильством, погрозами чи іншими суспільно небезпечними діями.

Здобувачам слід усвідомити, що ефективна протидія дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я передбачає поєднання превентивних, інституційних і правозахисних механізмів, а не використання лише одного правового інструменту.

Таким чином, правовий механізм запобігання та протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я є ключовим елементом системи захисту прав людини. Його ефективність залежить від узгодженості нормативних гарантій, інституційної спроможності та професійної готовності правоохоронних органів діяти відповідно до принципів рівності, недискримінації, інклюзії та поваги до людської гідності.

? Питання для самоконтролю

- ? У чому полягає дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я як правове явище?
- ? Які підходи (моделі) до розуміння інвалідності виокремлюються у сучасній правовій доктрині?
- ? Чим відрізняється дискримінація за ознакою інвалідності від дискримінації за станом здоров'я?
- ? Назвіть основні види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я.
- ? У чому полягає відмінність між прямою та непрямую дискримінацією?
- ? Що таке інституційна та структурна дискримінація і як вони проявляються у правоохоронній діяльності?
- ? Розкрийте зміст понять ейблізм і дизейблізм.

- ? Які типові форми прояву дискримінації щодо осіб з інвалідністю у сфері публічних послуг та правосуддя?
- ? У чому полягає значення розумного пристосування як правового механізму недискримінації?
- ? Яке значення мають принципи доступності, універсального дизайну та безбар'єрності?
- ? Які форми дискримінації характерні для осіб за станом здоров'я?
- ? У чому полягає правове значення медичної таємниці та конфіденційності інформації про стан здоров'я?
- ? Які особливості дискримінації ВІЛ-інфікованих осіб?
- ? Які спеціальні форми дискримінації пов'язані з інвалідністю (патерналізм, інфантилізація, сегрегація)?
- ? Яку роль відіграють правоохоронні органи у запобіганні дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я?
- ? Які дії правоохоронця можуть вважатися дискримінаційними у роботі з особами з інвалідністю?
- ? Які правові засоби захисту можуть бути використані особами, які зазнали дискримінації?
- ? Які міжнародні стандарти захисту прав осіб з інвалідністю застосовуються в Україні?

Тестові завдання для самоперевірки

1. Дискримінація за ознакою інвалідності – це:

- а) будь-яке відмінне ставлення до осіб з інвалідністю;
- б) обмеження або надання привілеїв, що має об'єктивне та законне обґрунтування;
- в) обмеження прав або створення перешкод у їх реалізації на підставі інвалідності;
- г) соціальна допомога особам з інвалідністю.

2. Яка модель інвалідності покладає відповідальність за усунення бар'єрів на державу та суспільство?

- а) медична;
- б) реабілітаційна;
- в) соціальна;
- г) клінічна.

3. Ейблізм – це:

- а) форма позитивної дискримінації;
- б) упереджене ставлення до осіб без інвалідності;
- в) ідеологія переваги «нормативної» фізичної або психічної спроможності;
- г) форма медичної реабілітації.

4. Яке з наведених понять означає обов'язок забезпечити необхідні зміни без надмірного тягаря?

- а) універсальний дизайн;
- б) безбар'єрність;
- в) доступність;
- г) розумне пристосування.

5. До форм прояву дискримінації за ознакою інвалідності належить:

- а) створення спеціальних умов доступу;
- б) відмова у розумному пристосуванні;
- в) надання соціальної допомоги;
- г) реабілітаційні заходи.

6. Яке явище характеризує страх і упереджене ставлення до ВІЛ-інфікованих осіб?

- а) дизейблізм;
- б) ВІЛ-фобія;
- в) патерналізм;
- г) сегрегація.

7. Соціальна стигматизація полягає у:

- а) правовому захисті вразливих груп;
- б) формуванні позитивного іміджу осіб з інвалідністю;
- в) навішуванні негативних соціальних ярликів;
- г) застосуванні позитивних дій.

8. Універсальний дизайн означає:

- а) спеціальне обладнання лише для осіб з інвалідністю;
- б) адаптацію середовища під конкретну особу;
- в) проектування середовища, придатного для використання всіма;
- г) медичну реабілітацію.

9. Яка дія правоохоронця є дискримінаційною?

- а) забезпечення перекладача жестової мови;
- б) врахування особливих потреб особи з інвалідністю;
- в) відмова у прийнятті заяви через психічне захворювання;
- г) дотримання конфіденційності медичної інформації.

10. Який принцип є базовим для діяльності правоохоронних органів у цій сфері?

- а) доцільності;
- б) формальної рівності;
- в) недискримінації та поваги до гідності людини;
- г) пріоритету державних інтересів.

Ситуаційна задача (кейс) №1

До відділу поліції звернулася особа з порушенням слуху із заявою про вчинення щодо неї адміністративного правопорушення. Черговий відмовився приймати заяву, мотивуючи це відсутністю перекладача жестової мови та запропонував заявнику «прийти з родичами».

Питання:

- ✎ Визначте форму дискримінації.
- ✎ Які превентивні заходи можуть застосувати адміністрація закладу та правоохоронні органи?
- ✎ Які наслідки принцип антидискримінаційної політики порушено?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Особа з інвалідністю на візку була викликана як свідок до підрозділу правоохоронного органу. Будівля не обладнана пандусом, у зв'язку з чим особа не змогла потрапити всередину. Працівники пояснили, що «будівля стара» і технічні можливості відсутні.

Питання:

- ✎ Чи можна вважати цю ситуацію дискримінацією?
- ✎ Про яку форму дискримінації йдеться (пряма, непряма, структурна)?
- ✎ Які правові механізми запобігання дискримінації не були реалізовані?
- ✎ Які альтернативні дії мали вжити правоохоронці?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Під час оформлення матеріалів кримінального провадження працівник поліції в присутності сторонніх осіб повідомив про ВІЛ-статус потерпілого, вважаючи це «необхідною інформацією для безпеки».

Питання:

- ✎ Які права особи порушено у цій ситуації?
- ✎ Чи має місце дискримінація за станом здоров'я?
- ✎ Яке значення має принцип конфіденційності медичної інформації?
- ✎ Які наслідки може мати така поведінка для правоохоронця?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Особа з психічним розладом звернулася із заявою про домашнє насильство. Працівник поліції відмовився реєструвати заяву, мотивуючи це тим, що «такі особи часто перебільшують або вигадують».

Питання:

- ✎ Які стереотипи простежуються у діях правоохоронця?
- ✎ Чи є в цій ситуації ознаки дискримінації за станом здоров'я?
- ✎ Яку спеціальну форму дискримінації можна ідентифікувати?
- ✎ Якими мали бути належні процесуальні дії працівника поліції?

Ситуаційна задача (кейс) №5

У підрозділі поліції запроваджено правило: усі відвідувачі повинні особисто заповнювати письмові заяви встановленого зразка. Особі з порушенням зору було відмовлено у допомозі з заповненням заяви, оскільки «правила є однаковими для всіх».

Питання:

- ✎ Чи є це прикладом формальної рівності або фактичної дискримінації?
- ✎ Про який вид дискримінації йдеться?
- ✎ Який антидискримінаційний принцип порушено?
- ✎ Яке значення у цій ситуації має поняття розумного пристосування?

Ситуаційна задача (кейс) №6

Під час масового заходу працівники поліції безпідставно перевіряли документи у групи осіб з інвалідністю, пояснюючи це «необхідністю контролю за такими категоріями громадян».

Питання:

- ✎ Чи є такі дії законними?
- ✎ Які ознаки дискримінації та стигматизації можна виявити?
- ✎ Чи може така практика підірвати довіру до правоохоронних органів?
- ✎ Які принципи правоохоронної діяльності порушено?


Тема №8 Дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження: правовий механізм запобігання та протидії

ПЛАН

1. Поняття дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри національного, етнічного або соціального походження
2. Види дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
3. Форми прояву дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
5. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

Мета: формування у здобувачів вищої освіти цілісного розуміння правової природи дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження, засвоєння міжнародних і національних стандартів забезпечення принципу рівності та недискримінації, а також набуття практичних навичок виявлення, кваліфікації та правомірного реагування на

дискримінаційні прояви у діяльності правоохоронних органів, зокрема в умовах воєнного стану.

 *Основні терміни та поняття: раса, колір шкіри, національне походження, етнічне походження, соціальне походження, расова дискримінація, етнічна дискримінація, ксенофобія, расизм, етноцентризм, ромофобія, мова ворожнечі, злочини на ґрунті ненависті, віктимізація, антисемітизм*

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

Заборона дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження є фундаментальною засадою сучасного конституційного та міжнародного права прав людини. Вона спрямована на забезпечення рівності всіх людей у гідності та правах і виключає будь-які форми необґрунтованого нерівного ставлення.

Узагальнюючи національні та міжнародні підходи, дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження – це будь-яке розрізнення, обмеження, виключення чи надання переваг, що ґрунтується на зазначених ознаках і має на меті або наслідком порушення чи унеможливлення рівного визнання, реалізації або здійснення прав і свобод людини.

При підготовці до цього питання варто звернути увагу на те, що раса – це узагальнена соціально сконструйована категорія, яка історично формувалася як система класифікації людей за сукупністю зовнішніх фізичних ознак (колір шкіри, риси обличчя, тип волосся тощо). У сучасному праві вона не визнається біологічною категорією, а розглядається як соціально-історичний конструкт, що використовувався для обґрунтування ієрархій та нерівності. Колір шкіри – це конкретна індивідуальна фізична ознака, яка безпосередньо сприймається візуально та не охоплює інших характеристик (походження, культуру, етнічність). Національне походження пов'язується з належністю до певної нації або держави за походженням, тоді як етнічне походження – з належністю до етнічної спільноти, що має спільні культурні, мовні та історичні ознаки. Соціальне походження відображає належність особи до певного соціального середовища або групи та може зумовлювати приховані форми нерівності.

Заборона дискримінації за цими ознаками закріплена і в міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною. Так, Загальна декларація прав людини 1948 року проголошує рівність усіх людей у правах і свободах без будь-якої різниці, зокрема за расою, кольором шкіри, національним чи соціальним походженням (статті 1, 2)⁸⁵. Міжнародний пакт про громадянські і політичні

⁸⁵ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

права⁸⁶ та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріплюють принцип недискримінації та рівного захисту закону. Особливе значення має Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, яка зобов'язує держави вживати активних заходів щодо запобігання і викорінення расової дискримінації. На європейському рівні заборона дискримінації закріплена у Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14)⁸⁷ та Протоколі №12 до неї.

Окрім загальних актів у сфері забезпечення рівності та недискримінації, здобувачам доцільно ознайомитися також зі спеціальними національними та міжнародними нормативними актами, які безпосередньо регламентують захист осіб від дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного походження. Зокрема, важливе значення має Європейська Рамкова Конвенція з захисту національних меншин (1995 р.)⁸⁸, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.)⁸⁹, Про запобігання та протидію антисемітизму в Україні⁹⁰, Про національні меншини (спільноти) України⁹¹, Про корінні народи України⁹², Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року⁹³.

Окрему увагу здобувачам необхідно варто приділити проблемі дискримінації за ознакою соціального походження, яка є однією з найбільш прихованих і структурних форм нерівного ставлення, яка ґрунтується на соціальному статусі особи, її походженні з певного соціального середовища або належності до соціальної групи. Така дискримінація суперечить принципу рівності та заборони дискримінації, закріпленому у конституційному та міжнародному праві прав людини.

Соціальне походження відображає соціальні умови, у яких сформувалася особа, зокрема походження з певної сім'ї, соціального класу, рівня матеріального забезпечення, типу поселення, а також належність до маргіналізованих або соціально вразливих груп, до яких належать особи з малозабезпечених сімей, особи з багатодітних сімей, безробітні, внутрішньо переміщені особи (ВПО), бездомні особи, особи, які проживають у депресивних або сільських регіонах,

⁸⁶ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

⁸⁷ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

⁸⁸ Рамкова конвенція про захист національних меншин від 01.02.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text

⁸⁹ Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

⁹⁰ Про запобігання та протидію антисемітизму в Україні : Закон України від 22.09.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1770-IX#Text>

⁹¹ Про національні меншини (спільноти) України : Закон України від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2827-20#Text>

⁹² Про корінні народи України : Закон України від 01.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-20#Text>

⁹³ Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року від 28.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text>

мешканці тимчасово окупованих територій (ТОТ), діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, випускники інтернатів та інші. Дискримінація за цією ознакою проявляється у необґрунтованому обмеженні прав або створенні менш сприятливих умов доступу до освіти, працевлаштування, правосуддя, публічних послуг та участі у суспільному житті.

Здобувачам слід звернути увагу на те, що дискримінація за ознакою соціального походження часто має інституційний або структурний характер і може виникати внаслідок застосування формально нейтральних норм, процедур або практик, які фактично ставлять у гірше становище осіб з певним соціальним бекграундом. У правоохоронній діяльності такі прояви можуть мати форму упередженого ставлення до осіб з малозабезпечених сімей, бездомних, осіб, які проживають у депресивних регіонах, вихідців з інтернатних закладів або соціально неблагополучного середовища.

Важливо наголосити, що дискримінація за соціальним походженням нерідко поєднується з іншими забороненими ознаками, утворюючи множинну (перехресну) дискримінацію, зокрема у поєднанні з віком, інвалідністю, етнічним походженням або станом здоров'я. Це підсилює негативний вплив дискримінаційних практик і ускладнює ефективний захист прав постраждалих осіб.

Водночас у праві прав людини виходять з того, що не кожне розрізнення є дискримінацією. Допустимим визнається лише таке розрізнення, яке має законну мету, є об'єктивно та розумно обґрунтованим, необхідним у демократичному суспільстві та пропорційним поставленій меті.

Таким чином, дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження є грубим порушенням конституційних і міжнародних стандартів прав людини, а її запобігання та протидія мають особливе значення для діяльності органів публічної влади, насамперед правоохоронних органів, особливо в умовах воєнного стану.

2. Види дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

Види дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження варто розглядати як класифікацію, що відображає характер, масштаб і рівень закріплення дискримінаційних практик у суспільстві та правовій системі. Такий підхід має прикладне значення, оскільки дозволяє майбутнім правоохоронцям правильно визначати джерело дискримінації, оцінювати ступінь її системності та обирати адекватні заходи реагування в межах службових повноважень. Важливо усвідомлювати, що види дискримінації не залежать від конкретної форми її прояву, зокрема прямої чи непрямой, а характеризують глибину та механізм укорінення нерівності.

Індивідуальна дискримінація проявляється у діях або бездіяльності окремої особи щодо іншої особи або групи осіб на підставі раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження. Для правоохоронної діяльності принциповим є те, що у таких випадках чітко визначається суб'єкт правопорушення, а відповідальність має персоніфікований характер. Саме цей

вид дискримінації найчастіше фіксується під час реагування на заяви громадян, конфлікти у публічному просторі або правопорушення на ґрунті ненависті.

Інституційна дискримінація має місце у діяльності органів публічної влади, органів місцевого самоврядування, державних і недержавних установ та організацій, коли нормативні акти, управлінські рішення або адміністративні практики призводять до обмеження прав осіб певного походження. Для здобувачів важливо розуміти, що інституційна дискримінація може виникати навіть за відсутності прямого дискримінаційного наміру з боку посадових осіб. У таких ситуаціях професійна роль правоохоронця полягає не лише у реагуванні на окремі правопорушення, а й у виявленні дискримінаційних наслідків правозастосовної практики.

Структурна дискримінація зумовлена історично сформованою соціальною нерівністю, яка закріплюється економічними, соціальними та культурними чинниками та відтворюється незалежно від поведінки окремих осіб. Для правоохоронної діяльності цей вид дискримінації є складним, оскільки він не має чітко окресленого правопорушника і часто проявляється опосередковано. Усвідомлення існування структурної дискримінації є необхідним для запобігання формальному підходу до оцінки соціальних конфліктів та для коректного застосування принципу рівності.

Множинна (перехресна) дискримінація виникає тоді, коли особа зазнає дискримінації одночасно за кількома ознаками, зокрема за расою або етнічним походженням у поєднанні з віком, статтю, інвалідністю чи соціальним статусом. У діяльності правоохоронних органів такі ситуації потребують особливої уваги, оскільки поєднання кількох дискримінаційних факторів підвищує рівень уразливості потерпілої особи та вимагає посиленого захисту її прав.

Соціально зумовлена дискримінація пов'язана з походженням особи з певного соціального середовища або соціальної групи та проявляється через обмежений доступ до ресурсів, освіти, праці, житла та соціальних послуг. Для майбутніх правоохоронців важливо вміти розпізнавати латентні форми такої дискримінації, зокрема під час роботи з вразливими групами населення, внутрішньо переміщеними особами або особами у складних життєвих обставинах.

Системна дискримінація характеризується поєднанням інституційних і структурних елементів, коли дискримінаційні наслідки є результатом дії цілого комплексу правових норм, управлінських практик і соціальних умов. Для правоохоронної діяльності це означає необхідність комплексного підходу до реагування, взаємодії з іншими органами публічної влади та дотримання підвищених стандартів недискримінаційної поведінки.

Таким чином, розуміння видів дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження дозволяє коректно відмежовувати системні проблеми від поодиноких правопорушень і забезпечувати ефективний захист прав людини.

3. Форми прояву дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

У праві прав людини форми прояву дискримінації відображають спосіб, у який дискримінація реалізується на практиці, тобто яким чином порушується принцип рівності у конкретних правовідносинах. На відміну від видів дискримінації, які характеризують її системність і рівень закріплення, форми прояву дозволяють безпосередньо кваліфікувати конкретні дії або бездіяльність.

До загальних форм належать ті, що є універсальними та застосовуються до будь-яких заборонених ознак, у тому числі раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження і реалізуються через конкретні моделі поведінки, управлінські рішення або соціальні практики, які призводять до нерівного становища осіб чи груп осіб. Для правоохоронної діяльності принциповим є вміння встановити зв'язок між забороненою ознакою та негативним наслідком, навіть тоді, коли такий зв'язок не є відкрито задекларованим.

Пряма дискримінація за цими ознаками проявляється у ситуаціях, коли особі безпосередньо відмовляють у реалізації права або створюють для неї гірші умови саме через її расу, колір шкіри, національне, етнічне або соціальне походження. У таких випадках дискримінаційна ознака прямо або фактично використовується як критерій відмежування «свого» і «чужого». Для правоохоронців важливо усвідомлювати, що навіть усне посилення на походження або зовнішні ознаки є достатньою підставою для кваліфікації дій як прямої дискримінації.

Непряма дискримінація при цих ознаках проявляється через формально нейтральні правила, вимоги або процедури, які фактично створюють несприятливі умови саме для осіб певного расового, етнічного чи соціального походження. Наприклад, однакові формальні критерії можуть призводити до системного виключення певних груп з доступу до послуг або ресурсів. Для правоохоронної діяльності ключовим є аналіз не формального змісту правила, а його реальних наслідків для конкретних груп населення.

Утиск (переслідування) за цими ознаками проявляється у створенні ворожого, принизливого або залякувального середовища для осіб певного походження. Такий утиск може набувати форми систематичних образ, приниження гідності, психологічного тиску або демонстративного ігнорування. Для правоохоронців важливо розуміти, що утиск може існувати навіть без фізичного насильства і сам по собі становить порушення принципу недискримінації.

Підбурювання до дискримінації у контексті расових та етнонаціональних ознак проявляється через поширення ідей про «небажаність», «небезпечність» або «меншу цінність» осіб певного походження, що стимулює інших до нерівного ставлення або обмеження їхніх прав. У практиці правоохоронної діяльності це часто пов'язано з публічними висловлюваннями, символами або повідомленнями, які формують негативні стереотипи та легітимізують дискримінаційну поведінку.

Пособництво у дискримінації проявляється тоді, коли суб'єкт свідомо сприяє дискримінаційним діям інших осіб або органів, у тому числі шляхом

бездіяльності, замовчування порушень чи створення умов для їх реалізації. Для правоохоронців особливо важливим є усвідомлення того, що невтручання у відомі дискримінаційні практики також може мати правову оцінку як форма пособництва.

Таким чином, загальні форми прояву дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження реалізуються як через відкриті, так і через приховані механізми впливу, а їх виявлення вимагає від правоохоронця професійної уваги до контексту, наслідків і мотивів поведінки, а не лише до формальних ознак правопорушення.

До загальних форм практика ЄСПЛ відносить віктимізацію та сегрегацію.

Віктимізація проявляється у негативному або репресивному ставленні до особи у зв'язку з тим, що вона подала скаргу, звернулася за захистом своїх прав, повідомила про факт дискримінації або іншим чином скористалася антидискримінаційними механізмами. У контексті дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження віктимізація може полягати у тиску на заявника, погіршенні його правового чи соціального становища, формальному або упередженому розгляді звернень, а також у створенні атмосфери залякування з метою недопущення подальших скарг. Для правоохоронних органів принципово важливо усвідомлювати, що будь-які негативні наслідки для особи, пов'язані з реалізацією нею права на захист від дискримінації, самі по собі становлять окрему форму порушення принципу рівності.

Сегрегація як форма дискримінації полягає у примусовому або фактичному відокремленні осіб або груп осіб за ознакою раси, етнічного, національного чи соціального походження у різних сферах суспільного життя. Вона може проявлятися у відокремленому проживанні, навчанні, доступі до публічних послуг або правоохоронного захисту та не завжди супроводжується прямою заборонаю чи формальною нормою. У практиці ЄСПЛ сегрегація визнається дискримінаційною навіть тоді, коли вона обґрунтовується нібито «традиціями», «соціальними особливостями» або «адміністративною доцільністю», якщо її наслідком є системне обмеження прав певних груп.

Спеціальні форми прояву дискримінації за расовими, етнонаціональними та соціальними ознаками мають конкретизований характер і пов'язані зі специфічними соціальними або професійними практиками.

До таких форм належить расовий та етнічний профайлінг, що проявляється у вибіркового застосуванні заходів контролю, перевірок або примусу правоохоронними органами на підставі зовнішніх ознак, національного чи етнічного походження особи, без об'єктивних підстав.

Поширеною спеціальною формою є мова ворожнечі, яка виражається у публічних висловлюваннях, символах або повідомленнях, що принижують гідність осіб певного походження, виправдовують нерівне ставлення або створюють негативний образ цілої групи.

Також до спеціальних форм належать інституційні дискримінаційні практики, що виникають у процесі реалізації державної політики або

адміністративних процедур і мають стійкі негативні наслідки для осіб певного походження.

До спеціальних форм прояву дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження належать усталені соціальні та ідеологічні практики, що мають чітко виражену спрямованість проти конкретних груп населення і ґрунтуються на стереотипах, упередженнях або ідеях «інакшості».

Ромофобія є формою дискримінації, спрямованою проти осіб ромського походження, і проявляється у стигматизації, сегрегації, обмеженні доступу до освіти, праці, житла та публічних послуг, а також у вибірковому контролі з боку органів влади. Для правоохоронної діяльності особливо небезпечним є закріплення ромофобських стереотипів у практиці реагування на правопорушення.

Ісламофобія полягає в упередженому, ворожому або дискримінаційному ставленні до осіб мусульманського віросповідання або осіб, яких ототожнюють з ісламом за зовнішніми ознаками, походженням чи культурними особливостями. Вона може поєднувати ознаки дискримінації за релігією, етнічним та національним походженням і проявлятися у формі необґрунтованих підозр, обмежень або утисків.

Антисемітизм є формою дискримінації та ворожечі щодо осіб єврейського походження і може проявлятися у мові ворожечі, поширенні негативних стереотипів, запереченні прав, оскверненні символів культури та релігії, а також у насильницьких діях. Для правоохоронних органів антисемітизм належить до найбільш небезпечних форм дискримінації, оскільки часто пов'язаний із злочинами на ґрунті ненависті.

Ксенофобія як спеціальна форма прояву дискримінації виражається у ворожому ставленні до «чужих» - іноземців, мігрантів, біженців або осіб, які сприймаються як такі за зовнішніми або культурними ознаками. В умовах воєнного стану ксенофобські прояви можуть посилюватися та потребують особливо уважного реагування з боку правоохоронних органів.

До спеціальних форм також належать етноцентризм, расизм, неонацистські та ультра націоналістичні практики, які виправдовують нерівне ставлення до осіб за походженням і можуть слугувати ідеологічним підґрунтям для дискримінаційних дій, підбурювання та насильства.

Для здобувачів важливо усвідомлювати, що зазначені явища не є лише соціальними або ідеологічними проблемами, а мають пряме правове значення, оскільки можуть проявлятися у конкретних формах дискримінації, злочинах на ґрунті ненависті, мові ворожечі та інституційних порушеннях прав людини. Їх своєчасне розпізнавання є необхідною умовою ефективного запобігання та протидії дискримінації.

4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

Опрацьовуючи питання правового механізму запобігання та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження, здобувачам освіти доцільно виходити з розуміння того, що ефективна заборона дискримінації забезпечується не лише проголошенням принципу рівності, а й системою конкретних правових норм, процедур і засобів захисту, закріплених у національному та міжнародному праві.

На першому етапі вивчення теми рекомендується звернутися до конституційних засад правового механізму протидії дискримінації. Визначальне значення має стаття 24 Конституції України⁹⁴, яка встановлює рівність громадян перед законом і прямо забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження. У поєднанні зі статтями 21 і 55 Конституції України ці положення формують базову гарантію рівності та судового захисту у разі дискримінаційних порушень.

У процесі підготовки до теми доцільно проаналізувати спеціальне антидискримінаційне законодавство, насамперед Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁹⁵. Важливо звернути увагу на те, що саме цей закон визначає поняття дискримінації, її форми (пряма, непряма, утиск, підбурювання), а також встановлює загальну заборону дискримінації у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Окремого аналізу потребують норми, які передбачають можливість звернення особи за захистом до суду та до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

На наступному етапі здобувачам слід зосередитися на превентивних правових засобах запобігання дискримінації. До них належать усунення дискримінаційних положень із нормативно-правових актів, проведення антидискримінаційної експертизи законодавства, а також реалізація державних програм у сфері рівності та недискримінації. У цьому контексті важливо усвідомлювати, що правовий механізм має не лише каральний, а насамперед попереджувальний характер.

Окрему увагу в межах теми доцільно приділити засобам припинення дискримінаційних дій та юридичної відповідальності. Так, кримінально-правова протидія дискримінації реалізується через статтю 161 Кримінального кодексу України⁹⁶, яка встановлює відповідальність за умисні дії, спрямовані на порушення рівноправності громадян за ознаками раси, національності, кольору шкіри чи соціального походження. Адміністративно-правові заходи застосовуються у випадках, коли дискримінаційні дії не досягають рівня кримінального правопорушення, але порушують встановлені законом вимоги щодо рівності, зокрема у сфері праці, освіти чи надання послуг.

Важливим елементом правового механізму є цивільно-правові засоби захисту, які дозволяють відновити порушені права потерпілих осіб. Здобувачам

⁹⁴ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁹⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁹⁶ Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

варто звернути увагу на те, що відповідно до статті 16 Цивільного кодексу України⁹⁷ особа має право вимагати припинення дискримінаційних дій, а статті 22 і 23 цього Кодексу передбачають можливість відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданої дискримінацією. Такий підхід підкреслює відновлювальний характер цивільно-правової відповідальності.

У процесі опрацювання теми необхідно враховувати міжнародно-правові стандарти, які є складовою національної правової системи України. Заборона дискримінації закріплена у Загальній декларації прав людини, Міжнародних пактах ООН про права людини, а також у Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року. На європейському рівні ключове значення мають стаття 14 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Протокол № 12 до неї, тлумачення яких здійснюється у практиці Європейський суд з прав людини.

Особливу увагу слід приділяти професійному аспекту реалізації правового механізму, насамперед у діяльності органів публічної влади та правоохоронних органів. В умовах воєнного стану ризики дискримінації за расовими, етнічними або соціальними ознаками зростають, що зумовлює необхідність суворого дотримання принципів законності, пропорційності та недискримінації у правозастосовній практиці.

Серед засобів протидії дискримінації в умовах воєнного стану важливе місце посідають кримінально-правові, адміністративно-правові та цивільно-правові інструменти. Злочини на ґрунті ненависті, мова ворожнечі, підбурювання до насильства або дискримінації не втрачають своєї суспільної небезпеки під час війни, а в окремих випадках можуть становити загрозу національній безпеці. Правоохоронці зобов'язані належним чином фіксувати такі діяння та забезпечувати їх правову оцінку.

Таким чином, правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження в умовах воєнного стану ґрунтуються на поєднанні конституційних гарантій, спеціального законодавства та міжнародних стандартів і вимагають від майбутніх правоохоронців особливої уважності до меж допустимих обмежень прав, дотримання принципу недискримінації та високих стандартів професійної етики.

5. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження

Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження є ключовою складовою забезпечення принципу рівності, правопорядку та довіри суспільства до державної влади. У діяльності правоохоронних органів цей напрям має подвійний характер: з одного боку, правоохоронці виступають суб'єктами протидії дискримінації, а з іншого — самі

⁹⁷ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

зобов'язані діяти відповідно до високих стандартів недискримінаційної поведінки.

Насамперед роль правоохоронних органів полягає у запобіганні дискримінаційним практикам, що передбачає недопущення нерівного ставлення до осіб під час здійснення службових повноважень, зокрема під час перевірки документів, застосування заходів примусу, забезпечення публічної безпеки, контролю за дотриманням правопорядку та взаємодії з населенням. Для здобувачів правоохоронної діяльності важливо усвідомлювати, що будь-які дії, вчинені на підставі зовнішніх ознак, походження чи соціального статусу особи, без об'єктивного і законного обґрунтування, можуть бути кваліфіковані як дискримінаційні.

Важливою складовою є виявлення та припинення дискримінаційних правопорушень, у тому числі злочинів на ґрунті ненависті, мови ворожнечі, підбурювання до дискримінації або насильства щодо осіб певного расового, етнічного чи соціального походження. Правоохоронні органи зобов'язані забезпечувати належну фіксацію таких діянь, їх правильну правову кваліфікацію та притягнення винних до відповідальності відповідно до закону.

Особливе значення роль правоохоронних органів набуває в умовах воєнного стану, коли зростає ризик стигматизації окремих груп населення, посилюється соціальна напруга та виникають об'єктивні підстави для застосування спеціальних режимів безпеки. У таких умовах правоохоронці повинні чітко розмежовувати правомірні обмеження прав, зумовлені потребами оборони та безпеки, і неприпустимі дискримінаційні дії, які не мають законного та пропорційного обґрунтування. Запровадження воєнного стану не звільняє правоохоронні органи від обов'язку дотримання принципу недискримінації.

Важливою функцією правоохоронних органів є захист прав осіб, які зазнали дискримінації, зокрема прийняття та належний розгляд заяв і повідомлень, забезпечення неупередженого ставлення до заявників та недопущення віктимізації або віктімхейту. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» принциповим є формування навичок професійної комунікації з потерпілими, особливо з представниками вразливих груп, внутрішньо переміщеними особами та національними меншинами.

Окремий аспект ролі правоохоронних органів полягає у профілактиці дискримінації, що включає правопросвітницьку діяльність, участь у міжвідомчій взаємодії, моніторинг соціальних ризиків та формування толерантного і недискримінаційного середовища у суспільстві. У професійній підготовці майбутніх правоохоронців це означає необхідність постійного підвищення рівня правової культури, усвідомлення власної відповідальності та дотримання етичних стандартів служби.

Таким чином, роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження полягає у поєднанні превентивних, захисних і правозастосовних функцій. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» усвідомлення цієї ролі є необхідною передумовою професійної

готовності до виконання службових завдань з дотриманням прав людини, принципу рівності та законності, особливо в умовах воєнного стану.

? Питання для самоконтролю

- ? У чому полягає поняття дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження?
- ? Які конституційні положення закріплюють заборону дискримінації за зазначеними ознаками?
- ? Чим відрізняється дискримінація за ознакою раси від дискримінації за ознакою кольору шкіри?
- ? Які основні критерії дозволяють відмежувати дискримінацію від правомірного розрізнення?
- ? Які види дискримінації за расовими, етнонаціональними та соціальними ознаками виділяються у праві прав людини?
- ? У чому полягає відмінність між індивідуальною, інституційною та структурною дискримінацією?
- ? Які загальні форми прояву дискримінації застосовуються до расових, етнонаціональних та соціальних ознак?
- ? Як непряма дискримінація може виникати через формально нейтральні правила або процедури?
- ? Які спеціальні форми прояву дискримінації характерні для расових та етнонаціональних ознак?
- ? Які засоби юридичної відповідальності можуть застосовуватися за дискримінаційні дії?
- ? Якою є роль правоохоронних органів у запобіганні дискримінації під час здійснення службових повноважень?
- ? Як правоохоронні органи повинні реагувати на злочини та правопорушення на ґрунті ненависті?
- ? У чому полягає заборона віктимізації та віктимхейту у роботі з потерпілими від дискримінації?
- ? Чому дотримання принципу недискримінації є професійним стандартом діяльності правоохоронних органів?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. У сучасному праві поняття «раса» розглядається як:

- а) біологічно обґрунтована категорія;
- б) соціально сконструйована категорія;
- в) медичне поняття;
- г) критерій правового статусу особи.

Правильна відповідь: б.

2. Дискримінація за ознакою кольору шкіри полягає у:

- а) будь-якому різному ставленні до осіб із різним кольором шкіри;

б) упередженому або нерівному ставленні на підставі зовнішньої фізичної ознаки;

в) правомірному розрізненні за об'єктивними критеріями;

г) наданні соціальних пільг.

Правильна відповідь: б.

3. Соціальне походження як заборонена ознака дискримінації пов'язане з:

а) рівнем доходів особи;

б) походженням із певного соціального середовища або групи;

в) професійною діяльністю;

г) місцем проживання.

4. Яке з наведених тверджень є правильним?

а) будь-яке обмеження прав у період воєнного стану є дискримінацією;

б) заборона дискримінації не діє під час війни;

в) обмеження прав у воєнний час не можуть мати дискримінаційного характеру;

г) дискримінація допускається з міркувань безпеки.

Правильна відповідь: в.

5. Пряма дискримінація за расовими та етнонаціональними ознаками має місце, коли:

а) застосовуються однакові правила до всіх осіб;

б) особі безпосередньо відмовляють у праві через її походження або зовнішні ознаки;

в) наслідки застосування норм є непропорційними;

г) відсутній причинно-наслідковий зв'язок.

6. Для діяльності правоохоронних органів дискримінація за расовими та етнонаціональними ознаками є неприпустимою, оскільки:

а) ускладнює виконання службових завдань;

б) суперечить принципу рівності та правам людини;

в) не передбачена законодавством;

г) має виключно моральний характер.

Правильна відповідь: б.

7. Ромофобія як форма дискримінації полягає у:

а) правомірному контролі за дотриманням правопорядку;

б) соціальній підтримці ромського населення;

в) упередженому та дискримінаційному ставленні до осіб ромського походження;

г) застосуванні спеціальних заходів безпеки.

8. Исламофобія є формою дискримінації, що проявляється у:

- а) критиці релігійних поглядів;
- б) обмеженні свободи віросповідання законом;
- в) упередженому або ворожому ставленні до осіб, пов'язаних з ісламом за походженням чи зовнішніми ознаками;
- г) забороні діяльності релігійних організацій.

9. Антисемітизм у правовому розумінні означає:

- а) історичне явище, що не має правового значення;
- б) критику політики окремої держави;
- в) дискримінаційні та ворожі дії щодо осіб єврейського походження;
- г) обмеження прав осіб за громадянством.

10. Апартеїд у сучасному міжнародному праві розглядається як:

- а) допустима форма соціальної диференціації;
- б) різновид непрямой дискримінації;
- в) крайня, інституційно закріплена форма расової дискримінації та злочин проти людяності;
- г) історичний приклад без правових наслідків.

Правильна відповідь: в.

Ситуаційна задача (кейс) №1

Під час дії комендантської години працівники поліції зупинили групу осіб для перевірки документів. Один із громадян був підданий додатковому огляду та тривалому опитуванню лише через його темний колір шкіри та «підозрілу зовнішність». Об'єктивних підстав для таких дій не було.

Питання:

- ✗ Чи наявні в цій ситуації ознаки дискримінації?
- ✗ Яку форму прояву дискримінації можна встановити?
- ✗ Чи можна вважати такі дії правомірними в умовах воєнного стану?
- ✗ Які дії повинен був здійснити правоохоронець відповідно до принципу недискримінації?

Ситуаційна задача (кейс) №2

До відділу поліції звернулася особа ромського походження із заявою про пошкодження майна. Черговий працівник відмовився реєструвати заяву, мотивуючи це тим, що «з ромами завжди проблеми» і «вони самі винні».

Питання:

- ✗ Які права особи було порушено?
- ✗ Який вид і форму дискримінації можна встановити?
- ✗ Чи має місце віктимхейт у діях працівника поліції?
- ✗ Якою повинна бути належна реакція правоохоронного органу?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Під час публічного патрулювання поліцейській у присутності громадян висловив припущення, що особи в традиційному мусульманському одязі «можуть бути небезпечними» та «потребують особливого контролю».

Питання:

- ✘ Чи є такі висловлювання формою дискримінації?
- ✘ Яку спеціальну форму дискримінації вони ілюструють?
- ✘ Чи порушено стандарти професійної етики правоохоронця?
- ✘ Які можливі правові наслідки таких дій?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Орган місцевої влади ухвалив рішення про надання гуманітарної допомоги лише особам, які мають реєстрацію місця проживання в конкретному районі. У результаті внутрішньо переміщені особи певного етнічного походження фактично були позбавлені доступу до допомоги.

Питання:

- ✘ Чи має місце дискримінація?
- ✘ Який її вид і форма?
- ✘ Чи може така практика бути виправдана в умовах воєнного стану?
- ✘ Яку роль повинні відігравати правоохоронні органи у такій ситуації?

Ситуаційна задача (кейс) №5

У соціальних мережах з'явилися публічні заклики «не здавати житло іноземцям» та твердження про їх «небезпечність для суспільства». Повідомлення набули широкого поширення.

Питання:

- ✘ Чи є такі висловлювання формою дискримінації?
- ✘ Які спеціальні форми прояву дискримінації можна визначити?
- ✘ Чи пов'язані такі дії з підбурюванням до дискримінації?
- ✘ Які заходи реагування можуть застосовувати правоохоронні органи?

Ситуаційна задача (кейс) №6

Невідомі особи нанесли образливі написи антисемітського характеру на будівлю релігійної громади. Звернення до поліції було прийняте формально, без належної перевірки.

Питання:

- ✘ Яку форму дискримінації становлять ці дії?
- ✘ Чи можна розглядати ситуацію як злочин на ґрунті ненависті?
- ✘ Які процесуальні дії повинні бути вжиті правоохоронними органами?
- ✘ Які наслідки може мати формальний підхід до розслідування?

Ситуаційна задача (кейс) №7

Під час евакуації пріоритет надавався особам із «благополучних районів», тоді як мешканці соціально неблагополучних кварталів системно ігнорувалися.

Питання:

- ✎ Чи є соціальне походження забороненою ознакою дискримінації?
- ✎ Який вид дискримінації можна встановити?
- ✎ Чи допустимі такі дії в умовах воєнного стану?
- ✎ Якими мають бути дії правоохоронців?

Тема №9 Дискримінація за ознакою місця проживання, громадянства та мови: правовий механізм запобігання та протидії»

ПЛАН

1. Поняття дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
2. Види дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
3. Форми прояву дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства та мови.
5. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства та мови.

***Мета:** формування у здобувачів вищої освіти розуміння правової природи дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови, засвоєння національних і міжнародних стандартів забезпечення принципу рівності та недискримінації, а також набуття практичних навичок виявлення, правової кваліфікації та протидії дискримінаційним проявам у діяльності правоохоронних органів, зокрема в умовах воєнного стану.*

📁 **Основні терміни та поняття:** *місце проживання, реєстрація місця проживання, територіальна дискримінація, громадянство, іноземець, особа без громадянства, біженець, мігрант, внутрішньо переміщена особа, мовна дискримінація, мова спілкування, державна мова, мова національних меншин, мовні права*

Навчально-методичний матеріал

1. Поняття дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.

Під час опрацювання цього питання здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що дискримінація за ознакою місця проживання, громадянства чи мови є порушенням принципу рівності та недискримінації, закріпленого у статті 24 Конституції України⁹⁸, відповідно до якої громадяни мають рівні конституційні права і свободи та не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема за мовними чи іншими ознаками.

⁹⁸ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Здобувачам рекомендується звернути увагу, що дискримінація за ознакою місця проживання проявляється у необґрунтованому нерівному ставленні до осіб залежно від місця їх постійного або тимчасового проживання, реєстрації, регіону походження або статусу внутрішньо переміщеної особи. Такі практики суперечать Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁹⁹, який забороняє будь-які форми дискримінації у сфері реалізації прав і свобод людини. Особливу увагу слід приділяти положенням Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»¹⁰⁰, який прямо забороняє обмеження прав ВПО через місце проживання або відсутність реєстрації.

Розглядаючи дискримінацію за ознакою громадянства, здобувачам необхідно враховувати, що Конституція України (статті 24 та 26) гарантує іноземцям та особам без громадянства рівність у правах і свободах із громадянами України, за винятками, встановленими законом. Тому у процесі аналізу конкретних ситуацій важливо відмежовувати дискримінаційні дії від правомірних відмінностей у правовому статусі, які прямо передбачені законодавством та відповідають принципам законності й пропорційності. Ключовим орієнтиром у цьому питанні є також Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), яка забороняє дискримінацію у користуванні правами, гарантованими Конвенцією.

Під час вивчення мовної дискримінації здобувачам рекомендується звернутися до статті 10 Конституції України¹⁰¹, яка закріплює статус державної мови та гарантує вільний розвиток, використання і захист мов національних меншин. Додатково слід враховувати положення Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»¹⁰², застосування якого не повинно призводити до приниження людської гідності або необґрунтованого обмеження прав осіб за мовною ознакою. У міжнародному вимірі важливими є стандарти Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (статті 2 і 26), які забороняють дискримінацію, зокрема за мовою.

Здобувачам слід засвоїти, що ключовим критерієм розмежування дискримінації та правомірного розрізнення є наявність або відсутність об'єктивного і розумного обґрунтування нерівного ставлення. Такий підхід відповідає практиці Європейського суду з прав людини, яка застосовується в Україні як джерело права.

Для майбутніх фахівців у сфері правоохоронної діяльності особливо важливо враховувати, що дискримінація за ознакою місця проживання, громадянства чи мови найчастіше виникає у процесі взаємодії з внутрішньо переміщеними особами, іноземцями, особами без громадянства та

⁹⁹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

¹⁰⁰ Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>

¹⁰¹ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹⁰² Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>

представниками мовних меншин. Недотримання вимог Конституції України, спеціального антидискримінаційного законодавства та міжнародних стандартів у цій сфері може призвести до порушення прав людини, неправомірного застосування владних повноважень і юридичної відповідальності правоохоронних органів та їх посадових осіб.

2. Види дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.

Опрацьовуючи питання про види дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови, здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що види дискримінації відображають рівень, характер і механізм закріплення нерівного ставлення у суспільстві та правовій системі. Такий підхід має особливе значення для підготовки фахівців у сфері правоохоронної діяльності, оскільки дозволяє виявляти не лише окремі дискримінаційні дії, а й системні проблеми правозастосування.

Індивідуальна дискримінація за цими ознаками проявляється у діях або бездіяльності конкретної особи щодо іншої особи чи групи осіб і може стосуватися упередженого ставлення до внутрішньо переміщених осіб, мешканців певних територій, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які використовують іншу мову спілкування. Для правоохоронної діяльності принциповим є те, що відповідальність у таких випадках має персоніфікований характер, а дискримінаційні мотиви можуть бути встановлені як із прямих висловлювань, так і з фактичних обставин справи.

Інституційна дискримінація виникає у діяльності органів публічної влади, органів місцевого самоврядування, установ та організацій унаслідок прийняття нормативних актів, управлінських рішень або застосування адміністративних процедур, які призводять до необґрунтованого обмеження прав осіб залежно від місця проживання, громадянства чи мови. Здобувачам слід звертати увагу, що така дискримінація може існувати без прямого наміру і часто виявляється через аналіз наслідків правозастосовної практики.

Структурна дискримінація зумовлена історично сформованими територіальними, мовними або соціальними нерівностями, які відтворюються незалежно від поведінки окремих осіб. У сфері місця проживання вона може проявлятися у тривалій нерівності між регіонами; у сфері громадянства – у системних труднощах доступу до правосуддя або соціальних гарантій для осіб без громадянства; у мовній сфері – у сталому обмеженні можливостей реалізації мовних прав. Для майбутніх правоохоронців важливо усвідомлювати, що структурна дискримінація не завжди має чітко визначеного правопорушника.

Множинна (перехресна) дискримінація має місце тоді, коли особа зазнає дискримінації одночасно за кількома ознаками, зокрема за місцем проживання у поєднанні з громадянством або мовою. Такі ситуації потребують від правоохоронців комплексного підходу та підвищеної уваги до вразливості потерпілих осіб.

Соціально зумовлена дискримінація пов'язана з походженням особи з певного соціального або територіального середовища та проявляється через

обмежений доступ до ресурсів, послуг або ефективного захисту прав. Вона часто має прихований характер і може помилково сприйматися як нейтральна адміністративна практика, що ускладнює її виявлення.

Системна дискримінація характеризується поєднанням інституційних і структурних елементів, коли обмеження прав за ознакою місця проживання, громадянства чи мови є наслідком дії комплексу норм, процедур і управлінських рішень. Для правоохоронної діяльності це означає необхідність міжвідомчої взаємодії, дотримання принципу недискримінації та застосування стандартів прав людини у кожній конкретній ситуації.

Отже, розуміння видів дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови є необхідним елементом професійної підготовки здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність», оскільки дозволяє коректно кваліфікувати порушення, відмежовувати поодинокі прояви від системних проблем та забезпечувати ефективний захист прав людини у процесі здійснення службових повноважень.

3. Форми прояву дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.

Під час опрацювання форм прояву дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що форма дискримінації відображає спосіб її безпосереднього прояву у конкретних правовідносинах. На відміну від видів дискримінації, які характеризують рівень її системності або масштаб поширення, форми дозволяють кваліфікувати конкретні дії чи бездіяльність як дискримінаційні.

Найбільш поширеною формою є пряма дискримінація, яка проявляється у відкритому, безпосередньому нерівному ставленні до особи залежно від місця проживання, громадянства чи мови. У практиці правоохоронної діяльності це може виражатися у відмові в наданні адміністративних або соціальних послуг через відсутність реєстрації місця проживання, у необґрунтованому обмеженні прав іноземців або осіб без громадянства, а також у приниженні чи обмеженні прав через мову спілкування. Для правильної правової оцінки важливо встановити прямий причинно-наслідковий зв'язок між забороненою ознакою та обмеженням прав.

Непряма дискримінація має місце тоді, коли формально нейтральні правила, вимоги або процедури ставлять осіб певного місця проживання, громадянства чи мовної групи у менш сприятливе становище порівняно з іншими. Здобувачам слід звертати увагу на те, що у таких випадках дискримінаційний характер виявляється не у формулюванні норми, а в її фактичних наслідках. Саме ця форма є найбільш складною для виявлення та часто зустрічається у сфері доступу до адміністративних послуг, соціальної допомоги або освітніх і трудових можливостей.

Утиск як форма дискримінації проявляється у створенні принизливого, ворожого або образливого середовища щодо особи через її місце проживання, громадянство чи мову. Це може включати систематичні образи, знецінення, демонстративне ігнорування звернень, психологічний тиск або висміювання

мовних особливостей. Для правоохоронців важливо усвідомлювати, що утиск є самостійною формою дискримінації навіть за відсутності прямих обмежень у реалізації прав.

Підбурювання до дискримінації полягає у спонуканні інших осіб до нерівного ставлення, обмеження прав або формування ворожого ставлення до осіб за ознакою місця проживання, громадянства чи мови. У практичній діяльності правоохоронних органів ця форма часто пов'язана з публічними висловлюваннями, поширенням негативних стереотипів або закликами до обмеження прав внутрішньо переміщених осіб, іноземців чи представників мовних меншин.

Пособництво у дискримінації проявляється у сприянні дискримінаційним діям інших осіб або органів, у тому числі шляхом свідомої бездіяльності, замовчування відомих фактів порушень або створення умов для реалізації дискримінаційних практик. Здобувачам принципово важливо розуміти, що невтручання у відомі факти дискримінації з боку посадових осіб також може отримати належну правову оцінку.

Сегрегація як форма прояву дискримінації полягає у штучному або фактичному відокремленні осіб чи груп осіб за ознакою місця проживання, громадянства або мови з метою або наслідком обмеження їхніх прав і можливостей. Вона може проявлятися у просторовому відокремленні (ізольоване проживання, обмеження доступу до певних територій чи об'єктів), інституційному розмежуванні (окремлі умови обслуговування, навчання чи перебування) або у фактичному виключенні з суспільного життя. Для правильної правової оцінки важливо розрізняти сегрегацію та допустимі організаційні заходи, які мають законну мету та не призводять до приниження гідності або системної нерівності.

Окремої уваги потребує дискримінація осіб, які мають мовний акцент, що може проявлятися у зневажливому ставленні, висміюванні, сумнівах у професійній компетентності або обмеженні доступу до послуг і можливостей виключно через особливості вимови. Така дискримінація часто має прихований характер і поєднується з утиском або непрямом дискримінацією, однак вона є неприпустимою незалежно від того, чи пов'язаний акцент з іноземним походженням, місцем проживання або мовною ідентичністю особи.

У навчальному процесі доцільно також зосередити увагу на віктимізації та віктимхейті, які проявляються у звинуваченні осіб, що зазнали дискримінації, у власному становищі, знеціненні їхніх скарг або виправданні дискримінаційних дій. Такі підходи є несумісними зі стандартами прав людини та особливо неприпустимими у діяльності правоохоронних органів.

Таким чином, форми прояву дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови охоплюють як відкриті, так і приховані механізми нерівного ставлення, включно із сегрегацією та дискримінацією осіб з мовним акцентом. Для майбутніх правоохоронців здатність своєчасно розпізнавати ці форми є необхідною умовою правильної правової кваліфікації, ефективного

реагування та дотримання принципу недискримінації у процесі здійснення службових повноважень.

4. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації.

Під час опрацювання правового механізму запобігання та засобів протидії дискримінації здобувачам вищої освіти слід усвідомити, що він становить комплекс взаємопов'язаних конституційних гарантій, норм законодавства, міжнародних стандартів і правозастосовних інструментів, спрямованих на забезпечення принципу рівності та ефективного захисту прав людини. Для правоохоронної діяльності цей механізм має не лише теоретичне, а насамперед практичне значення, оскільки визначає межі допустимого втручання держави у права особи.

Базовим елементом механізму є принцип недискримінації, закріплений у статті 24 Конституції України, відповідно до якої не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема за мовними або іншими ознаками. Здобувачам слід враховувати, що навіть в умовах воєнного стану, відповідно до статті 64 Конституції України, обмеження прав і свобод не можуть мати дискримінаційного характеру. Це означає, що будь-які заходи, пов'язані з безпекою, контролем або спеціальними режимами, мають застосовуватися рівною мірою до всіх осіб за однакових обставин.

Важливу роль у правовому механізмі відіграє Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який визначає поняття дискримінації, її форми, заборонені ознаки та встановлює обов'язок органів державної влади і правоохоронних органів вживати активних заходів щодо запобігання дискримінаційним практикам. Здобувачам рекомендується використовувати положення цього Закону як основний орієнтир для правової кваліфікації відповідних ситуацій.

У сфері місця проживання важливе значення мають положення Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», який прямо забороняє обмеження прав ВПО через відсутність реєстрації або зміну місця проживання. У сфері громадянства необхідно враховувати статтю 26 Конституції України, яка гарантує іноземцям та особам без громадянства рівність у правах і свободах з громадянами України, за винятками, встановленими законом. У сфері мовних прав ключовими є стаття 10 Конституції України та Закон України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», застосування яких не повинно призводити до приниження гідності або необґрунтованого обмеження прав осіб.

Здобувачам слід звернути увагу, що ефективна протидія дискримінації забезпечується також через кримінально-правові, адміністративно-правові та цивільно-правові засоби. Кримінально-правові засоби застосовуються у випадках найбільш небезпечних проявів дискримінації, зокрема у формі підбурювання до ненависті чи насильства. Адміністративно-правові засоби спрямовані на припинення дискримінаційних дій і притягнення винних до відповідальності. Цивільно-правові засоби забезпечують відновлення порушених прав, компенсацію шкоди та захист честі й гідності.

Окремим елементом механізму є інституційний захист прав людини, зокрема діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, судовий захист та застосування практики Європейського суду з прав людини, яка відповідно до законодавства України є джерелом права. Здобувачам рекомендується враховувати, що практика ЄСПЛ виходить із критерію наявності або відсутності об'єктивного та розумного обґрунтування нерівного ставлення.

Важливим складником правового механізму є превентивні заходи, які включають правопросвітницьку діяльність, професійну підготовку правоохоронців, формування навичок недискримінаційної комунікації та недопущення віктимізації осіб, які звертаються зі скаргами на дискримінацію. Для майбутніх правоохоронців це означає необхідність поєднання знань законодавства з дотриманням високих стандартів професійної етики.

Отже, правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови мають комплексний характер і вимагають від здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» чіткого розуміння меж правомірних обмежень, уміння застосовувати норми національного та міжнародного права та забезпечувати реальний захист прав людини у процесі здійснення службових повноважень.

5. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації.

Під час опрацювання цього питання здобувачам вищої освіти слід усвідомити, що правоохоронні органи відіграють ключову роль у забезпеченні принципу рівності та недискримінації, оскільки саме вони безпосередньо реалізують владні повноваження, пов'язані з обмеженням прав, застосуванням примусових заходів та взаємодією з різними категоріями населення. У цьому контексті правоохоронні органи виступають одночасно суб'єктами протидії дискримінації і суб'єктами підвищеної відповідальності за дотримання стандартів прав людини.

Насамперед роль правоохоронних органів полягає у запобіганні дискримінаційним практикам у власній діяльності. Це означає обов'язок здійснювати службові повноваження без упередженого ставлення до осіб залежно від місця проживання, наявності чи відсутності реєстрації, громадянства або мови спілкування. Здобувачам слід звертати увагу, що будь-які рішення щодо перевірки документів, застосування заходів контролю, доступу до послуг чи реагування на звернення громадян повинні ґрунтуватися виключно на законі та об'єктивних обставинах, а не на стереотипах чи суб'єктивних оцінках.

Важливою функцією правоохоронних органів є виявлення, припинення та належна правова кваліфікація дискримінаційних правопорушень, у тому числі у формі утиску, підбурювання до дискримінації, мови ворожнечі або відмови у реалізації прав. У цій діяльності правоохоронці зобов'язані забезпечувати належну фіксацію фактів дискримінації, прийняття та реєстрацію заяв незалежно від громадянства чи місця проживання заявника, а також не допускати формального або упередженого підходу.

Особливе значення роль правоохоронних органів набуває в умовах воєнного стану, коли зростає кількість внутрішньо переміщених осіб, іноземців, осіб без громадянства, а також підвищується ризик мовної та територіальної стигматизації. У таких умовах правоохоронні органи повинні чітко розмежовувати правомірні обмеження прав, зумовлені потребами безпеки і оборони, та неприпустимі дискримінаційні дії, які не мають об'єктивного і законного обґрунтування. Запровадження спеціальних режимів не звільняє від обов'язку дотримання принципу недискримінації.

Окрему увагу у діяльності правоохоронних органів слід приділяти захисту прав осіб, які зазнали дискримінації, зокрема внутрішньо переміщених осіб, іноземців, осіб без громадянства та представників мовних меншин. Це передбачає неупереджений розгляд звернень, поважне ставлення до заявників, недопущення віктимізації та віктимхейту, а також забезпечення ефективних засобів правового захисту.

Важливою складовою ролі правоохоронних органів є також профілактика дискримінації, що включає правопросвітницьку діяльність, взаємодію з органами публічної влади та громадськими організаціями, моніторинг соціальних ризиків і формування довіри населення. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» це означає необхідність формування навичок недискримінаційної комунікації, дотримання професійної етики та усвідомлення особистої відповідальності за кожне службове рішення.

Таким чином, роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови полягає у поєднанні превентивних, захисних і правозастосовних функцій. Для майбутніх правоохоронців розуміння цієї ролі є необхідною передумовою професійної готовності до виконання службових завдань з дотриманням прав людини, принципу рівності та законності, особливо в умовах воєнного стану.

? Питання для самоконтролю

- ? У чому полягає поняття дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови?
- ? Які конституційні норми закріплюють принцип рівності та заборону дискримінації за зазначеними ознаками?
- ? Чим відрізняється дискримінація за місцем проживання від правомірного розрізнення?
- ? У яких випадках розрізнення за громадянством не вважається дискримінаційним?
- ? Які основні прояви мовної дискримінації у публічній сфері?
- ? Які види дискримінації виокремлюють за ознакою місця проживання, громадянства чи мови?
- ? Як проявляється структурна дискримінація у сфері місця проживання або мовних прав?
- ? Що таке множинна (перехресна) дискримінація та чому вона є особливо небезпечною?

- ? Які загальні форми прояву дискримінації застосовуються до ознак місця проживання, громадянства чи мови?
- ? У чому полягає непряма дискримінація у сфері адміністративних процедур?
- ? Як проявляється підбурювання до дискримінації за мовною або територіальною ознакою?
- ? У чому полягає пособництво у дискримінації та чому бездіяльність може мати правову оцінку?
- ? Які елементи становлять правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в Україні?
- ? Які міжнародні стандарти забороняють дискримінацію за мовою, місцем проживання чи громадянством?
- ? У чому полягає роль правоохоронних органів у захисті прав внутрішньо переміщених осіб, іноземців та осіб без громадянства?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. Дискримінація за ознакою інвалідності – це:

1. Дискримінація за ознакою місця проживання – це:

- а) будь-яка відмінність між мешканцями різних регіонів;
- б) обмеження прав, пов'язане з воєнним станом;
- в) необґрунтоване нерівне ставлення до особи залежно від місця її проживання або реєстрації;
- г) правомірне територіальне управління.

2. Яке з наведених тверджень є правильним щодо місця проживання як ознаки дискримінації?

- а) місце проживання завжди є законною підставою для обмеження прав;
- б) відсутність реєстрації автоматично позбавляє прав;
- в) місце проживання не може бути підставою для дискримінації без об'єктивного обґрунтування;
- г) дискримінація за місцем проживання не заборонена законом.

3. Дискримінація за ознакою громадянства полягає у:

- а) будь-яких відмінностях у правовому статусі громадян і негромадян;
- б) правомірному обмеженні політичних прав;
- в) необґрунтованому обмеженні прав іноземців або осіб без громадянства;
- г) застосуванні міграційного законодавства.

4. Яке розрізнення за громадянством є правомірним?

- а) відмова у прийнятті заяви від іноземця;
- б) заборона доступу до суду;
- в) обмеження, прямо передбачене законом і пропорційне меті;
- г) відмова у медичній допомозі.

5. Мовна дискримінація – це:

- а) встановлення державної мови;
- б) вимога знання мови для державної служби;
- в) нерівне ставлення до особи через мову спілкування або рівень її володіння;
- г) мовна політика держави.

6. Яке з наведених не є мовною дискримінацією?

- а) приниження особи за використання іншої мови;
- б) відмова у наданні послуги через мову;
- в) законна вимога використання державної мови у публічній сфері;
- г) утиск через мовну належність.

7. Непряма дискримінація за мовною ознакою має місце, коли:

- а) прямо забороняється використання мови;
- б) застосовуються формально нейтральні правила з дискримінаційними наслідками;
- в) особа не володіє державною мовою;
- г) використовується мова меншини.

8. Підбурювання до дискримінації за мовною або територіальною ознакою – це:

- а) особиста думка;
- б) правомірна критика;
- в) заклики до нерівного ставлення або обмеження прав;
- г) реалізація свободи слова без обмежень.

9. Який принцип є професійним стандартом діяльності правоохоронця?

- а) доцільності;
- б) підпорядкованості;
- в) недискримінації та рівності;
- г) формального підходу.

10. Основна мета правового механізму протидії дискримінації полягає у:

- а) обмеженні прав людини;
- б) забезпеченні державного контролю;
- в) захисті прав і свобод людини та рівності;
- г) спрощенні адміністративних процедур.

Ситуаційна задача (кейс) №1

До підрозділу поліції звернулася внутрішньо переміщена особа зі скаргою на відмову у наданні адміністративної послуги через відсутність місцевої реєстрації.

Питання:

- ☒ Чи є ознаки дискримінації за місцем проживання?

- ✘ Яку форму прояву можна встановити?
- ✘ Якими мають бути дії правоохоронця?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Під час патрулювання поліцейський відмовився приймати заяву від іноземця, який на законних підставах перебуває на території України, мотивуючи це тим, що «спочатку він має звернутися до консульства».

Питання:

- ✘ Чи правомірні дії поліцейського?
- ✘ Чи є тут дискримінація за громадянством?
- ✘ Який алгоритм належних дій?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Громадянин звернувся до чергової частини іншою мовою. Працівник відмовився приймати звернення, заявивши, що «спілкується лише державною мовою».

Питання:

- ✘ Чи є це мовною дискримінацією?
- ✘ Де межа між законною мовною вимогою та дискримінацією?
- ✘ Як має діяти правоохоронець?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Військова адміністрація встановила правило: гуманітарна допомога надається лише особам із постійною реєстрацією в громаді. Фактично це виключило ВПО.

Питання:

- ✘ Який вид і форму дискримінації можна встановити?
- ✘ Чи допустиме таке правило під час воєнного стану?
- ✘ Яка роль правоохоронних органів у реагуванні?

Ситуаційна задача (кейс) №5

Під час перевірки документів поліцейський неодноразово принижував особу, називаючи її «приїжджою» та «небажаною».

Питання:

- ✘ Яку форму дискримінації становлять ці дії?
- ✘ Чи достатньо словесних дій для кваліфікації утиску?
- ✘ Які правові наслідки можливі?

Ситуаційна задача (кейс) №6

У соцмережах поширюються заклики «не здавати житло іноземцям» та «ігнорувати звернення переселенців». Поліція не реагує.

Питання:

- ✘ Чи є це підбурюванням до дискримінації?
- ✘ Чи може бездіяльність поліції бути пособництвом?

- ✎ Які заходи реагування є належними?

Ситуаційна задача (кейс) №7

Особа без громадянства, яка є ВПО та не володіє державною мовою, отримує відмови у різних установах.

Питання:

- ✎ Які ознаки дискримінації поєднуються?
- ✎ Чому ситуація є підвищено вразливою?
- ✎ Які пріоритети дій правоохоронця?

Ситуаційна задача (кейс) №8

Під приводом безпеки встановлено додаткові перевірки лише для осіб із певних регіонів.

Питання:

- ✎ Чи є ознаки дискримінації за місцем проживання?
- ✎ Як відмежувати правомірні обмеження від дискримінації?
Які критерії пропорційності слід застосувати?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ СУДИМОСТІ, СІМЕЙНОГО СТАНУ, МАЙНОВОГО СТАНУ, РЕЛІГІЇ, ПОЛІТИЧНИХ ПЕРЕКОНАНЬ ТА ІН., А ТАКОЖ ДИСКРИМІНАЦІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Тема №10 Судимість, сімейний чи майновий стан, релігія, політичні переконання та інші ознаки проявів дискримінації: правовий механізм запобігання та протидії

ПЛАН

1. Дискримінація за наявністю судимості та досвіду перебування в місцях позбавлення волі або за способом життя.
2. Дискримінація за сімейним чи майновим станом;
3. Дискримінація за релігійною ознакою
4. Дискримінація за політичними переконаннями чи належністю до профспілки.
5. Цифрова дискримінація (нерівність) в інформаційному суспільстві.

***Мета:** формування у здобувачів вищої освіти системного розуміння правової природи дискримінації за наявністю судимості, сімейним чи майновим станом, релігійною ознакою, політичними переконаннями, а також у сфері цифрових відносин, набуття знань про національні та міжнародні стандарти забезпечення принципу недискримінації, розвиток навичок правової кваліфікації дискримінаційних проявів, відмежування їх від правомірних обмежень та застосування ефективних механізмів запобігання і протидії дискримінації у*

діяльності правоохоронних органів, з урахуванням особливостей правового режиму воєнного стану.

📁 **Основні терміни та поняття:** судимість, особа з непогашеною або погашеною судимістю, ресоціалізація, реінтеграція, дискримінація за способом життя, стигматизація, соціальна маргіналізація, особи, які вживають психоактивні речовини, надання послуг комерційного сексу, сімейний стан, майновий стан, соціальний статус, бідність, соціальна нерівність, економічна дискримінація, доступ до соціальних благ, сінглізм, релігійна нетерпимість, релігійна ворожнеча, політичні переконання, політична нейтральність держави, політична дискримінація, членство у професійній спілці, репресії за політичні переконання, цифрова дискримінація, цифрова нерівність, доступ до цифрових послуг, алгоритмічна дискримінація, цифрова безбар'єрність, електронні сервіси, штучний інтелект.

📖 Навчально-методичний матеріал

1. Дискримінація за наявністю судимості та досвіду перебування в місцях позбавлення волі або за способом життя.

Під час опрацювання цього питання здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що дискримінація за наявністю судимості, досвідом перебування в місцях позбавлення волі або способом життя є однією з найбільш поширених і водночас найменш усвідомлюваних форм дискримінації. Вона ґрунтується на соціальних стереотипах, стигматизації та упередженому сприйнятті осіб, які відбували покарання або ведуть соціально вразливий чи маргіналізований спосіб життя, і нерідко маскується під міркування публічної безпеки, доцільності або моральної оцінки.

У процесі навчання здобувачам необхідно чітко розмежовувати дискримінацію та правомірні обмеження, передбачені законом. Наявність судимості або факт перебування в місцях позбавлення волі не можуть автоматично слугувати підставою для обмеження прав і свобод особи, за винятком випадків, прямо встановлених законом, які переслідують легітимну мету, є необхідними та пропорційними. До таких випадків належать, зокрема, посади та види діяльності, що пов'язані з підвищеною відповідальністю, доступом до державної таємниці, застосуванням примусу, роботою з дітьми, зброєю або небезпечними речовинами, для яких законодавством передбачено обов'язкову перевірку на наявність (чи відсутність) судимості, а в окремих випадках – медичний контроль щодо вживання наркотичних чи психотропних речовин.

Важливо підкреслювати, що такі перевірки самі по собі не є проявом дискримінації, якщо вони:

- прямо передбачені законом або підзаконним нормативно-правовим актом;
- мають чітко визначену мету захисту публічних інтересів і безпеки;

- застосовуються однаково до всіх кандидатів на відповідну посаду;
- не виходять за межі необхідного та не призводять до приниження гідності особи.

Особливої уваги потребує становище осіб, у яких судимість погашена або знята, оскільки подальше нерівне ставлення до них поза межами встановлених законом обмежень суперечить принципам рівності, правової визначеності та ресоціалізації. Аналогічно, інформація про стан здоров'я, у тому числі щодо наркотичної залежності, може враховуватися лише у випадках, прямо передбачених законом, і з дотриманням вимог конфіденційності та захисту персональних даних.

Дискримінація щодо осіб, які мають досвід перебування в місцях позбавлення волі, часто проявляється у формі недовіри, формалізованого або зневажливого ставлення, необґрунтованих відмов у доступі до послуг, вибіркового контролю або ігнорування звернень. У правоохоронній діяльності важливо усвідомлювати, що такі практики можуть мати інституційний або структурний характер, сприяти повторній маргіналізації та підвищувати ризик соціальної ізоляції й рецидивної злочинності.

Окремий аспект становить дискримінація за способом життя, яка проявляється щодо осіб, поведінка або соціальний статус яких відхиляються від доміантних, соціально схвалюваних моделей. При цьому для майбутніх правоохоронців принциповим є усвідомлення неприпустимості ототожнення особи з її способом життя або минулим досвідом, за винятком випадків, коли відповідні обмеження прямо встановлені законом і є обґрунтованими з точки зору публічної безпеки.

Здобувачам рекомендується звертати увагу на те, що дискримінація за судимістю або способом життя часто поєднується з іншими забороненими ознаками, такими як майновий стан, соціальне походження або місце проживання, утворюючи множинну (перехресну) дискримінацію. У таких випадках негативні наслідки для особи посилюються, а захист її прав потребує комплексного підходу.

У діяльності правоохоронних органів є неприпустимими прояви утиску, віктимізації та віктимхейту щодо осіб із судимістю або осіб, які ведуть соціально маргіналізований спосіб життя. Знецінення скарг таких осіб, формальний підхід до реагування або виправдання порушень їхніх прав суперечать професійним стандартам, принципу законності та вимогам прав людини.

Отже, аналізуючи дискримінацію за наявністю судимості, досвідом перебування в місцях позбавлення волі або способом життя, здобувачам необхідно керуватися принципами рівності, пропорційності та поваги до людської гідності, чітко відмежовуючи дискримінаційні практики від законних перевірок і обмежень, встановлених для окремих посад з метою захисту публічних інтересів і безпеки.

2. Дискримінація за сімейним чи майновим станом.

Під час опрацювання цього питання здобувачам вищої освіти слід виходити з того, що дискримінація за сімейним чи майновим станом є

поширеною формою нерівного ставлення, яка часто має прихований, інституційний або структурний характер і ґрунтується на соціальних стереотипах щодо «нормативної» сімейної моделі, матеріального успіху або соціальної «надійності» особи.

Дискримінація за сімейним станом полягає у необґрунтованому обмеженні прав або створенні менш сприятливих умов для осіб залежно від їхніх сімейних обставин, зокрема наявності чи відсутності шлюбу, дітей, статусу одинокого батька або матері, багатодітної сім'ї, а також факту розірвання шлюбу. У цьому контексті особливої уваги заслуговує сінглізм як форма дискримінації осіб, які не перебувають у шлюбі або свідомо обрали самостійний спосіб життя. Сінглізм проявляється у наданні необґрунтованих переваг одруженим особам, негативному або зневажливому ставленні до самотніх людей, а також у необґрунтованих обмеженнях доступу до соціальних гарантій, житлових програм чи кар'єрних можливостей.

Окремим і соціально чутливим аспектом є дискримінація, пов'язана з аліментними зобов'язаннями. Вона може проявлятися у формі упередженого ставлення до осіб, які сплачують аліменти, або, навпаки, до осіб, які їх отримують. У правоохоронній та адміністративній практиці це може виражатися у стигматизації платників аліментів як «соціально ненадійних», формуванні негативного образу боржника без урахування конкретних обставин справи, або ж у знеціненні звернень осіб, які отримують аліменти, як таких, що «зловживають» своїм статусом.

Здобувачам слід усвідомлювати, що наявність аліментних зобов'язань або заборгованості за аліментами не може автоматично слугувати підставою для обмеження прав особи, за винятком випадків, прямо передбачених законом і пов'язаних із виконанням судових рішень. У будь-якому разі правоохоронці зобов'язані уникати узагальнених оцінок, морального осуду та вибіркового ставлення, забезпечуючи індивідуальний і неупереджений підхід до кожної ситуації.

Дискримінація за майновим станом проявляється у нерівному ставленні до осіб через рівень доходів, матеріальні можливості або соціально-економічний статус. Вона може набувати форм стигматизації малозабезпечених осіб, знецінення їхніх звернень, формального реагування або фактичного обмеження доступу до правосуддя, соціальних та адміністративних послуг. Для правоохоронної діяльності особливо небезпечним є формування практики, за якої матеріальний стан особи, зокрема наявність боргів чи аліментних зобов'язань, впливає на якість правового захисту або рівень довіри до заявника.

Здобувачам рекомендується звертати увагу на те, що дискримінація за сімейним чи майновим станом, у тому числі пов'язана з аліментними зобов'язаннями, часто поєднується з іншими забороненими ознаками (стать, соціальне походження, місце проживання), утворюючи множинну (перехресну) дискримінацію. У таких випадках негативні наслідки для особи посилюються, а реагування з боку держави потребує комплексного підходу.

У правоохоронній діяльності неприпустимими є прояви утиску, віктимізації та віктимхейту щодо осіб із нестандартним сімейним статусом, аліментними зобов'язаннями або низьким майновим рівнем. Формальний підхід до звернень, знецінення скарг, недовіра до заявників або виправдання порушень їхніх прав сімейним чи матеріальним статусом суперечать принципам рівності, соціальної справедливості, професійної етики та стандартам прав людини.

Отже, під час аналізу дискримінації за сімейним чи майновим станом, зокрема проявів сінглізму та дискримінації, пов'язаної з аліментними зобов'язаннями, здобувачам необхідно керуватися принципами недискримінації, рівності перед законом і поваги до людської гідності, забезпечуючи однаковий рівень правового захисту незалежно від сімейних обставин, матеріального становища чи виконання сімейно-правових обов'язків.

3. Дискримінація за релігійною ознакою

Під час опрацювання питання дискримінації за релігійною ознакою здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що вона є одним із найбільш чутливих порушень прав людини, оскільки безпосередньо посягає на свободу світогляду і віросповідання, людську гідність та принцип рівності перед законом. Заборона дискримінації за релігійною ознакою закріплена на конституційному рівні, зокрема у статті 24 Конституції України, яка гарантує рівність прав і свобод та забороняє будь-які привілеї чи обмеження, у тому числі за ознакою релігійних переконань, а також у статті 35 Конституції України¹⁰³, що гарантує свободу світогляду і віросповідання та забороняє примус до прийняття або відмови від релігії.

Здобувачам слід усвідомлювати, що дискримінація за релігійною ознакою полягає у необґрунтованому обмеженні прав або створенні менш сприятливих умов для особи залежно від її релігійних переконань, належності до певної конфесії, відмови від релігії або світоглядної нейтральності. Така дискримінація може проявлятися як у відкритих формах (відмова у доступі до послуг, працевлаштування, освіти, участі в адміністративних процедурах), так і у прихованих формах, зокрема через упереджене ставлення, стигматизацію, знецінення звернень або створення ворожого чи принизливого середовища.

Окрему увагу слід приділити специфічним формам релігійної нетерпимості, зокрема:

- ісламофобії, яка проявляється у негативному, стереотипному або ворожому ставленні до осіб мусульманського віросповідання, зокрема через зовнішні ознаки (традиційний одяг, борода, хіджаб), підвищений або вибірковий контроль, ототожнення з екстремізмом чи загрозою безпеці без індивідуальної правової оцінки;
- антисемітизмі, що виражається у ворожих висловлюваннях, стигматизації, запереченні рівних прав осіб юдейського віросповідання або у виправданні дискримінаційних практик історичними чи політичними аргументами;

¹⁰³ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

- християнофобії та дискримінації представників інших релігійних конфесій або новітніх релігійних рухів, які можуть проявлятися у знеціненні релігійних переконань, обмеженні можливостей реалізації релігійних прав або формуванні ворожого середовища.

Здобувачам необхідно усвідомлювати, що такі форми нетерпимості є різновидами дискримінації за релігійною ознакою і не можуть бути виправдані міркуваннями безпеки, політичної доцільності чи суспільних настроїв без наявності конкретних і законних підстав.

Нормативною основою запобігання та протидії дискримінації за релігійною ознакою є також Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації»¹⁰⁴, який закріплює принцип рівності громадян незалежно від ставлення до релігії, гарантує свободу здійснення релігійних обрядів та забороняє будь-які форми примусу або обмеження прав з мотивів віросповідання. Загальні підходи до заборони дискримінації містяться і в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁰⁵, який прямо відносить релігію, віру або відсутність віри до заборонених ознак дискримінації та зобов'язує органи державної влади, у тому числі правоохоронні, вживати активних заходів щодо її недопущення.

У міжнародному вимірі заборона дискримінації за релігійною ознакою закріплена у статті 18 Загальної декларації прав людини¹⁰⁶, статтях 18 і 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права¹⁰⁷, а також у статті 9 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод¹⁰⁸ у поєднанні зі статтею 14 цієї Конвенції. Практика Європейського суду з прав людини виходить із того, що навіть правомірні обмеження свободи віросповідання не можуть мати дискримінаційного характеру та повинні відповідати критеріям законності, легітимної мети, необхідності та пропорційності.

Для правоохоронної діяльності принципово важливим є дотримання релігійної нейтральності держави, що означає недопущення як дискримінації віруючих різних конфесій, так і дискримінації осіб, які не сповідують жодної релігії або дотримуються світоглядної нейтральності. Зовнішні прояви релігійної ідентичності, релігійні символи чи обряди не можуть самі по собі слугувати підставою для підвищеного контролю, обмеження прав або упередженого ставлення, якщо вони не порушують закон і права інших осіб.

Водночас необхідно чітко відмежовувати дискримінацію за релігійною ознакою від правомірних обмежень свободи віросповідання, які можуть застосовуватися виключно на підставі закону, з метою захисту громадської безпеки, громадського порядку, здоров'я або прав і свобод інших осіб, і лише за

¹⁰⁴ Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23.04.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text>

¹⁰⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

¹⁰⁶ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

¹⁰⁷ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

¹⁰⁸ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

умови суворого дотримання принципу пропорційності. Формальне або вибіркоче застосування таких обмежень, а також їх використання з мотивів нетерпимості чи стереотипного мислення є неприпустимими.

Отже, під час аналізу дискримінації за релігійною ознакою, у тому числі проявів ісламофобії, антисемітизму та інших форм релігійної нетерпимості, здобувачам необхідно керуватися положеннями Конституції України, спеціального антидискримінаційного законодавства та міжнародних стандартів прав людини, забезпечуючи рівність, повагу до людської гідності та свободу світогляду у процесі здійснення службових повноважень.

4. Дискримінація за політичними переконаннями чи належністю до профспілки.

Під час опрацювання питання дискримінації за політичними переконаннями чи належністю до професійної спілки здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що ця форма дискримінації безпосередньо пов'язана з реалізацією фундаментальних демократичних прав – свободи думки, свободи вираження поглядів та свободи об'єднання. Заборона дискримінації за цими ознаками є однією з ключових гарантій функціонування правової, демократичної держави та політичного плюралізму.

На конституційному рівні заборона дискримінації за політичними переконаннями закріплена у статті 24 Конституції України¹⁰⁹, яка гарантує рівність громадян і прямо забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознакою політичних переконань. Водночас стаття 34 Конституції України гарантує свободу думки і слова, а стаття 36 Конституції України – право громадян на свободу об'єднання у політичні партії, громадські організації та професійні спілки з метою захисту своїх прав і свобод¹¹⁰.

Додаткове нормативне закріплення цих положень міститься у Законі України «Про політичні партії в Україні»¹¹¹, який визначає правові засади створення і діяльності політичних партій, гарантує добровільність членства у партіях та забороняє будь-які форми примусу або обмеження прав громадян у зв'язку з їх членством чи неучастю в політичній партії. Водночас цей Закон передбачає, що для окремих категорій осіб можуть встановлюватися спеціальні обмеження щодо членства у політичних партіях відповідно до Конституції та законів України.

Здобувачам слід усвідомлювати, що дискримінація за політичними переконаннями полягає у необґрунтованому обмеженні прав або створенні менш сприятливих умов для особи через її політичні погляди, участь або неучасть у політичній діяльності, підтримку певної політичної сили чи відмову від такої підтримки. Вона може проявлятися у формі відмови у працевлаштуванні, просуванні по службі, доступі до публічних послуг, тиску, переслідування або

¹⁰⁹ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹¹⁰ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹¹¹ Про політичні партії в Україні : Закон України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>

створенні ворожого середовища. Для правоохоронної діяльності принципово важливо не допускати ототожнення політичних переконань особи з її лояльністю до держави, професійною надійністю чи рівнем правосвідомості.

Водночас у межах цієї теми необхідно чітко відмежовувати дискримінацію від законних обмежень політичних і профспілкових прав, установлених для окремих категорій осіб з особливим правовим статусом. Зокрема, поліцейські, судді, прокурори, військовослужбовці та працівники інших органів сектору безпеки і оборони підлягають спеціальним вимогам політичної нейтральності.

Так, відповідно до законодавства України, поліцейські, судді та прокурори не можуть належати до політичних партій або брати участь у партійній діяльності. Такі обмеження узгоджуються з положеннями Закону України «Про політичні партії в Україні»¹¹² та спрямовані на забезпечення незалежності судової влади, неупередженості правоохоронних органів і довіри суспільства до державних інституцій.

Крім того, поліцейські та судді не мають права бути членами професійних спілок, що зумовлено особливим характером їхніх повноважень, необхідністю забезпечення безперервності виконання функцій публічної влади та недопущення корпоративного чи політичного впливу на прийняття владних рішень. Важливо підкреслити, що такі обмеження:

- встановлюються незалежно від особистих політичних переконань конкретної особи;
- мають загальний, абстрактний і недискримінаційний характер;
- прямо передбачені законодавством;
- переслідують легітимну мету – захист демократичного ладу, принципу поділу влади та верховенства права.

Отже, обмеження членства у політичних партіях і професійних спілках для поліцейських і суддів не є дискримінацією, а становлять допустиме обмеження конституційних прав, яке відповідає принципам законності, необхідності та пропорційності.

Дискримінація за належністю до професійної спілки полягає у нерівному ставленні до осіб через їх членство у профспілці, участь у профспілковій діяльності або відмову від такого членства у тих сферах, де право на профспілкове об'єднання не обмежене законом. Такі прояви прямо заборонені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»¹¹³. Переслідування за профспілкову діяльність може мати як відкриті, так і приховані форми – від формальних дисциплінарних стягнень до психологічного тиску чи службової ізоляції.

У міжнародному праві заборона дискримінації за політичними переконаннями та належністю до об'єднань закріплена у Міжнародному пакті

¹¹² Про політичні партії в Україні : Закон України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>

¹¹³ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

про громадянські і політичні права (статті 19, 22, 26)¹¹⁴, а також у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (статті 10 і 11 у поєднанні зі статтею 14)¹¹⁵. Практика Європейського суду з прав людини визнає допустимість спеціальних обмежень свободи об'єднання для окремих категорій державних службовців за умови їх законності, легітимної мети та пропорційності.

Отже, під час аналізу дискримінації за політичними переконаннями чи належністю до професійної спілки здобувачам необхідно керуватися принципами рівності, політичної та інституційної нейтральності, свободи об'єднання у межах, визначених законом, і поваги до людської гідності, забезпечуючи недопущення будь-яких форм переслідування, тиску або необґрунтованого обмеження прав у процесі здійснення службових повноважень.

5. Цифрова дискримінація (нерівність) в інформаційному суспільстві.

Під час опрацювання питання цифрової дискримінації здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що цифрова дискримінація є новітнім видом дискримінації, який сформувався в умовах стрімкого розвитку інформаційного суспільства, цифровізації публічних послуг, правосуддя та правоохоронної діяльності. На відміну від класичних форм дискримінації, вона часто виникає не через безпосередні дії посадових осіб, а внаслідок функціонування цифрових систем, електронних сервісів, алгоритмів і автоматизованих процедур ухвалення рішень.

Відповідно до статті 24 Конституції України держава зобов'язана забезпечувати рівність прав і свобод та забороняти будь-які форми дискримінації незалежно від способу їх виникнення, у тому числі через використання цифрових технологій. У цьому контексті цифрова дискримінація розглядається як сучасна форма порушення принципу рівності, що виникає внаслідок нерівного доступу до цифрових інструментів, електронних сервісів, інформаційних ресурсів або автоматизованих систем ухвалення рішень.

Здобувачам слід усвідомлювати, що цифрова дискримінація може проявлятися як у прямій формі (відмова у наданні послуг через відсутність електронного підпису, цифрових навичок або доступу до інтернету), так і у непрямій формі, коли формально нейтральні цифрові рішення фактично ставлять окремі групи осіб у гірше становище. Найбільш уразливими є особи похилого віку, особи з інвалідністю, мешканці сільської місцевості, внутрішньо переміщені особи, соціально вразливі групи та особи з низьким рівнем цифрової грамотності.

Такі практики суперечать Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який забороняє будь-яке необґрунтоване обмеження прав та покладає на органи державної влади позитивний обов'язок

¹¹⁴ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

¹¹⁵ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

вживати заходів щодо недопущення дискримінації незалежно від її форми, у тому числі цифрової.

Особливу увагу в умовах цифровізації необхідно приділяти алгоритмічній дискримінації, що виникає внаслідок застосування автоматизованих систем, штучного інтелекту та цифрових платформ. Такі системи можуть відтворювати або посилювати соціальні упередження, якщо вони базуються на дискримінаційних або неповних даних.

У контексті євроінтеграційних процесів особливого значення набуває концепція цифрової безбар'єрності, яка розглядається як обов'язкова умова реалізації прав людини в цифровому середовищі. Цифрова безбар'єрність означає створення таких умов, за яких усі особи, незалежно від віку, стану здоров'я, місця проживання, соціального чи майнового стану, рівня цифрових навичок, можуть на рівних засадах користуватися електронними сервісами, отримувати публічні послуги та захищати свої права. Вона передбачає не лише технічну доступність сервісів, а й наявність альтернативних, недискримінаційних способів взаємодії з державою.

Водночас у навчальному процесі необхідно звернути увагу на те, що на сучасному етапі в Україні та на міжнародному рівні ще не сформовано окремого, спеціального виду юридичної відповідальності саме за цифрову дискримінацію. Вона не виокремлена як самостійний склад правопорушення у кримінальному, адміністративному чи цивільному законодавстві. Це зумовлено новизною явища, швидкістю технологічних змін і триваючим процесом адаптації права до цифрової реальності.

Для правоохоронної діяльності в умовах цифровізації принципове значення має дотримання принципів технологічної нейтральності та цифрової безбар'єрності. Формальне посилення на електронні сервіси, автоматизовані процедури або технічні вимоги не може виправдовувати відмову у прийнятті заяви, реагуванні на повідомлення чи захисті прав людини.

Отже, цифрова дискримінація як новітній вид дискримінації, попри відсутність спеціальної юридичної відповідальності, уже сьогодні підпадає під дію загальних антидискримінаційних механізмів. Під час її аналізу здобувачам необхідно керуватися положеннями Конституції України, антидискримінаційного законодавства, правом Європейського Союзу та міжнародними стандартами прав людини, забезпечуючи поєднання цифрових інновацій із принципами рівності, доступності та цифрової безбар'єрності.

? Питання для самоконтролю

- ? У чому полягає поняття дискримінації за наявністю судимості та чому вона вважається соціально стигматизованою формою дискримінації?
- ? Як відмежувати дискримінацію за судимістю від правомірних обмежень, встановлених законом?
- ? Які особливості дискримінації щодо осіб, які відбули покарання та перебувають у процесі ресоціалізації?

- ? У чому полягає дискримінація за способом життя та які ризики вона створює для правоохоронної діяльності?
- ? Чому ототожнення особи з її способом життя є неприпустимим з позицій прав людини?
- ? У чому полягає дискримінація за сімейним станом та які її найбільш поширені прояви?
- ? Що таке сінглізм і чому його слід розглядати як форму дискримінації?
- ? Як проявляється дискримінація за майновим станом у доступі до правосуддя та публічних послуг?
- ? Які ознаки свідчать про інституційну або структурну дискримінацію за сімейним чи майновим станом?
- ? У чому полягає дискримінація за релігійною ознакою та які права людини вона порушує?
- ? Як відмежувати дискримінацію за релігійною ознакою від правомірних обмежень свободи віросповідання?
- ? Чому принцип релігійної нейтральності держави є обов'язковим для правоохоронних органів?
- ? У чому полягає дискримінація за політичними переконаннями та чому вона є загрозою демократичному ладу?
- ? Які прояви дискримінації за належністю до професійної спілки можливі у трудових та службових відносинах?
- ? Як співвідносяться політична нейтральність державної служби та свобода політичних переконань особи?
- ? Що таке цифрова дискримінація та які чинники зумовлюють її виникнення в інформаційному суспільстві?
- ? Які групи населення є найбільш вразливими до цифрової нерівності та чому?
- ? Як цифровізація публічних послуг може призводити до непрямой дискримінації?

☒ Тестові завдання для самоперевірки

1. Дискримінація за наявністю судимості – це:
 - а) будь-яке врахування факту судимості;
 - б) законне обмеження, прямо передбачене законом;
 - в) необґрунтоване обмеження прав особи через факт судимості;
 - г) кримінально-правова відповідальність.

2. Яке твердження щодо осіб із погашеною судимістю є правильним?
 - а) вони мають обмежений обсяг прав;
 - б) до них допускається посилений контроль без підстав;
 - в) вони користуються рівними правами з іншими особами;
 - г) їхні звернення можуть розглядатися формально.

3. Дискримінація за способом життя проявляється у:
- а) притягненні до відповідальності за правопорушення;
 - б) моральній оцінці поведінки;
 - в) нерівному ставленні до особи через її поведінкові особливості;
 - г) реалізації державної політики охорони здоров'я.
4. Ототожнення особи з її способом життя у правоохоронній діяльності є:
- а) допустимим;
 - б) бажаним;
 - в) нейтральним;
 - г) неприпустимим.
5. Дискримінація за сімейним станом означає:
- а) підтримку сімейних цінностей;
 - б) надання соціальної допомоги сім'ям з дітьми;
 - в) необґрунтоване нерівне ставлення через сімейні обставини;
 - г) державну демографічну політику.
6. Сінглізм – це:
- а) дискримінація багатодітних сімей;
 - б) упереджене ставлення до осіб, які не перебувають у шлюбі;
 - в) форма майнової дискримінації;
 - г) різновид вікової дискримінації.
7. Дискримінація за майновим станом полягає у:
- а) диференціації соціальної допомоги;
 - б) врахуванні доходів при оподаткуванні;
 - в) нерівному доступі до прав і послуг через матеріальний стан;
 - г) адресній соціальній підтримці.
8. Дискримінація за релігійною ознакою порушує насамперед:
- а) право на працю;
 - б) право на свободу світогляду і віросповідання;
 - в) право на освіту;
 - г) право власності.
9. Дискримінація за належністю до профспілки полягає у:
- а) колективних переговорах;
 - б) обмеженні прав через членство або участь у профспілці;
 - в) реалізації трудових прав;
 - г) захисті працівників.
10. Цифрова дискримінація – це:
- а) використання електронних сервісів;

- б) автоматизація управління;
- в) нерівний доступ до прав і послуг через цифрові чинники;
- г) цифрова трансформація держави.

Ситуаційна задача (кейс) №1

Особа з погашеною судимістю звернулася до підрозділу поліції зі скаргою на відмову у працевлаштуванні до приватної охоронної фірми. Представник роботодавця пояснив відмову тим, що «колишні засуджені викликають недовіру».

Питання:

- ✎ Чи є у ситуації ознаки дискримінації?
- ✎ Як відмежувати дискримінацію від правомірних вимог до посади?
- ✎ Якою має бути позиція правоохоронного органу?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Під час перевірки заяви про домашнє насильство поліцейський відмовився належно реагувати, мотивуючи це тим, що заявник «раніше сидів і, ймовірно, сам спровокував конфлікт».

Питання:

- ✎ Які форми дискримінації можуть мати місце?
- ✎ Чи допустиме таке ставлення з боку правоохоронця?
- ✎ Які принципи професійної етики порушено?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Особа, яка перебуває на обліку в програмі замісної підтримувальної терапії, звернулася до поліції із заявою про крадіжку. Черговий поставився до заяви формально та запропонував «спочатку розібратися зі своїм життям».

Питання:

- ✎ Чи є це проявом дискримінації за способом життя?
- ✎ Які ризики віктимізації присутні у ситуації?
- ✎ Якими мали бути дії поліцейського?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Самотній працівник звернувся зі скаргою на нерівний розподіл робочого часу, оскільки керівництво систематично надає вихідні лише «сімейним».

Питання:

- ✎ Чи можна кваліфікувати ситуацію як сінглізм?
- ✎ Який вид дискримінації має місце?
- ✎ Які правові критерії оцінки таких дій?

Ситуаційна задача (кейс) №5

До поліції звернулася малозабезпечена особа зі скаргою на шахрайство. Працівник порадив «не витрачати час, бо справа дрібна і безперспективна».

Питання:

- ✎ Чи є тут дискримінація за майновим станом?

- ✗ Які професійні стандарти порушені?
- ✗ Які дії має вчинити керівник підрозділу?

Ситуаційна задача (кейс) №6

Під час перевірки документів поліцейський дозволив собі зневажливі висловлювання щодо релігійного одягу особи, мотивуючи це «вимогами безпеки».

Питання:

- ✗ Чи є підстави для обмеження свободи віросповідання?
- ✗ Де межа між безпекою і дискримінацією?
- ✗ Яка правова оцінка дій правоохоронця?

Ситуаційна задача (кейс) №7

Працівник органу влади поскаржився, що після участі у мирному зібранні його почали позбавляти премій та службових можливостей.

Питання:

- ✗ Чи є це дискримінацією за політичними переконаннями?
- ✗ Як співвідноситься політична нейтральність служби і права особи?
- ✗ Які механізми захисту можливі?

Ситуаційна задача (кейс) №8

Працівника систематично переводять на менш вигідні зміни після виходу з профспілки.

Питання:

- ✗ Яка форма дискримінації має місце?
- ✗ Які норми права порушені?
- ✗ Які дії мають вжити правоохоронні органи?

Ситуаційна задача (кейс) №9

Особа похилого віку не змогла подати електронне звернення до органу влади, оскільки інші способи звернення не передбачені.

Питання:

- ✗ Чи є це проявом цифрової дискримінації?
- ✗ Яка форма дискримінації має місце?
- ✗ Які альтернативи зобов'язана забезпечити держава?


Тема №11: «Дискримінація в умовах воєнного стану: правові виклики та механізм протидії»

ПЛАН:

1. Дискримінації в умовах воєнного стану: поняття, особливості.
2. Конституційно-правові засади забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану.

3. Міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій.
4. Основні групи ризику дискримінації в умовах воєнного стану.
5. Форми прояву дискримінації в умовах воєнного стану.
6. Правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану.
7. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації в умовах воєнного стану.

***Мета:** формування у здобувачів вищої освіти системного розуміння особливостей прояву дискримінації в умовах воєнного стану, усвідомлення конституційно-правових та міжнародно-правових меж обмеження прав і свобод людини, а також набуття практичних навичок розмежування правомірних обмежень і дискримінаційних практик, правової кваліфікації порушень принципу недискримінації та здійснення ефективних заходів запобігання і протидії дискримінації у діяльності правоохоронних органів в умовах збройного конфлікту, дерогація.*

 **Основні терміни та поняття:** воєнний стан, надзвичайні правові режими, дерогація прав людини, тимчасове обмеження прав і свобод, публічні інтереси, національна безпека, громадський порядок, позитивні зобов'язання держави, військовослужбовці, ветерани війни, дитина, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів

Навчально-методичний матеріал

1. Дискримінації в умовах воєнного стану: поняття, особливості

Під час опрацювання поняття дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що запровадження особливого правового режиму не скасовує принципу рівності та заборони дискримінації, а лише змінює умови реалізації окремих прав і свобод. Воєнний стан передбачає можливість тимчасового обмеження певних прав, однак такі обмеження не можуть мати дискримінаційного характеру та повинні відповідати вимогам законності, необхідності та пропорційності.

Дискримінація в умовах воєнного стану – це будь-яке необґрунтоване відмінне ставлення, обмеження прав або створення менш сприятливих умов для осіб чи груп осіб за забороненими ознаками, яке виникає або посилюється внаслідок дії надзвичайного правового режиму, застосування спеціальних безпекових заходів чи реалізації владних повноважень у сфері оборони та національної безпеки. Така дискримінація може проявлятися як у прямій формі, так і у непрямій, коли формально нейтральні заходи воєнного часу фактично ставлять окремі категорії населення у гірше становище.

Здобувачам слід чітко розмежовувати дискримінацію та правомірні обмеження прав у воєнний час. Правомірні обмеження запроваджуються на

підставі закону, переслідують легітимну мету – захист національної безпеки, громадського порядку або прав інших осіб – і застосовуються однаково до всіх у порівнюваних ситуаціях. Натомість дискримінація в умовах воєнного стану виникає тоді, коли такі заходи застосовуються вибірково, без об'єктивного та розумного обґрунтування, або супроводжуються стигматизацією, узагальненням та покладанням колективної відповідальності.

Особливістю дискримінації у воєнний період є її тісний зв'язок із підвищеним рівнем соціальної напруги, страху та недовіри, що може призводити до виправдання нерівного ставлення міркуваннями безпеки. У цьому контексті для правоохоронної діяльності особливо небезпечним є формування практики, за якої належність особи до певної групи – за місцем проживання, мовою, громадянством, релігійними переконаннями чи соціальним статусом – автоматично розглядається як фактор ризику без індивідуальної оцінки поведінки.

Здобувачам необхідно враховувати, що дискримінація в умовах воєнного стану часто має прихований або інституційний характер і може проявлятися через адміністративні процедури, порядок доступу до гуманітарної допомоги, евакуаційні заходи, перевірки документів або застосування примусових заходів. Формально нейтральні правила в таких ситуаціях можуть призводити до непропорційних наслідків для окремих груп населення, що потребує підвищеної правової чутливості з боку правоохоронних органів.

Окрему увагу слід звертати на поєднання дискримінації з віктимізацією та віктимхейтом, коли особи, що постраждали від воєнних дій або вимушених переміщень, додатково зазнають знецінення, звинувачення або недовіри з боку представників влади чи суспільства. Такі практики суперечать не лише принципу недискримінації, а й базовим стандартам поваги до людської гідності.

Отже, під час визначення поняття дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам необхідно усвідомлювати, що навіть в умовах збройного конфлікту держава зберігає обов'язок забезпечувати рівність і недопущення дискримінації. Воєнний стан не може бути підставою для свавільного або упередженого обмеження прав, а всі заходи безпеки мають застосовуватися з дотриманням принципів законності, пропорційності та індивідуального підходу.

2. Конституційно-правові засади забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану

Під час опрацювання конституційно-правових засад забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що Конституція України зберігає свою верховенство і дію навіть за умов запровадження особливих правових режимів. Воєнний стан не означає призупинення конституційних гарантій рівності та заборони дискримінації, а лише допускає можливість тимчасового обмеження окремих прав і свобод у межах, визначених Основним Законом.

Базовою конституційною нормою у сфері недискримінації є стаття 24 Конституції України, яка закріплює принцип рівності громадян перед законом і забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри,

політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного і соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками¹¹⁶. Ця норма має універсальний характер і підлягає застосуванню незалежно від дії воєнного стану.

Здобувачам слід звернути увагу на статтю 64 Конституції України¹¹⁷, яка визначає можливість обмеження окремих прав і свобод в умовах воєнного або надзвичайного стану, але водночас встановлює чіткі межі таких обмежень. По-перше, обмеження можуть встановлюватися лише законом або на підставі закону. По-друге, вони повинні бути тимчасовими та зумовленими необхідністю. По-третє, навіть у воєнний час не допускається обмеження низки фундаментальних прав, що становлять ядро правового статусу людини. Принцип недискримінації пронизує ці гарантії та виступає критерієм допустимості будь-яких обмежень.

Важливе значення має також стаття 8 Конституції України, яка закріплює принцип верховенства права. Для правоохоронної діяльності це означає, що застосування заходів воєнного характеру має ґрунтуватися не лише на формальній законності, а й на засадах справедливості, правової визначеності та недопущення свавілля. Дискримінаційні практики, навіть якщо вони маскуються під потреби безпеки, суперечать принципу верховенства права.

Конституційно-правові засади недискримінації тісно пов'язані з положеннями статті 3 Конституції України, відповідно до якої людина, її життя і гідність визнаються найвищою соціальною цінністю. У воєнний час, коли зростає ризик колективної відповідальності, стигматизації або знецінення окремих груп населення, ця норма набуває особливої ваги. Для здобувачів важливо усвідомлювати обов'язок оцінювати кожну ситуацію індивідуально та уникати узагальнень, що можуть призвести до дискримінації.

Слід також ураховувати положення статті 19 Конституції України¹¹⁸, яка зобов'язує органи державної влади та їх посадових осіб діяти виключно на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України. У контексті воєнного стану ця норма має стримувальне значення і слугує гарантією від вибіркового або упередженого застосування владних повноважень. Будь-яке відхилення від законної процедури, що призводить до нерівного ставлення, може розцінюватися як порушення принципу недискримінації.

Здобувачам необхідно усвідомлювати, що конституційно-правові засади недискримінації в умовах воєнного стану формують обов'язкові орієнтири для правозастосовної практики, насамперед для правоохоронних органів. Воєнний стан не може бути універсальним виправданням для посилення контролю над

¹¹⁶ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹¹⁷ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹¹⁸ Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

окремими соціальними групами, обмеження доступу до правосуддя чи формального підходу до звернень громадян.

Отже, конституційно-правові засади забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану ґрунтуються на поєднанні принципів рівності, верховенства права, законності та поваги до людської гідності. Для майбутніх правоохоронців їх розуміння є ключовою умовою професійної діяльності, спрямованої на захист прав людини навіть у найбільш складних безпекових умовах.

3. Міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій

Під час опрацювання питання про міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що міжнародне право з прав людини визнає можливість тимчасових відступів держав від окремих зобов'язань у період війни або надзвичайної загрози, однак водночас встановлює чіткі межі таких відступів і не допускає дискримінаційного характеру обмежень. Навіть за умов воєнного стану держава зберігає обов'язок поважати принцип рівності та забезпечувати захист від дискримінації.

Ключовим міжнародним актом у цій сфері є Міжнародний пакт про громадянські і політичні права¹¹⁹, який у статті 4 передбачає можливість дерогації від окремих зобов'язань у разі надзвичайної ситуації, що загрожує життю нації. Водночас Пакт прямо встановлює, що такі заходи не повинні бути несумісними з іншими міжнародними зобов'язаннями держави та не можуть ґрунтуватися на дискримінації, зокрема за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії або соціального походження. Таким чином, міжнародне право визнає принцип недискримінації одним із фундаментальних орієнтирів навіть у кризових умовах.

Важливе значення має також Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод¹²⁰, яка у статті 15 допускає відступ держав від окремих зобов'язань у період війни або іншої надзвичайної ситуації, що загрожує життю нації. Разом із тим, Конвенція передбачає, що такі заходи повинні бути суворо обумовлені потребами ситуації, а застосування статті 14 Конвенції, яка забороняє дискримінацію, залишається критерієм оцінки правомірності обмежень. Практика Європейського суду з прав людини послідовно виходить із того, що навіть у межах дерогації держава не має права застосовувати заходи, які призводять до необґрунтованого нерівного ставлення.

Здобувачам слід звернути увагу й на Загальну декларацію прав людини, яка, хоча й не містить спеціальної дерогаційної норми, закріплює універсальний принцип рівності та заборону дискримінації. Цей документ закладає ідею того, що надзвичайні обставини не можуть виправдовувати порушення людської гідності та вибіркове обмеження прав окремих груп населення.

¹¹⁹ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

¹²⁰ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

Міжнародні стандарти також підкреслюють важливість принципу пропорційності та тимчасовості обмежень. Заходи, що запроваджуються у надзвичайних ситуаціях, мають застосовуватися лише настільки, наскільки це об'єктивно необхідно, і не повинні зберігатися довше, ніж триває сама надзвичайна загроза. Для правоохоронної діяльності це означає обов'язок регулярно переглядати практики, пов'язані з посиленням контролем, перевітками або обмеженням доступу до певних прав, з метою недопущення їх трансформації у дискримінаційні механізми.

Особливу увагу міжнародне право приділяє захисту вразливих груп у надзвичайних ситуаціях. Рекомендації міжнародних органів з прав людини наголошують на неприпустимості колективної відповідальності, стигматизації або автоматичного віднесення осіб до «груп ризику» без індивідуальної оцінки. Для здобувачів важливо розуміти необхідність застосовувати міжнародні стандарти як інструмент критичної оцінки національних заходів воєнного часу.

Отже, міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій ґрунтуються на поєднанні можливості тимчасових обмежень прав із безумовною вимогою дотримання принципу рівності. Вони встановлюють обов'язок держави забезпечувати недискримінаційний характер усіх заходів воєнного або надзвичайного характеру та слугують орієнтиром для правоохоронних органів у процесі реалізації владних повноважень навіть за умов збройного конфлікту.

4. Основні групи ризику дискримінації в умовах воєнного стану.

Під час опрацювання питання основних груп ризику дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно усвідомлювати, що збройний конфлікт і запровадження особливого правового режиму істотно змінюють соціальну структуру суспільства та посилюють вразливість окремих категорій населення. Воєнний стан супроводжується масовими переміщеннями людей, обмеженням доступу до ресурсів, підвищеним рівнем контролю з боку держави та загостренням суспільної напруги, що створює сприятливе середовище для виникнення дискримінаційних практик.

До основних груп ризику дискримінації в умовах воєнного стану насамперед належать внутрішньо переміщені особи, які через вимушене залишення місця проживання часто стикаються з упередженим ставленням, обмеженим доступом до житла, праці, соціальних і адміністративних послуг. Формально нейтральні правила у сфері реєстрації, отримання допомоги чи доступу до послуг можуть фактично ставити цих осіб у гірше становище порівняно з місцевим населенням.

Підвищений ризик дискримінації мають також мешканці прифронтових та тимчасово окупованих територій (ТОТ), які можуть зазнавати стигматизації, колективної відповідальності або недовіри з боку органів влади чи суспільства. В процесі діяльності правоохоронні органи не можуть виказувати нерівне ставлення яке проявляється у вибіркових перевірках, формальному розгляді звернень або необґрунтованому посиленні контролю без індивідуальної оцінки поведінки особи.

Окрему групу ризику становлять іноземці та особи без громадянства, які в умовах воєнного стану можуть зазнавати обмежень доступу до правосуддя, соціального захисту або гуманітарної допомоги. Небезпека дискримінації щодо цієї категорії осіб зростає у зв'язку з посиленням міграційного контролю та безпекових заходів, що потребує від правоохоронців особливої уважності до принципу рівності та міжнародних стандартів захисту прав людини.

Вразливими до дискримінації є також національні, етнічні та релігійні меншини, оскільки в умовах воєнного часу посилюються стереотипи, узагальнення та пошук «внутрішнього ворога». Такі групи можуть зазнавати мови ворожнечі, утиску або непрямой дискримінації під прикриттям міркувань безпеки. Для правоохоронної діяльності принципово важливо запобігати перенесенню відповідальності за дії окремих осіб на цілі спільноти.

Особливої уваги потребують особи з інвалідністю, особи похилого віку, жінки та діти, які в умовах воєнного стану стикаються з обмеженням фізичної доступності, цифровою нерівністю, ускладненим доступом до інформації, медичної та соціальної допомоги. Формально однакові правила евакуації, отримання послуг або комунікації з органами влади можуть мати для них непропорційні та дискримінаційні наслідки.

До груп ризику належать і військовослужбовці, ветерани війни та члени їхніх сімей, які можуть зазнавати як необґрунтованих привілеїв, так і дискримінаційних обмежень у цивільному житті. Стигматизація, пов'язана з психологічними наслідками війни, також може призводити до порушення принципу рівності та гідності.

Здобувачам слід звернути увагу на те, що в умовах воєнного стану ризик дискримінації часто має множинний характер, коли особа одночасно належить до кількох вразливих груп, наприклад є внутрішньо переміщеною особою (ВПО), особою з інвалідністю та похилого віку. У таких випадках дискримінаційний вплив посилюється, а реагування правоохоронних органів має бути особливо зваженим та індивідуалізованим.

Отже, визначення основних груп ризику дискримінації в умовах воєнного стану є необхідною передумовою ефективної профілактики порушень прав людини. Для здобувачів спеціальності необхідним є формування навичок розпізнавання вразливості, недопущення узагальнень і забезпечення рівного, недискримінаційного підходу до кожної особи незалежно від її соціального статусу, походження чи життєвих обставин.

5. Форми прояву дискримінації в умовах воєнного стану.

Під час опрацювання форм прояву дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно усвідомлювати, що збройний конфлікт та дія особливого правового режиму не змінюють сутності дискримінації, але істотно впливають на способи її прояву та масштаби поширення. У воєнний час дискримінаційні практики часто маскуються під міркування безпеки, доцільності або надзвичайної необхідності, що ускладнює їх своєчасне виявлення та правову оцінку.

Однією з найбільш поширених форм є пряма дискримінація, яка проявляється у відкритому нерівному ставленні до осіб або груп осіб за забороненими ознаками під час застосування заходів воєнного характеру. У практиці це може виявлятися у вибіркових перевірках документів, обмеженні доступу до евакуації, гуманітарної допомоги або публічних послуг залежно від місця проживання, громадянства, мови, релігійних переконань чи соціального статусу. Для правоохоронної діяльності така форма дискримінації є особливо небезпечною, оскільки часто супроводжується застосуванням владних повноважень і примусових заходів.

Поряд із прямою дискримінацією в умовах воєнного стану широко поширюється непряма дискримінація, коли формально нейтральні правила або процедури мають непропорційно негативні наслідки для окремих груп населення. Наприклад, однакові вимоги до цифрової ідентифікації, строків звернення чи порядку отримання допомоги можуть фактично виключати внутрішньо переміщених осіб, осіб похилого віку або людей з інвалідністю з можливості реалізувати свої права. Здобувачам слід звертати увагу, що саме непряма дискримінація є найбільш поширеною та водночас найменш очевидною формою у воєнний період.

Окремою формою прояву дискримінації в умовах воєнного стану є утиск, який полягає у створенні принизливого, ворожого або залякуючого середовища для особи чи групи осіб. У воєнний час утиск може проявлятися у зневажливому ставленні до внутрішньо переміщених осіб, мешканців прифронтових територій, представників меншин або осіб, які зазнали воєнних травм. Для правоохоронної діяльності неприпустимим є виправдання таких дій «емоційною напругою» або «воєнними обставинами».

Поширеною формою є також підбурювання до дискримінації, що в умовах воєнного стану часто реалізується через публічні висловлювання, соціальні мережі або інформаційні кампанії, спрямовані на формування ворожого ставлення до певних соціальних груп. Такі дії можуть сприяти ескалації суспільної напруги та створювати підґрунтя для подальших дискримінаційних практик. Здобувачам слід враховувати, що свобода вираження поглядів у воєнний час не є абсолютною і не може використовуватися для виправдання дискримінації чи мови ворожнечі.

Особливої уваги потребує пособництво у дискримінації, яке в умовах воєнного стану нерідко проявляється у формі бездіяльності органів влади або їх представників. Нерозгляд звернень, формальне реагування на скарги, відсутність належного контролю за дискримінаційними практиками можуть фактично сприяти їх поширенню. Для правоохоронців така бездіяльність може мати правові наслідки і розцінюватися як порушення службових обов'язків.

В умовах воєнного стану також зростає ризик віктимізації та віктимхейту, коли постраждалі від воєнних дій особи додатково зазнають звинувачень у власному становищі або недовіри з боку представників влади чи суспільства. Такі прояви є особливо небезпечними, оскільки підривають довіру до державних інституцій та ускладнюють доступ до правового захисту.

Отже, форми прояву дискримінації в умовах воєнного стану охоплюють як традиційні, так і специфічні для надзвичайного періоду механізми нерівного ставлення. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» їх розуміння є необхідною умовою ефективного запобігання дискримінації, належної правової кваліфікації порушень та забезпечення захисту прав і свобод людини навіть за умов збройного конфлікту.

6. Правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану.

Під час опрацювання правового механізму запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно виходити з того, що навіть за дії особливого правового режиму держава не звільняється від обов'язку забезпечувати рівність прав і свобод та ефективний захист від дискримінації. Цей обов'язок випливає з статей 3, 8 і 24 Конституції України, які закріплюють пріоритет людської гідності, принцип верховенства права та заборону будь-яких форм дискримінації.

Водночас стаття 64 Конституції України допускає можливість тимчасового обмеження окремих прав і свобод в умовах воєнного стану, однак такі обмеження можуть встановлюватися лише законом, бути обумовленими необхідністю та не мати дискримінаційного характеру. Отже, конституційний підхід до правового механізму протидії дискримінації в умовах війни ґрунтується на презумпції допустимості обмежень лише за умови дотримання принципів законності, пропорційності та рівності.

Нормативну основу цього механізму становить Закон України «Про правовий режим воєнного стану»¹²¹, який визначає перелік можливих обмежень прав і повноваження органів державної влади, але не містить жодних положень, що дозволяли б вибіркове або упереджене ставлення до осіб чи груп осіб за забороненими ознаками. Здобувачам слід усвідомлювати, що будь-які безпекові заходи, передбачені цим законом, підлягають оцінці з точки зору недискримінаційності їх застосування.

Ключовим елементом правового механізму є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який зберігає повну дію в умовах воєнного стану. Він визначає поняття дискримінації, її форми та покладає на органи державної влади, зокрема правоохоронні, обов'язок не лише утримуватися від дискримінаційних дій, а й активно запобігати їм. Для правоохоронців це означає інтеграцію антидискримінаційних стандартів у практику застосування примусових заходів, перевірок, обмежень пересування, евакуаційних процедур та доступу до допомоги.

Важливою складовою правового механізму в умовах воєнного стану є інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який здійснює парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод, у тому числі в умовах збройного конфлікту. У межах цього інституту посилюється роль військового омбудсмана як спеціалізованого механізму захисту прав

¹²¹ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей. Його діяльність спрямована на запобігання дискримінації у Збройних Силах України та інших військових формуваннях, зокрема за ознаками статі, стану здоров'я, походження, мови, релігійних переконань або соціального статусу.

Здобувачам слід розуміти, що військовий омбудсман є важливим елементом позасудового захисту прав, який доповнює адміністративні та судові засоби протидії дискримінації. Звернення до омбудсмана або військового омбудсмана не обмежується дією воєнного стану і може бути ефективним інструментом реагування на дискримінаційні практики в армії або у сфері військового управління.

Невід'ємною складовою правового механізму є судовий захист, який гарантується Конституцією України та міжнародними зобов'язаннями держави. Навіть в умовах воєнного стану доступ до суду не може бути обмежений у дискримінаційний спосіб, а всі особи повинні мати рівні процесуальні можливості для захисту своїх прав. Для правоохоронних органів це означає обов'язок належної фіксації фактів дискримінації, дотримання процесуальних гарантій і недопущення формального підходу до заяв і скарг.

Окрему роль у правовому механізмі відіграють кримінально-правові та дисциплінарні засоби, передбачені законодавством України, які застосовуються у випадках грубих або системних порушень прав людини, у тому числі дискримінаційних дій з боку посадових осіб. В умовах воєнного стану така відповідальність має не лише каральне, а й превентивне значення, оскільки спрямована на запобігання зловживанню владними повноваженнями.

Отже, правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану є комплексною системою конституційних, законодавчих, інституційних і правоохоронних засобів, у якій важливе місце посідають як судові механізми, так і інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та військовий омбудсман. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» розуміння цього механізму є необхідною умовою професійної готовності діяти законно, неупереджено та з повагою до прав людини навіть в умовах воєнного часу.

7. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації в умовах воєнного стану

Під час опрацювання ролі правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації в умовах воєнного стану здобувачам вищої освіти необхідно усвідомлювати, що саме ці органи є ключовими суб'єктами практичної реалізації принципу недискримінації в умовах підвищених безпекових ризиків. Воєнний стан істотно розширює повноваження правоохоронних органів, однак водночас посилює вимоги до законності, обґрунтованості та недопущення свавілля у процесі застосування владних повноважень.

Правоохоронні органи відіграють провідну роль у запобіганні дискримінації, оскільки саме вони безпосередньо здійснюють контрольні, превентивні та примусові заходи, пов'язані з перевіркою документів,

обмеженням пересування, охороною громадського порядку, забезпеченням евакуації, доступу до гуманітарної допомоги та реалізацією режимних обмежень. Принциповим є усвідомлення того, що жодні заходи воєнного часу не можуть застосовуватися вибірково або на підставі узагальнених характеристик особи. Колективна відповідальність, автоматичне віднесення до «групи ризику» чи упереджене ставлення за місцем проживання, мовою, громадянством, соціальним статусом або іншими ознаками є неприпустимими та суперечать принципу рівності.

У сфері виявлення та припинення дискримінаційних проявів правоохоронні органи зобов'язані забезпечувати належну реєстрацію та об'єктивний розгляд заяв і повідомлень про дискримінацію незалежно від статусу заявника та умов воєнного часу. Формальний підхід до звернень, ігнорування скарг або виправдання бездіяльності «воєнною необхідністю» можуть фактично перетворюватися на пособництво у дискримінації. Для майбутніх правоохоронців важливим є вміння розпізнавати як прямі, так і непрямі форми дискримінації, що виникають унаслідок застосування воєнних обмежень.

Особливе значення в умовах воєнного стану має захисна функція правоохоронних органів, яка полягає у забезпеченні ефективного доступу постраждалих осіб до правового захисту, недопущенні вторинної віктимізації та віктимхейту, а також у створенні безпечного та недискримінаційного середовища для звернення за допомогою. Правоохоронці повинні діяти з урахуванням підвищеної вразливості внутрішньо переміщених осіб, мешканців прифронтових територій, осіб з інвалідністю, жінок, дітей, іноземців, військовослужбовців і ветеранів, забезпечуючи повагу до їхньої гідності та рівний доступ до правосуддя.

Важливою складовою ролі правоохоронних органів є профілактика дискримінації, яка охоплює службову підготовку, формування недискримінаційної культури, внутрішній контроль за дотриманням прав людини та аналіз правозастосовної практики. В умовах воєнного стану профілактичні заходи мають особливе значення, оскільки дозволяють запобігти перетворенню тимчасових безпекових обмежень на стійкі дискримінаційні практики.

Окреме місце у системі правоохоронних органів у воєнний період посідає Військова служба правопорядку у Збройних Силах України, діяльність якої спрямована на забезпечення правопорядку, військової дисципліни та захисту прав військовослужбовців. В умовах воєнного стану ризику дискримінації у військовому середовищі зростають у зв'язку з підвищеним навантаженням, жорсткою ієрархією, асиметрією владних повноважень і психологічними наслідками бойових дій. Дискримінаційні прояви можуть виникати за ознаками статі, стану здоров'я, походження, мови спілкування, релігійних переконань, соціального статусу або участі у бойових діях.

У цьому контексті Військова служба правопорядку (ВСП) виконує важливу функцію виявлення, припинення та профілактики дискримінаційних

практик у військових формуваннях, забезпечуючи дотримання принципів законності, рівності військовослужбовців перед законом і поваги до людської гідності. Воєнна доцільність або особливості служби не можуть виправдовувати приниження, утиск, вибіркоче застосування дисциплінарних заходів чи ігнорування скарг військовослужбовців.

У системі протидії дискримінації правоохоронні органи, у тому числі Військова служба правопорядку, повинні здійснювати взаємодію з інститутом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та військовим омбудсманом, забезпечуючи належне реагування на їхні подання, рекомендації та результати перевірок. Така взаємодія є важливою складовою демократичного контролю за діяльністю правоохоронних органів у воєнний час і додатковою гарантією захисту прав людини.

Отже, роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації в умовах воєнного стану полягає у поєднанні превентивних, захисних і правозастосовних функцій, спрямованих на забезпечення рівності, законності та поваги до людської гідності як у цивільній, так і у військовій сферах. Для здобувачів спеціальності «Правоохоронна діяльність» усвідомлення цієї ролі є необхідною умовою професійної готовності діяти правомірно, неупереджено та відповідально навіть у найскладніших безпекових умовах.

? Питання для самоконтролю

- ? У чому полягає специфіка поняття дискримінації в умовах воєнного стану?
- ? Чим дискримінація відрізняється від правомірних обмежень прав і свобод у період воєнного стану?
- ? Які чинники сприяють посиленню дискримінаційних практик у воєнний час?
- ? Яке значення має принцип рівності та недискримінації в умовах дії особливого правового режиму?
- ? Які положення Конституції України становлять основу забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану?
- ? Як співвідносяться статті 24 та 64 Конституції України у контексті обмеження прав у воєнний період?
- ? Яку роль відіграє принцип верховенства права у недопущенні дискримінації під час воєнного стану?
- ? У чому полягають міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій?
- ? Які межі дерогації прав передбачені міжнародним правом і як вони пов'язані з принципом недискримінації?
- ? Яке значення має практика Європейського суду з прав людини для оцінки дискримінаційних заходів воєнного часу?
- ? Які основні групи населення належать до груп підвищеного ризику дискримінації в умовах воєнного стану?

- ? Чому внутрішньо переміщені особи є особливо вразливою групою у воєнний період?
- ? У чому полягають ризики дискримінації щодо мешканців прифронтових або тимчасово окупованих територій?
- ? Як проявляється перехресна (множинна) дискримінація в умовах воєнного стану?
- ? Які основні форми прояву дискримінації характерні для воєнного часу?
- ? У чому полягає небезпека непрямой дискримінації в умовах запровадження воєнних обмежень?
- ? Що таке утиск, підбурювання та пособництво у дискримінації в умовах воєнного стану?
- ? Як проявляються віктимізація та віктимхейт щодо осіб, постраждалих від воєнних дій?
- ? Які елементи складають правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану?
- ? Яку роль відіграє антидискримінаційне законодавство України в період дії воєнного стану?
- ? Яке значення мають судові та адміністративні засоби захисту від дискримінації у воєнний час?
- ? Якою є роль Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та військового омбудсмана у протидії дискримінації?
- ? Які повноваження Військової служби правопорядку у сфері захисту прав військовослужбовців від дискримінації?
- ? У чому полягає профілактична роль правоохоронних органів щодо недопущення дискримінації?
- ? Чому недискримінаційна поведінка правоохоронців є критично важливою для збереження довіри до держави в умовах воєнного стану?

Тестові завдання для самоперевірки

1. Дискримінація в умовах воєнного стану – це:
 - а) будь-яке обмеження прав у період війни;
 - б) правомірні безпекові заходи держави;
 - в) необґрунтоване нерівне ставлення за забороненими ознаками, навіть під час війни;
 - г) дерогація прав за міжнародним правом.

2. Який принцип залишається обов'язковим навіть в умовах воєнного стану?
 - а) принцип доцільності;
 - б) принцип рівності та недискримінації;
 - в) принцип пріоритету безпеки;
 - г) принцип централізації влади.

3. Обмеження прав у воєнний час є правомірними, якщо вони:
 - а) застосовуються вибірково;

- б) відповідають принципам законності та пропорційності;
- в) ухвалені усно посадовою особою;
- г) не підлягають оскарженню.

4. Дерогація прав за міжнародним правом означає:

- а) повне скасування прав;
- б) вибіркоче застосування законів;
- в) тимчасовий відступ від окремих зобов'язань без дискримінації;
- г) автоматичне обмеження всіх прав.

5. Який міжнародний документ допускає дерогацію прав у надзвичайних ситуаціях?

- а) Загальна декларація прав людини;
- б) Міжнародний пакт про громадянські і політичні права;
- в) Хартія ЄС;
- г) Конвенція ООН про права дитини.

6. Яка група належить до підвищеного ризику дискримінації у воєнний час?

- а) державні службовці;
- б) внутрішньо переміщені особи;
- в) власники бізнесу;
- г) працівники приватного сектору.

7. Військовий омбудсман здійснює захист прав:

- а) цивільного населення;
- б) внутрішньо переміщених осіб;
- в) військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей;
- г) іноземців.

8. Військова служба правопорядку у ЗСУ виконує функцію:

- а) судового розгляду;
- б) законодавчого контролю;
- в) забезпечення правопорядку і захисту прав військовослужбовців;
- г) політичного управління.

9. Формальна відмова у реєстрації заяви про дискримінацію є:

- а) допустимою у воєнний час;
- б) проявом пособництва у дискримінації;
- в) правомірною дією;
- г) нейтральною процедурою.

10. Основна роль правоохоронних органів у протидії дискримінації у воєнний час полягає у:

- а) формальному виконанні наказів;

- б) забезпеченні безпеки без урахування прав людини;
- в) поєднанні безпекових заходів із захистом прав і гідності людини;
- г) передачі відповідальності іншим органам.

Ситуаційна задача (кейс) №1

На блокпості особу з реєстрацією у прифронтовому регіоні піддають тривалішій і більш прискіпливій перевірці, ніж інших осіб, без додаткових індивідуальних підстав.

Питання:

- ✎ Чи є у діях правоохоронців ознаки дискримінації?
- ✎ Яку форму дискримінації можна встановити?
- ✎ Яким має бути правомірний алгоритм дій на блокпості?

Ситуаційна задача (кейс) №2

Внутрішньо переміщеній особі відмовлено в отриманні гуманітарної допомоги через відсутність електронної реєстрації, хоча альтернативних способів звернення не передбачено.

Питання:

- ✎ Чи має місце непряма дискримінація?
- ✎ Які групи ризику задіяні у ситуації?
- ✎ Які обов'язки мають органи влади та правоохоронні органи?

Ситуаційна задача (кейс) №3

Під час перевірки документів правоохоронець робить зауваження особі щодо використання іншої мови та погрожує додатковими перевірками.

Питання:

- ✎ Які конституційні принципи можуть бути порушені?
- ✎ Чи можна виправдати такі дії військовою необхідністю?
- ✎ Яка правова оцінка поведінки посадової особи?

Ситуаційна задача (кейс) №4

Після виявлення правопорушення в одному з гуртожитків для ВПО поліція запроваджує посилені перевірки всіх мешканців без індивідуальної оцінки.

Питання:

- ✎ Чи допустима колективна відповідальність у воєнний час?
- ✎ Яка форма дискримінації можлива в цій ситуації?
- ✎ Які альтернативні дії відповідають принципу недискримінації?

Ситуаційна задача (кейс) №5

Під час евакуації особі відмовляють у посадці до транспорту через релігійний одяг, мотивуючи це «міркуваннями безпеки» без конкретних підстав.

Питання:

- ✎ Чи є це дискримінацією за релігійною ознакою?

- ✘ Як відмежувати безпекові вимоги від дискримінації?
- ✘ Які стандарти мають застосовувати правоохоронці?

Ситуаційна задача (кейс) №6

Військовослужбовець звертається зі скаргою на принизливе ставлення командира за станом здоров'я. Звернення залишають без належної перевірки.

Питання:

- ✘ Яка роль Військової служби правопорядку у цій ситуації?
- ✘ Чи можливі ознаки дискримінації?
- ✘ Які механізми захисту прав військовослужбовця існують?

Ситуаційна задача (кейс) №7

Особа, яка втратила житло внаслідок бойових дій, звертається до поліції. Посадова особа заявляє, що «сама винна, бо не виїхала раніше».

Питання:

- ✘ Чи наявні ознаки віктимізації або віктимхейту?
- ✘ Чому така поведінка є неприпустимою?
- ✘ Яким має бути професійний стандарт спілкування?

Ситуаційна задача (кейс) №8

Іноземцю відмовлено у прийнятті заяви про злочин із посиланням на його громадянство та воєнний стан.

Питання:

- ✘ Чи є це дискримінацією?
- ✘ Які міжнародні стандарти порушено?
- ✘ Які дії мають вжити правоохоронні органи?

Ситуаційна задача (кейс) №9

Правоохоронний орган ігнорує запит Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо скарг на дискримінацію під час евакуації.

Завдання:

- ✘ Чи допустима така бездіяльність у воєнний час?
- ✘ Які правові наслідки можливі?
- ✘ У чому полягає роль омбудсмена у цій ситуації?

**ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ
З ДИСЦИПЛІНИ
«ПРАВОВІ ОСНОВИ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ»**

1. Права людини та їх роль у забезпеченні функціонування демократичної держави.
2. Еволюція нормативно-правової регламентації у сфері антидискримінаційної політики.
3. Становлення вітчизняного законодавства в сфері запобігання та протидії дискримінації.
4. Стереотипи та стигми як фактори виникнення та існування дискримінації.
5. Співвідношення принципів в процесі запобігання дискримінації:
6. Поняття «дискримінація» як прояв нерівного ставлення до людини або групи людей.
7. Загальна характеристика ознак за якими забороняється здійснення дискримінації.
8. Критерії класифікації та загальна характеристика окремих видів дискримінації.
9. Загальна характеристика основних форм дискримінації.
10. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації
11. Поняття та структура інституційного механізму запобігання та протидії дискримінації.
12. Національний інституційний механізм запобігання та протидії дискримінації.
13. Місце та роль правоохоронних органів в механізмі запобігання та протидії дискримінації.
14. Інститути громадянського суспільства в механізмі запобігання та протидії дискримінації.
15. Міжнародно-правовий механізм запобігання та протидії дискримінації
16. Відповідальність за здійснення дискримінації: види, підстави, порядок притягнення.
17. Поняття дискримінації за ознакою статі
18. Види дискримінації за ознакою статі (харасмент, гендерна рівність, домашнє насильство, торгівля людьми)
19. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою статі.
20. Домашнє насильство як форма дискримінації за ознакою статі: правовий механізм запобігання та протидії.
21. Торгівля людьми як форма дискримінації за ознакою статі: правовий механізм запобігання та протидії
22. Запобігання та протидія насильству за ознакою статі.
23. Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом як екстремальна форма гендерно зумовленої дискримінації.

24. Поняття гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
25. Види гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
26. Форми прояву дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
27. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації.
28. Проблема одностатевих шлюбів та цивільного партнерства.
29. Критерії класифікації та види дискримінації за ознакою віку
30. Форми прояву дискримінації за ознакою за ознакою віку
31. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою віку
32. Протидія дискримінації молоді в діяльності правоохоронних органів
33. Дискримінація осіб старшого віку (ейджизм): правові засади та механізми протидії
34. Поняття дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
35. Види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
36. Форми прояву дискримінації за ознакою інвалідності
37. Форми прояву дискримінації за станом здоров'я
38. Соціальна стигматизація та стереотипізація ВІЛ-інфікованих осіб та осіб з інвалідністю
39. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я.
40. Поняття дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри національного, етнічного або соціального походження
41. Види дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
42. Форми прояву дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
43. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
44. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, національного, етнічного або соціального походження
45. Поняття дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
46. Види дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
47. Форми прояву дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства чи мови.
48. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства та мови.
49. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації за ознакою місця проживання, громадянства та мови.

50. Дискримінація за наявністю судимості та досвіду перебування в місцях позбавлення волі або за способом життя.
51. Дискримінація за сімейним чи майновим станом;
52. Дискримінація за релігійною ознакою
53. Дискримінація за політичними переконаннями чи належністю до профспілки.
54. Цифрова дискримінація (нерівність) в інформаційному суспільстві.
55. Конституційно-правові засади забезпечення принципу недискримінації в умовах воєнного стану.
56. Міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації в умовах надзвичайних ситуацій.
57. Основні групи ризику дискримінації в умовах воєнного стану.
58. Форми прояву дискримінації в умовах воєнного стану.
59. Правовий механізм запобігання та протидії дискримінації в умовах воєнного стану.
60. Роль правоохоронних органів у запобіганні та протидії дискримінації в умовах воєнного стану.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 326 с.
2. Гринчак А.А. Протидія расизму, ксенофобії та екстремізму : навчальний посібник. Харків : ФОП Голембовська О. О., 2018. 248 с.
3. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Множинна дискримінація : навч. посіб. / кол. авт. [В. С. Березняк, О. С. Юнін, В. В. Шаблистий та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц., Заслуженого юриста України А. Є. Фоменка. Дніпро : Видавець Біла К. О. , 2022. 236 с.
4. Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ : Міністерство внутрішніх справ України; Управління моніторингу дотримання прав людини, 2023. 49 с.
5. Мірошниченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю : практичний посібник для роботодавців / за редакцією О. Мірошниченка. Київ, 2023. 80 с.
6. Повсякденні практики інституційної дискримінації: український вимір / Т. Доронюк, І. Когут, О. Кучма, І. Совсун. К.: Центр дослідження суспільства, 2013. 67 с.
7. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
8. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург: Видавничий дім Європейського Союзу, 2011. 196 с. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf
9. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації / Упорядники : С. Заєць, Р. Мартиновський. Страсбург : Рада Європи, 2015. 72 с.
10. Проблеми дискримінації та насильства з боку правоохоронних органів стосовно ЛГБТ. Результати якісного дослідження / Д. О. Кобзін, С. В. Щербань; Харківський інститут соціальних досліджень; Харківська правозахисна група. Харків : ТОВ «Видавництво «Права людини», 2021. 60 с.
11. Протидія дискримінації за ознакою інвалідності : посібник для громадських організацій / за ред. М. Ясеновської. Харків : ХОФ «Громадська Альтернатива», 2011. 80 с.
12. Свящук А. Л. Правовий захист ЛГБТ-спільноти : навчальний посібник. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 208 с.
13. Федорович І. Ю. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. Київ, 2024. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>

14. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Рада Європи : ФЕНІКС, 2017, 390 с.
15. Що українці знають і думають про права людини: загальнонаціональне дослідження / [І. Бекешкіна, Т. Печончик, В. Яворський та ін.]; під заг. ред. Т. Печончик. Київ : ГО «Центр інформації про права людини», 2017. 308 с.








ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Навчальна література

1. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 326 с.
2. Гринчак А.А. Протидія расизму, ксенофобії та екстремізму : навчальний посібник. Харків : ФОП Голембовська О. О., 2018. 248 с.
3. Запобігання та протидія дискримінації в Україні. Множинна дискримінація : навч. посіб. / кол. авт. [В. С. Березняк, О. С. Юнін, В. В. Шаблистий та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц., Заслуженого юриста України А. Є. Фоменка. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2022. 236 с.
4. Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ : Міністерство внутрішніх справ України; Управління моніторингу дотримання прав людини, 2023. 49 с.
5. Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю : практичний посібник для роботодавців / за редакцією О. Мірошніченка. Київ, 2023. 80 с.
6. Повсякденні практики інституційної дискримінації: український вимір / Т. Доронюк, І. Когут, О. Кучма, І. Совсун. К.: Центр дослідження суспільства, 2013. 67 с.
7. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
8. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург: Видавничий дім Європейського Союзу, 2011. 196 с.
URL:
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf
9. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації / Упорядники : С. Заєць, Р. Мартиновський. Страсбург : Рада Європи, 2015. 72 с.
10. Проблеми дискримінації та насильства з боку правоохоронних органів стосовно ЛГБТ. Результати якісного дослідження / Д. О. Кобзін, С. В. Щербань; Харківський інститут соціальних досліджень; Харківська правозахисна група. Харків : ТОВ «Видавництво «Права людини», 2021. 60 с.

11. Протидія дискримінації за ознакою інвалідності : посібник для громадських організацій / за ред. М. Ясеновської. Харків : ХОФ «Громадська Альтернатива», 2011. 80 с.
12. Свящук А. Л. Правовий захист ЛГБТ-спільноти : навчальний посібник. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 208 с.
13. Федорович І. Ю. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. Київ, 2024. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>
14. Фулей Т., Федорович І. Порадник із запобігання та протидії дискримінації. Київ : Рада Європи : ФЕНІКС, 2017, 390 с.
15. Що українці знають і думають про права людини: загальнонаціональне дослідження / [І. Бекешкіна, Т. Печончик, В. Яворський та ін.]; під заг. ред. Т. Печончик. Київ : ГО «Центр інформації про права людини», 2017. 308 с.

Нормативно-правові акти

1. Adopted by the Security Council : Resolution 1325 (2000) on 31 October 2000. URL: [https://docs.un.org/en/S/RES/1325\(2000\)](https://docs.un.org/en/S/RES/1325(2000)) 
2. Enhancing participation of women from under-represented groups in political and public decision making : Parliamentary Assembly Resolution 2386 (2021). URL: https://pace.coe.int/en/files/29358?utm_source=chatgpt.com 
3. Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation : Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> 
4. Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services : Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32004L0113> 
5. Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin : Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0043> 
6. On balanced participation of women and men in political and public decision making : Recommendation of the Committee of Ministers to member states 12 March 2003 Rec(2003)3. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016805e0848> 
7. On gender equality standards and mechanisms : Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member States. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016805d4aa3> 

8. On gender mainstreaming : Recommendation of the Committee of Ministers (98)14. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016804ec94a>
9. On measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity : Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states. URL: <https://search.coe.int/cm?i=09000016805cf40a>
10. On the burden of proof in cases of discrimination based on sex : Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31997L0080>
11. Preventing and combating sexism : Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019. URL: <https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/9319/recommendation-on-preventing-and-combating-sexism-council-of-europe>
12. The Yogyakarta Principles +10. 2017. URL: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>
13. The Yogyakarta Principles. 2010. URL: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf
14. United Nations Principles for Older Persons : Adopted by General Assembly resolution 46/91 of 16 December 1991. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-principles-older-persons>
15. ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення». Київ, 2022. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=79740
16. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
17. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
19. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
20. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text



21. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
22. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
23. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/994_001-11?utm_source=chatgpt.com#Text
24. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
25. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
26. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>
27. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text
28. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
29. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
30. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
31. Про адміністративну процедуру : Закон України від 17.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>
32. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
33. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
34. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>



35. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
36. Про запобігання та протидію антисемітизму в Україні : Закон України від 22.09.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1770-IX#Text>
37. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
38. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
39. Про корінні народи України : Закон України від 01.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-20#Text>
40. Про медіа: Закон України від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text>
41. Про національні меншини (спільноти) України : Закон України від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2827-20#Text>
42. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
43. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
44. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
45. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>
46. Про політичні партії в Україні : Закон України від 05.04.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>
47. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
48. Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій : Закон України від 20.11.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4067-20#Text>



49. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунodefіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ : Закон України від 12.12.1991 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text>
50. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>
51. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
52. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#n82>
53. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23.04.1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text>
54. Про схвалення Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року від 28.07.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2021-%D1%80#Text>
55. Рамкова конвенція про захист національних меншин від 01.02.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text
56. Рекомендація щодо літніх працівників №162 від 23.06.1980 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089#Text
57. Римський Статут Міжнародного Кримінального Суду від 17.07.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text
58. Справа «Маймулахін і Марків проти України» (Заява № 75135/14) від 01.06.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i96#Text
59. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
60. Рішення Деснянського районного суду міста Києва № 128012542 від 10.06.2025 р. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/128012542/>
61. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
62. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>



Навчально-методичне видання
(українською мовою)

Верлос Наталя Володимирівна

Правові основи антидискримінаційної політики :
навчально-методичний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра
спеціальності «Правоохоронна діяльність» освітньо-професійної програми
«Правоохоронна діяльність»

Рецензент *Т. О. Коломоєць*
Відповідальний за випуск *В. К. Колпаков*
Коректор *Н. В. Верлос*