

**КОНДРАТЮК-АНТОНОВА Тетяна
Вячеславівна,**
кандидат філософських наук,
доцент, Київського інституту
Національної гвардії України

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ НЕРІВНОСТІ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Актуальність даної проблематики обумовлена сучасним станом розвитку сектору безпеки та оборони, який потребує нових підходів та парадигм згідно національних та міжнародних стандартів.

Основні норми поведінки військовослужбовців та працівників сектору безпеки та оборони щодо запобігання та боротьби зі ставленням і діями, які потенційно можуть призвести до ситуацій нерівності та дискримінації ґрунтуються на вимогах Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [1] (далі Закон) та інших національних та міжнародних законодавчих актах.

Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Закон вважає, що формами дискримінації є: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Закон встановлює перелік ознак, за якими заборонена дискримінація: раса, колір шкіри, політичні переконання, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, соціальне походження, громадянство, сімейний стан, майновий стан, місце проживання, мова або інші ознаки.

Європейський суд з прав людини встановлює, що до переліку ознак, за якими заборонена дискримінація, входять сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, генетичні характеристики особи, належність до національної меншини тощо.

При визначенні прямої дискримінації порівняння проводиться за ознакою статі, за ознакою національності, за ознакою громадянства, за ознакою сексуальної орієнтації.

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

Необхідно запобігати ситуаціям непрямої дискримінації за ознакою статі, коли, наприклад, порівняно більша кількість жінок - військовослужбовців та працівників в НГУ опинилася в менш вигідному становищі внаслідок застосування певної норми або правила, ніж кількість чоловіків.

Правило, норма повинно бути доречним та необхідним в демократичному та правовому суспільстві. Досягнення мети певного правила, норми повинно відбуватися іншим способом, без обмеження прав певних осіб, груп осіб.

Утиск, як правило, носить характер тривалого, систематичного порушення честі й гідності за певними ознаками особи та/або групи осіб поведінки або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

До форм утиску можна віднести: словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, її колір шкіри, етнічну приналежність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо; образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти; публічне (в межах спільного службового/робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших печатних або графічних матеріалів; ігнорування, ізоляція через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо.

Згідно із Законом, самостійною формою дискримінації є також і підбурювання до дискримінації. У найбільш відкритих та агресивних своїх проявах воно може набувати форм так званої «мови ворожнечі», зокрема розпалювання національної, расової, релігійної ворожнечі, ненависті, приниження національної честі, гідності або образа почуттів осіб у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, виготовлення чи розповсюдження аудіо-, відео– або друкованих матеріалів, які пропагують расову, національну, релігійну нетерпимість і дискримінацію. Такі форми становлять кримінальні правопорушення, відповідальність за яких передбачена Кримінальним кодексом України (статті 161, 300) [4].

Пособництво в дискримінації визначається як «будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації» у статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [1]. Кваліфікуватися як пособництво в дискримінації може допомога тільки третьої сторони, на яку: прямо чи опосередковано покладений певний функціональний обов'язок із запобігання та протидії дискримінації або, із запобігання та протидії порушенню прав в рамках тих чи інших правовідносин, покладені певні адміністративні повноваження.

Статтею 1172 Цивільного кодексу України передбачено, що роботодавець несе відповідальність за дії своїх працівників у робочий час або під час виконання ними службових завдань, зокрема зобов'язаний відшкодувати шкоду, завдану їхніми діями. Відповідно, якщо роботодавець дізнається про дискримінаційний утиск одного або кількох своїх працівників з боку інших у трудовому колективі, але вирішує не вживати жодних заходів реагування, його бездіяльність може бути кваліфікована як пособництво в дискримінації [5].

Сьогодні дуже актуальною постає така специфічна форма дискримінації, яка не виокремлюється Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», але яка визначається у статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [2] та статті 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю [3] як відмова в розумному пристосуванні.

В цих документах зазначається, що розумне пристосування означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і коректив, що не стають недомірним чи невинуватим тягарем, для цілей забезпечення реалізації або здійснення інвалідами нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод. Розрізняють також розумне пристосування за ознакою статі та розумне пристосування до потреб представників релігійних громад.

Щодо інших проявів дискримінації, то серед них можна виділити віктимізацію; публікацію дискримінаційних оголошень (оголошення наміру дискримінувати); злочини на ґрунті нетерпимості тощо.

Запобігання нерівності та дискримінації у секторі безпеки та оборони повинно ґрунтуватися на основних принципах недискримінації міжнародного, європейського та національного права. Необхідно забезпечити рівність прав і свобод осіб або групи осіб; забезпечити їх рівність перед законом; повагу до гідності кожної людини; забезпечити рівні можливості осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншими особами або групами осіб.

Основні вимоги вітчизняного та міжнародного законодавства у сфері запобігання та боротьби зі ставленням і діями, які потенційно можуть призвести до ситуацій нерівності та дискримінації, повинні стати базисом та нормою поведінки військовослужбовців та працівників сектору безпеки та оборони у сучасних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» / Документ 5207-VI, чинний, поточна редакція — Редакція від 30.05.2014, підстава - 1263-VII / URL / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
2. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» / Документ 875-XII, чинний, поточна редакція — Редакція від 01.01.2024, підстава - 3460-IX / URL / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
3. Конвенція про права осіб з інвалідністю / Документ 995_g71, чинний, поточна редакція — Редакція від 19.06.2023 / URL / https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
4. Кримінальний кодекс України // Документ 2341-III, чинний, поточна редакція — Редакція від 28.03.2024, підстава - 3342-IX / URL / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
5. Цивільний кодекс України / Документ 435-IV, чинний, поточна редакція — Редакція від 27.04.2024, підстава - 3585-IX / URL / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>