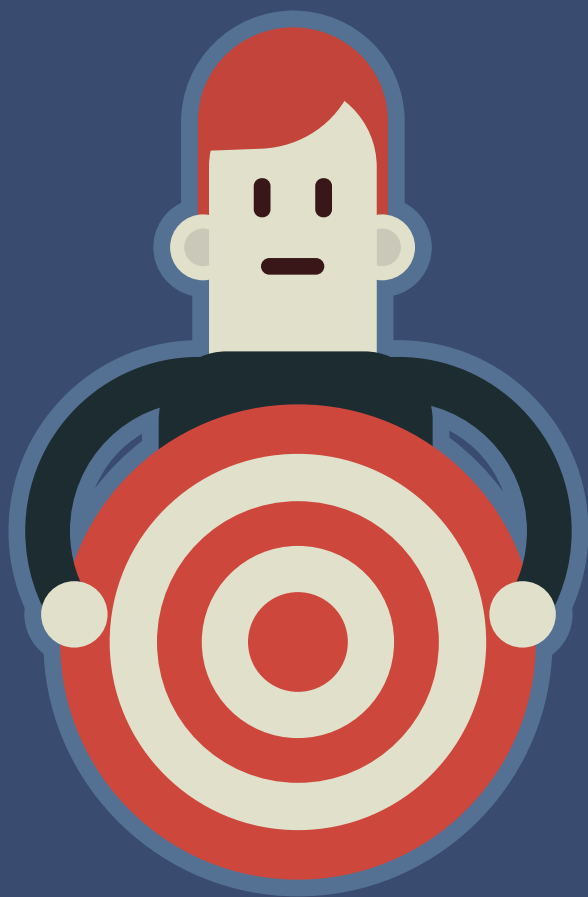
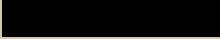


ЩО ТАКЕ
ДИСКРИМІНАЦІЯ —
ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ СПОЖИВАЧІВ





ВИДАВНИЦТВО
ГІЛЕЯ



- Посібник висвітлює основні аспекти, пов'язані з тематикою
- рівності, розмаїття і недискримінації, а також дає практичні
- приклади, аби допомогти читачеві зрозуміти суть дискриміна-
- ції, навчитись помічати та аналізувати різні її прояви та знайти
- відповідь на питання «як ефективно протидіяти дискримінації».
- Він побудований у формі запитань та відповідей, містить ілю-
- страції. Посібник розрахований передовсім на громадських ак-
- тивістів, а також на студентів та студенток вищих навчальних
- закладів, які цікавляться темою прав людини та активізмом.

• **Автори:** Ірина Федорович, Олександра Свердлова (підрозділ 2.2)

• **Розробка стилю:** Тетяна Якунова

• **Дизайн:** Макс Афанасьєв

• Публікація підготовлена в рамках проекту «Досягнення

• рівності: спільний підхід для покращення стану рівності та не-

• дискримінації», що реалізовується Проектом «Без кордонів» ГО

• Центр «Соціальна дія» у партнерстві з Центром інформації про

• права людини та Центром громадянських свобод протягом

• 2014-2016 років за фінансової підтримки Європейської Комісії

• та Міжнародного фонду «Відродження».

• Проект реалізовується під егідою Коаліції з протидії дис-

• кримінації. Детальнішу інформацію про коаліцію можна знайти

• на сайті www.antidi.org.ua

• Більше про роботу Проекту «Без кордонів» ГО Центр «Соціаль-

• на дія» можна знайти на сайті www.noborders.org.ua

• За зміст публікації повну відповідальність несе Проект «Без

• кордонів» ГО Центр «Соціальна дія». Зміст публікації не є відо-

• браженням офіційної позиції Європейського Союзу чи

• Міжнародного Фонду «Відродження».



Проект Без Кордонів
www.noborders.org.ua

• ISBN

• © 2016 ГО Центр «Соціальна дія»



ПОСІБНИК

«ЩО ТАКЕ

ДИСКРИМІНАЦІЯ —

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ

СПОЖИВАЧІВ»



ЗАМІСТЬ ВСТУПНОГО СЛОВА — А НАВІЩО МИ ЦЕ ПУБЛІКУЄМО?

Ідею цієї публікації підкинули колеги з Коаліції з протидії дискримінації в Україні. Одного дня я надіслала до КПД чергового листа з переліком нових публікацій на тему дискримінації і запитала, а чого, на думку колег, бракує серед таких видань, адже останніми роками виходило багато посібників та підручників для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, для суддів та адвокатів, для тренерів, які викладають права людини, для журналістів та ін. У відповідь я почула, що бракує «книжки для всіх» – написаної простою мовою – так, щоб будь-який громадський активіст чи інша людина, малознайома з темою, могли швидко на прикладах розібратися в проблемі та знайти ідеї, яким чином діяти, якщо вони хочуть долучитися до роботи із запобігання та подолання дискримінації в Україні. Так після листування з колегами та обговорень команди Проекту «Без кордонів» виникла ідея створити цей посібник – «Що таке дискримінація – інструкція для споживачів».

Публікація задумувалась як книжка-пазл, де є різні пов'язані та не дуже між собою частини, кожна з яких дає відповідь на те чи інше питання щодо дискримінації. **Приклади для цієї книжки – більшою мірою приклади з реального життя українського суспільства, це те, що відбувається навколо нас, інколи приховане, інколи ні.** Це те, з чим громадські організації намагаються боротися, і першим кроком у цій боротьбі ми вважаємо розуміння та відкриття проблеми. Для цього стане в нагоді «інструкція для споживачів», адже вона, сподіваюсь, допоможе вам побачити проблему дискримінації та вибрати, яким чином саме ви зможете допомогти цю проблему подолати.

Дякую всім залученим до цієї роботи – членкиням та членам КПД за ідею, команді проекту «Без Кордонів» за допомогу із прикладами, формулюваннями та просто підтримку, донорам за увагу до теми та готовність підтримувати громадські організації в їх роботі.



ЗМІСТ

Розділ 1 Основні визначення та терміни, як в них не заплутатись	08
1.1 Що таке стереотипи, де зв'язок між стереотипами та дискримінацією?	09
1.2 Що таке дискримінація як соціокультурний феномен?	11
1.3 Расизм, сексизм, ейджизм тощо	13
1.4 Принцип недискримінації	15
1.5 Ознаки – скільки їх?	17
1.6 Що таке дискримінація з юридичної точки зору – читаємо український закон	19
Розділ 2 «Ви думали, що...»	36
2.1 Чи можна позбутися стереотипів?	37
2.2 Чому небезпечна реклама, яка базується на стереотипах?	40
2.3 Чи потрібно боротися з оголошеннями про роботу?	41
2.4 Дискримінація в різних сферах – освіті, медицині, працевлаштуванні, сфері послуг	43
2.5 Чи варто скаржитись на дискримінацію та як це зробити?	47
2.6 На які питання відповідає Кампанія «Дискримінація обмежує, протидій!»?	50
2.7 Як долучитися до Кампанії – проектний конструктор	52



РОЗДІЛ 1

У цьому розділі ми дізнаємося, у чому різниця між стереотипами та упередженнями, чи обов'язково вони призводять до дискримінації, а також розберемося, що таке расизм, гомофобія, сексизм та інші слова, які ви могли чути, та не завжди знали, що за ними ховається.

1.1

ЩО ТАКЕ СТЕРЕОТИПИ, ДЕ ЗВ'ЯЗОК МІЖ СТЕРЕОТИПАМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ?

У 1922 році журналіст Уолтер Ліппман почав використовувати термін «стереотипи» для позначення узагальнених переконань щодо тих чи інших груп людей. З часом соціологи та психологи почали використовувати цей термін для позначення узагальнених уявлень не тільки щодо людей, але і явищ, предметів тощо.

Отже, стереотипи – це вкрай спрощене та узагальнене переконання щодо когось чи чогось. Або іншими словами, стереотип – це наші уявлення про людей, які належать до якоїсь групи.

Інше визначення стереотипу – стійке, категоричне та спрощене уявлення (судження) про будь-яке явище, предмет, групу, історичну особу, що розповсюджене в певному соціальному середовищі.

Оскільки ця книга про дискримінацію, а отже про людей та їх стосунки, вживаючи слово «стереотип», ми матимемо на увазі тільки стереотипи стосовно людей.

► СТЕРЕОТИПИ БУВАЮТЬ:

- **позитивними** – наприклад, «усі грузини гостинні господарі»;
- **нейтральними** – «німці заощадливі»;
- **негативними** – «усі араби залицяються до українських дівчат».

ЯКЩО МИ ГОВОРИМО ПРО ЛЮДЕЙ, ТО СТЕРЕОТИПИ МОЖНА КЛАСИФІКУВАТИ ТАКИМ ЧИНОМ:

- антропологічні – оцінка внутрішніх особливостей людини залежно від її вигляду;
- етно-національні – оцінка людини через її видиму належність до певного етносу/народу;
- соціально-статусні – оцінка людини залежно від її соціального та/чи економічного статусу;
- соціально-рольові – оцінка людини згідно із соціальною/професійною роллю, яку вона виконує;
- експресивно-естетичні – оцінка залежить від зовнішності людини;
- вербально-поведінкові – оцінка залежить від особливостей мовлення та поведінки людини (міміка, жести тощо).

► ЧИ ВСІ СТЕРЕОТИПИ ПОГАНІ?

Самі по собі стереотипи не несуть загрози, вони досить часто дозволяють людям приймати рішення, діяти за спрощеними схемами, швидко, зайвий раз не замислюючись. Але деякі стереотипи несуть небезпеку і можуть заважати нам пізнавати світ. У той момент, коли стереотип щодо певної групи людей призводить до того, що ми гірше ставимося до людини, яка представляє цю групу, ми починаємо говорити про упередження. Уявіть, що в дитинстві вас ображав однокласник, у якого були блакитні очі, потім вам зрадив блакитноокий партнер, і ви зробили висновок, що всі блакитнооки – жорстокі і недолугі люди. Це узагальнене уявлення про блакитнооких є вашим стереотипом, що згодом призводить до звички уникати таких людей, або навіть більше – поводитися з ними неввічливо, не наймати їх на роботу тощо.

Упередження – це узагальнена негативна установка щодо людей з певними ознаками, або людей, які належать до певних груп, часто, але не завжди відмінних від тієї групи, до якої належимо ми самі.

Отже, якщо стереотип – це оцінка, то упередження – це негативне судження, установка до дії.

Упередження, так само як і стереотипи, є в кожній людині, і позбутися їх неможливо, а от уміти їх бачити у власній поведінці та не дозволяти їм керувати нашими вчинками можливо і потрібно.

Упередження, коли вони стають основою нашої поведінки стосовно людини чи групи людей, можуть призвести до дискримінації.

Якщо стереотип і упередження – це думка та установка, то дискримінація – це вже дія (або бездіяльність), або поведінка, яка порушує права людини чи групи людей через упередження щодо певної їх ознаки.

Ланцюжок «стереотипи – упередження – дискримінація» може виглядати ось так:



1.2

ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН?

Коли ми чуємо слово «дискримінація», то згадуємо про випадок несправедливої поведінки. Зазвичай дискримінацію і розглядають як конкретні випадки порушень, а її визначення різняться залежно від законодавства кожної країни.

Але ми також чули та навіть самі застосовували терміни «сексизм», «расизм», «гомофобія» тощо. Це також про дискримінацію, чи про щось інше?

На феномен дискримінації можна дивитися з двох точок зору:

1. Як на ізольований випадок (порушення прав), відповідно, націлений на одну людину/групу людей з певною ознакою. Тобто один випадок стосовно саме цієї людини.

ПРИКЛАД:



Х відмовив у роботі У через те, що вона молода заміжня жінка з малою дитиною. Х вважає, що всі малі діти часто хворіють, а отже У буде постійно брати лікарняні відпустки. Отже, Х взяв на роботу молодого хлопця.

2. Як на сукупність випадків та практик, які відображають суспільно прийнятну поведінку щодо певних груп людей протягом значного періоду часу. Люди, проти яких існують такі практики, опиняються в ситуації, значно гіршій, ніж інші люди, які не мають такої ознаки.

ПРИКЛАД:



• *Не тільки роботодавець X не бере на роботу молодих жінок, у яких є діти, це практика, яка загалом розповсюджена на ринку праці в Україні. В оголошеннях про роботу часто можна зустріти фразу «тільки чоловіки», «лише для людей певного віку» тощо. Навіть рекрутери в анонімних інтерв'ю зізнаються, що отримують «неофіційні побажання» від роботодавців та просто не пропонують кандидаток такого віку, коли можуть мати малих дітей/вказують у резюме, що вони заміжні.*

Отже, коли ми говоримо про дискримінацію як соціокультурний феномен, ми маємо на увазі не індивідуальні випадки (саме тут і зараз одна людина дискримінувала іншу), але створену протягом поколінь систему пригнічення, коли одні групи мають привілеї, а інші групи обмежуються в правах через свої ознаки.

Найпростішим прикладом такого соціокультурного виміру дискримінації, є обмеження жінок у праві власності чи в можливості голосувати майже до середини 20-го століття.



1.3 РАСИЗМ, СЕКСИЗМ, ЕЙДЖИЗМ ТОЩО

Усі ці слова об'єднує суфікс «изм», який означає напрямок думки чи дії. Тобто ці явища небезпечні тим, що задають вектор мислення та поведінки. Усі вони означають думку/переконання в тому, що одні люди є кращими за інших через певні притаманні їм ознаки. У реальності одна і та сама людина може одночасно бути ейджистом, сексистом та расистом.

СИСТЕМИ ПРИГНІЧЕННЯ, ЯКІ МИ ЗНАЄМО НА СЬОГОДНІ:



РАСИЗМ – стереотипи та упередження стосовно людей залежно від їх раси. Віра в існування біологічно відмінних людських рас і в те, що якісь із них є кращими, а інші, відповідно, гіршими, тож суспільство будується на тому, що гірші раси мають менше прав.

Сам термін «раса» не використовується в сучасній науці, як хибний, але расизм – нащадок расової теорії, досі з нами. Навіть думка про те, що темношкірі більш витривалі, ніж світлошкірі люди, є проявом расизму, хоча, на перший погляд, і не несе ніякої небезпеки.



СЕКСИЗМ – упередження, основані на біологічній статі чи гендері. Сексизм може наділяти привілеями будь-яку стать, однак історично, завдяки століттям патріархальної будови суспільства, ми маємо ситуацію, коли сексизм переважно спрямований проти жінок та дівчат.



ЕЙДЖИЗМ – упередження стосовно людей через їх вік. Наприклад, проявом ейджизму є переконання в тому, що молоді люди кращі за старших, адже скоріше навчаються, чи навпаки дурніші, адже менше знають. Відповідно практики обмеження людей за віком (оголошення про роботу на кшталт «шукаю молодих працівників») є проявами ейджизму.



ГЕТЕРОСЕКСИЗМ – сукупність упереджень, забобонів, та стереотипів на користь домінації гетеросексуальних стосунків. Тобто що всі люди навколо є гетеросексуальними, що це єдина прийнятна норма сексуальної поведінки людини, а все інше – хвороба.

Також подібними за суттю є такі прояви дискримінації на соціокультурному рівні, як антисемітизм, ксенофобія, гомофобія, релігійна нетерпимість тощо.

Отже, де та сама різниця між різними термінами? Коли ми розповідаємо про конкретний випадок дискримінації, а в цьому розділі ми вже говорили про відмову пані У у роботі, усе буде залежати від того, про що ми хочемо розповісти та кому.

ПРИКЛАДИ:



- *Пані У вирішила оскаржити відмову роботодавця та довести факт порушення свого права на працевлаштування – ми будемо говорити про дискримінацію за ознакою статі (та, можливо, також віку та сімейного стану, адже пані У – молода мама).*



- *Пані У вирішила написати колонку про свій прикрий досвід та показати, що такого ставлення зазнала не лише вона, адже багато роботодавців не хочуть брати на роботу молодих жінок із дітьми, – ми будемо говорити про те, що українському суспільству притаманний сексизм та ейджизм у сфері працевлаштування.*

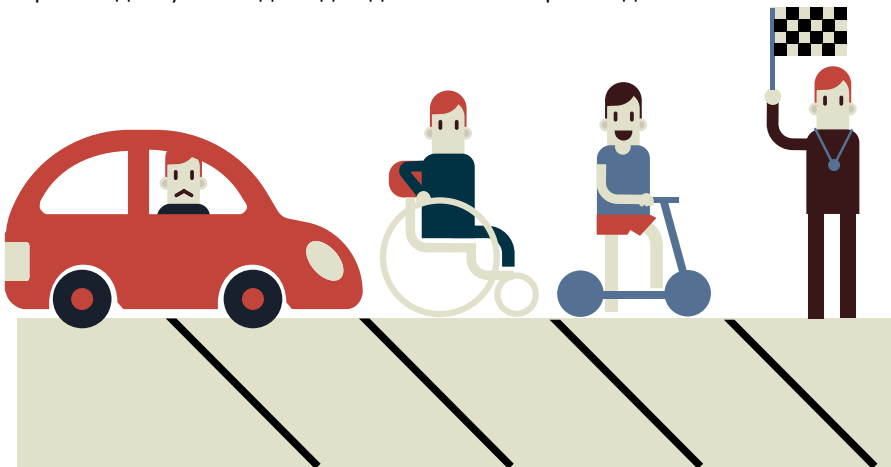
1.4 ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

Чи дорівнює принцип недискримінації лише забороні дискримінації? Що таке рівність?



Рівність – це забезпечення рівного поводження з людиною чи групою людей, незалежно від їх ознак, таких як етнічність, вік, релігійні переконання, сексуальна орієнтація, інвалідність, мова тощо.

Коли ми говоримо про рівність, ми повинні пам'ятати, що важливою є не лише формальна рівність (усім рівний шматочок пирога), але й дійсна рівність, коли певні правила та умови потрібно адаптувати відповідно до ознак та потреб людей.



З іншого боку, для того аби забезпечити дотримання принципу недискримінації, нам потрібно впевнитися, що працюють такі компоненти:

- однаковим є поводження з людьми, які мають різні ознаки, але знаходяться в однакових умовах;

ПРИКЛАД:



● У закладі громадського харчування однакове обслуговування отримають люди, які говорять українською, російською чи англійською мовою, жодній людині не буде відмовлено в обслуговуванні через мову, якою вона користується.

- різним є поводження з людьми, які через свої ознаки знаходяться у відмінному становищі;

ПРИКЛАД:



● У заклад громадського харчування приходить людина з інвалідністю. Тоді як усі відвідувачі можуть подолати кілька сходинок, щоб потрапити до зали, людині на візку знадобиться пандус, тож вона потребує відмінного поводження, щоб вона мала змогу на рівні з іншими користуватись послугами цього закладу харчування.

- коли ми застосовуємо формальні та нейтральні правила, вони не призводять до погіршення становища певних людей лише через те, що ці люди мають відмінну від загалу ознаку.

ПРИКЛАД:



● У закладі громадського харчування діють правила, що всі співробітники мають носити уніформу, яка не передбачає головного убору. Якщо в заклад на роботу влаштується жінка мусульманка, яка носить хіджаб, їй буде потрібний дозвіл на носіння головного убору разом із уніформною, адже заборона носити хіджаб, буде означати її дискримінацію за ознакою релігійних переконань та статі.

1.5 ОЗНАКИ – СКІЛЬКИ ЇХ?

На попередніх сторінках кілька разів зустрічалося слово «ознаки». Настав час поговорити, про які ознаки йде мова, чи вичерпна їх кількість, та хто їх визначає.

Різні ознаки є в кожній людині. Це стать, вік, етнічне походження, громадянство, релігійні переконання чи їх відсутність, сексуальна орієнтація, політичні погляди, мова, сімейний стан, майновий стан, стан здоров'я тощо. У більшості випадків ми навіть не замислюємося над цими ознаками, як своїми, так і над тими, що мають люди навколо нас. Але в тих випадках, коли та чи інша ознака людини стає визначальною причиною, чому з людиною поводяться гірше, ніж з іншими, варто подумати про те, що деякі ознаки мають більше значення, ніж інші. Але як визначити, які наші ознаки мають більшу «вагу» за інші? Ознаки бувають вродженими й, відповідно, незмінними, та набутими – теоретично змінними, але такими, що мають велике значення для людини.

Так, наприклад, ми не можемо змінити колір шкіри, чи свою етнічну належність, з іншого боку, змінити громадянство можливо, але громадянство є важливим для людини, тому змінити його нелегко з багатьох причин. Пофарбувати волосся, чи одягти футболку іншого кольору, натомість, набагато легше.

На перший погляд, змінною є ознака віку, однак у певний проміжок часу вона «застигає» на якомусь певному значенні, отже, з точки зору дискримінації, кожна людина може в певний момент виявитись «замолодою», а потім «застарою». Навіть в одному й той самому віці 35-ти років, для одних роботодавців людина буде застарою, а для інших – навпаки, замолодою.

Переліки ознак, за якими заборонено дискримінувати людей, у законодавстві кожної країни можуть різнитися – десь їх більше, десь менше, але є загальний принцип, який об'єднує такі переліки – вони мають бути відкритими.

Відкритий перелік означає, що після того, як ми перелічили в законі всі ті ознаки, які згадали, ми не ставимо крапку, а пишемо **«та інші ознаки»**. Отже, коли трапляється ситуація дискримінації за ознакою, яка не згадується в законі, ми аналізуємо цю ситуацію та вирішуємо, чи може бути ця ознака серед «та інші ознаки».

Наприклад, в українському законодавстві не згадується ознака «сексуальна орієнтація», але ми знаємо, що ця ознака має захищатися законом, а отже, дискримінувати за сексуальною орієнтацією заборонено. Отже, якщо ми будемо оскаржувати такий випадок, ми будемо говорити, що ця ознака

включена до переліку «та інші ознаки», за якими заборонено дискримінувати людей. Для тих, хто сумнівається, є відповідна міжнародна практика (наприклад, рішення Європейського Суду з прав людини) та роз'яснення ВССУ.

ПРИМІТКА: дискримінація за ознакою «сексуальна орієнтація» стосується не лише гомосексуальних чи бісексуальних людей – ця ознака захищає і гетеросексуальних людей.

**В УКРАЇНСЬКОМУ
ЗАКОНІ ПРО ЗАБОРОНУ
ДИСКРИМІНАЦІЇ
ПЕРЕЛІЧЕНІ ТАКІ
ОЗНАКИ:**

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

Окремо заборонена дискримінація внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в законі про захист прав і свобод ВПО та дискримінація за ознаками «сексуальна орієнтація» та «гендерна ідентичність» у сфері праці – у Кодексі законів про працю.

Важливо пам'ятати, що не кожна ознака може бути захищеною в рамках визначення «інші ознаки». Ці «інші ознаки» повинні відображати певну «персональну» характеристику, за якою можна вирізнити людину. Така ознака має бути достатньо подібною до ознак, які вже прямо зазначені в законодавстві, зокрема бути невід'ємною або вродженою, незалежною від волі людини та майже або повністю незмінною характеристикою (як, напр., колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація) або стосуватися визначального для людини вибору (як, напр., релігійні або інші переконання). За такою логікою ознаки додаються до відкритого переліку в практиці Європейського Суду з прав людини, такою самою логікою повинні керуватися і суди в Україні.

**ОТЖЕ, СЕРЕД «ІНШИХ
ОЗНАК» МИ БЕЗУ-
МОВНО СЬОГОДНІ
РОЗУМІЄМО ТАКІ:**

- стан здоров'я (наприклад, ВІЛ-позитивний статус особи);
- спосіб життя (наприклад, споживання психоактивних речовин або надання послуг комерційного сексу);
- сексуальна орієнтація;
- гендерна ідентичність;
- належність до профспілки;
- наявність судимості.

1.6

ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ З ЮРИДИЧНОЇ ТОЧКИ ЗОРУ – ЧИТАЄМО УКРАЇНСЬКІ ЗАКОНИ

Визначення дискримінації відрізняються залежно від країни (тут ми маємо на увазі національні закони) чи формулювань різних міжнародних угод у сфері прав людини, однак усі ці визначення об'єднує кілька спільних рис, адже кожне визначення дискримінації обов'язково вказує:

- що таке дискримінація;
- ознаки, за якими заборонено дискримінувати;
- виключення.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» ВИЗНАЧАЄ ДИСКРИМІНАЦІЮ ЯК:

«Ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками **раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками**, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, установленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Тобто, розкладаючи це визначення на складові ми можемо побачити, що:

- дискримінація – це ситуація, коли людина зазнає обмеження або відмову в користуванні своїми правами;
- відбувається через те, що в дискримінованій людині є певна ознака, через яку людину обмежують у чомусь;
- ознака може бути дійсною (наприклад, я чорношкіра людина, і це очевидно), чи припущеною (через те, що я ношу хустку на голові, продавець припускає, що я мусульманка, і виганяє мене з магазину);

- існують винятки, коли обмеження чи відмова в користуванні правами не буде вважатися дискримінацією;
- такі винятки повинні мати пояснення – правомірну мету, яка досягається належним способом.

Простими словами дискримінацію можна визначити як **менш прихильне поводження з людиною, ніж з іншими людьми в аналогічній ситуації, через певні ознаки цієї людини.**

ВАЖЛИВО ПАМ'ЯТАТИ: дискримінація заборонена у всіх сферах суспільного життя. Тобто якщо йдеться про працевлаштування (як на державну службу, так і в приватну фірму), освіту, медицину, будь-які інші послуги, дискримінувати не можна. Єдина сфера, де ми можемо встановлювати критерії відбору людей так, як нам заманеться, – це сфера особистого життя. Оголошення на сайті знайомств може виглядати так – «шукаю привабливу жінку віком до 35 років, з блакитними очами та зросту не нижче 170 см», однак оголошення про найм працівників таким чином виглядати не може!

ПРИКЛАД:



• *Дмитро шукає працівника для прибирання своєї квартири раз на тиждень. Він подає оголошення в місцевій газеті, застерігаючи «Ніяких ромів, будь ласка», тому що вважає ромів більш схильними до крадіжки речей з його будинку.*

Давайте проаналізуємо, чи будемо ми тут говорити про дискримінацію, адже Дмитро шукає працівника прибирати власну квартиру.

1. Дискримінувати заборонено у всіх сферах, отже, найм працівників, навіть якщо мова не йде про офіційне працевлаштування, також має регулюватися законом, що забороняє дискримінацію. Якщо людину не беруть на роботу лише через її ознаку, мова може йти про дискримінацію.
2. У цьому випадку ми бачимо, що роботодавець виключає найм людини, якщо вона певної національності, отже, порушення може бути пов'язане з ознакою (національність або етнічне походження).
3. У випадку працевлаштування єдиною законною метою для обмеження (відмови в наймі працівника) можуть бути лише визначальні для виконуваної роботи якості працівника, а не його/її національність, стать, вік, сексуальна орієнтація чи інші ознаки. Тобто якщо ви винаймаєте прибиральника, то не має значення, якої він національності, і відмовляти через небажану національність буде незаконно.

ЩО Ж ТАКЕ ПРАВОМІРНА МЕТА?

- **Під правомірною метою** ми розуміємо встановлену законом мету, направлену на забезпечення інтересів національної безпеки, забезпечення правопорядку, охорону здоров'я, запобігання розголошенню конференційної інформації. Правомірна мета повинна бути пов'язана із суспільною необхідністю та більш значуща за індивідуальні потреби чи інтереси. Якщо мова йде про сферу працевлаштування, правомірна мета може ґрунтуватися виключно на особливих та невід'ємних вимогах до кожної конкретної професії.
- **Наприклад, оголошення про вакансію** «шукаємо працівників певного віку» – буде дискримінацією, а от указування «потрібні особи з досвідом роботи не менше ніж X років на керівній посаді» – не буде дискримінацією, якщо роботодавець зможе довести, що для виконання цієї роботи необхідний попередній досвід у такому обсязі. Дискримінація в оголошеннях про вакансії заборонена законом України «Про рекламу» та законом України «Про зайнятість населення».



СХЕМА УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО ЗАБОРОНЯЄ ДИСКРИМІНАЦІЮ:

З одного боку, законодавство, яке визначає та забороняє дискримінацію, є досить новим для України. З іншого, якщо детальніше розглядати практику правотворення за останні більше ніж 20 років історії нашої країни, - уже є досить звичним. Умовно законодавство можна поділити на національні закони та міжнародні договори, ратифіковані Україною.

МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ :



Загальна
декларація
прав людини



Міжнародний пакт про громадянські та політичні права



Європейська Конвенція про права людини та основоположні свободи



Міжнародна Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації



Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок



Конвенція про права інвалідів



¹ В переліку наведені основні документи, ратифіковані Україною, які є обов'язковими до виконання.

НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВО:

Конституція України (статті 21 та 24) – загальна гарантія рівності прав та заборона обмежень через належність особи/осіб до однієї чи іншої групи: відкритий перелік захищених ознак.

ОКРЕМІ ЗАКони – ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОДНІЄЮ ЧИ БАГАТЬМА ОЗНАКАМИ:

1. ЗУ «ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ»²:

- заборона дискримінації за відкритим переліком ознак;
- визначення форм дискримінації та сфер застосування закону;
- повноваження органів влади та Уповноваженого ВР з прав людини;
- механізм оскарження дискримінації.

2. ЗУ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ»³:

- заборона дискримінації за ознакою статі;
- визначення сексуального домагання;
- механізм забезпечення рівних прав жінок та чоловіків.

3. ЗУ «ПРО ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ»:

- заборона дискримінації людей з інвалідністю;
- визначення розумного пристосування;
- перелік повноважень органів влади тощо.

4. ЗУ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ» :

- заборона дискримінацію внутрішньо переміщених осіб на підставі того, що вони є внутрішньо переміщеними особами.

5. ЗУ «ПРО РЕКЛАМУ»:

- заборона публікувати оголошення, які дискримінують особу/групу осіб за такими ознаками: раса, колір шкіри [...], політичні, релігійні та інші переконання, членство у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічне та соціальне походження, майновий стан, місце проживання, мова або інші ознаки.

4. ЗУ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»⁴:

- заборона в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей;
- установлює відповідальність та механізм оскарження таких публікацій.



² Закон України № 5207-VI від 06.09.2012 «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

³ Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

⁴ Закон України № 1706-18, чинний, поточна редакція — Редакція від 21.02.2016, підстава 936-19 <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>

▶ ЯКІ ІСНУЮТЬ ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ?

У попередніх блоках ми визначили, що таке дискримінація, чому вона виникає та за якими ознаками людину не можна дискримінувати. Ми перерахували закони, які забороняють дискримінацію: як національні, так і міжнародні. Тепер поглянемо та те, яких форм може набувати дискримінація.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», так само як і інші закони, що забороняють дискримінацію, окрім загального визначення дискримінації, визначає також окремі її форми. Нижче ми розглянемо із прикладами та поясненнями різні форми дискримінації, аби в них не плутатись та в разі необхідності оскаржувати дискримінацію, знати, на яку саме частину якого закону посилається.

ОТЖЕ, ЗУ «ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ» ВИЗНАЧАЄ ТАКІ ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ:

- пряма дискримінація;
- непряма дискримінація;
- утиск;
- підбурювання до дискримінації;
- пособництво в дискримінації.

▶ ПРЯМА ТА НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ – У ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

*–Якщо мені не сказали, за що мене дискримінували, то це непряма дискримінація?
–НІ!*

- Пряма дискримінація – це ситуація, коли з людиною поведуться гірше, ніж з іншою особою, через певні захищені ознаки, які має особа.
- Непряма дискримінація – ситуація, коли практика, правило чи критерій, які застосовуються однаково до всіх, впливають на певних людей гірше, ніж на інших, через їхні захищені ознаки.

Отже, із прикладами та визначеннями із закону будемо мати таку картину.

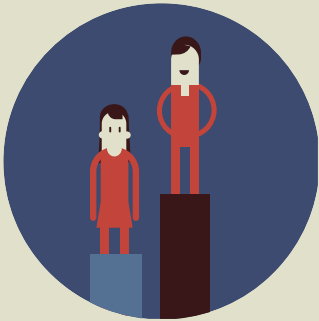
ПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ:

«Ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

ПРИКЛАДИ:



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



- *Ви жінка та подаєте заяву про працевлаштування, маєте відповідну кваліфікацію та досвід роботи, однак на роботу беруть кандидата-чоловіка з меншим досвідом роботи та/або гіршою кваліфікацією. Це може бути дискримінацією на підставі статі.*

НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ:

«Ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

ПРИКЛАДИ:



- В організації діють правила щодо корпоративного одягу співробітників, які не передбачають носіння головного убору. Коли на роботу приймають нову співробітницю-мусульманку, їй повідомляють, що вона не може носити хіджаб.



- Вимога до зайняття вакантної посади або підвищення, мінімальний досвід роботи, у разі, якщо така вимога не є обґрунтованою, може бути прикладом непрямой дискримінації за ознакою віку, адже певні кандидати не можуть мати досвід роботи в десять та більше років лише через свій вік, але при цьому можуть бути достатньо кваліфікованими. Так само це може обмежувати жінок з дітьми, адже через відпустку по догляду за дитиною жінки часто мають менший стаж роботи, ніж чоловіки.



ВАЖЛИВО ПАМ'ЯТАТИ, ЩО НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ВІДБУВАЄТЬСЯ У ВИПАДКАХ, КОЛИ:

- є практика, правило чи критерій, який застосовується до всіх однаково;
- таке однакове застосування ставить людину із захищеною ознакою у менш вигідне становище;
- це стосується саме вас (через те, що ви маєте певну ознаку);
- не існує обґрунтованої та правомірної причини для застосування такого загального підходу.

ЧИ МАЄ ЗНАЧЕННЯ НАМІР ЛЮДИНИ ДИСКРИМІНУВАТИ КОГОСЬ, ЧИ МОЖУ Я ДІЯТИ ПІДСВІДОМО, ТА ВСЕ ОДНО ДИСКРИМІНУВАТИ?

Намір дискримінувати (обмежити чи відмовити в користуванні правом), або бездіяльність порушника (людини, яка чинить дискримінацію) не має значення.

Тобто для встановлення факту дискримінації та скарги на дискримінаційне поведіння абсолютно не важливо, чи усвідомлювала людина (порушник) незаконність своїх дій, чи свідомо дискримінувала, чи просто «не хотіла», наприклад, надавати послуги чи брати на роботу мігранта/вагітну жінку/літнього чоловіка та ін.

УТИСК АБО ІНША МОЖЛИВА НАЗВА ЦІЄЇ ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ – ДОМАГАННЯ

Утиск – це небажана для особи поведінка, коли хтось стосовно людини поводиться зневажливо, образливо чи змушує її відчувати себе приниженою.

УТИСК:

«небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери».

УТИСК МОЖЕ ПРОЯВЛЯТИСЯ ЯК:

- словесні образи, принизливі коментарі або натяки;
- сексистські, антисемітські, гомофобні і т.д. жарти, анекдоти;
- поширення образливих печатних або графічних матеріалів;
- принизливі сексистські або ксенофобні жести;
- ігнорування, ізоляція або сегрегація;
- фізичне насильство.

Один гомофобний чи сексистський жарт/коментар – це вже утиск? Чи маю я комусь повідомляти, що мені неприємно?

ПРИНИЗЛИВЕ СТАВЛЕННЯ МАЄ БУТИ:

- явно небажане;
- тривале/неодноразове;
- мати помітно негативні наслідки;
- Ви маєте повідомити, що Вам неприємно!

ПРИКЛАД:

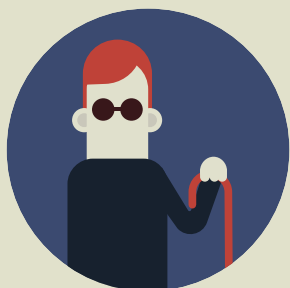


- Начальник відділу, де працюють переважно жінки, виявився шанувальником еротичних плакатів та розвісив зображення напівголених жінок як у себе в кабінеті, так і в коридорах свого відділу. На скарги працівниць, яким такі плакати не подобалися, здавалися образливими, він відповідав анекдотами про білявок та домогосподарок.

ПІДБУРЮВАННЯ ДО ДИСКРИМІНАЦІЇ:

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

ПРИКЛАДИ:



• Менеджер ресторану на колективних зборах надав інструкції офіціантам не обслуговувати клієнтів з інвалідністю, просити їх пересісти на літню терасу, або взагалі покинути заклад. Такі інструкції він пояснював неоднозначною реакцією інших відвідувачів на присутність «інвалідів».



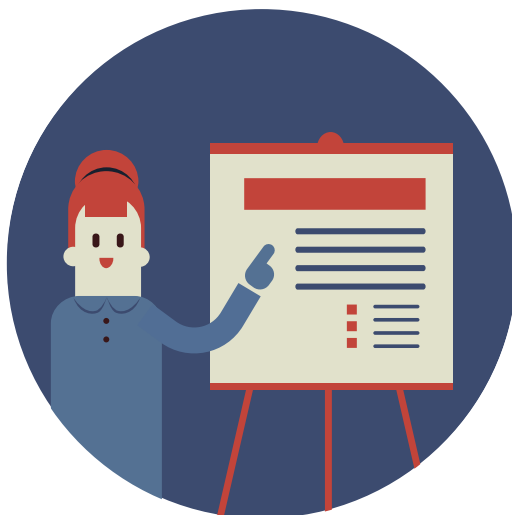
• Патрульний поліцейський неодноразово підбурював своїх колег до дискримінаційних дій стосовно мігрантів, зокрема «осіб кавказької національності» та «всіляких там чорних».



• Організація X розповсюдила на території навчального закладу листівки, у яких указувалося на те, що гомосексуальність є збоченням, яке веде до руйнації моральних засад суспільства, а представники ЛГБТ спільноти є педофілами та розповсюдниками СНІДу.

ВАЖЛИВИМИ ІНДИКАТОРАМИ ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ ПІДБУРЮВАННЯ ДО ДИСКРИМІНАЦІЇ Є:

- указівки, інструкції або публічне проголошення закликів до дискримінації певної людини або групи людей за однією чи кількома ознаками, за якими заборонена дискримінація;
- такі вказівки чи проголошення можуть поширюватися публічно або адресуватися тим людям, які мають їх виконувати;
- вони можуть бути подані в усній чи письмовій формі, прямо (наприклад, розпорядження керівництва закладу не пропускати людей з інвалідністю) чи опосередковано, у вигляді статей, візуальних матеріалів тощо (наприклад, розповсюдження матеріалів із засудженням ЛГБТ через листівки в поштових скриньках мешканців будинку).



Також важливо відзначити, що раз підбурювання до дискримінації визначене як окрема форма дискримінації, то встановлення факту того, чи насправді підбурювання призвело до дискримінації, уже не є важливим – злочином буде сам факт підбурювання!



ПОСОБНИЦТВО В ДИСКРИМІНАЦІЇ:

«Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації».

ПРИКЛАД:



• У місті *N* релігійна громада *X*, яка сповідує мормонізм, подає заявку та статут до обласної державної адміністрації для реєстрації релігійної організації. Статут громади відповідає всім вимогам законодавства, але керівництво адміністрації має упередження щодо мормонів та вважає, що у православній країні немає місця для таких організацій. Відповідно, керівництво адміністрації хоче відмовити громаді *X* у реєстрації, однак йому потрібно пояснити легітимність свого рішення, тож воно направляє запит щодо висновку про відповідність діяльності релігійної громади чинному законодавству до районної державної адміністрації та до групи експертів. Водночас працівники ОДА повідомляють експертам позицію свого керівництва та передають указівки та рекомендації щодо підготовки таких висновків, які б дозволили відмовити громаді в реєстрації.

▶ ЯК ВИЗНАЧИТИ, ЩО МАЛО МІСЦЕ САМЕ ПОСОБНИЦТВО В ДИСКРИМІНАЦІЇ?

- є людина, яка дискримінує, відповідно є постраждала людина, також є третя сторона, яка допомагає дискримінатору;
- третя сторона (пособник у дискримінації) має усвідомлювати, що дії, рішення чи бездіяльність можуть призвести до дискримінації;
- пособник має добровільно надавати допомогу в дискримінації;
- допомога пособника має бути суттєвою, саме вона призводить до можливості вчинення дискримінації.

Розглянувши форми дискримінації, які є в основному антидискримінаційному законі, перейдемо до інших законів України, адже в нас є ще кілька форм дискримінації, вартих уваги.

У законі «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» міститься заборона відмови в розумному пристосуванні.

■ ЩО ТАКЕ РОЗУМНЕ ПРИСТОСУВАННЯ?

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

Відповідно під відмовою в розумному пристосуванні ми розуміємо:

«Не внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і коректив, коли такі корективи не є надмірним чи не виправданим тягарем».

Хто має подбати про розумне пристосування?

Різні установи, працедавці, місцева влада, адміністрація школи чи ресторану повинні вжити заходів, щоб усунути бар'єри. Це необхідно зробити, щоб забезпечити Вам користування послугами та/чи правами на рівні з іншими.

■ ЯКИМ МАЄ БУТИ РОЗУМНЕ ПРИСТОСУВАННЯ, ЧИ ЦЕ ТІЛЬКИ ПРО ПАНДУСИ?

Головні три критерії розумного пристосування – це ефективність, еквівалентність та незалежність. Тобто:

- **ЕФЕКТИВНІСТЬ**, коли пристосування насправді, реально дозволяє людині з інвалідністю брати участь у певних заходах і виконувати свою роботу або здійснювати іншу діяльність.
- **ЕКВІВАЛЕНТНІСТЬ**, коли модифікації створюють умови для користування людьми з інвалідністю будівлями, приміщеннями або послугами у спосіб, ідентичний або максимально наближений до доступного для людей без інвалідності.
- **НЕЗАЛЕЖНІСТЬ**, коли корективи дозволяють людям з інвалідністю брати участь у громадській, соціально-економічній та інших сферах життя самостійно, без сторонньої допомоги.

ПРИКЛАДИ:



• В університеті є правило про те, що студенти можуть паркувати свої автомобілі лише на спеціально маркованих для студентів майданчиках. Такі майданчики знаходяться поблизу гуртожитків, але досить далеко від основних корпусів, де проходить навчання. Якщо в університеті навчаються люди з інвалідністю (які мають обмеження в пересуванні, або пересуваються на візках), розумним пристосуванням буде дозвіл таким людям паркуватися якомога ближче до навчальних корпусів.



• У суді розумним пристосуванням буде не лише пандус/ліфт для людей з обмеженнями руху, але й перекладач для людей, які не володіють державною мовою, чи сурдоперекладач для нечуючих людей.



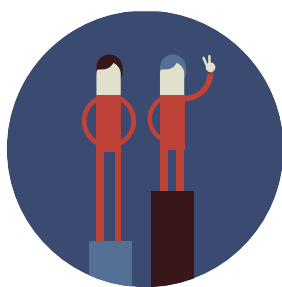
• На робочому місці розумним пристосуванням для одностатевих пар (за умови відсутності в країні можливості реєстрації одностатевих шлюбів) буде застосування роботодавцем рівного підходу до лікарняних із догляду за дитиною чи членом родини як до різностатевих пар у шлюбі, так і до одностатевих пар, які проживають разом.

► **ФОРМИ РОЗУМНОГО ПРИСТОСУВАННЯ, АДЖЕ ЦЕ НЕ ТІЛЬКИ «ПРО ПАНДУСИ»:**

- внесення як структурних, так і композиційних модифікацій до будівель та приміщень;
- перекладання певних вторинних функціональних обов'язків на іншого працівника;
- переведення на альтернативну вакантну посаду, зокрема коли інше розумне пристосування є неможливим або неефективним;
- перенесення робочого/навчального місця до іншого приміщення або поверху;
- внесення змін до робочого/навчального графіку, гнучкий графік, додаткові перерви;
- дозвіл на відсутність в робочий або навчальний час для реабілітації, медичного огляду, лікування;
- модифікація або придбання нового обладнання.

► **ІНШІ ОЗНАКИ, ЗА ЯКИМИ МОЖНА ВИМАГАТИ РОЗУМНЕ ПРИСТОСУВАННЯ – СТАТЬ, РЕЛІГІЙНІ ПЕРЕКОНАННЯ, СТАН ЗДОРОВ'Я ТОЩО:**

- установлення неповного робочого дня для вагітних жінок, жінки, яка має дитину інваліда (ст. 56 КзПП);
- зниження виробітку для вагітних жінок відповідно до висновку медичної комісії (ст. 178 КзПП);
- надання можливості носити вбрання, передбаченого релігійними канонами, інтегрування таких елементів до шкільної форми;
- включення до меню їдалень страв, які відповідають дієтарним потребам;
- перегляд робочого/навчального графіку з метою виділення часу для відправлення релігійних обрядів;
- виділення спеціального місця для проведення релігійних обрядів.





РОЗДІЛ 2

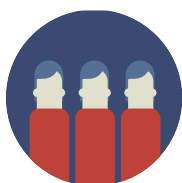
«ВИ ДУМАЛИ, ЩО...»

У цьому розділі ми спробуємо дати відповіді на найбільш поширені питання, які виникають, коли ми вперше чуємо про дискримінацію, починаємо помічати її навколо себе та замислюємося, чи варто з нею боротись та чи не є все це боротьбою з вітряками.

2.1 ЧИ МОЖНА ПОЗБУТИСЬ СТЕРЕОТИПІВ?

Одного разу просте та щире привітання з «наступаючим Великоднем» нагадало мені про те, як ми зазвичай сприймаємо людей. Виникло питання, чи не пов'язане це звичне сприйняття зі стереотипами та чи не призводить урешті до дискримінації? Та що з цим робити, чи, може, нічого не робити, просто не зважати?

Навички оцінювати людей за зовнішніми маркерами в нас є автоматизованими та несвідомими. Але якщо первинне розподілення на жінок та чоловіків, або старших чи молодших лише за зовнішністю в більшості випадків є адекватним, то далі ми розподіляємо людей, приміряючи «на себе» та/або «на уявну більшість».



Ми навіть не замислюємося про те, що люди можуть відрізнятися. Більше того, ми не допускаємо думки про те, що люди відрізняються, як від нас самих, так і від уявної більшості.

Так, ми автоматично вважаємо, що якщо переважна більшість людей у країні сповідує християнство, то всі: а) християни, б) православні християни, в) потрібно вітати людей з християнськими святами. У цей самий час у процесі «вітання» ми ставимо в незручну ситуацію всіх атеїстів та агностиків, людей, які сповідують інші релігії. Так, я сьогодні на привітання жартома відповіла, що не розумію, з якими святами мене поздоровляють, адже Песах уже пройшов. Але якщо без жартів, то в такій ситуації людині може бути незручно, особливо коли мова йде не просто про привітання зі святами, а про специфічні релігійні форми привітання, як от «Христос народився», на які очікується така сама специфічна відповідь - «Славімо його». Я завжди в такій ситуації ніяковію та не знаю, як саме відповісти, щоб не образити людину.

За аналогією, ми переважно автоматично розподіляємо людей за іншими ознаками, зчитуючи їх із себе або з оточуючого середовища, або з «традицій» та культури, у яких були виховані. Так, переважно всі вважаються гетеросексуальними, хоча це не так, є інші варіанти сексуальної орієнтації, але про це нам у школі не розповідали. Тому так само автоматично ми про це не замислюємося, або ж вважаємо іншу сексуальну орієнтацію «відхиленням від норми».

Ми переважно вважаємо всіх українцями або на крайній випадок росіянами, забуваючи про те, що в країні мешкає безліч людей іншого етнічного походження. Так, анекдот «про євреїв» чи «про кавказців» може бути абсолютно недоречним в компанії та образити чийсь почуття.

Перебуваючи в певному віці та маючи (знову зазвичай) такий самий круг спілкування, ми забуваємо про те, що вік є змінним, існують люди старші або молодші. Або, маючи певний рівень освіти, роблячи висновки на підставі свого досвіду, ми вважаємо, що всі інші можуть бути дурніші лише через те, що в них інший рівень освіти.

Таких прикладів автоматичного «зчитування» та, відповідно, маркування оточуючих – безліч. Це відбувається переважно підсвідомо. Але питання в тому, чому це відбувається та до чого може призвести. Питання в тому, що ми знаємо про різноманіття людей навколо, що вважаємо «нормою» та як ці знання впливають на наші вчинки.

Якщо відслідковувати такі свої уявлення та свідомо не давати їм призводити до ситуацій, коли ми можемо поставити людину в незручну ситуацію чи образити чийсь почуття або ж навіть до розрізнення у поведженні – жодних проблем, але коли таке зчитування призводить до ситуацій обмеження когось лише через «різницю» в ознаках (маркерах) – це вже проблема. Ця проблема називається «дискримінація». І одним із шляхів подолання цієї проблеми є усвідомлення власних «автоматичних» реакцій, стереотипів та розуміння того, що вони не повинні керувати нашим життям.

Тож потрібно усвідомлювати, що позбавитись стереотипів взагалі неможливо, самі по собі вони часто спрощують нам життя, дозволяють швидко приймати рішення, адже думка, що переходити дорогу на червоне світло небезпечно, чи що заходити в клітку з тигром травматично – це також стереотипи.

Однак, приймаючи рішення щодо людей та спілкуючись із ними, потрібно усвідомлювати, коли ми керуємось стереотипами, а коли даємо неупереджену оцінку саме цій людині.

ПРИКЛАД:



• Так, відмовляючи ромській дівчині у працевлаштуванні, роботодавець виходить із того, що в кандидатки недостатньо знань чи досвіду для цієї посади, чи проблема в тому, що це саме ромська дівчина, чи лише в тому, що це дівчина, а не хлопець?

ПРИКЛАД:



• Коли адміністрація спортивного клубу не продає людині з інвалідністю абонемент та відмовляється зробити зал доступним, виникає питання, чи адміністрація клубу бачить людину та її потребу, чи виходить виключно з того, що зайвий клопіт їй не потрібний?

Таких питань щодня виникає безліч, однак вирішити їх можливо лише в тому випадку, коли ситуації, у яких стереотипи призводять до дискримінації, стають публічними. Для цього потрібно про них голосно заявляти та разом шукати відповідь на питання «як покращити цю ситуацію та запобігти повторенню?»

Якщо виробнику відомо, що переважна більшість українців сексисти – він буде ретранслювати сексизм в рекламі, щоб примусити нас купити продукт.



2.2

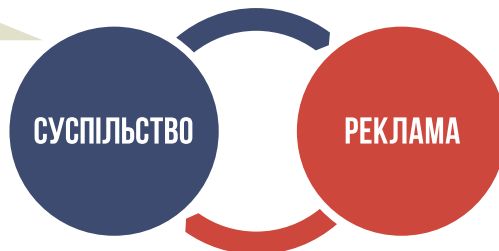
ЧОМУ НЕБЕЗПЕЧНА РЕКЛАМА, ЯКА БАЗУЄТЬСЯ НА СТЕРЕОТИПАХ?

У попередньому розділі ми визначили, що не всі стереотипи є небезпечними, однак деякі з них породжують упередження. А упередження, у свою чергу, можуть призвести до дискримінації. Якщо розглядати дискримінацію як соціокультурний феномен, то ми говоримо не про кожен окремий випадок порушення прав, а про поширення вибіркового негативного ставлення проти певних груп у суспільстві. Ми вже писали про те, що таке сексизм, ейджизм, расизм, гомофобія, та інші види «измів» та «фобій», які часто притаманні цілому суспільству.

Реклама постійно оточує нас: у телевізорі, у метро, на вулиці, у соціальних мережах. Реклама спрямована на нас із вами – хтось хоче, щоб ми купили продукт, або замовили послугу тощо. Для того аби підштовхнути нас до «необхідних» рішень, реклама використовує наші стереотипи та упередження. Якщо виробнику відомо, що переважна більшість українців сексисти – він буде ретранслювати сексизм в рекламі, щоб примусити нас купити продукт. Згадайте, як часто ви бачите фото оголених жінок на рекламі сантехніки, керамічної плитки, ковбаси чи інших товарів. Така реклама використовує оголене, струнке та засмагле жіноче тіло, щоб зробити продукт більш привабливим. Але сама установка на об'єктивізацію жіночого тіла (причому тільки певних розмірів та форм) як сексуального об'єкта є сексистською.

Сексизм в рекламі лежить на поверхні, про це говорять та пишуть, але, на жаль, про інші стереотипи та упередження в рекламі говорять мало. Ще один приклад сексизму в рекламі – відображення гетеронормативного розподілу гендерних ролей. Жінка – берегиня, мати, домогосподарка, чоловік – робітник, сильний, упевнений у собі. Начебто нічого страшного, але така реклама принижує людей, які обрали інший стиль життя, який не вписується в ці гетеронормативні рамки.

Реклама не лише використовує стереотипи й упередження, які панують у суспільстві, але й репродукує їх, не дозволяючи вийти із цього кола.



2.3

ЧОМУ ПОТРІБНО БОРОТИСЯ З ДИСКРИМІНАЦІЙНИМИ ОГОЛОШЕННЯМИ ПРО РОБОТУ?



Про те, що в оголошеннях про вакансії можна вказувати лише ті ознаки людини, які мають безпосередньо відноситися до майбутньої роботи, ми вже говорили.

Тобто з точки зору законності, оголошення про вакансію менеджера має виглядати десь так:

***ФІРМА X ШУКАЄ СПІВРОБІТНИКІВ НА ПОСАДУ
МЕНЕДЖЕРА ІЗ ПРОДАЖУ ФАРМАКОЛОГІЧНИХ
ТОВАРІВ.***

.....
На посаду начальника відділу продажів мінімальний попередній досвід роботи менеджером з продажу – 5 років або 3 роки на аналогічній посаді керівника. На посаду менеджера з продажів мінімальний попередній досвід роботи – 1 рік. Кандидатам без досвіду роботи але з дипломом фармацевта пропонується оплачуване стажування під керівництвом досвідченого менеджера із продажів. Освіта – фармакологія чи медицина, знання мов – володіння англійською мовою для кандидатів на посаду начальника відділу буде перевагою, робота включає в себе відрядження до головного офісу фірми за кордоном та листування з партнерами.

Успішному кандидату чи кандидатці фірма готова оплатити навчання ділової англійської мови

Але насправді таке оголошення в Україні виглядає десь так:

**ФІРМА Х ШУКАЄ СПІВРОБІТНИКІВ НА ПОСАДУ
МЕНЕДЖЕРІВ З ПРОДАЖУ ФАРМАКОЛОГІЧНИХ
ТОВАРІВ.**

Вимоги – вища економічна або інженерно-економічна освіта; вік 23-35 років; стаж роботи в галузі зовнішньоекономічної діяльності не менше 2-х років, бажано у фармацевтичній галузі; бажано із власним автомобілем.

Небезпека такого підходу очевидна. Працедавці як їм заманеться встановлюють вимоги до кандидатів та кандидаток, указують бажаний вік, часто пишуть про зовнішність, вимагають, щоб пошукачі роботи відповідали бажаним ознакам, тоді як ці ознаки часто не мають жодного стосунку до характеру виконуваної роботи.

Це створює ситуацію на ринку праці, коли людина, шукаючи роботу, уже одразу бачить, за якими ознаками її «не хоче» працедавець. Якщо зробити оцінку оголошень, то виходить, що на роботу в Україні можливо влаштуватися лише неодруженому хлопцеві до 30 (максимум 35) років, без шкідливих звичок, привабливої зовнішності, який вільно володіє англійською мовою, із власним автомобілем та досвідом роботи на керівній посаді не менше 10 років. Цікаво, а що робити всім іншим людям? Чи на посаду сантехніка обов'язковий керівний стаж? Чи не може керувати відділом жінка? Усі українці раптом вивчили англійську мову, навіть ті, хто за характером своєї роботи ніколи не користується іноземними мовами?

Таке безконтрольне з боку держави висунення вимог до пошукачів роботи призводить до того, що багато людей навіть не намагаються надсилати свої резюме, розуміючи, що в них немає шансів. Отже, держава ніяк не сприяє вирішенню проблеми безробіття в країні та заохоченню працевлаштування різних людей.



2.4 ДИСКРИМІНАЦІЯ

В РІЗНИХ СФЕРАХ – ОСВІТІ, МЕДИЦИНІ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ, СФЕРІ ПОСЛУГ

Дискримінація ховається та відбувається будь-якій сфері суспільного життя, чи то у сфері послуг, в освіті, у медицині, на роботі тощо. Так само законодавством визначено, що дискримінація заборонена в усіх сферах суспільних відносин:

- «громадсько-політична діяльність;
- державна служба та служба в органах місцевого самоврядування;
- правосуддя;
- трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування;
- охорона здоров'я;
- освіта;
- соціальний захист;
- житлові відносини;
- доступ до товарів і послуг;
- та інші сфери суспільних відносин».

ПРИКЛАД:



• Дирекція крамниці в центрі міста дає вказівку охоронцю на вході до крамниці «не пропускати циган». Одного дня до магазину підходять дві подружки, одна українка, інша – ромка. Охоронець, виконуючи наказ, пропускає до крамниці українку та зачиняє двері перед іншою відвідувачкою.

Єдиний виняток – це сфера приватного життя людини, тож вибираючи собі партнера чи партнерку, ми можемо встановлювати вимоги щодо віку, зросту, статі тощо. Але, на жаль, нині в Україні деякі оголошення про вакансії виглядають як тексти із сайтів знайомств за кількістю ознак, які не стосуються характеру виконуваної роботи, але вперто зазначаються роботодавцями як бажані.

▶ ЯК ВІДБУВАЄТЬСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ?

ПРИКЛАД:



• Чоловік 50 років подає своє резюме на конкурс на вакансію юриста, має відповідну кваліфікацію та досвід роботи, однак на роботу беруть іншого кандидата, чоловіка з меншим досвідом роботи та/або гіршою кваліфікацією, але значно молодшого, це може бути дискримінацією на підставі віку.

ХТО МОЖЕ ДИСКРИМІНУВАТИ?

- роботодавець;
- інші працівники/колеги, особливо ті, хто має вищу посаду та відповідно більше влади;
- рекрутингова агенція;
- кадрова служба при зарахуванні на роботу та/або проведенні співбесіди.

ПРИКЛАДИ:



• Людина шукає роботу, успішно проходить співбесіду та усно отримує повідомлення про те, що наступного тижня може приступати до виконання своїх обов'язків. Коли ж вона приносить документи для оформлення працевлаштування та повідомляє роботодавця про свою інвалідність, вакансія «виявляється» вже зайнятою.



• Колеги по роботі постійно утискають (принижують) людину через її сексуальну орієнтацію. Коли людина повідомляє про це своєму начальнику, він лише відмахується та говорить, що це «не його проблеми». Після розмови з начальством ситуація лише погіршується, тепер людина змушена взяти лікарняний через стрес на роботі та думає про пошук нової роботи, де ніхто не буде знати про її сексуальну орієнтацію.

▶ ЯК ВІДБУВАЄТЬСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ОСВІТИ?

МОЖЕ БУТИ ДИСКРИМІНАЦІЯ В:

- зарахуванні до навчального закладу – до школи «не хочуть приймати ромську дитину»;
- правилах навчального закладу – правила щодо дисципліни або шкільної форми, які можуть дискримінувати дітей, чиї релігійні переконання відмінні від більшості (дівчатка мусульманки носять хіджаб з певного віку);
- доступі до послуг, які надає навчальний заклад – питання можливості користування бібліотекою, спортивним майданчиком тощо для дітей з інвалідністю;
- виключенні з навчального процесу – відрахування студента, відкритого гея, з навчального закладу через його сексуальну орієнтацію;
- образливому чи принизливому поводженні з людиною – утиск за тією чи іншою ознакою, як з боку вчителів, так і однокласників.

Важливо пам'ятати, що відмова в наданні платних послуг у випадку, коли людина не може за них заплатити, не буде дискримінацією. Однак адміністрація зобов'язана надати чітку інформацію, які послуги є платними, скільки вони коштують та які є безкоштовні альтернативи.

▶ ЯК ВІДБУВАЄТЬСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ МЕДИЦИНИ?

Під медичними послугами ми розуміємо комплекс дій медичного персоналу (лікарів та молодшого медичного персоналу) із задоволення потреб пацієнтів у відновленні та підтримці здоров'я. Послуги можуть бути консультативні, лікувальні, соціальні, реабілітаційні, можуть здійснюватися вдома (амбулаторно) та в медичних закладах (стаціонарно). Різноманітні послуги, що стосуються здоров'я та благополуччя людини, можуть надаватися як державними медичними закладами, так і приватними.

ДИСКРИМІНАЦІЯ В МЕДИЧНІЙ СФЕРІ МОЖЕ БУТИ ТАКОЮ:

- відмова в медичній послугі чи відмова зареєструвати вас пацієнтом у клініці;
- відмова в продовженні надання послуги;
- надання послуги в меншому обсязі або гіршої якості, ніж звичайно надається;
- завдання моральної чи матеріальної шкоди;
- образливе чи принизливе поводження;
- намагання покарати або принизити, якщо людина поскаржилася на дискримінацію;
- свідоме ненадання медичної послуги, що в деяких випадках може вважатись злочинною бездіяльністю відповідальних осіб та може прирівнюватись до тортур. Перелік є невичерпним та ілюстративним.

Важливо пам'ятати, що відмова в наданні платних послуг, у випадку, коли людина не може за них заплатити, не буде становити дискримінацію. Однак адміністрація зобов'язана надати чітку інформацію, які послуги є платними, скільки вони коштують та які є безкоштовні альтернативи.

ПРИКЛАД:

- відмова в місці в стаціонарному лікуванні ромам або ВІЛ-позитивним людям;
- відмова в обслуговуванні в лікарні через незнання української чи російської мови;
- відсутність пандусу до приміщень лікарні чи аптеки, або пандус, яким не можна скористатися;
- відмова в наданні безкоштовної медичної послуги в державному закладі, тому що людина відмовилася за таку послугу зробити «благодійний внесок» тощо.

▶ ЯК ВІДБУВАЄТЬСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПОСЛУГ?

ПРИЧИНИ, З ЯКИХ ЛЮДИНУ МОЖУТЬ ДИСКРИМІНУВАТИ У СФЕРІ ПОСЛУГ:

- ознака самої людини;
- ознака іншої людини, яку перша людина супроводжує;
- ознака, яка начебто є в людини – припущена ознака.

ХТО МОЖЕ ВВАЖАТИСЯ НАДАВАЧЕМ ПОСЛУГ ТА НА КОГО ПОШИРЮЄТЬСЯ ДІЯ ЗАКОНУ ПРО ЗАБОРОНУ ДИСКРИМІНАЦІЇ:

- банки;
- магазини;
- компанії, що надають послуги зв'язку;
- кол-центри;
- транспортні компанії;
- готелі;
- заклади громадського харчування;

Послуги, що надаються державними установами та установами органів місцевого самоврядування, також підпадають під дію Закону. У статті Закону окремо зазначено, що у своїй діяльності органи державної влади та органи місцевого самоврядування повинні дотримуватися принципу недискримінації.

ПРИКЛАД:

- Приміщення кінотеатру не обладнано пандусом.
- Людину не пустили до нічного клубу тому, що вона/він виглядає застарим.
- У готелі немає жодного номеру, обладнаного для людей в інвалідних візках.
- У торгівельному центрі немає кімнати, обладнаної для годування та перевдягання малюків.
- У центральних залізничних касах не обслуговують нечуючих людей, бо касири не хочуть витратити час на листування.

2.5 ЧИ ВАРТО СКАРЖИТИСЬ НА ДИСКРИМІНАЦІЮ ТА ЯК ЦЕ ЗРОБИТИ?

Автори та колеги авторів цієї публікації вважають, що дискримінацію безумовно варто оскаржувати. А от як це зробити ефективно – читайте далі.

- **По-перше**, ми вважаємо, що дискримінацію не варто замовчувати, про такі випадки потрібно говорити вголос. І серед іншого, про це розповідає Кампанія «Дискримінація обмежує, протидій!» – детальніше читайте у наступному підрозділі.
- **По-друге**, привертаючи увагу до випадків дискримінації, роблячи їх публічними, ми долаємо проблему невидимості дискримінації та показуємо приклад іншим. Ми також показуємо кривдникам, що їх дії можуть отримати публічний осуд.
- **По-третє**, якщо ми вже вирішуємо діяти, оцінивши випадок, установивши, що, на нашу думку, це справді була дискримінація, ми повинні вирішити, як її краще оскаржити.

Для того щоб проаналізувати випадок, згадаємо, про що вже розповідали в Розділі 1 – як визначити, що мала місце саме дискримінація?

Нам допоможе одна проста вправа та невеличкий тест.

▶ ВПРАВА «ЗНАЙДИ ПОРІВНЯЛЬНИКА»:

Спробуйте поставити на місце постраждалого будь-яку іншу людину, таку, яка відрізняється від жертви за захищеною ознакою. Наприклад, якщо в колективі утискають Х через те, що співробітникам стала відома його гомосексуальна орієнтація, порівняйте ставлення до Х зі ставленням колег до інших чоловіків. Воно відрізняється? Утискають тільки Х? Предметом образ є його сексуальна орієнтація?

Якщо ви відповідаєте ствердно на такі запитання, ви знайшли “порівняльника” та правильно встановили причину дискримінації.

Порівняльником ми називаємо іншу людину, без ознаки, яку ми ставимо в аналогічну ситуацію, щоб порівняти ситуації та визначити, чи вона зміниться якщо не буде ознаки.

ТЕСТ:

ПЕРШЕ ПИТАННЯ – що трапилось, про яке порушення йде мова?

Вас не взяли на роботу, відрахували з навчального закладу, відмовились обслуговувати в ресторані чи ви не змогли потрапити до кінотеатру? Проаналізуйте ситуацію і намагайтесь одразу відповісти на **ДРУГЕ ЗАПИТАННЯ** – **через яку ознаку це трапилось, адже порушення та ознака мають бути пов'язані між собою.** Після відповіді на друге запитання рекомендуємо зробити вправу «знайди порівняльника».

Після цього можна переходити до пошуку відповіді на **ТРЕТЄ ЗАПИТАННЯ** – **чому це трапилось, чи є правомірна мета?** Згадуємо, що не кожна мета буде вважатися правомірною для того, аби виправдати порушення чийогось права.

І останнє, **ЧЕТВЕРТЕ ПИТАННЯ** – **якщо мета була правомірною, чи можна було вчинити іншим способом?**

Якщо на питання номер три ви відповідаєте «НІ» – можемо починати обговорювати, де оскаржувати дискримінацію. Так само, якщо й на питання номер чотири ви даєте відповідь «ТАК».



► КУДИ МИ МОЖЕМО СКАРЖИТИСЬ НА ДИСКРИМІНАЦІЮ?

Перша і очевидна відповідь для кожної людини, особливо, якщо вона хоч раз дивилась американські фільми про юристів, – скаржитися потрібно до суду!

Так, дискримінацію можна і потрібно оскаржувати в суді. Зробити це можна в адміністративному процесі (якщо ми оскаржуємо дії державного органу), у цивільному процесі (якщо скаржимося на дії суб'єкта приватного права) та в кримінальному процесі, але для цього нам потрібно спершу звернутися до поліції, а вже там за результатами розслідування зможуть передати справу до прокуратури та до суду.

Другий, так само достатньо звичний варіант оскарження, якщо мова йде про дії державних службовців та/або працівників органів місцевого самоврядування – скаржитися потрібно до вищестоящого органу. Так, на дії адміністрації школи чи вчителів, ми будемо скаржитися до місцевого управління освіти, і далі по вертикалі влади.

Третій, також уже відомий багатьом варіант, це скарга до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Але не всі знають, що після змін до антидискримінаційного закону в травні 2014 року, до Уповноваженого можна скаржитися не тільки на дискримінацію з боку державних органів та органів місцевого самоврядування, але й на дискримінацію в інших сферах суспільного життя. Про те, як оформити скаргу, дуже детально написано на сайті Уповноваженого, також там зазначені контакти відповідальних представників – як на національному, так і на регіональному рівні. На сьогодні це найпростіший та найшвидший спосіб оскарження дискримінації. Потрібно лише пам'ятати, що якщо ви вже звернулися до суду, то Уповноважений вашу скаргу розглядати не має права.



2.6 НА ЯКІ ПИТАННЯ

ВІДПОВІДАЄ КАМΠΑНІЯ «ДИСКРИМІНАЦІЯ ОБМЕЖУЄ, ПРОТИДІЙ!»

Ми вже тут зазначали не раз, що проблема дискримінації в Україні є невидимою. Мало статистичних даних, люди рідко наважуються розповідати про свій досвід, порушники заперечують факти дискримінації, судова практика дуже незначна, чиновники часто стверджують, що не знають про таку проблему, чи зменшують її масштаби.

Більшість скарг — це інформація, яку збирають громадські організації. Але й вони не бачать повну картину. Адже люди, які зіткнулися з дискримінацією, часто не в змозі її правильно ідентифікувати. Нерозуміння того, що таке дискримінація, призводить до того, що під цим поняттям розуміють у багатьох випадках те, що не має жодного відношення до дискримінації.

Навіть у тих випадках, коли проблема ідентифікована правильно, зазвичай люди не хочуть про це говорити, не знають про механізми оскарження чи не вірять у систему правосуддя в Україні.

Ситуацію, з нашої точки зору, ускладнює ще те, що в суспільстві досить популярним є твердження, що принцип недискримінації не відповідає українським цінностям та є штучно принесеним із заходу. Тож не варто боротися з дискримінацією, адже це лише про «збоченців», а «нормальних» людей це не зачіпає. Однак ті, хто так вважає, просто забувають про те, що дискримінація може відбуватися за безліччю ознак, адже в кожній людині є певні ознаки та ніхто не застрахований від дискримінації.

Для того, аби зробити проблему дискримінації видимою та протистояти підміні понять, важливо про неї публічно говорити. Для цього потрібна широка інформаційно-просвітницька кампанія.



WWW.DISCRIMI.NET



► ПРО ЩО НАША КАМПАНІЯ?

- **ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ**
- **ЯК ЇЇ ПОБАЧИТИ**
- **ЯК З НЕЮ БОРОТИСЯ**

Ми ставимо собі на меті доступною мовою розповісти про проблему дискримінації та шляхи її подолання, адже віримо, що чим більше людей будуть помічати дискримінацію та намагатися протидіяти, тим скоріше нам вдасться змінити ситуацію на краще.

**НАШЕ ГОЛОВНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ —
ДИСКРИМІНАЦІЯ ОБМЕЖУЄ, ПРОТИДІЙ!**

Наша аудиторія – саме Ви, активна молодь та кожна людина будь-якого віку, якій не байдужа проблема порушення прав людини в Україні.

► ПРОВОДЯЧИ ЦЮ ІНФОРМАЦІЙНУ КАМПАНІЮ, МИ ХОЧЕМО:

- **РОЗПОВІСТИ, ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ЧОМУ ЦЕ ПОГАНО;**
- **ЗРОБИТИ ПУБЛІЧНИМИ ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА РІЗНИМИ ОЗНАКАМИ В УСІХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ;**
- **НАВЧИТИ ЗАПОБІГАТИ ТА ПРОТИДІЯТИ ДИСКРИМІНАЦІЇ.**

2.7

ЯК ДОЛУЧИТИСЯ ДО КАМПАНІЇ – ПРОЕКТНИЙ КОНСТРУКТОР

Коли на початку 2016 року Проект «Без кордонів» почав шукати регіональних партнерів для інформаційної Кампанії, ми вирішили зробити це, оголосивши конкурс міні-грантів. Для того аби наші партнери розуміли, що таке Кампанія, які заходи можуть бути підтримані в рамках Кампанії та щоб їм було простіше сформулювати свої місцеві кампанії, ми розробили проектний конструктор.

ПРАВИЛА КОРИСТУВАННЯ КОНСТРУКТОРОМ ДУЖЕ ПРОСТІ:

- Набір заходів для запропонованого проекту кожен заявник обирає самостійно за трьома напрямками.
- Кожен партнер зобов'язується виконати по 3 заходи з кожного напрямку: 1 – обов'язковий (відмічений значком*), 2 – на вибір.
- Кожен заявник самостійно визначає, які саме заходи доцільно провести у своєму регіоні.
- Список заходів не є вичерпним. Заявники можуть пропонувати власні варіанти в рамках кожного напрямку.

■ КОНСТРУКТОР

1. ОНЛАЙН НАПРЯМ:

- створення відеоролика із соціальним експериментом/провокаційним інтерв'ю тощо та його поширення онлайн.

Соціальний експеримент – створення штучної ситуації/умов, що дозволяють дослідити поведінку певної групи осіб або населення загалом.

Провокаційне інтерв'ю – опитування певної групи осіб або пересічних громадян, що дозволяє отримати передбачувані відповіді завдяки провокаційним запитанням.

Під час виготовлення таких відео важливо пропорційно висвітлювати всі відповіді/думки, висловлені під час зйомки. Ознайомитись з прикладами відеоматеріалів кампанії можна на сайті Кампанії.

- створення та розміщення 2 інфографік на тему дискримінації в Інтернет-мережі;
- створення та розповсюдження 3 мотиваторів/ унікальних фотографій у соціальних мережах;

- участь в тематичних міні-кампаніях, присвячених міжнародним дням⁶;
- запуск онлайн-флешмобів, акцій, викликів у соціальних мережах. Приклади: онлайн-акція (#накавуздругом, #redmylips), виклик (#icebucketchallenge), онлайн-флешмоб («поділись відео/постом та візьми участь у розіграші призів»);
- ваш варіант.

2. ОФЛАЙН НАПРЯМ:

- проведення 1 флешмобу/пробігу/акції проти дискримінації;
- проведення виставки плакатів на тему недискримінації/стереотипів на вулиці або в приміщенні (плакати будуть надані Кампанією)*;
- проведення 2 зустрічей/інтерактивних лекцій зі студентами/учнями.
- регіональні партнери отримують усі необхідні роздаткові матеріали для студентів, а також посібник з проведення тренінгів для підготовки до заходу;
- розміщення інформаційних плакатів у торговельних мережах, супермаркетах тощо (плакати надаються Кампанією);
- розміщення трафаретних надписів/стріт-арту на головних вулицях міста;
- розміщення соціальної реклами на сітілайтах за соціальними квотами (безкоштовно);
- ваш варіант.

3. ВИСВІТЛЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В РЕГІОНАЛЬНИХ ЗМІ:

- мінімум 5 новин в ЗМІ в рамках заходів*;
- один сюжет на місцевому телебаченні. Варіанти сюжету: історія з героєм/героїнями, коментар експерта, дискусія щодо певної проблеми, пов'язаної з дискримінацією, новина/репортаж тощо;
- одна прес-конференція до тематичного дня або з іншого медіа-приводу;
- одне інтерв'ю для друкованого/онлайн-видання;
- дві статті/блога в ЗМІ;
- ваш варіант.

Діяльність поза межами відкритих конкурсів на підтримку міні-проектів: Якщо ви не знайшли в нас на сайті оголошення про відкритий конкурс, але бажаєте долучитися до Кампанії, ми готові забезпечити вашу діяльність в рамках проекту «Дискримінація обмежує. Протидій!» усіма необхідними роздатковими матеріалами, інформаційною та експертною підтримкою. За наявності додаткових коштів партнерській організації, які підтримують діяльність Кампанії в регіонах на волонтерських засадах, отримують фінансування поза конкурсом.

.....

⁶**8 березня** - Міжнародний день боротьби за права жінок і міжнародний мир ООН. **8 квітня** - Міжнародний день ромів, **5 травня** - Міжнародний день боротьби за права людей з інвалідністю, **17 травня** - Міжнародний день боротьби з гомофобією, **25 вересня** - Міжнародний день нечуючих, **9 листопада** - Міжнародний день проти фашизму, расизму і антисемітизму, **13 листопада** - Міжнародний день незрячих, **3 грудня** - Міжнародний день людей з інвалідністю, **10 грудня** - Міжнародний день прав людини

► ЯКЩО ВИ ХОЧЕТЕ ПРОДОВЖИТИ РОЗБИРАТИСЬ У ТЕМІ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЦІ КІЛЬКА ПУБЛІКАЦІЙ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ МОЖУТЬ СТАТИ ВАМ У НАГОДІ:

1. Якщо ви плануєте працювати з представниками органів державної влади та/чи органів місцевого самоврядування й дізнатись більше про їх повноваження у сфері запобігання та протидії дискримінації, вам стане у нагоді видання «Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування» Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с. Електронна версія доступна за посиланням http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf

2. Для громадських активістів у нагоді може стати Посібник «**Запобігання та протидія дискримінації: кращі практики і поради**» від Проекту «Без кордонів» ГО Центр «Соціальна дія». Електронна версія доступна за посиланням <http://noborders.org.ua/posibnik-zapobigannya-ta-protidiya-diskriminatsiyi-krashhi-praktiki-i-poradi/>

3. Тренерам з прав людини рекомендуємо звернути увагу на посібник для тренерів – Єлігулашвілі М., Федорович І., Пономарьов С. **Організація навчання з питань дискримінації**. Практичний посібник – К., 2015 – 136 с. (с) Міжнародна організація з міграції (МОМ), Представництво в Україні, 2015. Електронна версія доступна за посиланням http://iom.org.ua/sites/default/files/guidelines_tot_draft_new-web_0.pdf

4. Для юристів, адвокатів та суддів у нагоді стануть три публікації Ради Європи:

4.1 **Посібник з європейського антидискримінаційного права** - Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010р. Рада Європи, 2010р.

4.2 **Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації** - Упорядники: Сергій Заєць, Роман Мартиновський © Рада Європи, 2015

4.3 **Питання заборони та протидії дискримінації, методичні рекомендації для юристів** - Упорядник: Христова Ганна, к. ю. н., доц. Київ 2015 © Рада Європи, 2015

Електронні версії посібників доступні за посиланням <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/discrimination/activities/analysis-and-awareness-raising-materials/>

5. Для тих, хто планує працювати з роботодавцями, стануть у нагоді публікації ВБО «Точка Опори»:

5.1 **«Український індекс корпоративної рівності»** – ВБО «Точка Опори», 2015р. Електронна версія доступна за посиланням http://www.cei.org.ua/userfiles/CEI2014_Fulcrum.pdf

5.2 **Тренінговий модуль «Політика рівності»** – методичні рекомендації для проведення тренінгу – К. ВБО «Точка Опори», 2015р.

