

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінська платформа дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та інших. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було прийнято в 2005 р.з метою забезпечення досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

У ст.1. «Визначення термінів» наводиться тлумачення основних термінів, які вживаються в Законі:

■ рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

■ рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

■ дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

■ позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

■ сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

■ гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

■ гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У ст. 3. визначаються основні напрями державної політики

щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Стаття 4 зобов'язує до проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх проектів.

рівності прав жінок та чоловіків: здійснення контролю, прийняття та розгляд скарг, висвітлення питань гендерної дискримінації у щорічній доповіді. Стаття 10 визначає повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а стаття 11 – уповноваженого органу державної виконавчої влади в цій сфері, яким є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Стаття 12 визначає повноваження органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Так, органи виконавчої влади, в тому числі й МВС України, в межах своєї компетенції: забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності; співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень; дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; здійснюють позитивні дії. В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Повноваженням уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування присвячена стаття 13 Закону. Так, уповноважені особи у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі: урахування принципу рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі; співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють; навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики; вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі. Низка статей, які наводяться нижче стосується забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. Стаття 15 – у виборчому процесі, стаття 16 – у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, стаття 17 – у праці та одержанні винагороди за неї, стаття 18 – під час укладання колективних договорів та угод, стаття 19 – у сфері підприємництва, двадцята – у сфері соціального захисту, ст. 21 – у здобутті освіти та професійній підготовці. Шостий розділ Закону містить норми щодо відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уперше в законодавстві України в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з'являється поняття «сексуальні домагання», і відповідно до статті 22 «Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань» та 23 «Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань». Ця проблема буде розглянута нами детально в п'ятому розділі. Відповідальним за цю діяльність Кабінет Міністрів визначив Міністерство юстиції України. Розробка проєктів нормативно-правових актів має здійснюватися з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Стаття 5 зобов'язує Держкомстатистики забезпечувати збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. У ст. 6 Закону, якою забороняється дискримінація за ознакою статі, також зазначається, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Другий розділ закону присвячений механізмам забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У статті 7 зазначені органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Стаття 8 визначає повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» визначені три функції Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо забезпечення рівності прав жінок та чоловіків: здійснення контролю, прийняття та розгляд скарг, висвітлення питань гендерної дискримінації у щорічній доповіді. Стаття 10 визначає повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а стаття 11 – уповноваженого органу державної виконавчої влади в цій сфері, яким є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Стаття 12 визначає повноваження органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Так, органи виконавчої влади, в тому числі й МВС України, в межах своєї компетенції: забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності; співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень; дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; здійснюють позитивні дії. В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Повноваженням уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування присвячена стаття 13 Закону. Так, уповноважені особи у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі: урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють; навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики; вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі. Низка статей, які наводяться нижче стосується забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя. Стаття 15 – у виборчому процесі, стаття 16 – у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, стаття 17 – у праці та одержанні винагороди за неї, стаття 18 – під час укладання колективних договорів та угод, стаття 19 – у сфері підприємництва, двадцята – у сфері соціального захисту, ст. 21 – у здобутті освіти та професійній підготовці. Шостий розділ Закону містить норми щодо відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уперше в законодавстві України в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з'являється поняття «сексуальні домагання», і відповідно до статті 22 «Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань» та 23 «Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань».

Як зазначається в статті 24 «Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Проектом Закону про запобігання та протидію домашньому насильству³⁹, який був проголосований Верховною Радою України 7 грудня 2017 р. вносяться зміни до Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Так законодавець дає визначення ряду термінів, зокрема: позитивні дії, спеціальні тимчасові заходи, насильство за ознакою статі, особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі, дитина, яка постраждала від насильства за ознакою статі, кривдник, дитина кривдник, запобігання насильству за ознакою статі, протидія насильству за ознакою статі, оцінка ризиків, програма для постраждалої особи, програма для кривдника.

Дискримінацією за ознакою статі визначається як ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або

користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними; обмежувальний припис стосовно кривдника. Окрім того, Закон доповнюється статтею 7-1 «Суб’єкти, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі» та в визначає їх повноваження. Проектом закону на органи виконавчої влади та органами місцевого самоврядування покладається функція запобігання та протидія насильству за ознакою статі. Передбачається забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності засобів масової інформації шляхом покладання на засоби масової інформації сприяти недопущенню дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі, поширення матеріалів, що відтворюють чи зміцнюють дискримінаційні уявлення про соціальні ролі та обов’язки жінок і чоловіків, схвалюють або провокують дискримінацію за ознакою статі чи насильство за ознакою статі, включаючи сексуальне насильство.

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

Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» розроблено з метою встановлення засад запобігання та протидії дискримінації в Україні. Ця мета має бути досягнута шляхом визначення поняття дискримінації і її основних форм; запровадження принципу недискримінації у законодавстві України; встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією; визначення суб’єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, наділення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації; запровадження антидискримінаційної експертизи, в тому числі, обов’язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади. Формами дискримінації є пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації та утиск.

Принцип недискримінації, встановлений статтею 2 Закону, передбачає незалежно від певних ознак: 1. забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2. забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3. повагу до гідності кожної людини; 4. забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб. Водночас, міжнародні документи визначають серед керівних принципів рівності та недискримінації ще й принцип відповідальності держави, знати який важливо для діяльності інституцій сектору безпеки:

■ обов’язок поваги прав вимагає від держави (осіб і організацій, які її представляють) не порушувати права людини.

■ обов'язок захисту прав вимагає від держави запобігати порушенням з боку третіх осіб (недержавних суб'єктів).

■ обов'язок виконання прав вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав. Тобто важливий не лише процес, а й результат.

Принцип недискримінації відповідно до міжнародного стандарту в цій сфері можна пояснити так: 1. Вимога однаково поводитися з особою або групою осіб, яка попри свої захищені ознаки перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб;

2. Вимога по-різному поводитись з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у відмінному становищі від іншої особи або групи осіб;

3. Вимога забезпечити відсутність негативних наслідків застосування правових норм, правил або критеріїв, зокрема нейтрально сформульованих, для осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншою особою або групами осіб.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстроване на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України, зокрема в таких сферах суспільних відносин:

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

Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначає таким чином: «Ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Цінність загального визначення дискримінації полягає у тому, що воно виокремлює ключові

принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі.

Таких принципів є чотири:

1. Наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод.

2. Наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення.

3. Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення.

4. Недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Закон встановлює такий перелік ознак, за якими заборонена дискримінація:

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

Фраза «або інші ознаки» означає те, що наведений у положенні Закону перелік не є вичерпним та ілюстративним. Звичайно, далеко не за кожною ознакою, яка може бути притаманна особі протягом короткого чи довшого проміжку часу, антидискримінаційне законодавство забороняє проводити розрізнення.

Правомірність мети Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не переслідує правомірну мету та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути: Встановлена законом.

Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, який за певних обставин може вважатися законним, є досить вузьким, переважно визначений в тексті відповідних статей Конституції, і включає в себе:

а) інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;

- б) запобігання заворушенням чи злочинам;
- в) охорону здоров'я чи моралі;
- г) захист репутації чи прав інших осіб;
- г) запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- е) підтримку авторитету і безсторонності правосуддя.

Пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси. У сфері праці: базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність Мета для виправдання розрізнення у поводженні повинна бути не тільки правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, але досягатися пропорційними методами. Це означає, що:

■ відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які б передбачали менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (іншими словами, шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною);

■ поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

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».

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».

Приклад: Кабінет Міністрів України 2011 року дозволив застосувати у вищих системи МВС навчання за схемою «курсант – військовослужбовець строкової служби – курсант», яка обмежувала вступ до цих вищих навчальних закладів дівчат, чоловіків, які не досягли 18 років або досягли граничного віку призову, та чоловіків, які вже відслужили в армії.

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

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини

саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку. Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини через, наприклад, її колір шкіри, етнічну приналежність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо;

- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кпинів;

- публічного (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.);

- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;

- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;

- актів фізичної агресії та насильства. Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки перелічити усі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

2010 року Прем'єр-міністр М.Азаров під час офіційного представлення Голови обласної державної адміністрації на запитання, чому в уряді нема жодної жінки, відповів, що «не жіноча це справа – робити реформи в Україні». Цей коментар принижує людську гідність жінок. Хоча на той час суди не визнали його дискримінаційним, текст Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановив визначення утиску як прояву дискримінації.

Підбурювання до дискримінації: «Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками». Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації? Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація.

Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма, директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).

Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснюється особою, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності. Приклад: Патрульний неодноразово підбурював своїх колег до дискримінаційних дій стосовно мігрантів, зокрема «осіб кавказької національності» та «всіляких там чорних». Відповідно до свідчень колег, він часто казав, що «хороший чурка – мертвий чурка», а про затриманих мігрантів, що «їх треба мочити доти, поки вони не зізнаються, бо інакше роботу свою ви добре не зробите».

Пособництво в дискримінації: «Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації». З визначення пособництва в дискримінації випливають такі основні елементи цієї форми, за допомогою яких її можна ідентифікувати:

Основний відповідач (той, хто дискримінує), якому третя сторона надає певну допомогу, приймає рішення, вчиняє дію або вдається до бездіяльності, які призводять до дискримінації в будь-якій забороненій Законом України «Про засади запобігання або протидії дискримінації» або іншими актами законодавства формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою.

На час надання допомоги третя сторона має усвідомлювати дискримінаційний намір або передбачати дискримінаційний результат рішень, дій або бездіяльності того, хто дискримінує.

Третя сторона має свідомо та добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

Допомога, яку надає третя сторона, повинна бути суттєвою для ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

З метою виправлення ситуації дискримінації щодо значного кола осіб та запобігання її майбутнім проявам, застосовують позитивні дії.

«Спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України».