

Які бувають форми дискримінації та навіщо мені це знати



Дискримінація — це комплексне явище, яке має різні форми і прояви. Знати, коли ваші права порушені — це перший крок до свого захисту. Читайте про інші форми дискримінації в брошурах серії «Захисти себе від дискримінації!»

Як скласти скаргу про дискримінацію та кому скаржитись?

Поскаржитись на дискримінацію ви можете до суду або направити скаргу до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

- Скаргу про дискримінацію, як і скаргу на будь-яке інше порушення прав людини до Уповноваженого, ви можете скласти у довільній формі
- Важливо зазначити всі обставини, вказати порушника ваших прав і надати персональні дані
- Пам'ятайте, анонімні скарги не розглядаються
- Скаргу можна надіслати онлайн або поштою

Як мені може допомогти Уповноважений Верховної Ради України з прав людини?

Уповноважений здійснює нагляд за виконанням Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» і виконує такі функції:

- розглядає скарги на всі форми дискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема у приватній сфері;
- здійснює моніторинг дотримання принципу недискримінації, веде статистику випадків дискримінації та узагальнює інформацію, готує щорічні доповіді;
- надає експертні висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду.

Якщо вас дискримінували, звертайтеся зі скаргами до Уповноваженого!



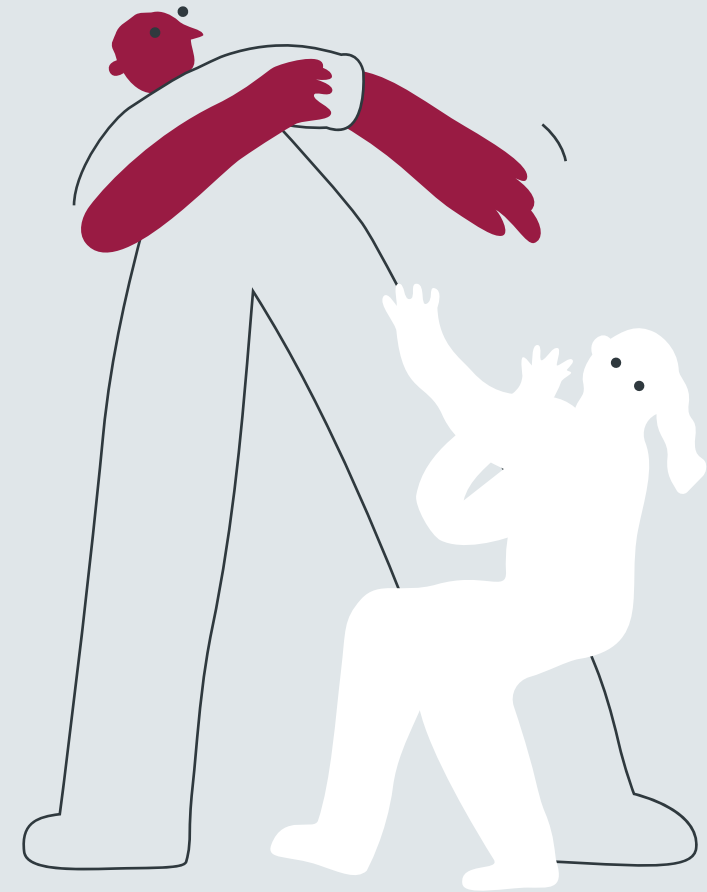
Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Адреса: вул. Інститутська, 21/8, м. Київ, 01008
тел.: 044-253-75-89, тел.: 0800-50-17-20
(безкоштовно)
email: hotline@ombudsman.gov.ua

Цей документ підготовлений у рамках проекту, що фінансується Європейським Союзом та Радою Європи «Посилення доступу до правосуддя за допомогою механізмів відшкодування правосуддя жертвам дискримінації, злочинів ненависті та мови ненависті у країнах Східного партнерства» в рамках «Партнерства заради належного врядування II». Думки, висловлені в цьому документі, не є офіційною позицією будь-якої сторони.

Утиск та сексуальні домагання

серія “Захисти себе від дискримінації!”



Утиск — це небажана для людини поведінка, коли хтось стосовно неї поводить себе зневажливо, образливо чи змушує почуватися приниженою.

Як окрему форму утиску вирізняють ще сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають людей, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.*

Як проявляється утиск

- словесні образи, принизливі коментарі або натяки;
- сексистські, антисемітські, гомофобні тощо жарти, анекдоти;
- поширення образливих друкованих або графічних матеріалів;
- принизливі сексистські або ксенофобні жести;
- ігнорування, ізоляція або сегрегація;
- фізичне насильство

Що таке захищені ознаки

Захищені ознаки — це ознаки, за якими заборонено розрізняти людей і поводитись із кимось гірше, ніж з іншими.

В Законі є детальний, проте невичерпний перелік ознак: **раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мова або інші ознаки.**

Словосполучення «інші ознаки» означає, що перелік є відкритим, а люди з іншими, подібними

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

до перелічених у Законі ознаками, також мають бути захищені від дискримінації. Серед інших ознак — **ВІЛ-позитивний статус, статус ВПО чи ветерана АТО, сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність, стан здоров'я** тощо. Більшість із цих ознак містяться в інших законах України.

Приклади забороненої поведінки

Публічні сексистські, гомофобні, ромофобні чи расистські висловлювання, жарти, коментарі в засобах масової інформації чи соціальних мережах щодо тих чи інших людей

– Зневажливе ставлення до колег-жінок, постійні натяки, що жінки швидше прикрашають собою робоче місце, а ніж виконують свої посадові обов'язки, а тому мають виконувати обслуговуючі функції, зокрема подавати чай, каву

– Сімейний лікар неухважно та поверхнево оглядає пацієнтку з інвалідністю, а також під різними приводами відмовляє їй в черговому прийомі

– Керівник відділу жартує щодо «понаїхавших» та стверджує, що краще наймати на роботу ВПО, адже вони погоджуються працювати за меншу платню

– Працівницю з порушенням слуху через раз «забувають» запросити на важливі наради з проєкту, в якому вона виконує головну роль

– Працівник нічного клубу ображає двох клієнтів через те, що вони, на його думку, схожі на геїв, зокрема він попередив відвідувачів, що цей клуб для «справжніх хлопців» і їм краще забиратися геть

Якщо ви впізнаєте себе чи когось зі своїх близьких у цих або аналогічних ситуаціях, це привід замислитись.

Поставте собі кілька запитань:



Чи поводитись зі мною гірше, ніж з іншими в аналогічній ситуації?



Яка моя захищена ознака могла стати причиною гіршого поводження?



Чи була правомірною мета різниці у поводженні?