

Владислав Коношко,

курсант 1 курсу,

факультет підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції

(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ІНСТИТУТ ВЛАДИ В СУСПІЛЬСТВІ

Дискримінація, як інститут влади в суспільстві, залишається однією з найактуальніших тем сучасності, що вимагає негайного уваги та реакції. Незважаючи на значний прогрес у боротьбі за рівність та права людини, дискримінація залишається серйозною загрозою для суспільства. Вона не тільки порушує основні принципи справедливості та гуманності, але й ускладнює соціальні взаємовідносини, пригнічує потенціал індивідів та створює небезпечні прогалини в суспільному розвитку. Тому вивчення, аналіз та розробка ефективних стратегій подолання дискримінації є актуальним завданням, яке вимагає комплексного підходу та спільних зусиль усіх сфер суспільного життя.

Метою цієї роботи є аналіз феномену дискримінації як інституту влади в суспільстві, виявлення його основних проявів та наслідків, а також розгляд можливих шляхів протидії цьому явищу. Основною метою є висвітлення важливості подолання дискримінації для забезпечення справедливого та гуманного суспільства.

Дискримінація являє собою процес, при якому особа чи група осіб, у залежності від їхніх характеристик, таких як раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовність або інші ознаки, може зазнати обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі [1]. Це може включати нерівні умови для осіб з захищеними характеристиками та тих, у кого вони відсутні, обмеження у доступі до послуг, праці або освіти, а також порушення гідності та поваги до особи.

У суспільстві дискримінація часто виявляється через несправедливе ставлення до осіб залежно від їх зовнішнього вигляду. Такі прояви можуть відбуватися під час процесу прийому на роботу, професійного росту, встановлення різних стандартів щодо одягу або зовнішності у закладах, та взагалі будь-де. Це явище навіть має власну назву – лукізм, що походить від англійського слова «look», що означає «зовнішній вигляд» [2, с. 49].

Дискримінація осіб через їх стан здоров'я або фізичні та психічні вади є порушенням їх прав як людини, включаючи право на належний фізичний і психічний розвиток, а також, що найважливіше, право на життя. Це також порушує принцип рівності всіх людей та їхню гідність [3, с. 149].

Місце проживання також має великий вплив на можливості людей у різних аспектах життя, таких як доступ до питної води, електроенергії, медичної допомоги, якісної освіти, гідної роботи. Нерівності, що виникають у зв'язку з географічним положенням, також відомі як «просторова нерівність», можуть бути дуже виразними, особливо між сільськими та міськими районами, особливо в країнах, що розвиваються [4, с. 34]

Як відзначає А. Е. Чирикова, у суспільстві існують певні обмеження, які обмежують участь жінок у різних сферах, проте вони не завжди є об'єктивними. Такі обмеження

призводять до прихованої дискримінації жінок. Цю дискримінацію можна помітити навіть при гендерному аналізі різних аспектів суспільного життя [5, с. 103].

Можливість оскарження дискримінації за ознакою статі прямо визначена в статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» [2]. Однак, як правильно відзначила О. Суслова, всі зусилля закону можуть бути марними, якщо «суддівський корпус не буде належним чином ознайомлений з проблемою дискримінації за ознакою статі, її законодавчого заборона, недопустимості в судовому процесі, у винесенні судових рішень, а також власної правосвідомості» [6, с. 63].

В українському суспільстві на сьогоднішній день все ще існує дискримінація і в сфері праці. Це проявляється у приниженні гідності працівників, негативно впливає на їх психоемоційний стан, створює напруженість в колективі та трудових відносинах, а також сприяє формуванню негативного ставлення між співробітниками. Виникає нагальна потреба вирішення цієї проблеми шляхом забезпечення дотримання юридичних гарантій, що запобігатимуть застосуванню дискримінації у сфері праці [7, с. 141].

У підсумку, дискримінація, як інститут влади в суспільстві, виявляється у різних аспектах життя людей і має серйозний вплив на їхнє благополуччя та розвиток. У різних контекстах, від працевлаштування до доступу до освіти та медичних послуг, дискримінація може призводити до порушення прав людини, поглиблення соціальних нерівностей та підриву соціальної солідарності.

Один з основних шляхів вирішення проблеми дискримінації - це законодавче врегулювання і надання юридичних гарантій на рівні держави. Створення та посилення законів, спрямованих на запобігання дискримінації та захист прав потерпілих, є важливим кроком у впорядкуванні цієї проблеми. Однак ефективне виконання законодавства потребує не лише наявності відповідних законів, але й їх активної реалізації, контролю за дотриманням та належного покарання за порушення.

Крім того, для подолання дискримінації необхідно широке суспільне обговорення та усвідомлення цієї проблеми. Освіта та інформаційні кампанії можуть сприяти формуванню толерантного та рівноправного суспільства. Розвиток культури рівності та поваги до різноманітності може стати ключовим фактором у запобіганні дискримінації та зміцненні соціальної солідарності.

Незважаючи на складнощі, які супроводжують процес подолання дискримінації, наявність правових, соціальних та освітніх механізмів для боротьби з цією проблемою відкриває перспективи для побудови більш справедливого та гуманного суспільства. В умовах підвищеної уваги до прав людини та соціальної справедливості можливе здійснення значних кроків у напрямку забезпечення рівних можливостей для всіх членів суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні: закон України // (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
2. Афанасьєва М. Я. В., Афанасьєва М. В., Стоянов М. М., Стоянов М. М. Дискримінація за ознакою зовнішності. *Проблеми та судження*, 2019, с. 49.
3. Островська Б. В. Роль ООН у запобіганні та протидії дискримінації за станом здоров'я для захисту людського життя. *Форум права*, 2017, 3: с. 146–151.
4. Марусенко А. В. Іноземний досвід формування відносин «соціум-влада» в урбанізаційному середовищі. *Вчені записки Таврійського Національного Університету*

Імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування, т. 33 (72) № 4, 2022, с. 33.

5. Нагайцева І. Д. Гендерні аспекти в управлінні: матеріали хіі науково-практичної конференції соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства, Сіверодонецьк, 2015, с. 103.

6. Сулова О. І., Лазаренко О. О., Ахтирська Н. М. Захист прав жінок та дітей судовими та правоохоронними органами в Україні. Київ: Тютюкін, 2010. 335 с.

7. Шурупова К. В., Фатах А. А., Склема Т. Ю. Дискримінація за віковою ознакою на робочому місці: диференціатори впливу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право* (67), 2021, с.139-143.

Науковий керівник: Смірнова Ірина Олегівна, старший викладач кафедри теорії та історії держави і права (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)