

## Что такое дискриминация и какой она бывает?

*Вячеслав Балан, международный эксперт в области прав человека,  
соискатель степени доктора права, Университет Оттавы (Канада)*

Слово «дискриминация» стало, наверное, одним из самых популярных слов в Молдове и мире в последние десятилетия. Однако, далеко не всегда люди вкладывают в это слово один и тот же смысл. В этой статье мы предлагаем вам немного прояснить этот вопрос.

Согласно статье 1 самого главного документа по правам человека в мире – Всеобщей Декларации Прав Человека – **«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах»**. Как отмечалось в предыдущих статьях, эта формулировка означает, что люди рождаются от природы равными в своей ценности между собой, однако несправедливое устройство нашего современного общества приводит к неравенству. Соответственно, задача прав человека – это восстановить присущее от природы равенство людей в их человеческом достоинстве (ценности), и именно такое понимание равенства и должно лежать в основе понимания терминов «дискриминация» и «недискриминация».

Чаще всего под словом «дискриминация» люди понимают ее самое простое и очевидное проявление: когда с людьми находящимися в равной ситуации обращаются по-разному – с одними лучше, а с другими хуже – по причине их принадлежности к разным социальным группам и/или по причине каких-то их личностных характеристик. Примером такой дискриминации может быть отказ в приеме на работу или на учебу по причине того, что кандидат/ка – женщина, человек с ограниченными возможностями, человек в возрасте и т.д. Или отказ впустить или обслужить человека в общественно доступном заведении (магазин, театр, бассейн, банк и т.п.) по причине того, что этот человек ром, африканец, мусульманин и т.д. Такая форма дискриминации называется **прямой дискриминацией**, потому что причина разного обращения обозначается прямо – принадлежность к определенной социальной группе и/или наличие каких-то их личностных характеристик.

Другой, менее известной формой дискриминации является **непрямая (косвенная) дискриминация**. При такой форме дискриминации принадлежность к определенной группе или наличие определенных характеристик прямо не указываются в качестве критерия дифференциации, но **по факту** приводит к неравным результатам: для одних групп людей – позитивным / лучшим, а для других групп людей – негативным / худшим.

К примеру, объявление о приеме на работу, в котором прямо указывается, что на данную работу ищутся мужчины, или люди не старше какого-то возраста, или люди определенной внешности – это образец прямой дискриминации. А объявление о приеме на работу, в котором ничего такого прямо не указывается, но от кандидата требуется 10 лет непрерывного стажа – это пример не прямой дискриминации, потому что это вроде бы нейтральное требование ставит в невыгодное положение женщин, многие из которых на каком-то этапе своей карьеры берут отпуск по уходу за ребенком и, соответственно, прерывают свой стаж. Если по итогам такого объявления среди кандидатов будут только / преимущественно молодые мужчины, и работодатель не сможет доказать, что все эти дополнительные требования объективно необходимы для выполнения основных должностных обязанностей (не просто желательны, а именно прямо необходимы), то тогда **по факту** это будет пример не прямой дискриминации женщин и пожилых людей. Другим примером не прямой дискриминации может быть требование диплома бакалавра для занятия должности дворника, придуманное для того, чтобы по факту «отсекать» кандидатов из числа ромов, мигрантов, беженцев и т.д.

В понимании вопросов равенства, дискриминации и недискриминации очень важно понимать, что ключевой вопрос при оценке ситуации это не только было ли отношение к разным людям равным или разным. Одинаково важна (а часто даже более важна) и оценка того, находились ли сравниваемые люди в равной или аналогичной ситуации на момент предполагаемой дискриминации. Потому что дискриминация – это не только когда имеет место разное отношение к людям, находящимся в одинаковой (равной) ситуации, но и когда имеет место одинаковое отношение к людям, находящимся в разной (неравной) ситуации. Простой пример такого – это доступность зданий, публичных пространств и транспорта для людей с ограниченными возможностями. Люди передвигающиеся на креслах-колясках и люди передвигающиеся на ногах находятся **не в равной ситуации**, когда им необходимо зайти в здание со ступеньками. Поэтому «одинаковое» отношение к обеим этим группам, т.е. организация входа в здание по одним и тем же ступенькам – при том, что эти группы находятся не в равной ситуации – это дискриминация. То же самое относится и ко всем другим уязвимым группам: женщинам, детям, пожилым людям, меньшинствам. Недискриминация – это не значит относиться ко всем этим группам одинаково, а наоборот – это означает относиться к ним с учетом их особенностей и их уязвимостей (т.е. относиться с особым и даже большим вниманием и усилиями), чтобы «на выходе» достичь равенства.

Важно помнить, что вопрос равенства, дискриминации и недискриминации – это всегда вопрос про итоговый результат: было ли по итогам действий достигнуто равенство в реализации прав и ценности каждой человеческой жизни или нет? Важно не то, одинаково («равно») ли мы относимся к людям, а то относимся ли мы к ним так, чтобы в итоге они оказались «на равных» с нами и другими. Именно поэтому для достижения итогового равенства тем людям и группам, которые изначально находятся в неравной ситуации (позади остальных), нужно уделять больше внимания и давать больше ресурсов, чем всем другим.

И, наконец, необходимо затронуть вопрос **системной (структурной) дискриминации**. Такая дискриминация отличается от «обычной» дискриминации тем, что такая дискриминация это не какой-то разовый эпизод или эксцесс отдельных злонамеренных действий, а это результат того, как устроено (структурировано) само наше общество и его отдельные компоненты (система образования, институт семьи, наша экономика, рынок труда и т.д.). Стереотипы и перекосы в пользу мужчин, например, «встроены» во все аспекты нашего общества, включая систему воспитания детей в семье, систему образования, систему трудоустройства, экономическую систему и т.д. Другими словами неравенство, испытываемое женщинами, людьми с ограниченными возможностями, меньшинствами – это не просто следствие действий каких-то отдельных злонамеренных людей, а следствие многих дискриминационных элементов издавна существующих в нашем обществе. Многие общественные системы исторически сформировались дискриминационно, и поэтому есть группы людей, которые долгое время подвергались дискриминации и маргинализации и, по итогам этого, до сих пор находятся в положении «аутсайдеров». Соответственно, системная дискриминация требует системных действий, т.е. не просто наказания каких-то отдельных людей, а реформирования целых общественных систем (образования, экономики, рынка труда и т.д.) и «вытягивания» исторически дискриминируемых групп до равного уровня со всеми остальными.

Именно в таком «вытягивании» и состоит смысл главной цели всей мировой повестки устойчивого развития – «Никого не оставлять позади!».

Республике Молдова – её жителям и властям – на их пути европейской интеграции крайне важно понять и осознать всю глубину и комплексность вопросов равенства, дискриминации и недискриминации, и работать с этими вопросами вдумчиво, системно и последовательно. Только так можно преодолеть глубокое разделение молдавского общества на его пути к хорошему будущему.

-----

Данная статья является пятой из цикла статей, публикуемых совместно общественной организацией «Посольство Прав Человека» и онлайн-изданием «Ньюсмейкер», в рамках проекта «Повышение осведомленности об инклюзивности и социальной сплоченности в Молдове посредством создания профессионального медиаконтента, основанного на правах человека».

Проект реализуется Общественной организацией «Посольство Прав Человека» совместно с онлайн-изданием «Ньюсмейкер», при поддержке гранта, предоставленного в рамках программы «Содействие социальной сплоченности и доверию через медийную грамотность и инклюзивный медиаконтент», реализуемой Центром независимой журналистики, при поддержке Швейцарии.