



УДК 34.037
DOI 10.32782/2523-4269-2024-86-102-108

Завітренко Долорес Жораївна,

кандидат педагогічних наук, доцент

*(Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка,
м. Кропивницький)*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2005-4810>



Снісаренко Ірина Євгеніївна,

кандидат філологічних наук, доцент

(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1045-9291>



Нагорна Олена Василівна,

кандидат педагогічних наук, старший викладач

*(Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка,
м. Кропивницький)*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8045-1260>

ВЗАЄМОДІЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З ЛЮДЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У статті визначено інклюзивне навчання як систему гарантованих державою освітніх послуг, що ґрунтується на принципах недискримінації, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю стала ключовою у роботі багатьох інституцій, зокрема поліції, яка повинна відігравати одну з ключових ролей в роботі з громадянами з обмеженими можливостями та створенні інклюзивного суспільства з рівними правами усіх його членів незалежно від будь-яких особливостей.

Авторами описано досвід роботи поліцейських окремих держав у царині просвітницької роботи щодо поводження з особами з особливими потребами. Наголошено на необхідності достатньої кваліфікації правоохоронців для взаємодії з досліджуваною групою населення, адже лише завдяки набутим спеціальним знанням і навичкам працівник поліції може не лише ідентифікувати особу з інвалідністю, а й визначити ефективний спосіб комунікації з нею.

Ключові слова: *інклюзивний простір, особи з обмеженими можливостями, правоохоронні органи, поліція, інклюзія, рівні права, фахові знання та навички поліцейських.*

Постановка проблеми та її актуальність. Якісна освіта завжди була й лишається основою інтелектуального, культурного, творчого, соціально-економічного та духовного розвитку суспільства, показником позитивної динаміки країни, її надбанням, що передається наступним генераціям громадян. Водночас наявністю ґрунтовної традиційної освіти є ланкою, яка поєднує всі інституції держави, базисом формування нових життєвих орієнтирів у кожного покоління. Онтологія освіти сама по собі зумовлена своїм призначенням бути способом здобуття комплексу компетентностей, що уможливають (а) розвиток людини як багатогранної особистості, наділеної хистом, (б) виховання в особистості високих моральних якостей, активної громадської позиції, потрібної для здійснення свідомого суспільного вибору.

Одним із напрямів подальшої гуманізації вітчизняної системи освіти можна вважати стратегію інклюзивної освіти. Зокрема, на рівні Міністерства освіти і науки України інклюзивне навчання визначається як система освітніх послуг, гарантованих державою, що ґрунтується на принципах недискримінації, врахуванні багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Інклюзивне навчання часто вважають альтернативою інтернатній системі, за якою діти з особливими освітніми потребами навчаються у спеціальних закладах освіти та змушені проживати в інтернатних відділеннях при них через їх територіальну розгалуженість. Жодна дитина не має відчувати себе іншою та виключеною з освітніх, культурних і соціальних процесів – це головне завдання інклюзії. Принцип рівних прав є загально визнаним у сучасному світі. Міжнародне право з прав людини невідпинно розвивається й удосконалює як міжнародні договори в цій сфері, так і національні законодавства держав-учасниць. Нині однією з визначальних у сфері захисту прав осіб з обмеженими можливостями стала Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року. Саме цей документ став потужним міжнародним інструментом і рушійною силою для країн, які її підписали й зобов'язалися втілювати принципи та норми Конвенції для вдосконалення власного законодавства і створення найсприятливіших умов для реалізації особами з обмеженими можливостями своїх прав і свобод.

Актуальність проблеми полягає не в самій інклюзивній освіті (хоча в Україні кількість дітей, яким потрібна корекція фізичного чи розумового розвитку, становить понад 1 млн, тобто 12 % від загальної кількості дітей у країні), а в тому, що суспільство в цілому ще далеко не готове правильно сприймати осіб зазначеної категорії. Водночас, правоохоронці як члени соціуму та представники держави є недостатньо підготовлені до взаємодії з особами, що мають фізичні та інтелектуальні вади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досі не приділяється достатньої уваги проблемі «включення» всіх осіб у життя суспільства та держави, а особливо в розрізі діяльності правоохоронних органів. Деякі аспекти захисту та реалізації прав цієї категорії осіб розглядалися у працях А. В. Басистої, Ю. В. Левченко, Т. В. Миронюк, І. О. Святокума. Серед зарубіжних науковців зазначимо Е. Віджоев, Дж. Борнман, К. Тонсінг, Л. Вілс, Л. Е. Пауерс, М. Ошвальд, Д. М. Мак-Намара та ін. Однак їхні студії не повною мірою висвітлюють питання принципів і способів комунікації поліції з особами зазначеної категорії, з'ясування яких і визначило **актуальність** цієї розвідки. Україні як державі, яка

з 2009 року є учасницею Конвенції ООН про права осіб із інвалідністю, доцільно будувати політику в галузі інклюзії, вивчивши впроваджені заходи та їхні результати в інших державах. Ми хочемо акцентувати на діяльності правоохоронних органів в утвердженні, реалізації та захисті прав і свобод осіб із особливими потребами з урахуванням досвіду деяких країн Європи, Америки, Австралії.

Мета статті – висвітлити проблему участі правоохоронних органів у створенні інклюзивного суспільства як суспільства рівних прав усіх його членів незалежно від будь-яких особливостей і відмінностей, зокрема, виокремити шляхи взаємодії поліцейських з людьми з особливими потребами на прикладі кількох європейських країн.

Виклад основного матеріалу. Світова наукова спільнота ще наприкінці минулого століття дійшла висновку, що інвалідність не може бути завадою для реалізації прав людини – політичних, соціальних і культурних. Це стосується й реалізації права брати участь у житті держави, суспільства та громади. Подальшою метою визнано створення інклюзивної моделі суспільства, яка має на меті змінити наявну зараз медичну, коли людина сприймається крізь призму її медичного діагнозу, а інвалідність вважають якістю такої особи. Тож, однією з інтеграційних форм навчання дітей із особливими освітніми потребами є визнана в багатьох країнах світу інклюзивна форма навчання.

В основу інклюзивної освіти покладено ідеологію, яка унеможливило дискримінацію дітей, забезпечує рівне ставлення до всіх людей та водночас передбачає адаптацію освітнього середовища і створення компенсаційних умов для учнів із фізичними, сенсорними чи ментальними порушеннями. Сама адаптація освітнього середовища передбачає не лише пристосування фізичного середовища для дітей зазначеної категорії, а й спеціальну підготовку педагогів, зміну системи надання індивідуальної та додаткової підтримки, створення для учнів умов навчання за індивідуальними навчальними планами. Відповідно, змінюються принципи та процедури оцінки й атестації учнів, що навчаються за такими планами.

Інклюзивна освіта – це система освітніх послуг, в основу якої покладено принцип забезпечення основного права дитини на освіту та права навчатися за місцем проживання в умовах загальноосвітнього закладу. У різних країнах світу інклюзивна форма навчання таких дітей існує вже понад 50 років, а тому стала вже світовою тенденцією. До країн із найбільш досконалим розвинутим законодавством у галузі інклюзивної освіти належать: Канада, Данія, ПАР, Іспанія, Бельгія, Швеція, Великобританія, США. У цих країнах законодавство підтримує інклюзивну освіту з кінця 1960-х рр. і акцентує увагу саме на соціалізації «особливих» дітей, завдяки чому вони стають повноправними членами суспільства.

Україна не може механічно копіювати досвід інших країн через різні об'єктивні причини; вона створює власний шлях розвитку інклюзивного навчання. Вперше в Україні про інклюзивну освіту заговорили в 1998 р, коли Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» була створена перша програма «Залучення дітей із особливими потребами в освітнє середовище», спрямована на розробку ефективної моделі забезпечення успішного навчання таких дітей в умовах загальноосвітнього навчального закладу. При цьому для цієї категорії дітей створюються додаткові можливості, їм надається спеціальна підтримка.

Сутність підходу, що формує модель інклюзивної освіти, полягає в тому, що остання зорієнтована на включення в загальну систему освіти *всіх* дітей незалежно від їхніх фізичних чи інтелектуальних особливостей. Це означає, що вони мають навчатися й виховуватися разом зі своїми однолітками за місцем проживання у загальноосвітній школі чи дошкільному закладі освіти.

Інклюзивна модель суспільства – мета, якої прагнуть сучасні держави, і Україна не становить виняток. Багато з них, визнаючи необхідним перехід до іншого принципу захисту зазначеної групи осіб, почали реалізувати план створення умов для максимального рівня самостійності таких осіб. Звісно, у цьому беруть участь інші члени суспільства – піклувальники, помічники, персонал соціальних, патронатних служб тощо. Наголосимо, що й держава в особі всіх її органів, і місцеве самоврядування мають уживати заходів задля створення інклюзивного суспільства. Цей обов'язок покладено й на правоохоронні органи держави.

В ідеальній формі інклюзивна модель суспільства поки що не сформована в жодній країні. Однак у світі є достатня кількість держав, які мають певний досвід щодо визначення участі та ролі правоохоронних органів у процесі реалізації прав і свобод осіб з різними вадами здоров'я. *Ми наголошуємо на проблемі залучення правоохоронних органів у створення інклюзивного суспільства як суспільства рівних прав усіх його членів незалежно від будь-яких особливостей*. Звідси постає логічне питання щодо готовності працівників української поліції не лише дотримуватися прав і свобод осіб із обмеженими можливостями, а й ефективної взаємодії з ними. Окрема проблема – наявність достатньої кваліфікації правоохоронців для такої взаємодії. Відповідно до міжнародних стандартів (Конвенція ООН про права осіб із інвалідністю), однією з цілей держави має бути навчання категорії осіб, які мають стосунок до правосуддя, у тому числі й поліцейських. Ба більше, цей документ закликає держави-учасниці до проведення просвітницької роботи, сприяння програмам підвищення обізнаності щодо людей із обмеженими можливостями стосовно їхніх прав.

Для розуміння можливостей і способів проведення необхідних заходів звернімося до передового досвіду тих держав, які мають позитивні результати в цій галузі. Із цією метою дослідимо діяльність поліції Великої Британії, Австралійської Співдружності та Польщі. Саме поліцейські як представники держави та громади не лише відіграють важливу роль в охороні прав і свобод громадян, а й сприяють зміні суспільного ставлення і таким чином створюють придатне середовище для формування інклюзивного суспільства. Ефективним і перевіреним способом змінити ставлення громади до осіб із обмеженими можливостями, усунути стереотипи й упередження як причини їхньої дискримінації є саме проведення навчання поліцейських. Зокрема, у перелічених державах (а) створюють і реалізують перспективні плани щодо завдань поліції в забезпеченні інклюзії, (б) проводять регулярні навчання, тренінги, конференції із залученням як безпосередньо осіб із обмеженими можливостями, так і представників громадських організацій.

Лише завдяки набутим спеціальним знанням і навичкам працівник поліції може не лише ідентифікувати особу з інвалідністю, а й визначити ефективний спосіб комунікації з нею. Особливо це актуально для України з огляду на відсутність уваги до осіб із інвалідністю

з боку саме правоохоронних органів. Річ у тім, що тут не існує чітко визначеного алгоритму дій при роботі з такими особами. Закономірним був би висновок, що для особового складу підрозділів, що здійснюють превентивну діяльність (патрульна поліція, дільничні офіцери поліції тощо), було би доцільно проводити спеціальне навчання правоохоронців. Наприклад, воно може відбуватися в рамках початкової підготовки, підвищення кваліфікації, службової підготовки для надання поліцейським необхідної інформації щодо взаємодії з особами зазначеної психофізичної категорії.

Інтерпретація й аналіз окремих статей Конвенції ООН про права осіб із інвалідністю дають підстави стверджувати, що одним із аспектів статті «Доступ до правосуддя» є обов'язок усіх держав сприяти навчанню агентів, які працюють у системі правосуддя, в тому числі поліцейських [1]. Це положення визнає навчання ключовим компонентом реалізації права на доступ до правосуддя на практиці. Потреба в освіті й навчанні таких осіб також відображена в статті 8 («Просвітницько-виховна робота»). Зокрема, вона передбачає, що держави повинні сприяти програмам підвищення обізнаності щодо людей із інвалідністю стосовно їхніх прав. При подібному підході навчання слід розглядати як один із найбільш ефективних заходів щодо боротьби зі стигмою та негативними установками серед поліцейських.

Запровадження обов'язкового навчання (тренінгів) для поліцейських, яке допоможе їм краще розуміти потреби осіб із обмеженими можливостями, існує в окремих державах Євросоюзу, де поліція має суттєву підтримку суспільства. Це є важливим і необхідним для отримання оперативної інформації, запобігання та розслідування правопорушень. Водночас, така взаємодія підвищує довіру населення до поліцейських. Таке партнерство, як зазначає старший поліцейський радник при Генеральному секретареві ОБСЄ, громадяни починають відчувати як частину відповідальності за підтримання належної якості життя й вирішення соціальних проблем у своєму районі [2]. До цього варто додати, що найефективніша взаємодія можлива за умови участі всіх жителів громади в цьому процесі, включаючи й осіб з обмеженими можливостями.

Позицію Європейського Союзу щодо ролі поліції визначає «Європейський кодекс поліцейської етики» (2001). Зокрема, довіра населення до поліції тісно пов'язана з: (а) позицією та поведінкою поліції щодо цього населення; (б) дотриманням поліцією людської гідності й основних прав і свобод людини в тому вигляді, у якому вони закріплені в «Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод». Пункт 44 Кодексу закликає працівників поліції діяти чесно та з повагою щодо населення, особливо з урахуванням потреб і особливостей осіб, які належать до вразливих груп [3]. Пор. коментар до цієї норми: населення здебільшого сприймає роботу поліції з огляду на те, як діють її співробітники. Відповідно, коректна поведінка з боку кожного поліцейського надзвичайно важлива для довіри до поліції. Щоб завоювати повагу з боку населення, недостатньо просто діяти відповідно до закону. Необхідно застосовувати закон гідно та з повагою до населення, виявляти при застосуванні закону «здоровий глузд» і ніколи не забувати про поняття «публічна служба», яке є мірилом роботи поліції. Крім того, поліція повинна по-справжньому усвідомлювати, що населення складається з окремих людей, які мають власні потреби [3, с. 48].

Однією з актуальних проблем, з якими стикаються працівники поліції, на думку Донни Марі МакНамари,

є питання неідентифікації осіб з обмеженими можливостями [4]. Її можна частково вирішити шляхом проведення регулярних тренінгів для поліцейських. Однак, на думку фахівців, це не зможе усунути всі труднощі щодо ідентифікації осіб із обмеженими можливостями.

Існують навчальні програми з психічного здоров'я, розроблені для поліцейських. Серед найвідоміших є тренінг «Кризисної групи втручання», створеної в Мемфісі (штат Теннессі, США) у 1988 році, у рамках якого офіцери проходять навчання у відповідних стейкхолдерів, у тому числі фахівців у галузі психічного здоров'я, адвокатів сімей, груп споживачів/користувачів послуг і поліцейських, які мають багатий досвід. Метою тренінгу є покращення взаємодії між поліцейськими та особам, які мають вади психічного здоров'я. При цьому, увага акцентується на навичках спілкування, деескалації й побудові партнерських взаємин із місцевими жителями та представниками служби психічного здоров'я. Для участі в цьому тренінгу поліцейські обирають за критеріями рівня емпатії та навичок спілкування.

Після закінчення навчання (40 годин) офіцери, крім виконання своїх звичних функцій та обов'язків, маючи достатньо нових знань і вмій, можуть вирішувати кризові ситуації, пов'язані з психічним здоров'ям. Установлено, що така модель покращує ставлення поліцейських до людей із обмеженими можливостями через порушення психічного здоров'я, а також знижує стан загальної тривожності, яку відчувають поліцейські при реагуванні на складні виклики [4].

Як приклад поваги до поліваріативності суспільства можна навести політику Міністерства оборони Великої Британії, суть якої полягає у здатності надавати ефективні послуги, які у свою чергу залежать від діапазону навичок, можливостей і досвіду працівників. Це відомство прагне розвивати, утримувати та просувати вперед кращих людей, що представляють різні групи суспільства, яким служать правоохоронці; також вносити розумні зміни для того, щоб особи з обмеженими можливостями могли брати участь у процесі прийому на роботу. Звісно, в такому разі обов'язково враховувати медичні стандарти і стандарти придатності, необхідні для вступу на посаду, наприклад, уповноваженого з вогнепальної зброї, що спрятиме об'єктивному обмеженню прав цієї категорії осіб обіймати такі посади [5].

Ідея створення інклюзивного суспільства досить близька й керівництву поліції окремих графств цієї держави. Поліція Ланкширу визнана однією з найбільш інклюзивних роботодавців у Великобританії та посіла 12-те місце в списку 50 найкращих роботодавців у Великобританії, що є найкращою організацією державного сектору [6].

Досить корисними та цікавими щодо вивчення можливостей подальшої адаптації світового досвіду до українських умов видаються висновки спеціальної конференції «Disabled people and the police – a new relationship», організованої та проведеної Управлінням Лондонської поліції в жовтні 2004 року. Метою цього заходу було вивчення думки самих лондонців із обмеженими можливостями щодо оптимізації співпраці, налагодження взаєморозуміння між поліцією міста й цією категорією осіб, визначення їхніх конкретних вимог [7].

Попри принципово різні моделі організації правоохоронних органів України та Великої Британії варто навести деякі рекомендації, сформульовані за результатами конференції: – публічне прийняття соціальної

моделі інвалідності як політичної основи для реалізації плану дій щодо проблем охорони правопорядку й потреб людей із обмеженими можливостями; – ужиття заходів щодо сприйняття проблем, пов'язаних із інвалідністю, як рівних і не менш важливих за інші; – проходження офіцерами та менеджерами середньої ланки спеціального навчання, щоб ефективно взаємодіяти з цією категорією осіб; – виконання ролі посередників між особами із обмеженими можливостями та різними органами, які беруть участь у кримінальному судочинстві.

Заслугове на увагу рекомендація стосовно залучення осіб із обмеженими можливостями як *тренерів для поліцейських*. Таке навчання має проводитися з опорою на консультації з людьми з обмеженими можливостями. Потрібно знати різні стратегії для різних рівнів контакту (корпоративний, районний, стратегічний). Таке навчання повинно відповідати потребам самих поліцейських.

Вартий вивчення й досвід поліції Лондона. Йдеться про розробку п'ятирічної Стратегії щодо впровадження принципу «інклюзії та різноманітності» (на 2017–2021 рр.). Крім інших груп населення, у цьому документі йдеться про осіб із обмеженими можливостями. Зокрема, у документі заплановано працювати над тим, щоби змінити політику у такий спосіб, аби проводити співбесіди з усіма кандидатами на посади, включаючи осіб з обмеженими можливостями, які відповідають критеріям працевлаштування [8].

Схожа стратегічна програма також впроваджена поліцією Західного Йоркшира [9]. Стратегія визнає, що рівність, різноманітність і права людини як *невід'ємна частина щоденної роботи*, має бути в пріоритеті поліції цього регіону. Поліція визнає себе роботодавцем осіб із обмеженими можливостями (2 рівня) відповідно до Програми Департаменту праці та пенсійного забезпечення [10].

Польща також демонструє прогрес щодо утвердження й захисту прав осіб із обмеженими можливостями, відводячи поліції значну роль. За ініціативою Міністра сім'ї, праці та соціальної політики 22 травня 2020 року Радою Міністрів Республіки Польща затверджено план перспективного розвитку в напрямі сприяння реалізації прав і свобод особами з інвалідністю – «Стратегія для людей з обмеженими можливостями на 2020–2030» [11]. Крім інших аспектів, ураховано й завдання правоохоронних органів, власне поліції. Так, у розділі «Тренінг для поліцейських і працівників поліції у галузі контактів із інвалідами, а також співробітників прикордонної служби та служби міської варті» планується проведення навчальних заходів, які передбачають розробку програми професійного розвитку з урахуванням специфіки роботи з інвалідами в окремих підрозділах поліції.

План підготовлений до реалізації у співпраці з місцевими відділеннями «Державного фонду реабілітації осіб із обмеженими можливостями» та неурядовими організаціями із захисту прав цієї категорії осіб на певній території. Освітні проекти будуть передусім спрямовані на поліцейських і працівників поліції, які контактують із людьми зазначеної суспільної категорії (наприклад, чергові служби, патрульну та інтервенційну службу, районну службу та служби дорожнього руху). В освітніх заходах, запланованих у рамках місцевого професійного розвитку, також задіють редакторів поліцейських веб-сайтів щодо правильності розміщення інформації на веб-сайтах поліції відповідно до визначених вимог. Важливо при цьому виховувати

в редакторів позитивні звички та навички щодо оприлюднення інформації на веб-сайтах у доступній для людей із обмеженими можливостями формі.

Австралійська Співдружність також досить серйозно підходить до питання створення інклюзивного суспільства. Варто зауважити, що в цьому процесі не останню роль відведено саме поліції, правоохоронному органу держави. Так, поліція Південної Австралії ухвалила План забезпечення доступу та інклюзії для працівників поліції Південної Австралії на 2020–2023 роки [12]. Документ розроблений при консультаціях членів співтовариств й організації осіб із обмеженими можливостями. До того ж, цей план спирається на загальнодержавний «Закон про дискримінацію за ознакою інвалідності» 1992 року та «Закон про рівні можливості» 1984 року.

У цьому Плані зазначено, що дискримінація за одною інвалідністю відбувається, якщо до осіб з обмеженими можливостями виявляється менш справедливе ставлення порівняно з іншими [там само]. Уважається, що дискримінуватися можуть і родичі, друзі, опікуни-піклувальники, колеги особи з обмеженими можливостями саме через їхній зв'язок із такою людиною. На наш погляд, цей документ є важливим, бо дискримінація (стигмація, сегрегація) може торкатися оточення особи з обмеженими можливостями, а це ще більше поглиблює її негативні наслідки для суспільства.

Згідно з Планом, Південна Австралія встановлює орієнтири для поліцейської діяльності й визначає доступність поліції Південної Австралії (SAPOL), її інноваційність та ефективність використання ресурсів, а також оперативність надання послуг першої лінії незалежно від обставин як ключову стратегію. Дотримання цієї стратегії сприяє розвитку SAPOL через ядро програм Служби громадської безпеки, злочинності й кримінального правосуддя, а також безпеки дорожнього руху з фокусом на прийнятті особистої відповідальності за професіоналізм і лідерство. Поліцейський має діяти сумлінно, чесно, справедливо та неупереджено для забезпечення підзвітності перед суспільством. Він повинен співпрацювати з населенням, розуміти його та задовольняти потреби суспільства, підтримувати, зберігати довіру спільноти.

На відміну від звичних «декларативних планів», у вищезазначеному документі пропонуються заходи щодо реалізації завдань і пунктів Плану. Загалом структуру цього документа можна назвати тривірневою: 1) загальна мета (наприклад, «люди з обмеженими можливостями підтримуються в досягненні максимально можливого рівня здоров'я протягом усього життя»); 2) результат для поліції (співробітники SAPOL з обмеженими можливостями мають доступ до програм

і ресурсів у галузі охорони здоров'я, безпеки та соціального забезпечення, які сприяють їхньому здоров'ю та благополуччю); 3) алгоритм конкретних дій у цьому напрямі з боку SAPOL (вивчити наявні програми та ресурси у сфері охорони здоров'я, безпеки й соціального забезпечення для доступу до них працівників з обмеженими можливостями, тощо).

Вартує уваги теза із вищезазначеного документа про інклюзивні та доступні общини, відповідно до якого особи з обмеженими можливостями живуть у доступних і добре спроектованих населених пунктах з можливістю повного включення в соціальне, економічне, спортивне та культурне життя. Співробітники SAPOL детальніше інформуються про осіб із обмеженими можливостями та більш чуйно реагують. Це досягається через: – проведення оновленого онлайн-навчання з питань інвалідності для всіх працівників; – проведення нових очних тренінгів (програм) для всіх співробітників із підвищення рівня обізнаності щодо інвалідності; – постійне вдосконалення програми навчання щодо підвищення рівня обізнаності в цьому питанні [12].

Висновки. Отже, огляд міжнародних договорів і документів, які регламентують діяльність правоохоронних органів інших держав, дають підстави стверджувати, що поліція як державний правоохоронний орган відіграє знакову роль у формуванні інклюзивного середовища для всіх категорій населення. Крім того, для отримання необхідних знань і навичок працівникам поліції необхідно пройти спеціальний тренінг. Досвід таких держав, як Польща, Велика Британія, Австралійська Співдружність, доводить, що саме отримання спеціальних знань і навичок поліцейськими позитивно впливає на якість їхньої взаємодії з особами з обмеженими можливостями, при чому різних нозологій. Для поліції України, а особливо для особового складу підрозділів, які здійснюють превентивну діяльність, було би доцільно проводити навчання в рамках початкової підготовки, підвищення кваліфікації, службової підготовки для надання необхідної інформації, набуття відповідних навичок для ефективної взаємодії з особами з обмеженими можливостями, урахувавши їхні особливості.

Саме через отримання фахових знань і навичок працівники правоохоронних органів зможуть сформулювати належне уявлення про осіб із обмеженими можливостями різних підкатегорій попри наявні в сучасному українському суспільстві стереотипи й упередження, досвід спростування яких може слугувати тлом для *подальших розвідок* з цієї теми. Залучення до навчального процесу безпосередньо представників цієї категорії сприятиме, на наш погляд, формуванню поваги та розуміння різноманіття людської спільноти й цінності кожної особи, її прав і свобод.

Список використаних джерел

1. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю. 2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995%20g71#Text>
2. Good Practices in Building Police-Public Partnerships. 2006. P. 19–20. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/32547.pdf>
3. Recommendation Rec(2001)10 of the Committee of Ministers to member states on the European Code of Police Ethics (Adopted by the Committee of Ministers on 19 September 2001 at the 765th meeting of the Ministers' Deputies). URL: <https://rm.coe.int/16805e297e>
4. McNamara Donna Marie. Building a collaborative approach to policing in an age of disability human rights law. P. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/341265140_Building_a_Collaborative_Approach_to_Policing_in_an_Age_of_Disability_Human_Rights_Law
5. Diversity & Inclusion. Ministry of Defence Police. URL: <http://www.mod.police.uk/recruitment/diversity-equality.html>
6. Lancashire Police one of the most inclusive employers in UK. Inclusive Companies, 3rd December 2019. URL: <https://www.inclusivecompanies.co.uk/lancashire-police-one-of-the-most-inclusive-employers-in-uk/>

7. Disabled people and the police – a new relationship (Greater London Action on Disability report). URL: <http://policeauthority.org/metropolitan/committees/x-eodb/2006/061116/15/index.html>
8. Inclusion and Diversity Strategy 2017–2021. Metropolitan Police. URL: <https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/foi-media/metropolitan-police/policies/inclusion-strategy-2017-2021.pdf>
9. Diversity, Equality & Inclusion Strategy West Yorkshire Police. Governance Arrangements and Response to: The NPCC Diversity, Equality & Inclusion Strategy (2018–2025). May 2019. URL: https://www.westyorkshire.police.uk/sites/default/files/2019-06/diversity_equality_and_inclusion_strategy_200519_final.pdf
10. Level 2: Disability Confident Employer. Gov.UK. Department for Work and Pensions. Updated 28 November 2019. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3/level-2-disability-confident-employer>
11. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2020–2030. S. 153. URL: <https://www.kson.pl/component/attachments/download/883>
12. South Australia Police Disability Access and Inclusion Plan. URL: https://www.police.sa.gov.au/__data/assets/pdf_file/0003/450741/SA-Police-Disability-Access-and-Inclusion-Plan-2017-2020.pdf

References

1. Konventsiya OON pro prava osib z invalidnistiu [UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. 2006. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995%20g71#Text> [in Ukrainian].
2. Good Practices in Building Police-Public Partnerships. 2006. P. 19–20. Retrieved from: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/32547.pdf> [in English].
3. Recommendation Rec(2001)10 of the Committee of Ministers to member states on the European Code of Police Ethics (Adopted by the Committee of Ministers on 19 September 2001 at the 765th meeting of the Ministers' Deputies). Retrieved from: <https://rm.coe.int/16805e297e> [in English].
4. McNamara Donna Marie. Building a collaborative approach to policing in an age of disability human rights law. P. 2. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/341265140_Building_a_Collaborative_Approach_to_Policing_in_an_Age_of_Disability_Human_Rights_Law [in English].
5. Diversity & Inclusion. Ministry of Defence Police. Retrieved from: <http://www.mod.police.uk/recruitment/diversity-equality.html> [in English].
6. Lancashire Police one of the most inclusive employers in UK. Inclusive Companies, 3rd December 2019. Retrieved from: <https://www.inclusivecompanies.co.uk/lancashire-police-one-of-the-most-inclusive-employers-in-uk/> [in English].
7. Disabled people and the police – a new relationship (Greater London Action on Disability report). Retrieved from: <http://policeauthority.org/metropolitan/committees/x-eodb/2006/061116/15/index.html> [in English].
8. Inclusion and Diversity Strategy 2017–2021. Metropolitan Police. Retrieved from: <https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/foi-media/metropolitan-police/policies/inclusion-strategy-2017-2021.pdf> [in English].
9. Diversity, Equality & Inclusion Strategy West Yorkshire Police. Governance Arrangements and Response to: The NPCC Diversity, Equality & Inclusion Strategy (2018–2025). May 2019. Retrieved from: https://www.westyorkshire.police.uk/sites/default/files/2019-06/diversity_equality_and_inclusion_strategy_200519_final.pdf [in English].
10. Level 2: Disability Confident Employer. Gov.UK. Department for Work and Pensions. Updated 28 November 2019. Retrieved from: <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3/level-2-disability-confident-employer> [in English].
11. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2020–2030. S. 153. Retrieved from: <https://www.kson.pl/component/attachments/download/883> [in English].
12. South Australia Police Disability Access and Inclusion Plan. Retrieved from: https://www.police.sa.gov.au/__data/assets/pdf_file/0003/450741/SA-Police-Disability-Access-and-Inclusion-Plan-2017-2020.pdf [in English].