**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра конституційного та трудового права

(повна назва кафедри)

**Кваліфікаційна робота**

магістра

(рівень вищої освіти)

на тему Конституційно-правові засади антидискримінаційної політики держави: порівняльно правовий аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду.

Виконав: слухач магістратури, групи 8.0819-2

спеціальності 081 «Право»

(шифр і назва спеціальності)

освітньої програми Правознавство

(назва освітньої програми)

В.М. Фомін

(ініціали та прізвище)

Керівник к.ю.н., доцент каф. Верлос Н. В.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент к.ю.н., доцент каф. Омельянчик С.В.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя – 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет юридичний

Кафедра конституційного та трудового права

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 081 «Право»

(шифр і назва)

Освітня програма правознавство

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри Омельянчик С. В.

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_року

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СЛУХАЧЕВІ

Фоміну Вадиму Миколайовичу

(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту) Конституційно-правові засади антидискримінаційної політики держави: порівняльно правовий аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду.

керівник роботи к.ю.н., доцент кафедри Верлос Н. В. ,

(прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від « 14 » травня 2020 року № 553-с

1. Строк подання роботи 10 листопада 2020 року
2. Вихідні дані до роботи нормативно-правові акти, підручники,

наукові статті, посібники, науково-практичні конспекти,

статистична інформація.

1. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) поняття, види, форми дискримінації, шляхи запобігання дискримінації, державні органи у сфері запобігання дискримінації, зарубіжний досвід, рішення ЄСПЛ у справах про дискримінацію
2. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень) схеми, таблиці
3. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада  консультанта | Підпис, дата | |
| завдання  видав | завдання  прийняв |
| I | Верлос Н.В., доцент |  |  |
| II | Верлос Н.В., доцент |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. Дата видачі завдання 14 травня 2020

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
| 1 | Обрання та затвердження теми | лютий 2020 | виконано |
| 2 | Складання плану роботи | березень 2020 | виконано |
| 3 | Пошук необхідної літератури | квітень 2020 | виконано |
| 4 | Написання пояснювальної записки | травень 2020 | виконано |
| 5 | Опублікування тез доповідей | червень 2020 | виконано |
| 6 | Написання практичної частини роботи | липень 2020 | виконано |
| 7 | Оформлення списку використаних джерел | серпень 2020 | виконано |
| 8 | Написання висновків до роботи | вересень 2020 | виконано |
| 9 | Попередній захист на кафедрі | жовтень 2020 | виконано |
| 10 | Проходження нормконтролю | листопад 2020 | виконано |
| 11 | Захист роботи в ДЕК | грудень 2020 |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Слухач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В. М. Фомін

(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. В. Верлос

(підпис) (ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. В. Титаренко

(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Фомін В.М. Конституційно-правові засади антидискримінаційної політики держави: порівняльно правовий аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду. – Запоріжжя, 2020. 101 с.

Кваліфікаційна робота складається зі 101 сторінок, містить 79 джерел використаної інформації.

Протидія та запобігання дискримінації є дуже важливим елементом в системі забезпечення рівних прав та свобод людини та громадянина. На сьогоднішній день можна побачити, що навіть в країнах, де законодавство, щодо запобігання дискримінації вважається наближеним до ідеалу, відбуваються протести, страйки проти дискримінації на різних підґрунтях, які б’ють по репутації цих країн.

З плином часу та розвитком суспільних відносин, виникають нові види та форми дискримінації, які не регулюються сучасним законодавством, тому встає питання про удосконалення нормативно-правових актів у сфері запобігання та протидії дискримінації. Україна як самостійна та незалежна держава, вибрала шлях демократичних трансформацій та реформ, шлях інтеграції до Європейського Союзу, тому повинні бути гарантії дотримання принципу заборони дискримінації, які закріпленні в національному законодавстві в таких нормативно правових актах як: Конституція України, Закон України « Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ін.

Вище зазначений закон критикується науковою спільнотою за його проблеми, які на момент останньої редакції досі не вирішенні. Тому потрібно реформувати законодавство щодо запобігання та протидії дискримінації, для більшої гармонізації національного законодавства до європейського.

*Об’єктом* кваліфікаційної роботи є суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації.

*Предметом* дослідження є конституційно-правові засади антидискримінаційної політики держави.

*Мета* роботи полягає у комплексному аналізі конституційно-правових засад антидискримінаційної політики держави, аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду.

Методологічною основою роботи є сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Метод аналізу застосовано при досліджені сутності та особливостей дискримінації в Україні. Завдяки порівняльно-правовому методу здійснено загальнотеоретичну характеристику зарубіжного досвіду запобігання дискримінації, та можливості імплементації цього досвіду у національному законодавстві. Метод абстрагування та узагальнення застосовано у процесі вивчення наявних та при розробці власних наукових дефініцій щодо різних правових понять і категорій пов’язаних з формами конституційно-правових засад антидискримінаційної політики України.

Нормативною основою роботи слугують нормативно правові акти національного законодавства, зокрема: Конституція України, Закон України « Про засади запобігання та протидії дискримінації», Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», та ін.

Диcкримінація, Захищені ознаки, Рівність, Пряма дискримінація, непряма дискримінація, Позитивні дії.

SUMMERY

Fomin V. M. The constitutional and legal foundations of the state`s anti-discrimination policy: a comparative legal analysis of domestic law and foreign experience. - Zaporizhzhya, 2020. 101 p.

The qualification work consists of 101 pages and contains 79 sources of information used.

Countering and preventing discrimination is a very important element in the system of ensuring equal human and civil rights and freedoms. Today, we can see that even in countries where the legislation on the Prevention of discrimination is considered close to ideal, there are protests and strikes against discrimination on various grounds, which hit the reputation of these countries.

With the passage of time and the development of Public Relations, new types and forms of discrimination arise that are not regulated by modern legislation, so the question arises of improving regulatory legal acts in the field of preventing and countering discrimination. Ukraine, as an independent and independent state, has chosen the path of democratic transformations and reforms, the path of integration into the European Union, so there should be guarantees of compliance with the principle of Prohibition of discrimination, which are enshrined in national legislation in such normative legal acts as: The Constitution of Ukraine, the law of Ukraine "on the basics of preventing and countering discrimination in Ukraine", etc.

The above-mentioned law is criticized by the scientific community for its problems, which at the time of the last revision have not yet been solved. Therefore, it is necessary to reform the legislation on preventing and countering discrimination in order to better harmonize national legislation with the European one.

The subject of the study is the principle of prohibiting discrimination and the mechanism for overcoming discrimination.

The object of the qualification work is public relations in the field of preventing and countering discrimination.

The aim of the work is to comprehensively analyze the constitutional and legal foundations of the state's anti-discrimination policy, analyze domestic legislation and foreign experience.

The methodological basis of the work is a set of methods and techniques of scientific knowledge. The method of analysis is used to study the essence and features of discrimination in Ukraine. Thanks to the comparative legal method, a general theoretical description of foreign experience in preventing discrimination is carried out, and the possibilities of implementing this experience in national legislation. The method of abstraction and generalization is applied in the process of studying existing and developing our own scientific definitions of various legal concepts and categories related to the forms of constitutional and legal foundations of the anti-discrimination policy of Ukraine.

The normative basis of the work is the normative legal acts of national legislation, in particular: The Constitution of Ukraine, the law of Ukraine "on the basics of preventing and countering discrimination", the law of Ukraine "on the basics of social protection of persons with disabilities in Ukraine", the law of Ukraine "on ensuring equal rights and opportunities for women and men", etc.

DISCRIMINATION, PROTECTED SIGNS, EQUALITY, DIRECT DISCRIMINATION, INDIRECT DISCRIMINATION, AFFIRMATIVE ACTION.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ………….....….............................................. 9

РОЗДІЛ 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА……....................................................10

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА……………………………………………..40

2.1. Нормативне визначення поняття дискримінації, її види та прояви………...40

2.2. Критерії та форми дискримінації, шляхи запобігання……………………....58

2.3. Органи публічної влади в мережі запобігання та протидії дискримінації в Україні………………………………………………………………………………65

2.4. Міжнародно правовий досвід у сфері запобігання дискримінації………....72

2.5. Запобігання дискримінації в рішеннях ЄСПЛ……………………………....80

ВИСНОВКИ…………...............................................................................................87

ПЕРЕЛІК використаних джерел…………….............................................92

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ Верховна Рада України;

ВНЗ Вищий Навчальний Заклад;

ЗУ Закон України;

ООН Організація Об’єднаних Націй;

КУ Конституція України;

КМУ Кабінет Міністрів України;

ЄСПЛ Європейський Суд з Прав Людини;

Та ін. та інші.

РОЗДІЛ 1 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

*Актуальність теми.* Протидія та запобігання дискримінації є дуже важливим елементом в системі забезпечення рівних прав та свобод людини та громадянина. На сьогоднішній день можна побачити, що навіть в країнах, де законодавство, щодо запобігання дискримінації вважається наближеним до ідеалу, відбуваються протести, страйки проти дискримінації на різних підґрунтях, які б’ють по репутації цих країн.

З плином часу та розвитком суспільних відносин, виникають нові види та форми дискримінації, які не регулюються сучасним законодавством, тому встає питання про удосконалення нормативно-правових актів у сфері запобігання та протидії дискримінації. Україна як самостійна та незалежна держава, вибрала шлях демократичних трансформацій та реформ, шлях інтеграції до Європейського Союзу, тому повинні бути гарантії дотримання принципу заборони дискримінації, які закріпленні в національному законодавстві в таких нормативно правових актах як: Конституція України, Закон України « Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ін.

Вище зазначений закон критикується науковою спільнотою за його проблеми, які на момент останньої редакції досі не вирішенні. Тому потрібно реформувати законодавство щодо запобігання та протидії дискримінації, для більшої гармонізації національного законодавства до європейського.

*Об’єктом* кваліфікаційної роботи є суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації.

*Предметом* дослідження є конституційно-правові засади антидискримінаційної політики держави.

*Мета* роботи полягає в комплексному аналізі конституційно-правових засад антидискримінаційної політики держави, аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду.

*Завдання дослідження*, які мають бути вирішенні в роботі:

* дослідити конституційно-правові засади антидискримінаційної політики України;
* охарактеризувати поняття, види, форми, прояви, та шляхи запобігання дискримінації;
* охарактеризувати повноваження органів публічної влади у сфері забезпечення та протидії дискримінації;
* дослідити міжнародно правовий досвід у сфері запобігання дискримінації;
* проаналізувати запобігання дискримінації в рішеннях ЄСПЛ

*Ступінь наукової розробленості теми.* Засадам запобігання та протидії дискримінації присвячено праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених: А. Романова, **А. Флетчер,** **В. Губін, В. Нікітюк, Г. Христова** **Д. Харріс, З. Равлінко,** **О. Осипов, І. Кресіна,** **І. Мищак, І. Сахарчук,** **І. Федорович, Р. Пилипчук, Р. Батлер, М. Виговський, М. Супрунова, Т. Фулей, С. Шевчук та інші.**

*Опис проблеми, що досліджується.* На сучасному етапі розвитку України одним із проблемних питань є запобігання та протидія дискримінації у всіх її проявах. Можна прослідити, що факти дискримінації, оточують нас повсякденно і кожен в тій чи інший мірі з нею зустрічався тет-а-тет. На жаль, сучасне національне законодавство, яке регулює засади запобігання та протидії дискримінації, повною мірою не забезпечує, цей захист. При аналізі законодавства та наукових робіт у сфері запобігання дискримінації, була виявлена проблема поняття дискримінація в національному законодавстві, проблемність доведення факту дискримінації у судовому порядку, проблематика встановлення адміністративної, цивільної, кримінальної відповідальності, а також із цього випливає проблема у встановленні розміру відшкодування матеріальної та моральної шкоди у наслідок дискримінації. Для подолання сучасних проблем дискримінації, потрібно переглянути нормативно-правові акти з точку зору принципу рівності та недискримінації, усунути проблемні питання, які обговорюються науковцями, тим самим забезпечити ефективну антидискримінаційну політику.

Дотримання та захист прав і свобод людини є основним зобов’язанням, кожної демократичної держави. З плином часу та розвитком суспільства цих прав та свобод збільшувалось, але розвиток не стоїть на місці, тому вони є динамічними, їх обсяг залежить від рівня розвиненості суспільства. Більшість основоположних принципів права закріплено у конституціях держав та міжнародно-правових актах. До основоположних принципів права відносяться: принцип рівності, свободи, гуманізму, справедливості та ін.

Кожен громадянин має рівні права та обов’язки. Це право гарантується та закріплено у національному законодавстві. А саме, у ст. 21 Конституції України (КУ), зазначено що, усі люди є вільні та рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. У ст.24 КУ закріплено те, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. У вище зазначеній статті КУ, визначенні засади рівності прав, рівних можливостей жінок та чоловіків у різних сферах.

При аналізі конституційних положень, було виявлено, що КУ гарантує принцип рівності у таких статтях: ч.4 ст.13, ст.21, 24, ч.3,5 ст. 36, ч.2 ст.43, ч. 1 ст. 51, ч. 1 ст. 52, п. 5 ст.116, п. 2 ч. 3 ст. 129. Аналізуючи дефініцію ст.21 та 24 можна зробити висновок про те, що принцип рівності забезпечується через рівність у правах та свободах, рівність перед законом, у ч.2 ст.24 зазначено принцип недискримінації.

Майже ідентичні гарантії принципу рівності та принципу недискримінації містяться у міжнародно-правових актах, які були ратифіковані Верховною Радою України. Серед таких актів слід виділити, такі:

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права;
2. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації;
3. Конвенція про права інвалідів;
4. Загальна декларація прав людини;
5. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
6. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин та інші.

Отже, основним законодавчим актом держави, забезпечується рівність у сферах які забезпечують, нормальне функціонування людини та громадянина. Принцип рівності тісно пов’язаний з принципом недискримінації, тому що порушення принципу рівності це і є дискримінація. Тому постає питання про нормативне визначення дискримінації, та принцип недискримінації. Саме визначення дискримінації, не міститься ні у Загальній декларації прав людини, ні в інших міжнародних угодах, але у своїх положеннях визначають заборону дискримінації за різними ознаками.

Національними законодавчими що регулюють запобігання дискримінації є Закон України «про засади запобігання дискримінації», Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», але в порівнянні з першим, ці два закони вужче, тому що, вони визначають заборону дискримінації тільки за двома ознаками – інвалідність, та стать.

Основним законодавчим актом, що регулює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Цей закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, містить поняття «дискримінація» та надає визначення ключових форм цього явища, та забороняє будь-які форми дискримінації відповідно до переліку індивідуальних та групових ознак, визначає принцип не дискримінації у законодавстві України.

У ст.2 Закону України « про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зазначений принцип не дискримінації, визначає що Законодавство України ґрунтується на цьому принципі 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.

У п.2 ст.1 Вище зазначеного закону міститься нормативне визначення поняття дискримінації. Дискримінація – це 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 та 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;

Щодо визначення дискримінації то, воно було значно розширено в редакції 2014 року в порівнянні з 2012 роком коли був прийнятий закон, збільшилась кількість ознак дискримінації, але не повністю є доопрацьованим з точки зору науковців. Наприклад, І. Федорович пропонує включити до визначення дискримінації зазначення стану здоров’я, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності як таких «захищених ознак», що потребують на правове закріплення.

На нашу думку, це дуже слушне зауваження, бо такі зміни приведуть до повного переліку індивідуальних ознак, за якими забороняється дискримінація. При аналізі дефініції визначення дискримінації, зазначаються ознаки за якими здійснюється дискримінація, було виявлено що вони є різноманітними, а також те, що законодавець визначає їх не вичерпними. Не вичерпність зазначається у тексті таким словосполученням «або іншими ознаками» тобто ті, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

Проаналізувавши статистику скарг до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини за 2019 рік про випадки дискримінації, то найбільша кількість скарг про дискримінацію приходиться на такі ознаки: Свобода від дискримінації за ознакою релігійних переконань – 116, Свобода від дискримінації за іншими ознаками – 58, свобода вiд дискримінації за ознакою cтатi – 43, Свобода вiд дискримінації за ознакою iнвалiдностi – 19.

Вивчавши, це питання, ми можемо сказати, що найбільша кількість юридичної літератури про запобігання дискримінації, присвячена дискримінації за ознакою статі. Стать – це біологічно-генетичний розподіл людей на чоловіків та жінок. Саме цей розподіл став причиною різноманітних форм дискримінації, хоча суспільство у своєму розвитку, не зупинялось, а розвивається і на далі, але на жаль, проблема дискримінації за ознакою статті залишається по сьогоднішній день.

Ми вважаємо, що навіть концепція про те, що чоловік – це, мисливець, здобувач їжі, а жінка – це охоронець домашнього вогнища, є дискримінаційною.

Після прийняття міжнародно правових актів різного ступеня загальності, які направлені на заборону дискримінації за ознакою статі, ситуація поліпшилась.

Серед міжнародно-правових актів, які у своїх положеннях визначають заборону дискримінації, за ознакою статті, визначають загальні принципи рівності чоловіків та жінок, можна виокремити такі:

1. Загальна декларація прав людини – вона визначає у своїх положеннях про рівність володіння правами, незалежно від статі.
2. Пакт про соціально-економічні та культурні права – забороняє дискримінацію, за ознаками статі.
3. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод - забороняє дискримінацію, за ознаками статі.
4. Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок - забороняє дискримінацію жінок, у всіх сферах забезпечуючи принцип рівності.
5. Конвенція ООН про політичні права жінок – захищає, та гарантує дотримання політичних прав жінок.
6. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – визначає рівність у користуванні всіма правами жінок та чоловіків, ліквідацію всіх форм дискримінації за для досягнення повної рівності між чоловіками та жінками.
7. Статут Організації об’єднаних націй - має за мету, здійснити принцип рівності між чоловіками та жінками.

Закон України ««Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає, що дискримінація за ознакою статті – це, 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 та 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.

За статистикою в Україні, поширення дискримінації за ознакою статі, набуло у трудовій сфері. Гарантії рівних трудових прав чоловіків та жінок закріплено у таких міжнародно правових актах які ратифіковано Верховною Радою України:

Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, яка визначає принцип рівного винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності.

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, яка пропонує прийняти пропозиції, щодо подолання дискримінації в галузі праці та занять.

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156, яка визначає рівність ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов’язками.

На національному рівні гарантії рівності трудових прав чоловіків, забезпечується Кодексом законів про працю України. Європейський Суд з Справ Людини (ЄСПЛ), розробив практику тлумачення заборони дискримінації за ознакою статі. Законодавство передбачає рівність чоловіків жінок у всіх сферах, але проблемою держави є недотримання цього законодавства.

Щодо, форм дискримінації за ознакою статі, найпоширенішою є харассмент, або по іншому домагання, тобто це може бути різноманітні види психологічного тиску. Взагалі термін харассмент, має широкий спектр трактувань, це може бути як слова, жести, дії особи, або навіть поведінка, яка утискає цими діями права іншої людини. Найпоширенішою сферою у якій зустрічається харассмент, це трудова сфера, наприклад сексуальні домагання на роботі, або начальник підприємства пропонує своєму робітнику, більш привабливу посаду в обмін на секс, або близькі стосунки, це також є домаганням.

ООН поділяє харассмент на такі види як: харассмент (домагання), тобто загальна назва і що вона собою являє, сексуальне домагання, тобто всілякі натяки сексуального характеру, або жести, які можуть принизити іншу людину, а також зловживання владою. Говорячи про домагання то вони можуть бути у будь-якій сфері суспільних відносин, де прослідковується чітка вертикаль ієрархічного становища. Прикладами таких вертикалей ієрархії можуть бути начальник – підлеглий, вчитель – учень, лікар – пацієнт, та ін. Немалозначний факт того, що жертва цих домагань, майже завжди приречена, тому що, відмова на такі домагання, тягне за собою, ще більший утиск з боку так званого харассера, тобто особи яка домагається.

З огляду на те, що харассмент може проявлятись у майже будь-якій сфері, та несе тяжкі наслідки для жертви, на сьогодення, це дуже актуальне питання.

Мало людей взагалі чули такий термін, що він собою являє, а також, як захиститися від домагань. Відповідальність за домагання передбачена у ст.154 Кримінального кодексу України, примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні.

Схоже поняття до харасменту має поняття насильство, тобто херасмент може перерости в насильство як психологічне, сексуальне, фізичне або економічне. У Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», де визначаються основи запобігання домашнього насильства, визначаються поняття, домашнього насильства, форми прояву такого насильства, а також механізм запобігання домашнього насильства.

Вищезазначений законодавчий акт є профільним, тобто спеціалізується на вузькому колі осіб, на яких він розповсюджується, а саме: на насильства, що вчиняються у сім’ї, між родичами будь-якого ступеня споріднення, між подружжям, колишнім подружжям або особами які проживали однією сім’єю. Щодо завдань даного нормативного акту, у сфері запобігання дискримінації, є саме викорінення дискримінаційних уявлень, про соціальні обов’язки та ролі жінок та чоловіків, боротьба зі стереотипами, на яких ґрунтується така дискримінація. Були внесенні зміни у Кримінальний Кодекс України, та Кримінально процесуальний кодекс України, для забезпечення протидії насильства стосовно жінок та боротьбу з домашнім насильством, а саме Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами».

Отже, можна підсумувати що, для забезпечення рівності прав чоловіків та жінок, та принципу не дискримінації за ознакою статті, було створено в різний час, велика кількість міжнародно-правових та національних актів. Були створенні спеціальні механізми, за для забезпечення реалізації цієї заборони. Заборона дискримінації за ознакою статі, означає не лише нормативне визначення, а наявність цих гарантій у нормативно-правових актах, цими гарантіями можна назвати, спеціальні та загальні заходи, які застосовуються державами, для забезпечення принципу недискримінації.

Багато скарг приходить до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, про дискримінацію за ознакою релігійних переконань. Дискримінацію за релігією, якщо коротко охарактеризувати, це обмеження людей у правах за ознакою їх релігії, яку вони сповідують. Гарантіями свободи віросповідання в Україні гарантується статтею 21 Конституції України, яка проголошує основоположний принцип, згідно з яким «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, а права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними». А згідно зі ст. 24 Основного Закону усі громадяни держави є рівними перед законом. Відповідно до вищезазначених положень, не може бути жодних привілеїв чи обмежень, у тому числі через їхні релігійні переконання. Відповідно до ст.35 КУ, визначається про те що, кожна людина має право на свободу світогляду і віросповідання, саме це право включає в себе свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово, чи колективно релігійні культи і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність.

Також відповідно до вище зазначеної статті, йдеться мова про те, якщо військовий обов’язок який суперечить релігійному віросповіданню громадянина, то такий обов’язок змінюється, на альтернативну невійськову службу. Якщо врахувати градацію населення України у національному, так у конфесійному плані можна побачити різноманітність, а також врахувати радянське минуле нашої держави при якому, суспільство розвивалось в атеїстичних рамках. То державою визнається, те що жодна релігія не може бути обов’язковою, є розподіл між церквою та школою, між державою та церквою. У ст. 37 КУ міститься спеціальний механізм, гарантії віротерпимості, а саме міститься заборона утворення політичних партій та громадських організацій, які закликають до розпалювання релігійної ворожнечі.

Кримінальним Кодексом України у ст.161, передбачено кримінальну відповідальність, за розпалювання релігійної ворожнечі, ненависть до образів та почуттів громадян, пов’язаних з їх релігійними переконаннями, пряме чи не пряме обмеження прав людини за ознаками релігійних переконань. Так само карається незаконне перешкоджання здійсненню релігійного обряду; примушування священнослужителя шляхом фізичного або психічного насильства до проведення релігійного обряду; посягання на здоров’я людей під приводом проповідування релігійних віровчень чи виконання релігійних обрядів у ст. 180, 181 Кримінального кодексу України.

Профільним законодавчим актом у сфері запобігання дискримінації за ознакою релігії, є Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації». Після прийняття закону було багато прогалин та недосконалостей, але з плином часу вносились поправки і на сьогоднішній день він відповідає міжнародним стандартам у сфері захисту прав і свобод громадян. Відповідно до ст.3 цього закону, кожному громадянину в Україні гарантується право на свободу совісті.

Це право включає свободу мати, приймати і змінювати релігію або переконання за своїм вибором і свободу одноособово чи разом з іншими сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, відправляти релігійні культи, відкрито виражати і вільно поширювати свої релігійні або атеїстичні переконання. Також чітко врегульовано обмеження, щодо свободи сповідувати релігію та переконання, такі обмеження необхідні для захисту здоров’я, життя, громадського порядку та безпеки інших громадян.

Щодо проблемних питань, які досі не врегульовані в чинному законодавстві щодо цього, слушну думку має І. Мищак у своїй науковій праці **«Конституційно-правові гарантії свободи віросповідання в Україні», автор висловлює таке міркування, що коли утворилась Православна церква України, то велика кількість релігійних об’єднань змінили конфесію а також приєднались до церкви, яка була щойно створена. З цим моментом виникають деякі проблемні питання, які пов’язані з переходом майна цих організацій. Національним законодавством передбачається те, що зі зміною статуту або зміною конфесії майно, яке перебувало в їх власності залишається за ними, але потрібно збільшити врегулювання розбіжностей в цьому моменті. Також автор наголошує про те, що потрібно врегулювати питання з захистом та визначенням статусу капелана.**

Отже, на сьогодні законодавство України має гарантії недискримінації за ознакою релігії. Ці гарантії втіленні у таких нормативних документах, як Конституція України, Закон України « Про засади запобігання та протидії дискримінації», Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації», та ін. Основною проблемою є саме недотримання законодавства у цій сфері та деякі прогалини які не визначають статусу певних осіб. Шляхами розв’язання цього питання може бути, саме посилення контролю за законодавством, органами державної влади та судом, усунення суперечностей та прогалин, перейнявши закордонний досвід та виправлення зауважень міжнародних організацій.

Також одним із поширених видів дискримінації в Україні, є ейджизм, тобто дискримінація людини за ознакою віку. Говорячи про дискримінацію за ознакою віку, то на думку першим приходить дискримінація літніх людей, хоча ця ознака означає дискримінацію незалежно від віку. Найбільшу поширеність, такої дискримінації набула у трудовій сфері. Прикладами такої дискримінації може бути те що, роботодавець шукає на вакантне місце секретаря жінку до 35 років. За останні роки можна прослідкувати тенденцію демографічної кризи та старіння населення нашої держави, тому, це дуже важлива проблема, яку треба вирішувати.

Відповідно до КУ, а саме ст.43, визнається, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, держава повинна створити умови для того, щоб громадяни повною мірою могли реалізувати своє право на працю, повинна гарантувати рівні можливості для вибору професії або роду занять. Гарантується право від незаконного звільнення, право на нормальні та безпечні умови для праці та ін. Відповідно до п.17 ст.1 Закону України «Про зайнятість населення», визначається те, що працездатні особи – це, особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров’я здатні до трудової діяльності. У нас час роботодавці ставлять пріоритет на молодих кадрах, але відповідно до Кодексу Законів про Працю України, немає обмежень за віком.

Важливе значення в цій сфері має: Рекомендація МОП № 162 «Щодо літніх працівників». Вона закріплює позитивні і негативні обов’язки держави для забезпечення недискримінації у сфері працевлаштування престарілих. Це, зокрема, стосується доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації, до роботи на їхній вибір і в державному, і у приватному секторах тощо. Відповідно до цієї рекомендації то наша держава бореться з дискримінацією за віковою ознакою, тим хто 45 та більше років і має 15 років страховий стаж та не перебуває на обліку у державній службі зайнятості, може отримати ваучер на перекваліфікацію, напрям підготовки, спеціальність обирає людина, яка звернулась на перекваліфікацію, а держава повністю оплачує навчання.

На сьогоднішній день, ейджизм являється менш дослідженої проблемою ніж дискримінація за іншими ознаками. При аналізі наукової літератури на дану тему, ми визначили той факт, що науковці розділяють ейджизм на форми прояву, наприклад: джейнізм – надання переваги людям молодшим за віком, перед більш старшими, едалтоцентризм – егоцентризм більш старшого населення перед молодшим, хроноцентризм – наприклад наступне покоління людей, більш розумніше або краще попередніх та ін. Досліджуючи практики утисків інтересів літніх людей нерідко застосовують таку класифікацію форм несприятливого поводження до літніх людей: це може бути фізичний вплив; нанесення емоційної травми; фінансова експлуатація; відсутність догляду.

Дискримінація за віком, тісно пов’язана з дискримінацією за ознакою інвалідності. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється Конституцією України, Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», але профільним законодавчим актом є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», він визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні та гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для реалізації своїх прав у всіх сферах життєдіяльності, а також формування необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно здійснювати права та свободи людини та громадянина. Відповідно до ст.2 вищезазначеного ЗУ, особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов’язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Фактично схоже поняття, осіб інвалідністю міститься у Конвенції ООН «про права осіб з інвалідністю», це особа зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними чи сенсорними порушеннями, які під час взаємодії з різними бар’єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Конвенція ООН «про права осіб з інвалідністю», була ратифікована ВРУ, ще у 2009 році, забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності у всіх сферах. Основна особливість нормативно-правових актів, щодо запобігання дискримінації осіб, за ознакою інвалідності, це положення, які закріплюють забезпечення, цих осіб до працевлаштування, послуг та інших соціальних благ.

У 2017 році, Законом України « Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №2249 - VIII були внесені зміни до національного законодавства у сфері запобігання дискримінації осіб з інвалідністю, наприклад раніше було просто поняття «інвалід», а після внесення змін «особа з інвалідністю», «дитина – інвалід» було змінено на «дитина з інвалідністю», «інвалід з дитинства» замінено поняттям «особа з інвалідністю з дитинства», а також були внесені зміни, до інших законодавчих актах в яких зустрічались поняття інвалід було змінені, як наведено в прикладі, який вказаний вище по тексту.

Для досягнення рівності у правах та їх реалізацію, особам з інвалідністю забезпечується право на працю, займатися підприємницькою діяльністю, більш-того, для підприємств, установ та організацій встановлюється норматив робочих місць, для працевлаштування осіб з інвалідністю. Такий ліміт визначається у розмірі 4% середньооблікової кількості працівників за рік, а якщо працює від 8 до 25 то одне робоче місце резервується, для осіб з інвалідністю.

Також ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» встановлює те, що у межах зазначених нормативів здійснюється також працевлаштування осіб з інвалідністю унаслідок психічного розладу відповідно до Закону України "Про психіатричну допомогу».

Також державою гарантується право на освіту, як дошкільну, шкільну, фахову та вищу освіту, забезпечуються спеціальні умови для здобуття освіти, а також після закінчення навчального закладу, особам з інвалідністю, надається право вибору місяця роботи із перелічених варіантів, або надається право на вільне працевлаштування. Відповідно до ЗУ «Про вищу освіту», що особам з особливими освітніми потребами заклади вищої освіти створюють, для реалізації права на вищу освіту, спеціальні та необхідні умови для здобуття якісної вищої освіти, також у цьому законі закріплені принцип рівності, та не дискримінації у праві на здобуття вищої освіти, а також має інші гарантії для осіб з інвалідністю для реалізації своїх прав.

Основною із гарантій, можна назвати реконструкцію будівель, споруд і приміщень ВНЗ здійснюються з урахуванням потреб осіб з інвалідністю, тобто установка пандусів, ліфтів та ін. На нашу думку, Україна рухається в правильному напрямі, щодо реалізації рівних прав громадян, реформуючи та змінюючи законодавство під потреби різних груп осіб, забезпечуючи принцип рівності та недискримінації.

Відповідно до ЗУ «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю», гарантує право на матеріальне забезпечення, особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, коштом із Державного бюджету України та їх соціальну захищеність шляхом встановлення державної соціальної допомоги, яка встановлюється на рівні прожиткового мінімуму.

Також основним зобов’язанням держави, є створення для осіб з інвалідністю, умов для безперешкодного доступу до соціальної інфраструктури. Відповідно до ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» усі підприємства, установи та організації зобов’язані створювати умови для безперешкодного доступу осіб з інвалідністю (у тому числі осіб з інвалідністю, які використовують засоби пересування та собак-поводирів) до об’єктів фізичного оточення.

Визначається, те що, планування і забудова населених пунктів, формування мікрорайонів, проектування, будівництво і реконструкція об’єктів фізичного оточення без пристосування для використання особами з інвалідністю не допускаються. Зазначена діяльність здійснюється з урахуванням думки громадських організацій осіб з інвалідністю, а також підприємцям, які здійснюють транспортне обслуговування населення, зобов’язанні забезпечити спеціальне обладнання. В Україні діє Державні Будівельні Норми (ДБН) В.2.2-40:2018, Інклюзивність будівель і споруд, вони замінили старі ДБН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення», нові норми направлені на забезпечення реального без бар’єрного простору для людей з інвалідністю, що є одним із перших шляхів реформування законодавства, пов’язаних з ратифікацією «Угоди про Асоціацію з ЄС».

Відповідно до статистики 80% пандусів не правильно облаштовані, або облаштовані таким чином, що особа самостійно не може скористуватися таким пандусом. Тому були розроблені нові норми, за допомогою яких буде створено без бар’єрний простір для осіб з інвалідністю, зокрема правильним облаштуванням пандусів, підйомників інших засобів для доступності мало мобільних груп населення, установка тактильної плитки, інформаційних таблиць з шрифтом Брайля, а також інших елементів, для забезпечення нормального пересування людям з порушенням зору, організація сурдоперекладу, дублювання звукової інформації текстами, для людей з порушеннями органу слуху. Нові ДБН будуть сприяти, до створення громадського простору, який буде доступний кожному не залежно від вад.

Отже, можна підвести підсумок, що дискримінація за ознаками інвалідності існує, але все ж таки держава бориться з цією проблемою, у низці законодавчих актах України, містяться положення щодо недискримінації за ознакою інвалідності, держава створює умови для нормального функціонування осіб з інвалідністю, та реалізація своїх прав, у всіх сферах.

Були внесені кардинальні зміни у Державні Будівельні Норми, для створення зручності користування благами, для створення без бар’єрного простору, щоб особи з деякими вадами будь-то опорно-рухового апарату, порушенням слуху або зору, не відчували себе притисненими у реалізації своїх прав. А також законодавством України встановлюється розумне пристосування, тобто врахування у конкретному випадку особливостей, пов’язаних з інвалідністю, для реалізації прав особі з інвалідністю.

Суттєвою не вирішеною проблемою є дискримінація за такими ознаками, які не входять до переліку захищених ознак наприклад: дискримінація осіб за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності та за ознакою здоров’я. Тому ці ознаки часто відносять до інших ознак, за якими дискримінують певну особу. Щодо дискримінації осіб за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, то зразу на думку спадає ЛГБТ, тобто соціальна спільнота з іншими сексуальними орієнтаціями, відмінними від гетеросексуальної орієнтації.

Захист осіб з нетрадиційною орієнтацією від дискримінації, майже ніяк не визначається у національному законодавстві України, а ґрунтується на основоположних принципах рівності, принципі не дискримінації, які закріплені у Конституції України та інших нормативно правових актів. Наша держава з плином часу реформує законодавство для забезпечення принципу не дискримінації, наприклад у 2019 році були внесені зміни у Кодекс законів про працю України, відповідно до захисту прав осіб які вищезазначені, так у ст.21, яка гарантує рівність трудових прав громадян України, добавились такі захищенні ознаки як, гендерна ідентичність особи, сексуальна орієнтація, а також підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД.

На міжнародному рівні заборона дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації встановлюється Декларацією ООН про сексуальну орієнтацію і гендерну приналежність, яка засуджує насильство, утиски, різноманітні форми дискримінації, стигматизацію осіб за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Також ця декларація засуджує вбивства та смертні кари, тортури, позбавлення прав та свобод людини на цьому підґрунті. Вона була підписана Україною, але поки що не ратифікована.

Також для осіб з нетрадиційною орієнтацією, є проблема реалізації права на шлюб, тобто мається на увазі одностатевий шлюб, він не регламентується національним законодавством та не визнається. Сімейний кодекс України визначає шлюб, як сімейний союз чоловіка та жінки. Одностатевий шлюб законодавчо закріплений у США, Великої Британії, Австралії, більшості Європейських країн та інших країнах.

Дискримінація осіб за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в Україні пов’язана з фактичною дискримінацією, тобто така дискримінація, яка закладена в стереотипах людей, які склались на протязі багатьох років. Одні вважають рух ЛГБТ, суспільно небезпечним із-за того що це погіршує демографічну ситуацію в Україні, а також стереотипи. Інші вважають, що це порушує права та свободи людини, право на власний вибір та ідентичність. Поки, що вирішення цього питання є неможливим, тому що, суспільство нашої держави, не готове до таких змін в силу традицій та стереотипів. При вирішенні даного проблемного питання, потрібно урахувати негативний досвід інших держав, та проводити державну політику на зміну старих стереотипів.

Щодо дискримінації за ознакою здоров’я то вона не визначена, як захищена ознака у переліку ознак за якими може проявлятись дискримінація, тому вона відноситься до інших ознак, щодо дискримінації за такою ознакою першим на думку спадає дискримінація осіб з ВІЛ та СНІДом. Відповідно до ЗУ «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунодефіциту (СНІД) та соціальний захист населення», встановлюється принцип рівності у користуванні правами та свободами, які закріплені у Конституції України та інших законодавчих актах, також відповідно, до цього закону встановлюється заборона відмови у медичній допомозі особам з ВІЛ, відшкодування шкоди за розголошення факту зараження таких осіб ВІЛ та ін. Відповідно за вищевказаним законодавством Україна врахувала міжнародні стандарти у сфері захисту прав та свобод людей з ВІЛ/СНІДом, але по факту така дискримінація залишається та проявляється, через стигматизацію, тобто негативним ставленням до таких осіб. Стигматизація – це, загальна ознака негативного ставлення до особи, пов’язане з тим що, у такої особи маються особливі властивості або ознаки, основною причиною стигматизації, є страх людей перед такою особою, що має специфічні ознаки.

Стигматизація, дуже негативне явище для осіб яких дискримінують, наприклад ВІЛ позитивні заперечують та приховують хворобу, не звертаються за лікарською допомогою, страждають від депресій, відчаю та багато інших негативних явищ. Тому це, призводить до неконтрольованого поширення хвороби, але шляхи передачі ВІЛ різноманітні, як передача через кров, статевим шляхом або передача від матері до дитини, тобто це не завжди вина такої особи, тому заборона дискримінації ВІЛ/СНІД інфікованих, повинна бути пріоритетним напрямком державної політики у цій сфері, для забезпечення прав та свобод таких осіб.

В основному така дискримінація існує із-за необізнаності населення, як передається ВІЛ, як захиститись від нього. ВІЛ інфіковані, при сучасному розвитку медицини, можуть мати здорове потомство при дотриманні терапії направлену на підтримку імунітету, та жити повноцінно. В Європейських країнах, дискримінація осіб з ВІЛ/СНІД, захищається на законодавчому рівні, та передбачена відповідальність за таку дискримінацію. Для запобігання такої дискримінації потрібно, вести просвітницьку діяльність, що таке ВІЛ, СНІД, які шляхи передачі вірусу, як захиститись від вірусу, для зменшення страху людей перед ВІЛ інфікованими.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» розрізняє такі форми дискримінації: непряма дискримінація, пряма дискримінації, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації. Відповідно до пункту 3 ст.1 вищезазначеного закону, непряма дискримінація – це, 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;

Прикладами непрямої дискримінації, коли особу або осіб певної меншини, ставлять у невигідне становище ніж інших можуть бути рішення роботодавця не брати на роботу людей з певним стилем, як приклад може бути, чоловіки з довгим волоссям або сережками ( мовляючи на їх не традиційність ), жінок з довгою спідницею, або хіджабом (ознаки мусульманки), також наприклад, якщо будівля юридичної особи, яка знаходиться на підвищенні обладнано сходинками, але не обладнано пандусами, ліфтом, або кнопкою виклику допомоги для осіб, які пересуваються на інвалідному візку, то це, є непряма дискримінація осіб з інвалідністю.

У п.6 ст.1 пряма дискримінація визначається, як 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. Прикладами прямої дискримінації може бути пряма заборона продажі товару в магазині, якщо особа розмовляє на іншій мові, або заборона продажі товару особам іншої національності,

У п.7 ст.1 утиском вважається 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. Прикладом може бути булінг в школах, щодо булінгу то у 2019 році, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» були внесенні зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення, ці зміни ввели статтю 173 з позначкою 4, яка визначає поняття булінгу, встановлює адміністративну відповідальність за булінг та були внесені зміни до інших нормативних актів.

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидію дискримінації», підбурювання до дискримінації – це вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками а пособництво у дискримінації є будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Науковці розділяють дискримінацію, на правову (де-юре) а також фактичну (де-факто). Щодо правової дискримінації, то науковці мають на увазі, дискримінацію в самих законодавчих актах держави, то ми вважаємо, що це не є проблемою, тому що, у 2014 році, був створений інститут проведення антидискримінаційної експертизи у процесі нормо творення, він закріплений у ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до цієї експертизи, розроблення нормативно-правових актів, здійснюється з урахуванням принципу не дискримінації, а також з метою виявлення дискримінаційних положень у проектах нормативно-правових актах, проводиться антидискримінаційна експертиза.

Проекти законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами та ін., проводиться, обов’язкова антидискримінаційна експертиза. Тобто, правову дискримінацію можна виправити, зміною нормативно-правого акту, або переглядом деяких положень. Порядок проведення антидискримінаційної експертизи встановлюється постановою Кабінету Міністрів України «питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно правових актів»

Щодо фактичної дискримінації, то тут все складніше, тому що, це та дискримінація, яка узвичаїлась у суспільних відносинах людей, або інших не офіційних практиках, наприклад прояви нетерпимості однієї нації до іншої. Таку дискримінацію складно подолати, тому що, люди звикли так жити, навіть не розуміючи, що це і є дискримінація. Шляхами подолання такої дискримінації можна назвати, просвітлення людей у сфері дискримінації, а також виховання молодшого покоління, за принципами недискримінації, та рівності.

Для ефективного подолання такого явища, як дискримінація потрібна міцна політика держави у сфері запобігання та протидії дискримінації. Антидискримінаційна політика України направлена на:

1. недопустимість дискримінації;
2. застосування позитивних дій державою;

3) створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

4) виховання та пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Антидискримінаційну політику держави створюють суб’єкти, які наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, такими суб’єктами є: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради з прав людини, Кабінет Міністрів України, інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування; громадські організації, фізичні, а також юридичні особи. Вище перелічені суб’єкти можуть застосовувати позитивні дії.

Позитивні дії держави, відповідно до ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» – це, 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 реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. Такими позитивними діями може бути, наприклад здійснення захисту з боку держави окремих груп осіб, які потребують такого захисту, здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб, встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян, особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Найбільшими повноваженнями у сфері запобігання дискримінації відповідно до вищезазначеного закону, має Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Основними повноваженнями визначеними у ЗУ «Про запобігання та протидія дискримінації в Україні» є: здійснення контролю за дотриманням принципу не дискримінації у всіх сферах; звернення до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів, як особисто так і через свого представника, бере участь у судовому процесі; здійснення моніторингу та узагальнення результатів дотримання принципу не дискримінації; розглядає звернення осіб за випадками дискримінації; вносить пропозиції, для вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, а також надає висновки у справах про випадки дискримінації за зверненням суду, та здійснює інші повноваження, які встановлюються КУ та іншими законами. Відповідно, до вищезазначених повноважень, то вони були значно розширенні у редакції 2014 року у порівнянні з 2012 роком, коли набрав чинність ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації».

Щодо інших органів то, Кабінет Міністрів України (КМУ), забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямовану на запобігання дискримінації у всіх сферах життєдіяльності суспільства, також спрямовує та координує міністерства, та органи виконавчої влади у даній сфері, затверджує порядок проведення антидискримінаційної експертизи, органами виконавчої влади, щодо проектів нормативних актів, а також враховує принцип недискримінації, при прийнятті нормативно-правових актів. Основними нормативно-правовими актами КМУ, у сфері запобігання дискримінації можна назвати такі:

1) Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи», у цій постанові визначається правовий механізм проведення гендерно-правової експертизи законодавства.

2) Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року», яка визначає державну політику у сфері рівного забезпечння прав чоловіків та жінок.

3) Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 року № 728-р «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року».

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначаються повноваження інших державних органів, громадських організацій, та фізичних осіб.

Органи державної влади, органи влади Автономної республіки Крим та органи місцевого самоврядування, вони наділенні повноваженнями у сфері запобігання та протидії дискримінації в межах своїх повноважень. Основними повноваженнями цих органів є саме, здійснення позитивних дій, проведення просвітницької діяльності у сфері запобігання дискримінації, співпраця з громадськими організаціями щодо дотримання принципу не дискримінації.

Громадські організації, фізичні та юридичні особи, мають певні права у сфері запобігання дискримінації. Ці суб'єкти здійснюють свої права, беручи участь у розробленні рішень, що приймаються органами державної влади, проводячи моніторинг з питань запобігання та протидії дискримінації, можуть представляти в судах інтереси осіб, щодо яких відбулась дискримінацію, можуть проводити громадську антидискримінаційну експертизу та ін.

Щодо зарубіжного досвіду у сфері запобігання та протидії дискримінації, то законодавство, яке регулює запобігання дискримінації у різних країнах світу, воно уніфікується, більшість країн приєднується до різноманітних міжнародних договорів, які визначають принцип рівності у здійсненні прав та свобод людини, принцип не дискримінації, як одні із основоположних засад демократії. Щодо деяких міжнародних договорів, держави поділились на дві протилежні думки, наприклад, як щодо узаконення одностатевих шлюбів. Так наприклад більшість держав Європи, північної та південної Америки та Австралія узаконили одностатеві шлюби, а мусульманські держави напроти засуджують та проти одностатевих шлюбів, в силу релігії та традицій.

В Норвегії ввели, кримінальну відповідальність за дискримінаційні висловлення в сторону ЛГБТ, порушникам загрожує до 3 років за гратами. А наприклад у Польщі тема ЛГБТ залишається закритою та під дією табу. В Конституції Республіки Польщі, внесена заборона одностатевих шлюбів, але у 2003 був прийнятий антидискримінаційний закон, який заборонив дискримінацію ЛГБТ у трудовій сфері.

Конституцією Республіки Польщі встановлюється рівність усіх перед законом, а також закріплена заборона дискримінації у політичній та економічній, та соціальних сферах життя людини. Кримінальним кодексом Польщі встановлюється відповідальність за дискримінацію на расовому, релігійному, етнічному підґрунті.

На нашу думку доцільніше розглянути позитивні дії держав, щодо запобігання та протидії дискримінації, а також негативний досвід. Одним із прикладом позитивних дії у трудовій сфері, щодо захисту осіб за ознакою статі зазначено у Трудовому кодексі Польщі, якщо на посаду претендують дві однаково досвідчені особи, проте різної статті, перевага може надаватись особам жіночої статі, для вирівнювання кількості чоловіків та жінок.

У Бельгії прикладами позитивних дій можна назвати забезпечення різноманітності віку, статі та національності осіб у складі наглядових рад. На національному рівні існує Закон Королівства Бельгії «Про расову рівність», «Про боротьбу з дискримінацією».

У Королівстві Данія запобігання дискримінації, ґрунтується на основних законодавчих актах наприклад: Закон Королівства Данії «Про Дискримінацію», «Про заборону дискримінації за расовою ознакою», «Про рівність між чоловіками та жінками у трудовій сфері», якими забезпечується заборона дискримінації, встановлюється принцип рівності, Кримінальним Кодексом Королівства Данія встановлюється відповідальність за дискримінацію на підґрунті расизму. Найбільшу діяльність у антидискримінаційній сфері проводить місто Копенгаген, який виділяється тим що, для того щоб зрозуміти ступінь дискримінації проводяться соціальні опитування рівня дискримінації у місті, розроблює кампанії щодо протидії дискримінації, такі як день боротьби проти расизму і т. д.

Щодо запобігання дискримінації у Китайській Народній Республіці, то можна сказати неоднозначно, тому що, більшість міжнародно-правових актів, які направлені на запобігання дискримінації за різними ознаками, а також визначають рівність у здійсненні прав людей, були підписані, але до кінця не виконуються. Наявність у КНР негативного досвіду такого як: смертна кара , яка порушує право особи на життя, державна політика яка направлена на зменшення кількості дітей у родинах, останнім часом актуальною проблемою є свобода слова та цензура.

У Швеції на відміну від Українського законодавства у сфері запобігання дискримінації, більш повно розкривається поняття дискримінації та його ознаки, на ряду з іншими захищеними ознаками стоїть ознака щодо захисту, осіб з нетрадиційною орієнтацією та гендерною ідентичністю. Щодо позитивних дій то можна зазначити що закріплюються в основному у трудовій та освітніх сферах, тобто роботодавці повинні скласти план гендерної рівності, та план щодо рівності у заробітній платі, а щодо освіти, то повинен складатись план рівного забезпечення освіти. У Швеції є інститут антидискримінаційних агентств, які діють для забезпечення принципу рівності та гендерної рівності, співпрацюють з Омбудсменом.

У Нідерландах встановлюється повна заборона дискримінації, за всіма ознаками закріплена в Конституції Нідерландів, забезпечується рівність осіб у всіх сферах. Новелою для України в законодавстві Нідерландів можна побачити, саме у Кримінальному кодексі в якому закріплено відповідальність за дискримінацію у трудовій сфері за будь-якими ознаками, криміналізували навіть дискримінацію за певними ознаками такими як: участь в дискримінаційних заходах, навмисна дискримінація за ознакою раси у трудовому колективі. Існує велика кількість законодавчих актів, які направленні на запобігання певних форм дискримінації. Для України було б слушно, перейняти досвід Нідерландів, тому що, прикладом вирішення деяких проблем пов’язаних з дискримінацією, наприклад національним законодавством Нідерландів прямо встановлюється заборона дискримінація осіб з певними хронічними хворобами, або забезпечується рівне ставлення за віком до осіб у трудовій сфері.

Естонія у сфері запобігання дискримінації базується на низці міжнародних договорів направлених на забезпечення прав людини. У Конституції Республіки Естонія, закріплений принцип рівності та не дискримінації, цікавим є те, що у національному Законі «Про рівність» визначається порядок вирішення спорів щодо дискримінації.

У Португалії щодо позитивних дій можна виділити зміни в законодавстві, які встановили, квоту по гендерному принципу для балансу чоловіків та жінок у трудовій сфері. Щодо США то можна прослідкувати, за 2020 рік було багато акцій протестів, на расовому підґрунті так звані (BLM) Black Lives Matter, що в дослівному перекладі означає, життя чорних важливі. Цей рух на нашу думку, більш схожий на істерію визнану стадним інстинктом, під час яких порушувались права інших людей, на сьогоднішній день законодавство США у сфері запобігання дискримінації вважається таким що відповідає міжнародним. Часи сегрегації та рабства давно в минулому. Важлива золота середина у протидії та вирішенні проблемних питань.

Для повної картини зарубіжного досвіду, щодо запобігання дискримінації потрібно враховувати, також і негативний досвід. Наприклад, можна назвати широкі повноваження омбудсмена, які не контролюються парламентом, а також деструктивні напрямки та рухи, як північноамериканська асоціація бойлваерів, яка просуває в маси ідеї педофілії, або стосунки вільні від дітей, які негативно впливають на демографічну ситуацію.

Отже, можна підсумувати те, що зарубіжний досвід щодо запобігання дискримінації у зарубіжних країнах є різним, не зважаючи на міжнародні стандарти. На нашу думку, Україні найкраще було б перейняти досвід у таких країн як: Данії, Швеції, Нідерландів, політика цих держав у сфері протидії дискримінації вважається еталонним, на рівні Конституцій закріплені ознаки за якими може бути дискримінація, та зазначається відповідальність за вчинення дискримінація, хоча що у зарубіжних країнах, що в Україні тяжко довести факт дискримінації. Було б дуже слушно ввести зворотній тягар доказування, на думку суду, якщо дійсно була можливість дискримінації в даній ситуації, тому що на даний момент тягар доказування дискримінації лежить на плечах, так званої жертви дискримінації. Важливо перейняти досвід зарубіжних країн у встановленні відповідальності за вчинення дискримінаційних дій, а саме внесення певних видів ознак та форм дискримінації, за якими можуть дискримінувати особу.

Бачення Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), щодо дискримінації за різними ознаками часто різниться з рішеннями та тлумаченням законодавства у сфері запобігання дискримінації з національними судами. ЄСПЛ – це, міжнародний судовий орган, який розглядає питання тлумачення законодавства у сфері захисту прав людини та основоположних свобод, для держав які ратифікували Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ). Відповідно до Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», визначає та регулює відносини держави щодо виконання рішень ЄСПЛ, відповідно до ст.17 визначається, що суди у своїй практиці використовують рішення ЄСПЛ як джерело права. Така практика є дуже важливою для національних судів, тому що такою практикою встановлюється прецедент, який наочно показує, як саме потрібно вирішувати справу відносно Європейський стандартів та застосування норм ЄКПЛ.

Однією з основних проблем, щодо рішень ЄСПЛ є їх не виконання органами державної влади, рівень виконання цих рішень, на сьогоднішній день нереально низький. Тому у 2020 році було прийнята Постанова КМУ «Про утворення комісії з питань виконання рішень Європейського суду з прав людини», діяльність такої комісії буде направлено, на забезпечення більшої продуктивності та своєчасності для виконання рішень ЄСПЛ. Діяльність ЄСПЛ ґрунтується на ЄКПЛ, та протоколів до неї, щодо принципу недискримінації то у ст.14 ЄКПЛ, визначається принцип заборони дискримінації, який визначає те, що права та свободи, які визначаються даною Конвенцією, повинні забезпечуватись без дискримінації за будь-якою ознакою.

Гучною справою проти України є справа «Пічкур проти України». Громадянин України отримував пенсію за віком, та доручив своїй матері отримувати її. Він виїхав до Німеччини і повинен був подати документи про те, що він залишає країну для постійного місця проживання в іншій, заявник цього не зробив. У 2005 році Пенсійний фонд України (ПФУ) виявив те, що він не проживає в Україні, та припинив пенсійні виплати. ПФУ у свою чергу подала позов до суду про витребування коштів, які отримувала матір пенсіонера, за ті роки, які він не проживає в Україні, суд вирішив, що пенсіонер повинен виплатити ці кошти, які він начебто незаконно отримав, а аж в 2009 році КСУ оголосила про неконституційність положень, саме на основі яких були зупинені виплати коштів.

ЄСПЛ встановив, що дійсно було порушення ст.14 ЄКПЛ, та ст.1 протоколу до неї, а саме дискримінація, яка проявлялась у нерівному ставленні до особи із-за його місця проживання, та змусила Україну виплатити 5000 євро, для компенсації матеріальної та моральної шкоди.

Щодо вищезазначеної справи, ЄСПЛ діяв у порядку прецеденту, за типовими справами як: «Тайрер проти Сполученого Королівства», «Б. проти Сполученого Королівства». Типовою справою проти України є, «Григорян і Сергєєва проти України», де ЄСПЛ встановив, що дійсно було порушення ст.14 ЄКПЛ, жорстоке поводження з мотивів етнічної ненависті, та встановила прецедент, де на державу покладається обв’язок з’ясування мотивів жорстокого поводження при затриманні.

Отже, можна встановити, те що такий судовий орган, як ЄСПЛ, необхідний, задля того, щоб убезпечитись від свавілля у правах та свободах людини від національної судової системи. ЄСПЛ – це міжнародний судовий орган, юрисдикція якого поширюється на держав-членів Ради Європи. Україна орієнтується на досвід європейських країн, та використовує рішення ЄСПЛ, як прецеденти для вирішення справ на національному рівні. ЄСПЛ має дуже прогресивну позицію з приводу рівного забезпечення прав людини та принципу не дискримінації, а саме перейняття такої практики для України означає світле Європейське майбутнє. Наша держава посідає одне із перших місць, за кількістю скарг до ЄСПЛ, тому у 2020 році була створена комісія щодо прискорення виконання рішень ЄСПЛ.

*Результати апробації:*Результати кваліфікаційної роботи було використано автором у процесі підготовки наукових статей для подальшої публікації в українській науковій періодиці та під час участі в наукових конференціях. Основні положення і висновки, були включені до даного дослідження було апробовано, під час участі у конференціях Львівський Науковий Форум, Актуальні проблеми сучасної науки та освіти (частина 4) 9-10 листопада 2020 року, наукова праця на тему: актуальні проблеми правового регулювання запобігання та протидії дискримінації в Україні, та на Міжнародній науковій-практичній конференції “Економіка, облік, фінанси і право: актуальні питання і перспективи розвитку”, 1 грудня 2020 р., наукова праця на тему: Актуальні Проблеми адаптації законодавства України до права ЄС у сфері запобігання дискримінації.

РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

2.1. Нормативне визначення поняття дискримінації, її різновиди та прояви

Основні національні законодавчі акти у сфері запобігання дискримінації

Містить основні гарантії принципу рівності у здійсненні прав та свобод людини, принцип недискримінації.

Конституція України

Визначає основні засади запобігання та протидії дискримінації в Україні.

ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Містить положення про забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності людини.

ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

Визначає основи захищеності осіб з інвалідністю а також гарантує рівність у здійсненні прав у всіх сферах життя.

ЗУ « Про запобігання та протидію домашньому насильству»

Визначає основні засади запобігання домашньому насильству а також реалізацію державної політики у цій сфері.

Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації»

Забезпечує принцип рівності у здійснені прав незалежно від релігії

Міжнародно правові акти у сфері запобігання дискримінації які стали частиною національного права

Загальна декларація прав людини

Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права

Пакт про соціально-економічні та культурні права 1966 р.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок

Конвенція ООН «про права осіб з інвалідністю»

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111

Нормативне визначення поняття дискримінації закріплено у ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Дискримінація

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.

Види дискримінації

Інвалідності

Раси

Громадянства

Кольору шкіри

Політичних, релігійних переконань

Етнічного та соціального походження

Сімейного та майнового стану

Статі

Місця проживання

Віку

Іншими ознаками

Мовними ознаками

Сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність

За станом здоров’я

Дискримінація за расовою ознакою або за кольором шкіри

Має назву расизм

Нормативне визначення закріплено у

У Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації

Расова дискримінація – це, будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, засновані на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя

Заборона дискримінації за расовою ознакою гарантується

Може проявлятись у таких сферах:

Політичній

Конституцією України, Законом України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні»

Економічній

Соціальній

Культурній або інших сферах суспільного життя

Дискримінація за ознакою політичних, релігійних або інших переконань

Це, обмеження, виняток, перевага або розрізненя людей у здійсненні ними прав за ознакою їхньої релігійної приналежності, політичних або інших переконань

Щодо дискримінації за ознакою релігії виділяють дискримінацію конкретних конфесій

Може проявлятись наприклад через:

Антиіслам

Релігійну нетирпимість

Антихристиянство

Антибуддизм і т .д.

Забезпечення рівності прав та не дискримінації встановлюється Конституцією, ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» а також у ЗУ «Про свободу совісті та релігійні організації» який є профільним та визначає:

Відокремлює державу від церкви

Рівноправність громадян незалежно від їх ставлення до релігії

Відокремлює школи від церкви

Дискримінація за ознакою статі

Стать – це, генетично-біологічний поділ на чоловіків та жінок

Нормативне визначення закріплено у ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок»

дискримінація за ознакою статі - 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 у будь-якій формі, окрім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну мету

Може проявлятись через:

Сексуальні домагання

Запобігання дискримінації за ознаками статі, закріплено у багатьох міжнародно-правових актах та у Конституції України та інших законах України

Фізичне насильство

Сімейне насильство

Сексуальне насильство

Психологічне насильство

Екокномічне насильство

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

Забезпечує

ґендерну 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

рівні права жінок і чоловіків

рівні можливості жінок і чоловіків

ґендерно-правова експертиза

Шляхом запобігання дискримінації у правовій сфері є:

Щодо запобігання сімейного насильства є:

Визначає державну політику у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства.

Дискримінація за ознакою віку

Виділяють

Тобто дискримінація людини на підставі її віку, проявляється як формально так і не формально, проявляється негативним ставленням до літніх, або молодих людей, як до таких що не відповідають вимогам.

Дискримінацію літніх людей

Найбільше проявляється у трудовій сфері

Дискримінацію молоді

Молодки, також зазнають проблем з працевлаштуванням, із- за відсутності досвіду, але цього досвіду немає тому що не беруть на роботу, замкнуте коло

Дискримінація за віковою ознакою у сфері праці в Україні законодавчо заборонена. За законом в оголошеннях про вакансію не можна зазначати навіть обмеження щодо віку і статі кандидатів

За статистикою люди після 45 років, зазнають проблем з працевлаштуванням

Дискримінація за ознакою інвалідності (Ейблізм)

ЗУ «Про основні засади соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;

Конвенція ООН «про осіб з інвалідністю»

це ситуація, коли людина з інвалідністю або група таких людей обмежена у користуванні правами через їх інвалідність

Проявляється через:

Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності

Пряму дискримінацію –тобто пряму заборону, або обмеження прав осіб з інвалідністю

Непряму дискримінацію: наприклад відсутність пандусів для осіб з інвалідністю

Створити умови для осіб з інвалідністю у реалізації прав нарівні з іншими громадянами

забезпечити соціальний захист особам з інвалідністю

Дискримінація за ознакою інвалідності

Для підприємств, установ організацій встановлюється норматив для працевлаштування осіб з інвалідністю

Тому держава гарантує право на працю особам з інвалідністю, право на підприємницьку діяльність.

Держава гарантує право на освіту, дошкільну, шкільну, фахову та вищу освіту, для осіб з інвалідністю

Держава гарантує право на матеріальне забезпечення, особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, за рахунок коштів Державного бюджету України

Також основним зобов’язанням держави, є створення для осіб з інвалідністю, умов для безперешкодного доступу до соціальної інфраструктури

визначається, те що, планування і забудова населених пунктів, формування мікрорайонів, проектування, будівництво і реконструкція об’єктів фізичного оточення без пристосування для використання особами з інвалідністю не допускаються.

Дискримінація за ознакою місця проживання та громадянства особи

Це негативне ставлення, обмеження або привілеї у здійсненні правах через місце проживання особи або через її громадянство

Статус та захист таких осіб зазначено у

Конституції України, Конвенції 1951 року про статус біженців

ЗУ «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту».

ЗУ «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»

Відмова у прийнятті на вакантну посаду особу з пропискою в певному регіоні країни

Прикладами такої дискримінації може бути

Дискримінація особи за ознакою сімейного або майнового стану

Сімейний стан

Майновий стан

Це, варіанти шлюбного статусу або відносин між людьми, виділяють такі :

Рівень забезпеченості особи

Це ситуація за якою особа/або групи осіб зазнають обмеження, або створюються привілеї за ознакою майнового або сімейного стану

«одружений», «неодружений», «заміжня», «незаміжня», «розлучений», «розлучена», «вдова», «вдівець»

Прикладами такої дискримінації

може бути

Щодо дискримінації за сімейним станом то така дискримінація пов’язана із стереотипами в трудовій сфері, нібито неодружені люди більш продуктивні в роботі ніж одружені

Наприклад не брати на навчання до певної школи осіб із малозабезпечених сімей, тобто

відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав, засноване виключно на використанні людини або групи людей певної мови

Розрізняють за такими характеристиками мову та мовлення

Акцент може бути одною з причин [упереджень](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F)

акцент

розмір словникового запасу

Упередження можна визначити як негативне ставлення до індивідуума, яке базується виключно на належності до соціальної групи, тоді як дискримінація може розглядатися як діяння, спрямовані проти людини.

[модальність](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_(%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE))

синтаксис

 може також включати здатність людини або неможливість використовувати одну мову, а не іншу

Відмова продати товар в магазині із-за мови або діалекту покупця, яка не відповідає соціальним установкам продавця

Дискримінація за сексуальною орієнтацією і гендерної ідентичності

Сексуальна орієнтація

Дискримінація ЛГБТ, що включає обмеження або перевагу, засноване на сексуальній орієнтації або гендерній ідентичності, що має метою чи наслідком знищення або применшення права на рівність

Гетеросексуальність

Гомосексуальність

Бісексуальність

Гендерна ідентичність

усвідомлення своєї приналежності до чоловічої, жіночої або якоїсь іншої статі у соціальному контексті

Захист прав ЛГБТ в Україні майже ніяк не закріплено у законодавстві

Законодавчо не закріплені одностатеві шлюби

Ґрунтується на загальному принципі рівності та не дискримінації який закріплено у Конституції України та інших законодавчих актах

Заборону дискримінації у трудовій сфері у тому числі і за сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю

У Кодексі Законів про Працю

закріплено

Дискримінація за ознакою здоров’я

Така дискримінація проявляється щодо людей з ВІЛ/СНІДом

Не закріплено як захищена ознака у законодавстві України

Тобто це упереджене, негативне ставлення або дії що принижують осіб з ВІЛ/СНІДом

Проявляється через:

Остракізм

Сегрегацію

Негативні наслідки стигматизації

Дискримінацію

Уникнення

Ізоляція від суспільства

Мовчання про вірус, що спряє розповсюдженню хвороби

Законодавчо закріплено заборону дискримінації осіб з ВІЛ/СНІДом у трудовій сфері

Самотність, низька самооцінка

Види дискримінації

За формою закріплення

Тобто така, що міститься у нормативно правових актах держави

Така що склалась у стереотипах, звичаях суспільства

Шляхи вирішення

Шляхи вирішення

Довгий процес, який потребує від держави зусиль направлених на зміну стереотипів, просвітництво у сфері недискримінації

Антидискримінаційна експертиза

Зміна нормативно-правових актів, для забезпечення рівності у здійсненні прав

Складові принципу недискримінації у законодавстві України

2.2. Критерії, та форми дискримінації, шляхи запобігання

Форми дискримінації

Пряма дискримінація

Нормативне визначення закріплено у ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Це - 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

Тобто особа зазнає обмежень у реалізації своїх прав в ситуації коли умови є рівними для всіх

Приклади прямої дискримінації, які можуть зустрічатись у реальному житті

Відмова прийняття на навчання в школу дитини певної національності

Відмова у прийнятті на роботу особи з інвалідністю, яка ніяк не впливає на працездатність особи

Коли на вакантне місце шукають жінку до 30 років

Відмова у здачі квартири в аренду мігранту

Непряма дискримінація

Це - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування

Формально нейтральних правових норм

Практики

Правил

Критеріїв оцінки

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

Відсутність пандусів, кнопки виклику допомоги, або ліфта в державній установі є непрямою дискримінаціє за ознакою інвалідності

Підбурювання до дискримінації

Інструкції

Вказівки

Заклики

До дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками

Пособництво у дискримінації

Будь-яка свідома допомога у вчиненні

Спрямованих на виникнення дискримінації

Утиск особи

Нормативне визначення

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

Різновидом утиску називають сексуальне домагання (херасмент)

Напруженої

Образливої

Атмосфери

Ворожої

Зневажливої

Будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої — порушення гідності особи

Наприклад булінг в школі, коли дитину ображають однолітки, або вчителі ставлять гірші оцінки тому-що дитина іншої національності

Шляхи запобігання дискримінації

Просвітництво у сфері запобігання дискримінації

Зміна законодавчих актів

Для цього існує спеціальний інститут

Антидискримінаційної експертизи

Результати антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів підлягають обов’язковому розгляду під час прийняття рішення щодо видання (прийняття) відповідного нормативно-правового акта

аналіз проектів нормативно-правових актів, за результатами якого надається висновок щодо їх відповідності принципу недискримінації

Обов’язковій антидискримінаційній експертизі підлягають проекти:

Інші нпа які розробляються органами державної влади

Акти Президента України

Проекти законів України

Порядок проведення антидискримінаційної експертизи

Порядок затвердженно постановою КМУ «Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів»

Для проведення антидискримінаційної експертизи структурний підрозділ органу виконавчої влади подає юридичній службі

Для проведення антидискримінаційної експертизи структурний підрозділ органу виконавчої влади подає юридичній службі

Проект акту

Пояснювальну записку

порівняльну таблицю

Юридична служба після експертизи

готує висновок про проведення антидискримінаційної експертизи

У разі відсутності у проекті акта положень, які містять ознаки дискримінації (крім позитивних дій), проект акта та висновок візуються керівником юридичної служби та повертаються структурному підрозділу органу виконавчої влади

2.3. Органи публічної влади у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні

Суб’єкти наділенні повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні

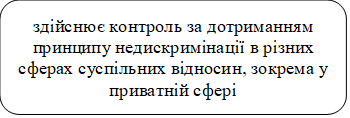
Верховна Рада України

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

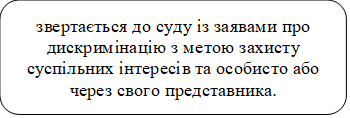
Кабінет Міністрів України

інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування

громадські організації, фізичні та юридичні особи



надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду



проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин

Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації

розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації;

вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій

надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду

висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації

Повноваження Кабінету Міністрів України щодо запобігання та протидії дискримінації

враховує принцип недискримінації під час прийняття нормативно-правових актів

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на дотримання принципу недискримінації в усіх сферах життя суспільства

затверджує порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів

спрямовує і координує роботу міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із забезпечення запобігання та протидії дискримінації

‘

здійснює інші повноваження у сфері запобігання та протидії дискримінації

готують пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації

здійснюють позитивні дії

Повноваження інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування щодо запобігання та протидії дискримінації

дотримуються принципу недискримінації у своїй діяльності

співпрацюють з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації

сприяють науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації

провадять просвітницьку діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації

Права громадських організацій, фізичних та юридичних осіб щодо запобігання та протидії дискримінації

брати участь у розробленні рішень, що приймаються державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, щодо запобігання та протидії дискримінації

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань запобігання та протидії дискримінації у разі їх утворення при державних органах

проводити моніторинг з питань запобігання та протидії дискримінації

проводити моніторинг з питань запобігання та протидії дискримінації

представляти в судах інтереси осіб та/або груп осіб, стосовно яких було застосовано дискримінацію

проводити громадську антидискримінаційну експертизу проектів нормативно-правових актів

проводити іншу діяльність відповідно до законодавства з питань дотримання принципу недискримінації

Антидискримінаційна політика держави спрямована на:

застосування позитивних дій

недопущення дискримінації

виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак

створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб

які постраждали від дискримінації

поширення просвітницької діяльності у сфері запобігання дискримінації

Позитивні дії держави

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 реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України

Позитивні дії які можуть застосовуватись

Приклади позитивних дій

спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту

здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними

В національному законодавстві України передбачені такі позитивні дії: закріплення квоти у трудовій сфері для осіб з інвалідністю, або ЗУ «Про забезпечення рівних можливостей

чоловіків та жінок» забезпечує вирівнювання складу трудового колективу

надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом

особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб

встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян

2.4. Міжнародно правовий досвід у сфері запобігання дискримінації

Боротьба з дискримінацією у Франції

На національному рівні

В основному базується на праві ЄС та міжнародно – правових актах

\

Закріплено у Конституції Республіки Франція

Декларація прав людини та громадянина

У 2012р. в трудовий кодекс Франції були внесені зміни щодо заборони дискримінації ЛГБТ

Визнається рівність перед законом, рівність не залежно від статі, рівність незалежно від раси, національності, рівність у праві на працю, освіту, медицину і т д

У 2013 р. законодавчо визнали одностатеві шлюби

Закон «Про рівність» визначає дискримінацію за сексуальною орієнтацією та за ознакою рас, обтяжуючими обставинами при здійсненні злочину

Встановлюються позитивні дії наприклад:

Квоти у трудовій сфері для осіб які історично не мали такого права

Боротьба з дискримінацією у Китайській Народній Республіці

Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації

Міжнародні акти у сфері запобігання дискримінації які були ратифіковані КНР

Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права

Конвенція про права інвалідів та інші.

Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання

Негативний досвід у забезпеченні прав людини в КНР

Смертна кара

Політика: Одна родина – одна дитина

Дискримінація за ознакою релігії

Боротьба з дискримінацією у Республіці Польща

У ст.32 визначає рівність усіх перед законом

Конституція Республіки Польща

(*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej)*

зазначає:

Забороняє дискримінацію в політичній, соціальній, економічній сферах життя

Встановлюється відповідальність за дискримінацію на національному, расовому, етнічному, релігійному підґрунті

Кримінальний Кодекс Польщі (*Kodeks karny)* передбачає відповідальність за дискримінацію

Трудовий Кодекс Республіки Польща (Kodeks pracy)

Забезпечує заборону дискримінації у трудовій сфері

незалежно від їх статі, віку, інвалідності, раси, релігії, національності, політичних переконань, приналежності до профспілки, етнічне походження, релігія, сексуальної орієнтації

якщо на посаду претендують дві однаково досвідчені особи , проте різної статті, перевага може надаватись особам жіночої статі, для вирівнювання кількості чоловіків та жінок

Позитивні дії

Боротьба з дискримінацією у Королівстві Данія

Встановлюється рівність громадян не залежно від раси, етносу, національності, релігії, сексуальної орієнтації та інш.

Законі Королівства Данії «Про дискримінацію», Закон «Про заборону дискримінацію за ознакою раси»

Встановлює рівність чоловіків та жінок у всіх сферах життя, застосовуються позитивні дії у трудовій сфері

Закон Королівства Данії «Про рівність чоловіків та жінок»

Відповідальність за расизм, позбавлення волі на до 2 років, а також пропаганда расизму є тяжким злочином.

Передбачається кримінальна відповідальність за дискримінацію

Боротьба з дискримінацією у Королівстві Швеція

Основним законодавчим актом є Закон «про дискримінацію»

Він набув чинності у 2009 році, та уніфікував у себе інші більш вузькопрофільні законодавчі акти такі як:

про заборону дискримінації у виробничому житті через інвалідність, Закон про заборону дискримінації у виробничому житті через сексуальну орієнтацію

Метою цього Закону про дискримінацію є протидіяти дискримінації та іншими способами сприяти рівним правам та можливостям незалежно від статі , трансгендерної ідентичності чи виразу , етнічної приналежності , релігії чи інших переконань , інвалідності , сексуальної орієнтації чи віку

Має новели для Українського законодавства під назвою

Визначає позитивні дії держави, наприклад:

Відсутність доступності

Інструкції щодо запобігання дискримінації

роботодавці мають повинні скласти план гендерної рівності та план дій щодо рівної оплати праці, а в освітній сфері - вимоги до постачальників навчальних закладів скласти план рівного освітнього процесу

Боротьба з дискримінацією у Королівстві Нідерландів (Нідерланди)

Відповідно до ст.1 До всіх, хто перебуває в Нідерландах застосовується принцип рівності у будь-якій сфері, забороняється дискримінація за ознаками релігії, політичних поглядів, статі чи за будь-якою іншою ознакою не дозволяється

На рівні Конституції встановлюється заборона дискримінації незалежно від ознак

У Кримінальному Кодексі

Зазначається що таке дискримінація, а також є статті, які встановлюють відповідальність за деякі форми дискримінації наприклад:

Має низку законодавчих актів у цій сфері наприклад:

образа групи населення

Закон про рівне лікування за ознаками інвалідності чи хронічної хвороби

навмисна дискримінація за ознакою раси в офісі, бізнесі чи професії

Закон про рівне ставлення за віком на роботі

брати участь та підтримувати дискримінаційні заходи

Боротьба з дискримінацією у Бельгії

У Конституції Бельгії

У ст.11 говориться про те що надання прав та свобод, наданих бельгійцям, повинно забезпечуватись без дискримінації

Закон про боротьбу з дискримінацією

Особи або групи не можуть бути виключені через " стать , так звану расу , колір шкіри , походження, національне чи етнічне походження, сексуальну орієнтацію , сімейний стан , народження, стан, вік , релігію чи філософію" нинішний чи майбутній стан здоров’я, інвалідність чи фізична характеристика "

У 2013 році добавилась захищена від дискримінації ознака а саме: зміна статі

Центр рівності можливостей та боротьби з расизмом

Центр займається питаннями та скаргами щодо расової та нерасової дискримінації, наприклад за ознаками інвалідності та фізичних особливостей.

Боротьба з дискримінацією у Естонській Республіці

У ст.12 Конституції встановлюється

Усі рівні перед законом. Ніхто не повинен піддаватися дискримінації за ознаками національності, раси, кольору шкіри, статі, мови, походження, релігії, політичної чи іншої думки, власності, соціального статусу чи інших обставин.

У Конституції Естонської Республіки встановлюється принцип рівності та не дискримінації

Розпалювання національної, расової, релігійної чи політичної ворожнечі, насильство та дискримінація заборонені та караються законом.

Закон Естонської Республіки «Про рівне ставлення»

Встановлює захист осіб від дискримінації за певними ознаками

Підбурювання до ненависті, насильства та дискримінації між різними верствами суспільства також заборонено і карається законом

порядок вирішення суперечок щодо дискримінації

Новелою є те, що цим законом встановлюється

2.5. Запобігання дискримінації в рішеннях Європейського Суду з прав людини.

Європейський Суд з прав людини

Ті що ратифікували Конвенцію про  захист  прав  людини  і основоположних  свобод, і  включає  всі  питання, які  стосуються  тлумачення  і  застосування  конвенції

міжнародний  судовий  орган,  юрисдикція  якого  поширюється  на  всіх держав-​​членів  Ради  Європи

Предметом скарги можуть бути тільки права і свободи, які гарантуються конвенцією або її протоколами

Використання рішень ЄСПЛ

Відповідно до ЗУ «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»

cуди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права

Звернення із скаргою до ЄСПЛ

Тільки з приводу порушення прав та свобод осіб визначених у ЄКПЛ

Подається

фізичною особою;

групою осіб

 неурядовою організацією.

Скарга повинна бути подана не пізніше ніж через 6 місяців після

остаточного розгляду питання компетентним державним органом

Скаржитися можна тільки на ті порушення  які мали місце після

дати ратифікації конвенції державою

 Для того, щоб скарга була визнана прийнятною по суті, заявником повинні бути вичерпані всі внутрішньодержавні засоби захисту свого права, і насамперед судові засоби такого захисту

Порівняльна характеристика визначення дискримінації у національному праві та у рішеннях ЄСПЛ

У рішеннях ЄСПЛ

У національному законодавстві

ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Відповідно до ст.14 ЄКПЛ Користування правами та свободами, визнаними в

Конвенції, має бути забезпечене без якої б то не

було дискримінації за ознакою статі, раси, кольору

шкіри, мови, релігії, політичних або інших

переконань, національного чи соціального

походження, належності до національних меншин,

майнового стану, народження або за іншою

ознакою

дискримінація - 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

Пряма дискримінація за рішеннями ЄСПЛ

Пряма дискримінація – це

відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або

відповідно схожих ситуаціях», що «ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати»

На основі практики ЄСПЛ сформулював визначення прямої дискримінації

Ознаки

На основі таких рішень по справах

справа №42184/05 Карсон та інші проти

Сполученого Королівства, 16 березня 2010 року

Несприятливе ставлення чи поводження

Захищена ознака

справа №13378/05 Бьорден проти Сполученого Королівства , 29 квітня 2008 року.

справа Джеймс проти Ради округу Істлей 14 червня 1990 року

Непряма дискримінація за рішеннями ЄСПЛ

Елементи

Це не тільки різне ставлення до людей в однакових ситуаціях, але й однакове ставлення до

людей, ситуації яких відрізняються останнім є саме непряма дискримінація

Однакове ставлення до людей, ситуації яких відрізняються

Різниця полягає не у ставленні чи поводженні, а в наслідках що по різному впливають на людей з відмінними характеристиками

Однакове ставлення до людей, ситуації яких відрізняються

Справи пов’язані з непрямою дискримінацією

Д.Г. та інші проти Чеської Республіки (D.H. and Others v. the Czech Republic) [Велика палата] (№ 57325/00), 13 листопада 2007 року

Опуз проти Туреччини (Opuz v. Turkey) (№ 33401/02), 9 червня 2009 року, пункт 183

Виконання рішень ЄСПЛ

Рішення суду набуває статусу остаточного через три місяці з дня винесення за умови, що сторони не звернулися з клопотанням про перегляд рішення Великою палатою ЄСПЛ, або в день відхилення такого клопотання палатою з п’яти суддів

Рішення Європейського суду з прав людини є обов’язковими до виконання Україною відповідно ст.46 ЄКПЛ

У разі, якщо клопотання було задоволене, рішення набуває чинності у день винесення рішення по суті Великою палатою

Протягом десяти днів від дня отримання повідомлення ЄСПЛ про набуття рішенням статусу остаточного Уповноважений:

надсилає стягувачеві повідомлення з роз'ясненням його права подати до державної виконавчої служби заяву про виплату відшкодування

 надсилає до державної виконавчої служби оригінальний текс і переклад резолютивної частини остаточного рішення суду у справі проти України, яким визнано порушення Конвенції проти України

Державна виконавча служба упродовж 10 днів з дня надходження документів

Державна виконавча служба упродовж 10 днів з дня надходження документів

Органи, на які покладено виконання рішень ЄСПЛ

Державна казначейська служба

Державна виконавча служба України

Уповноважений у справах ЄСПЛ

Повноваження

Повноваження

Повноваження

Представництво України в ЄСПЛ під час розгляду справ про порушення ЄКПЛ

виконання рішень ЄСПЛ покладено на відділ примусового виконання рішень Департаменту державної виконавчої служби України

координація виконання рішень ЄСПЛ

рішення про стягнення коштів з державного та місцевих бюджетів або бюджетних установ виконуються органами, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів

інформування Комітету міністрів Ради Європи про хід виконання рішень ЄСПЛ

ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку нашої держави, прослідковуються позитивні моменти реформації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації, перш за все, це пов’язано з вибраним європейським курсом розвитку, а також Угодою про асоціацію з ЄС, в якій однією з основних цілей є забезпечення рівності у здійсненні прав, а як ми вже знаємо порушення принципу рівності, це і є дискримінація. За останнє десятиліття було внесені зміни до багатьох нормативно-правових актів, щодо забезпечення принципу рівності та не дискримінації, але попри всі зусилля залишаються підводні каміння у вигляді фактичної дискримінації та прогалин.

1. Принцип рівності та не дискримінації закріплено у Конституції України, міжнародно-правових актах, які були ратифіковані Верховною Радою України, Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» та інших. Основною проблемою є те, що законодавчо не закріплено деякі ознаки, за якими можуть дискримінувати особу, такі як: дискримінація за сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю, дискримінація осіб з ВІЛ/СНІД, тільки Кодекс Законів про працю України, згадує цих осіб у рівності реалізації трудових прав, окрім цієї згадки в національному законодавстві інформація про забезпечення рівності та недискримінації таких осіб у різних сферах відсутня. На нашу думку, потрібно ввести зміни до національного законодавства про запобігання дискримінації, а саме вищезазначені ознаки, за якими можуть дискримінувати особу занести до розряду захищених ознак на ряду з іншими.

2. Посилаючись на результати дослідження кваліфікаційної роботи, можна зробити висновок, що основною проблемою на сьогоднішній день, є фактична дискримінація, тому що правова дискримінація, вона вирішується зміною нормативно-правового акту держави, шляхом запобігання такої дискримінації в Україні існує правовий механізм антидискримінаційної експертизи, який ще на стадії проекту нормативно-правого акту, перевіряє його на відсутність дискримінаційних положень, тим самим забезпечуючи принцип рівності та недискримінації. Щодо фактичної дискримінації, то основною проблемою адаптації законодавства України до права Європейського Союзу, є фактична дискримінація, тобто та, яка укорінилась в суспільній поведінці та стереотипах людей, саме ця дискримінація не дає змогу, повною мірою адаптувати національне законодавство, тому що населення нашої країни, не готове до таких змін. За роки радянського правління, склались певні стереотипи, які різняться з Європейським поглядом, вони досі залишаються в нашому суспільстві. Наприклад, відношення Українців до ЛГБТ, розділилось на дві думки, більшість проти одностатевих шлюбів, пропаганду ЛГБТ, вмотивовуючи своє рішення через стереотипи, які склались з радянських часів, а також із-за того, що це сприяє погіршенню демографічної ситуації, яка і так не є в порядку. Інша думка, це думка більш ультрасучасної молоді, яка вважає що дискримінація на підґрунті ЛГБТ є дикунством, яке порушує права людини на самовираження та власний вибір.

3. Кажучи про забезпечення недискримінації за деякими ознаками, то наприклад дискримінація осіб з ВІЛ/СНІД потребує більшої уваги тому, що за останніми статистичними даними в Україні, тільки за серпень 2020 року було офіційно зареєстровано 1320 випадків ВІЛ інфекції. Державна політика у цій сфері не дуже розвинена, є законодавчий акт який повинен регулювати механізм запобігання розповсюдження ВІЛ/СНІД, але цього не достатньо. В силу не розуміння шляхів передачі, та як захиститись від ВІЛ, суспільство негативно ставиться до таких людей, перш за все із-за необізнаності. Щодо осіб з ВІЛ/СНІД проявляється дискримінація у формі стигматизації, тобто повне ізолювання від людей з цим вірусом. Наслідками стигматизації, є те ще, особи з ВІЛ почувають себе білими воронами серед суспільства в наслідок чого закриваються від суспільства, та відмовляються від лікування, тоді ВІЛ переходить в стадію СНІДу, без лікування помирають, а також приховують інфекцію, як щоб тільки суспільство розуміло, що при сучасному рівні розвитку медицини з ВІЛ можна жити нормальним життям, та давати здорове потомство. Тому наголошуємо, на тому що державна політика у цій сфері повинна проводити масову просвітницьку роботу, про шляхи передачі, як убезпечитись, як потрібно діяти, якщо виявлений ВІЛ. Також держава повинна вирішити питання з дискримінацією осіб з ВІЛ та СНІДом спеціальним законом, та ввести відповідальність за дискримінацію таких осіб.

4. При аналізі нормативної бази та судової практики під час написання магістерської роботи було виявлено, те що, є проблема в встановленні відповідальності за дискримінацію осіб. Адміністративний кодекс взагалі не містить положень про відповідальність осіб за дискримінацію, а Кримінальний кодекс України має ст.161 в якій немає повного переліку ознак дискримінації, та встановлює сувору санкцію. На нашу думку потрібно у цій сфері скористатись моделлю, яка впроваджена в зарубіжних країнах, де встановлюється адміністративна відповідальність за деякі форми дискримінації, а до кримінальної відповідальності притягається за більш тяжкі форми прояву дискримінації. В кримінальному законодавстві, деяких зарубіжних країн встановлюється відповідальність за більшість видів дискримінації, з розкриванням поняття такої дискримінації.

5. Проблемним питанням є доведення факту дискримінації проти особи, тобто особа майже не в силах себе захистити та свої права, у силу національного законодавства про інформацію, забороняється прихований відео-аудіо запис. Проблематика встановлюється, саме в зборі доказів факту дискримінації. Вважаємо, що потрібно скористатись, досвідом зарубіжних країн у цій сфері, а саме імплементацію в національну правову систему, зворотній тягар доказування не дискримінації. В Європейських країнах такий тягар встановлюється за рішенням суду, в залежності від ситуації, коли факт такої дискримінації міг би бути в конкретній ситуації.

6. Отже, можна підсумувати те, що зарубіжний досвід щодо запобігання дискримінації у зарубіжних країнах є різним, не зважаючи на міжнародні стандарти. На нашу думку, Україні найкраще було б перейняти досвід у таких країн як: Данії, Швеції, Нідерландів, політика цих держав у сфері протидії дискримінації вважається еталонним, на рівні Конституцій закріплені ознаки за якими може бути дискримінація, та зазначається відповідальність за вчинення дискримінація, хоча що у зарубіжних країнах, що в Україні тяжко довести факт дискримінації. Було б дуже слушно ввести зворотній тягар доказування, на думку суду, якщо дійсно була можливість дискримінації в даній ситуації, тому що на даний момент тягар доказування дискримінації лежить на плечах, так званої жертви дискримінації. Важливо перейняти досвід зарубіжних країн у встановленні відповідальності за вчинення дискримінаційних дій, а саме внесення певних видів ознак та форм дискримінації, за якими можуть дискримінувати особу

7. Можна встановити, те що такий судовий орган, як ЄСПЛ, необхідний, задля того, щоб убезпечитись від свавілля у правах та свободах людини від національної судової системи. ЄСПЛ – це міжнародний судовий орган, юрисдикція якого поширюється на держав-членів Ради Європи. Україна орієнтується на досвід європейських країн, та використовує рішення ЄСПЛ, як прецеденти для вирішення справ на національному рівні. ЄСПЛ має дуже прогресивну позицію з приводу рівного забезпечення прав людини та принципу не дискримінації, а саме перейняття такої практики для України означає світле Європейське майбутнє. Наша держава посідає одне із перших місць, за кількістю скарг до ЄСПЛ, тому у 2020 році була створена комісія щодо прискорення виконання рішень ЄСПЛ.

За останні роки Україна, у сфері запобігання дискримінації, робить впевненні кроки. Реформується законодавство, збільшується кількість захищених ознак дискримінації, змінюється ставлення осіб до дискримінації, але з цими зусиллями, які направленні на гармонізацію національного законодавства до права Європейського союзу, залишаються певні проблеми, тому що не даний момент, не має змоги у повній мірі адаптувати національне законодавство із-за фактичної дискримінації, тобто та яка склалась у людей суцільними стереотипами. Ці стереотипи руйнуються не за пару днів, а потрібно багато років, для зміни вектору суспільної думки. Не секрет, що населення нашої держави, поки що, не готове до такої адаптації та реформ. Шляхами вирішення, може бути направлення зусиль державних органів, на просвітницьку діяльність населення, або винос таких питань на загальне обговорення. Вирішивши, ці проблемні питання, наблизить нас, та нашу державу до спільної мети, а саме світле Європейське майбутнє.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Американська конвенція з прав людини від 22 листопада 1969 р. URL: http://constituanta.blogspot.com/2011/02/1969.html (дата звернення: 12.10.2020).
2. Африканська хартія прав і свобод людини і народів від 26 червня 1981 р. URL: http://constituanta.blogspot.com/2011/04/1981.html (дата звернення: 12.10.2020).
3. ДБН В.2.2-17:2006. Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення. [Чинний від 2007-05-01]. Вид. офіц. Київ : Мінбуд України, 2007. 24 с.
4. ДБН В.2.2-40:2018. Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення. [Чинний від 2019-04-01]. Вид. офіц. Київ : Мінрегіон України, 2018. 68 с.
5. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй від 8 вересня 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_621#Text (дата звернення: 02.10.2020).
6. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\_015 (дата звернення: 21.09.2020).
7. Інструкція з примусового виконання рішень : затверджена наказом Міністерства юстиції України від 02.04.2012 року № 512/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0489-12#Text (дата звернення: 10.10.2020).
8. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року №322-VIII, Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 30.09.2020).
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984, №8074-10. Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, додаток до № 51, ст.1122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text (дата звернення: 30.09.2020).
10. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 04.08.2020).
11. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 року, №2341-III, Відомості Верховної Ради України, 2001, № 25-26, ст.131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 21.08.2020).
12. Мищак І. Конституційно-правові гарантії свободи віросповідання в Україні: деякі недоліки і прогалини чинного законодавства. Конституційний процес в Україні: політико–правові аспекти. Київ, 2019. № 10 (66). С. 3–7. URL: http://nbuviap.gov.ua/images/konstutyciynuy\_proces/2019/10.pdf (дата звернення: 16.10.2020).
13. Пекінська декларація від 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_507#Text (дата звернення: 17.10.2020).
14. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 686-р. *Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.* URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin-686r> (дата звернення: 26.08.2020).
15. Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативн правових актів : постанова КМУ від 30.01.2013 року, №61-2013-п. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2012-п#Text (дата звернення: 22.08.2020).
16. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text (дата звернення 21.08.2020)
17. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту : Закон України від 08.07.2011, №3671-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2012, № 16, ст.146. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text (дата звернення: 30.09.2020).
18. Про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти : Конвенція ООН від 14.12.1960 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_174#Text (дата звернення: 15.10.2020).
19. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016, №1404-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, 2016, № 30, ст.542. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text (дата звернення: 30.09.2020).
20. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.06.2006, №3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*, 2006, №30, ст.260. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text (дата звернення: 01.10.2020).
21. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р, № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради*, 2014, № 37-38, ст.2004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 10.10.2020).
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 19.12.2017, №2249-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, 2018, № 6-7, ст.43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#Text (дата звернення: 30.09.2020).
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) : Закон України від 18.12.2018, №2657-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2019, № 5, ст.33. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text (дата звернення: 10.10.2020).
24. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : Закон України від 06.12.2017 № 2227-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, 2018, № 5, ст.34. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text (дата звернення: 04.10.2020).
25. Про внесення змін до Положення про Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини, постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2014 року №431-2014-п. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/431-2014#Text (дата звернення: 12.08.2020)
26. Про громадянські і політичні права : Міжнародний пакт від 19.10.1973р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_043#Text (дата звернення: 17.10.2020).
27. Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю : Закон України від 16.11.2000, №2109-III. *Відомості Верховної Ради України*, 2001, № 1, ст.2. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14#Text (дата звернення: 04.10.2020).
28. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25.06.1958, № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-161#Text (дата звернення: 21.10.2020).
29. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 р. №1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*, 2015, № 1, ст.1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text (дата звернення: 25.09.2020).
30. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*, 2005, № 52, ст.561. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення: 25.09.2020).
31. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012, №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2013, № 24, ст.243. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 01.10.2020).
32. Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунодефіциту (СНІД) та соціальний захист населення : Закон України від 03.03.1998 р. №155/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*, 1998, №35, ст.235. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155/98-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 25.09.2020).
33. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017, № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, 2018, №5, ст.35. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text (дата звернення: 01.10.2020).
34. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2009 р. №5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2013, № 32, ст.412. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text (дата звернення: 25.09.2020).
35. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018#Text (дата звернення: 21.08.2020).
36. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі : Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019, №1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text (дата звернення: 29.09.2020).
37. Про затвердження порядку погашення заборгованості за рішеннями суду, виконання яких гарантується державою : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2014 року, № 440. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/258-2020-п#Text (дата звернення: 22.08.2020).
38. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція ООН від 14.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995-004#Text (дата звернення: 15.10.2020).
39. Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення : Конвенція МОП від 4.06.1975, №143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_163#Text (дата звернення: 21.10.2020).
40. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13.07.2017, №2136-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, 2017, № 35, ст.376. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text (дата звернення: 01.10.2020).
41. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім’ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім’ї та протидії торгівлі людьми : Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text (дата звернення: 19.08.2020).
42. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція ООН від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_207#Text (дата звернення: 15.10.2020).
43. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : Міжнародна конвенція від 21.12.1965 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_105#Text (дата звернення: 15.10.2020).
44. Про ліквідацію дискримінації щодо жінок : Декларація Організації Об'єднаних Націй від 7 листопада 1967. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_386#Text (дата звернення: 21.09.2020).
45. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. №875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1991, № 21, ст.252. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text (дата звернення: 25.09.2020).
46. Про політику в галузі зайнятості : Конвенція МОП від 26.06.1984, №122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_062#Text (дата звернення: 21.10.2020).
47. Про права дитини : Конвенція ООН від 20.11.1989 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_021#Text (дата звернення: 15.10.2020).
48. Про права осіб з інвалідністю : Конвенція ООН від 13.12.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_g71#Text (дата звернення: 15.10.2020).
49. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011, №3739-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2012, № 19-20, ст.173. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/3739-17#Text (дата звернення: 30.09.2020).
50. Про психіатричну допомогу : Закон України від 22.02.2000, №1489-III. *Відомості Верховної Ради України*, 2000, № 19, ст.143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14#Text (дата звернення: 30.09.2020).
51. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція ООН від 29.06.1951, № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-002#Text (дата звернення: 15.10.2020).
52. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками : Конвенція ООН від 22.10.1999, №156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-010#Text (дата звернення: 15.10.2020).
53. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23.04.1991, № 987-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1991, № 25, ст.283. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text (дата звернення: 30.09.2020).
54. Про сексуальну орієнтацію і гендерну приналежність : Декларація Організації Об'єднаних Націй 18 грудня 2008 р. URL: https://www.refworld.org/docid/49997ae312.html (дата звернення: 21.09.2020).
55. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 року, № 728-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80#Text (дата звернення: 25.08.2020)
56. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року, № 390. *Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925 (дата звернення: 19.08.2020).
57. Про утворення комісії з питань виконання рішень Європейського суду з прав людини : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2020 року, № 258-2020-п. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/258-2020-п#Text (дата звернення: 22.08.2020)
58. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 року, № 722/2019. URL: https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825 (дата звернення: 16.08.2020)
59. Проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання : Конвенція ООН від 13.11.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995-085#Text (дата звернення: 15.10.2020).
60. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин : Конвенція Ради Європи від 01.02.1995, № 995\_055. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_055#Text (дата звернення: 24.08.2020).
61. Рекомендація щодо літніх працівників : Рекомендації МОП № 162 від 23.06.1980 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_089#Text (дата звернення: 25.08.2020).
62. Сімейний кодекс України: Закон України від 10.01.2002 року, №2947-III, *Відомості Верховної Ради України*, 2002, № 21-22, ст.135 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text (дата звернення: 17.08.2020).
63. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26 червня 1945 року, №995\_010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text (дата звернення: 12.08.2020).
64. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014, № 984\_011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\_011#Text (дата звернення: 13.08.2020).
65. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999, № 995\_794. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_794/ed19991006#Text (дата звернення: 16.08.2020).
66. Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 25.20.1991, №995\_086, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\_086#Text (дата звернення: 15.08.2020).
67. Федорович І.В. Захист від дискримінації. Федорович Ірина Валентинівна. *Права Людини в Україні. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи*. Харків : ХПГ, 2015. URL: http://khpg.org/index.php?id=1432294542 (дата звернення: 15.08.2020).
68. Фомін В. М. Актуальні проблеми правового регулювання запобігання та протидії дискримінації в Україні. *Актуальні проблеми сучасної науки та освіти*: матеріали II міжн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 09-10 листопада 2020 року). Львів, 2020. Ч. 4. С. 62-63.
69. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7.12.2000 року, №994\_524. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\_524#Text (дата звернення: 14.08.2020) .
70. Христова Г. Позитивні обов’язки держави у сфері протиді дискримінаці Г. Христова. *Вісник Національної академії правових наук України*. Київ : НАПУ, 2013. № 4 (75). С. 11–20. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/6441 (дата звернення: 18.08.2020).
71. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року, 435-IV, *Відомості Верховної Ради України*, 2003, № 40-44, ст.356 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 18.08.2020).
72. Шевчук С. Судовий захист прав людини: практика Європейського Суду прав людини у контексті західної правової традиції. Вид. 2, випр., доп. – Київ : Реферат, 2007. – 848 с. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 18.08.2020).
73. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. *Право України*. Харків : НЮУ, 2000. № 7. С. 53–55. (дата звернення: 12.10.2020).
74. De Belgische Grondwet. Сенат Бельгії. 2007-05-15, Архів оригіналу за 2007-08-19. URL: http://www.senate.be/deutsch/const\_de.html (дата звернення: 12.10.2020).
75. Grondwet van het Koninkrijk der Nederlande URL: https://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2018-1221#Hoofdstuk1\_Artikel1 (дата звернення: 12.10.2020).
76. Judgment in the Case of Dudgeon v. the United Kingdom. Application no 7525/76, 24 February 1983. URL: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57472 (дата звернення: 12.10.2020).
77. Judgment in the Case of Pricev. the United Kingdom. Application no. 33394/96, 10 July 2001. URL: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-59565 (дата звернення: 12.10.2020).
78. Kodeks pracy : Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 czerwca 1974 r. Kancelaria Sejmu, Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141. URL: http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf (дата звернення: 12.10.2020).
79. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej pracy : Ustawa Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 02 kwietnia 1997 r. Kancelaria Sejmu, Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483. URL: http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970780483 (дата звернення: 12.10.2020).