



STOP DISCRIMINATION !!!

Лекція №7

«Дискримінація за ознакою інвалідності та стану здоров'я: правовий механізм запобігання та протидії»



ПЛАН:

1. Поняття дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
2. Види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я
3. Форми прояву дискримінації за ознакою інвалідності
4. Форми прояву дискримінації за станом здоров'я
5. Соціальна стигматизація та стереотипізація ВІЛ-інфікованих осіб та осіб з інвалідністю
6. Правовий механізм запобігання та засоби протидії дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я

Нормативно-правові акти



1. Конституція України
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
3. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року
4. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 р.
5. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22.02.2000 р.
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р.
7. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р.
8. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року (ратифікована Україною 16 грудня 2009 року, набрала чинності для неї 06 березня 2010 року)
9. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМУ від 9 грудня 2020 р. № 1236

Кожний громадянин України



має право на



правовий захист від будь-яких незаконних форм дискримінації,
пов'язаних із станом здоров'я (п. «и» ч.1 ст. 6 **Основи законодавства
України про охорону здоров'я**)

**Окрім випадків
КОЛИ**



Громадяни, визнаються тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій (ст.9)



Рішення про обмеження прав громадян, пов'язані із станом їх здоров'я, можуть бути оскаржені в судовому порядку





Види дискримінації за ознакою інвалідності та стану здоров'я

**Інвалідність
(маломобільність)**

Туберкульоз

ВІЛ-інфікованість

**Синдром «Дауна», ДЦП та
ін.**

Гепатит «С»

Інфекційні хвороби та ін.

Профілактичні щеплення

проти

дифтерії, кашлюка, кору, поліомієліту, правця, туберкульозу є обов'язковими і включаються до календаря щеплень.

У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень працівники відсторонюються від виконання окремих видів робіт

(Про захист населення від інфекційних хвороб ст.12)

У разі загрози виникнення особливо небезпечної інфекційної хвороби або масового поширення небезпечної інфекційної хвороби на відповідних територіях та об'єктах можуть проводитися обов'язкові профілактичні щеплення проти цієї інфекційної хвороби за епідемічними показаннями (ст.12).



Рішення приймають

- головний державний санітарний лікар України,
- головний державний санітарний лікар Автономної Республіки Крим,
- головні державні санітарні лікарі областей, міст Києва та Севастополя,
- головні державні санітарні лікарі центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах оборони і військового будівництва,
- охорони громадського порядку,
- виконання кримінальних покарань, захисту державного кордону,
- Служби безпеки України.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 9 грудня 2020 р. № 1236

Київ

Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2

Щодо практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ)... на сьогодні немає жодної правової позиції ЄСПЛ про відсторонення від роботи працівника, невакцинованого проти COVID-19...

Відсторонюючи працівника, керівник повинен діяти в спосіб та в межах повноважень, передбачених законом. Тому в наказі про відсторонення мають бути зазначені підстави та строк такого відсторонення. Керівник має ознайомити з таким наказом працівника. Якщо працівник відмовляється ознайомитись з наказом та поставити свій підпис, про це складається акт. На період відсторонення за працівником зберігається робоче місце.



Особа може бути визнана непридатною до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) (Про психіатричну допомогу ст.9)

внаслідок

Психічного розладу
(метального)

Постійно

Тимчасово
(до 5-ти років)

що може становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих

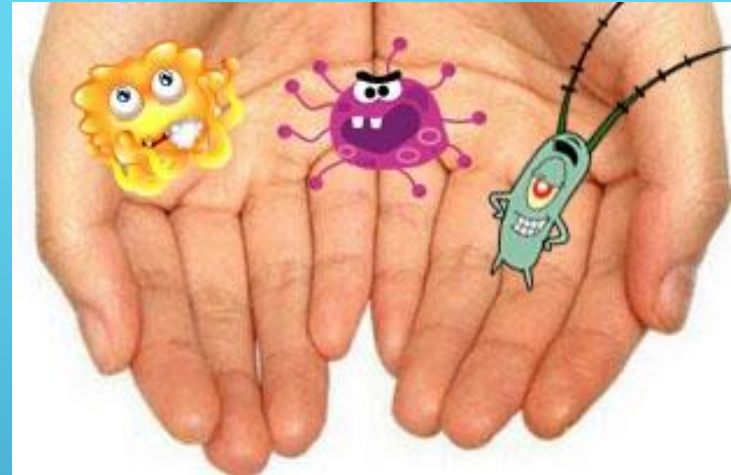
Можуть бути відсторонені або
переведені на іншу роботи
особи, які є

бактеріоносіями

у разі, якщо їх робота пов'язана з обслуговуванням населення і
може призвести до поширення інфекційних хвороб

Можуть бути визнані

тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я для
виконання певних видів робіт
(Ст.23 Про захист населення від інфекційних хвороб)





Дискримінація за ознакою інвалідності



означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні.
(ст.2 Конвенції)

забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. (ч. 5 статті 24 КЗпП України)



підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

(Ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»)

Форми дискримінації за ознакою інвалідності

пряма

непряма

коли до людини з інвалідністю ставляться менш прихильно, ніж до людей без інвалідності в тих же чи подібних обставинах.

Наприклад, роботодавець відмовляє у працевлаштуванні людині з інвалідністю, бо вважає, що такий працівник буде постійно перебувати на лікарняному

коли існує нейтральне правило або однакова для всіх політика, але вони негативно впливають на людей з інвалідністю. Наприклад, всі претенденти на посаду державного експерта мають пройти тестування на наявність аналітичних здібностей, зокрема абстрактне та числове мислення. Такий тест не зможуть пройти особи з порушеннями зору, оскільки графічна інформація, з якої складається відповідний тест, не зчитується програмами екранного доступу.

Форми дискримінації за ознакою інвалідності

```
graph TD; A[Форми дискримінації за ознакою інвалідності] --> B(Утиск); B --> C[це повторювана та небажана діяльність для людини з інвалідністю, що принижує її гідність або створює до неї негативне відношення через інвалідність.]; C --> D[Наприклад, керівник фірми на спільних нарадах, роздаючи завдання своїм підлеглим, працівнику з інвалідністю дає найпростіші завдання, аргументуючи це тим, що через інвалідність він не зможе виконувати складніші завдання. На всі спроби працівника з інвалідністю змінити цю ситуацію, він отримує відповідь, що він і так має бути вдячним, що його взяли на роботу. Згодом й інші працівники фірми змінили своє ставлення до працівника з інвалідністю, що відобразилось в ігноруванні його ініціатив по роботі та спілкуванню.];
```

Утиск

це повторювана та небажана діяльність для людини з інвалідністю, що принижує її гідність або створює до неї негативне відношення через інвалідність.

Наприклад, керівник фірми на спільних нарадах, роздаючи завдання своїм підлеглим, працівнику з інвалідністю дає найпростіші завдання, аргументуючи це тим, що через інвалідність він не зможе виконувати складніші завдання. На всі спроби працівника з інвалідністю змінити цю ситуацію, він отримує відповідь, що він і так має бути вдячним, що його взяли на роботу. Згодом й інші працівники фірми змінили своє ставлення до працівника з інвалідністю, що відобразилось в ігноруванні його ініціатив по роботі та спілкуванню.

Підбурювання до дискримінації

це вказівки, інструкції або заклики до дискримінації людини через її інвалідність.

Наприклад, керівництво розважального центру дало усні вказівки своїм працівникам не пропускати в ігрові кімнати дітей з видимими формами інвалідності, бо вони будуть заважати іншим дітям та батькам



• Менеджер ресторану на колективних зборах надав інструкції офіціантам не обслуговувати клієнтів з інвалідністю, просити їх пересісти на літню терасу, або взагалі покинути заклад. Такі інструкції він пояснював неоднозначною реакцією інших відвідувачів на присутність «інвалідів».



**Розумне
пристосування
це**

**внесення, коли це
потрібно в конкретному
випадку, необхідних і
підхожих модифікацій і
коректив, що не
становлять
непропорційного чи
невиправданого тягара,
для цілей забезпечення
реалізації або здійснення
особами з інвалідністю
нарівні з іншими всіх прав
людини й
основоположних свобод
(ст.2 Конвенції)**

**Відмова в розумному
пристосуванні**

**це не врахування в конкретному
випадку особливостей, пов'язаних з
інвалідністю, що призведе до
порушення прав людини з інвалідністю.**

**Наприклад, людина з порушеннями
мовлення звернулась до навчального
закладу із заявою щодо зміни усного іспиту
на письмовий, проте їй було відмовлено з
причини, що перевірка знань студентів має
бути однаковою для всіх.**



Універсальний дизайн



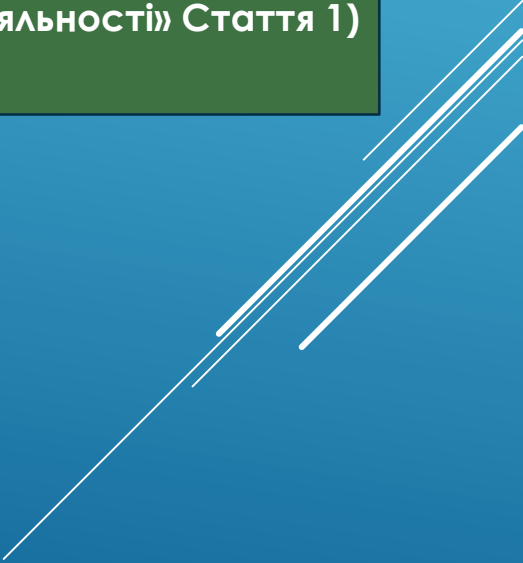
означає дизайн предметів, обстановок, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. "Універсальний дизайн" не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно.

(Конвенція про права осіб з інвалідністю ст.2)

МАЛОМОБІЛЬНІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ (МГН)



-особи, які відчують труднощі при самотійному пересуванні, одержанні послуги, необхідної інформації або при орієнтуванні у просторі, зокрема особи з інвалідністю, особи з тимчасовим порушенням здоров'я, вагітні жінки, громадяни похилого віку, особи з дитячими візками
(ЗУ «Про регулювання містобудівної діяльності» Стаття 1)





ДЕРЖАВНІ БУДІВЕЛЬНІ НОРМИ УКРАЇНИ

ІНКЛЮЗИВНІСТЬ БУДІВЕЛЬ І СПОРУД

Основні положення

ДБН В.2.2-40:2018

ІЗ ЗМІНОЮ № 1

*Актуалізований текст в
останній редакції із внесеними змінами*

Київ
Міністерство розвитку громад та територій України
2022

Відповідно до ДБН В.2.2-40:2018 "Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення", доступність для МГН повинна забезпечуватися:

- фізичною можливістю і зручністю потрапляння та пересування об'єктом, прилеглою територією, отриманням послуг
- фізичною безпекою при потраплянні на об'єкт та пересуванні в ньому, прилеглою територією, отриманням послуг
- можливістю вільного отримання інформації про об'єкт та послуги, що надаються; вільної навігації (орієнтування) по об'єкту та прилеглою територією

Розумне пристосування. Внесення модифікацій та коректив до будівель та робочих приміщень

встановлення
автоматичних дверей

встановлення пандусу
або поручнів

зміна розміру
дверного проходу
та порогу

переміщення меблів

перефарбування
приміщення
в контрастні кольори

зміна висоти
розташування полиць

Цей перелік не є вичерпним. Потрібно пам'ятати, що заходи з розумного пристосування мають враховувати індивідуальні потреби конкретного працівника з інвалідністю.

Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї інфографіки є виключною відповідальністю Правозахисної організації «Права людини» і необов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

Форми розумного пристосування робочого місця для працівників з інвалідністю

Внесення модифікацій
та коректив до будівель
та приміщень

Перекладення певних
неосновних робочих обов'язків
на інших працівників

Впровадження гнучкого
графіка роботи

Перенесення робочого місця
до іншого приміщення, або
надання можливості
виконувати роботу з дому

Модифікація існуючого та
придбання спеціального
обладнання

Внесення змін до виробничих
процедур та стандартів

Переведення на альтернативну
вакантну посаду

Допомога та менторство

Потрібно пам'ятати, що заходи з розумного пристосування мають враховувати індивідуальні потреби конкретного працівника з інвалідністю, що дозволить йому виконувати свою роботу максимально ефективно!



ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС розумне пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю

спрямована на забезпечення рівного ставлення до осіб з інвалідністю у сфері зайнятості та професійної діяльності через створення для них сприятливих умов праці на робочому місці.

Роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоби там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з інвалідністю:



отримати роботу



працювати або отримувати підвищення по службі



проходити навчання



Для пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю повинні бути вжиті ефективні та практичні заходи:



спеціальне приміщення та обладнання



графік робочого часу



розподіл обов'язків



надання навчальних ресурсів



надання інтеграційних ресурсів

Заходи з розумного пристосування робочого місця не повинні накладати надмірний тягар на роботодавця



Впровадження заходів з розумного пристосування робочого місця розповсюджується на всіх осіб, як в публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи



Прояви дискримінації за ознакою інвалідності

```
graph TD; A[Прояви дискримінації за ознакою інвалідності] --> B[відсутність «доступного середовища», «розумного пристосування» (проходу або проїзду в громадських місцях для людей з інвалідністю)]; A --> C[необґрунтована відмова в прийомі на роботу]; A --> D[образливе ставлення]; A --> E[недопущення до участі в соціальній чи політичній життє]; A --> F[обмеження прав і свобод в отриманні соціальних пільг.];
```

відсутність «доступного середовища», «розумного пристосування» (проходу або проїзду в громадських місцях для людей з інвалідністю)

необґрунтована відмова в прийомі на роботу

образливе ставлення

недопущення до участі в соціальній чи політичній життє

обмеження прав і свобод в отриманні соціальних пільг.

Спеціальні органи публічної влади с сфері запобігання дискримінації осіб з інвалідністю



Уповноважений Верховної Ради
України з прав людини

Урядовий уповноважений з
прав осіб з інвалідністю (2017
р.)

Уповноважений Президента
України з питань
безбар'єрності (2021 р.)

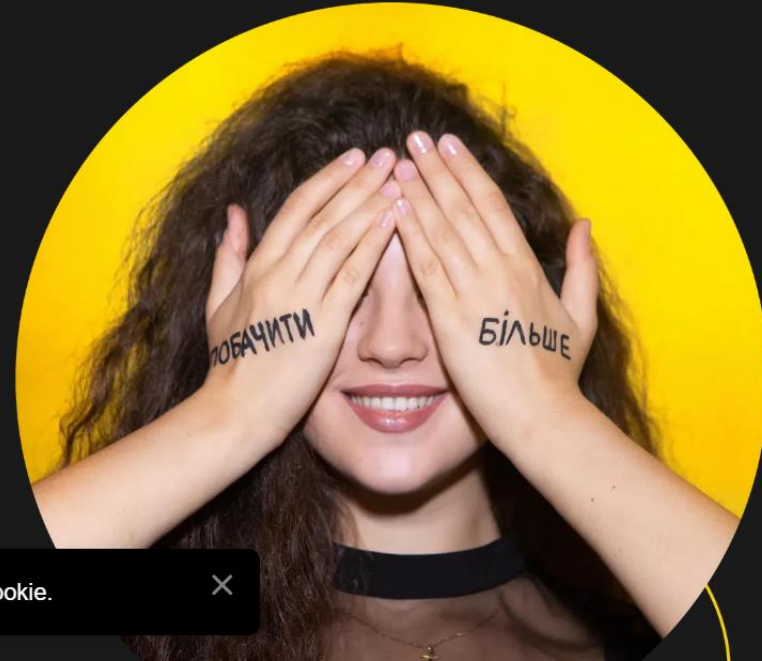


МУЗЕЙ У ТЕМРЯВІ

«ТРЕТЯ ПІСЛЯ ОПІВНОЧІ»

Екскурсії, концерти та вечери у темряві за участі незрячих екскурсоводів та музикантів.

Ми – частина **Фундації 03:00**, яка створює можливості та збільшує доступність для цивільних ветеранів та цивільних в сфері працевлаштування, спорту, мистецтва та культури.



Для вашої зручності ми використовуємо файли cookie.





У світі налічується

Понад 1 млрд людей з інвалідністю, тобто приблизно 15% населення всього світу або кожна сьома людина

Щорічно 3 грудня за ініціативи ООН у всьому світі відзначається Міжнародний день осіб з інвалідністю,

метою якого

є

просування їх прав у всіх сферах суспільного життя, а також привернення уваги широкої громадськості до їх проблем, боротьба з дискримінацією.

В Україні



```
graph TD; A[В Україні] --> B(Осіб з інвалідністю); B --> C[Понад 2,6 млн осіб];
```

Осіб з інвалідністю

Понад 2,6 млн осіб

Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю

(Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні ст.19)

4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік

працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця

Адміністративно-господарські санкції

в розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте такою особою (ст.20)

Якщо на підприємстві працює від 8 до 15 осіб 50% середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві...(ст.20)

Перелік найпоширеніших стереотипів щодо людей з інвалідністю



- нещасні, неприємні, хворі, неспроможні або злі;
- не мають майбутнього і є тягарем для своїх сімей;
- люди з інвалідністю не цікавляться нічим, окрім своєї хвороби, і вони не можуть бути експертами в жодній сфері, крім інвалідності;
- люди з інвалідністю – хороший інструмент для гри на почуттях

ІНКЛЮЗІЯ

процес реального включення

осіб з інвалідністю в активне суспільне життя.

Інклюзія передбачає розробку і застосування конкретних рішень, які дадуть можливість кожній людині рівноправно брати участь в академічному і суспільному житті

vs.

ЕЙБЛІЗМ

системна дискримінація і соціальне упередження проти людей з інвалідністю.

Ейблізм характеризує людей, орієнтуючись тільки на їх порушення, і ставить їх потреби на другий план, порівняно з іншими людьми



У Великобританії

ДИЗЕЙБЛІЗМ



Що є більш жорсткою формою дискримінації. У той час як ейблізм є скоріше набором стереотипів, а дизейблізм характеризується безпосередньо насильницьким поведінням із людьми з інвалідністю та образливою поведінкою по відношенню до них.



Причини



недостатнє розуміння хвороби, міфи про шляхи
передачі ВІЛ, сором

поширення соціальних
страхів та побоювань, а
також суспільного осуду,
пов'язаних із сексуальністю,
хворобами та смертю,
вживанням наркотиків

відсутність лікування (або обмежений
доступ);

безвідповідальність повідомлень у
медіа

Наслідки

вплив на свідомість людей, що живуть із ВІЛ, занижена самооцінка, депресія, відчай
інтернальна стигматизація («самостигматизація»)

збільшення ризику інфікування через страх проходити тестування, боязнь осуду

формування такого середовища, де лякає не сама хвороба, а те, як її оцінюють, ставлення до неї

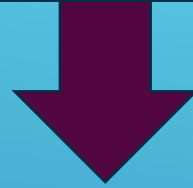
зменшення зусиль, спрямованих на боротьбу з ВІЛ/СНІДом, або їхньої ефективності;

ігнорування людиною свого реального або потенційного ВІЛ-статусу

порушення прав та свобод людей у сфері охорони здоров'я, праці, освіти тощо


знецінення певних груп людей, закріплення соціальної нерівності (в тому числі гендерна нерівність, нерівність, пов'язана із сексуальністю).

**Декларація про прихильність справі боротьби з
ВІЛ/СНІДом,
(Генеральна Асамблея ООН 27.06.2001р.)**



**Стигматизація, замовчування,
дискримінація та заперечення, а також
відсутність конфіденційності
підбивають зусилля з попередження та
догляду і збільшують вплив епідемії на
окремих осіб, сім'ї, громади та нації
(ст.13)**

Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення»



ВІЛ-інфіковані та хворі на СНІД громадяни України користуються всіма правами та свободами, передбаченими Конституцією та законами України, іншими нормативно-правовими актами України (ст.17)

Крім загальних прав і свобод, вони мають право також на



відшкодування збитків, пов'язаних з обмеженням їх прав, яке мало місце внаслідок розголошення інформації про факт зараження цих осіб вірусом імунodefіциту людини



Забороняється

Дискримінація особи на підставі наявності в неї ВІЛ-інфекції, а також належності людини до ключових груп щодо інфікування ВІЛ (ст.14 з 01.2023 р.)

Дискримінацією вважається

Дія чи бездіяльність

що

у прямий чи непрямий спосіб

створює

обмеження

позбавляє належних прав особу

принижує її людську гідність

ЦОВВ та ОМС, а також підприємства, установи та організації



**зобов'язані вживати
заходів щодо**

запобігання та протидії
дискримінації людей, які живуть з
ВІЛ

формування толерантного
ставлення людей з ВІЛ та до
людей, які належать до
ключових груп щодо
інфікування ВІЛ

Зокрема забороняється (ст.16)

Звільнення з
роботи,

відмова у прийнятті
на роботу

відмова у наданні
медичної допомоги та
соціальних послуг

відмова у прийомі до освітніх,
медичних закладів, до закладів
соціальної опіки і піклування та
соціальних служб

обмеження інших прав людей, які
живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-
позитивного статусу, а також
обмеження прав їхніх рідних і
близьких

Неправомірні дії посадових осіб, які порушують права людей, які живуть з ВІЛ, їхніх рідних і близьких, можуть бути оскаржені до суду

Приклад

З посади водія редакції районної газети «Злагода» було звільнено Олексія В., що мав ВІЛ-позитивний статус. Звільнений звернувся до суду з позовною заявою про поновлення на роботі та відшкодування моральної шкоди.

Відповідачами у справі виступали районна газета «Злагода», районна державна адміністрація, районна рада та казначейство. Під час судового розгляду справи було встановлено, що головний редактор районної газети допустився грубого порушення конституційних прав і свобод ВІЛ-позитивного громадянина, принизив його гідність. Рішенням районного суду від 18 жовтня 2004 р. позов Олексія В. було задоволено, його поновлено на роботі, а відповідачів зобов'язали відшкодувати моральну шкоду в розмірі 4000 грн. Ця судова справа вважається однією з найгучніших в Україні та є позитивним прикладом ефективності механізму захисту від незаконних форм дискримінації.

люди, які живуть з ВІЛ, мають також право на:

- відшкодування шкоди, пов'язаної з обмеженням їхніх прав унаслідок розголошення чи розкриття інформації про їх позитивний ВІЛ-статус.
- можуть брати участь у пов'язаних з ВІЛ-інфекцією наукових дослідженнях, випробуваннях відповідних медичних засобів і методів, навчальному процесі, фотографуванні, відео- та кінозйомці **лише за їх письмовою згодою.** (зміни 01.2023 р.)



**STOP
DISCRIMINATION**