



Co-funded by the
European Union



Erasmus+



Модуль 2 «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ»

Лекція 4 «Головні напрямки запобігання і протидії дискримінації: досвід ЄС.»

Викладач: Череп О.Г.

Д.е.н., професор

Спецкурс «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами» (HumEU)



ПЛАН ЛЕКЦІЇ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1. Актуальність питання запобігання і протидії дискримінації в ЄС та Україні.
2. Знання, уміння й навички фахівців з управління людськими ресурсами, які є важливими для недопущення, запобігання і протидії дискримінації.
3. Практичні аспекти ідентифікації дискримінації.
4. Пряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ. Непряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ.
5. Пособництво у дискримінації: приклади з практики ЄСПЛ.
6. Несприятливе ставлення: приклади з практики ЄСПЛ. Зразок для порівняння: приклади з практики ЄСПЛ.
7. «Захищена» чи інша ознака: приклади з практики ЄСПЛ. Відсутність правомірної мети: приклади з практики ЄСПЛ.
8. Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України.



1. Актуальність питання запобігання і протидії дискримінації в ЄС та Україні



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

• В сучасних умовах розбудови української державності вітчизняна юридична спільнота має стати тією рушійною силою, яка через свою щоденну практику буде спроможна доводити прихильність європейським цінностям та стандартам і забезпечувати крок за кроком їх впровадження у національний правопорядок. Серед таких цінностей та стандартів визначальне місце посідає проблема заборони та протидії дискримінації. Актуальний стан розвитку проблеми антидискримінації у правовій сфері характеризується наступним: — сформовано міжнародні (універсальні) стандарти заборони та протидії дискримінації, ухвалено відповідні міжнародно-правові договори, що містять загальнообов'язкові юридичні вимоги, виконання яких гарантується відповідними моніторинговими механізмами, а також численні акти міжнародного «м'якого» права; — розвинуто широку практику Європейського суду з прав людини, Європейського комітету соціальних прав та інших європейських інституцій [1].



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

• Широкий обсяг міжнародно-правового регулювання у сфері забор дискримінації обумовив виникнення окремої галузі міжнародного права — «антидискримінаційного» права, у тому числі — європейського права з питань антидискримінації. Переважну більшість цих стандартів визнано Україною у належний спосіб (через ратифікацію Верховною Радою України певних міжнародно-правових договорів та визнання юрисдикції відповідних судових і квазісудових установ); — сформовано українське законодавство, яке в цілому відбиває основні вимоги міжнародного та європейського права: заборона дискримінації визнається як загальний принцип (засада), на якому ґрунтуються відповідні нормативні приписи та практика їх реалізації [1].

• В останні роки було ухвалено окремі закони, спрямовані на протидію дискримінації деяких соціальних груп (ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991р., ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р.), а також спеціальний ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р., який має міжгалузевий характер та підлягає застосуванню в усіх сферах суспільних відносин, що становлять предмет правового регулювання [2].

2. Знання, уміння й навички фахівців з управління людським курсами, які є важливими для недопущення, запобігання і про дискримінації.



- Кадрова політика повинна базуватись на таких принципах, як справедливість, послідовність, рівність, відсутність дискримінації за віком, статтю, релігії, дотримання трудового законодавства. Основна мета кадрової політики – це своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [3].
- Кадрова політика є складовою частиною стратегічно орієнтованої політики підприємства. Вона визначає характер взаємовідносин керівництва з його персоналом, основні напрями, форми та методи роботи з ним. Кадрова політика спрямована на створення відповідального, згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на постійно змінювані вимоги ринку з врахуванням стратегії розвитку організації. Вона включає такі елементи: тип влади в суспільстві, стиль керівництва, філософія підприємства, правила внутрішнього розпорядку, колективний договір, статут організації, і через них реалізується .



Типи влади в суспільстві



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- В суспільстві історично відомі три типи влади, які виникли кілька тисячоліть тому і дійшли до нашого часу через досвід народів і особистостей.
- Назва їх походить від грецького слова «kratos» – влада.
- Охлократія (ohlos – натовп) – буквально влада натовпу, яка характеризується відсутністю чіткого підпорядкування громадян нормам моралі та права, і суспільна поведінка яких визначається на стихійних зборах, мітингах, демонстраціях. Цей вид влади виник в час розпаду первісного ладу і пройшов всі історичні епохи. Вона існувала в Стародавній Греції, Німеччині, Росії. В основі цієї влади – критика і заперечення існуючих законів держави, громадянської моралі, інститутів влади і апеляції до примітивних інтересів людей типу «ганьба», «грабуї награбоване».
- Автократія (author – автор) – необмежена влада однієї особи. Вона виникла в умовах первісного ладу і її «золотий час» прийшовся на рабовласницький і феодалський лад, коли влада трималась на «караючому ножі».
- Залежно від форми і міри примусу народу виділяють такі модифікації автократії з найбільш вираженими представниками:
 - – тиранія (Нерон, Іван Грозний);
 - – диктатура (Гітлер, Сталін, Франко);
 - – монархія (Петро I, Наполеон, Катерина II) [4].



• Автократія доцільна, коли проводиться принципово нова політика в суспільстві, на підприємстві і необхідно подолати супротив «натовпу» і стаття 47 Тема 3. Кадрова політика підприємств рих традицій та підпорядкувати її основній цілі нового лідера. Якщо лідер держави, суспільства, підприємства прогресивний, розумний, то автократія – єдиний спосіб швидкого введення новацій і вирішення поставлених завдань.

• Демократія (demos – народ) – передбачає «владу народу» на основі самоврядування. Демократичний принцип організації держави відомий з часів Стародавньої Греції. Демократія дозволяє використовувати внутрішній потенціал людини, перейти від методів примусу до методів переконання. Розвиток демократії можливий за умов використання в управлінні професійних менеджерів, вибору керівника трудовим колективом, розвитку самоуправління. Демократія базується на принципах самоврядування, виборності керівників, зміною органів влади, підпорядкованості меншості більшості. Сучасний етап розвитку України характеризується переходом від автократії до демократії, з проявом охлократії [5].



3. Практичні аспекти ідентифікації дискримінації І6



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
European Union

Система управління персоналом – система, в якій реалізуються всі функції управління персоналом

- Підсистема загального та лінійного керівництва, що здійснює управління організацією в цілому, управління окремими функціональними та виробничими підрозділами

- Підсистема планування та маркетингу, що виконує розробку кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організацію кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі, організацію реклами

Підсистема управління підбором та обліком персоналу. Здійснює організацію підбору персоналу, співбесіди, оцінки, відбору, обліку зарахування, переміщення, заохочення та звільнення персоналу, професійну орієнтацію організацію раціонального використання персоналу, управління зайнятістю, діловиробництво системи управління персоналом

- Підсистема управління трудовими відносинами. Проводить аналіз та регулювання групових та особистісних взаємовідносин, відносин керівництва, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічну діагностику, дотримання етичних норм взаємовідносин, управління взаємодією з профспілками

- Підсистема забезпечення нормальних умов праці. Виконує такі функції, як дотримання вимог психофізіології та ергономіки праці, дотримання вимог технічної естетики, охорони праці, військової охорони організації й окремих посадових осіб

Підсистема управління розвитком персоналу. Здійснює навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, адаптацію нових працівників, оцінку кандидатів на вакантну посаду, поточну періодичну оцінку кадрів, організацію раціоналізаторської та винахідницької діяльності, реалізацію ділової кар'єри та службово-професійного просування

Підсистема управління мотивацією поведінки персоналу виконує такі функції: організацію нормування та тарифікація трудового процесу, розробка систем оплати праці, розробка форм участі персоналу в прибутках, форм морального заохочення персоналу

- Підсистема управління соціальним розвитком. Здійснює організацію суспільного харчування, житлово-побутове обслуговування, розвиток культури та фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я та відпочинку, забезпечення дитячими закладами, організацію соціального страхування

- Підсистема розвитку організаційної структури управління

Підсистема правового забезпечення



Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) – це [7]



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

• форма міжнародних норм з питань, які належать до компетенції МОП. Конвенції та рекомендації МОП призначено для використання держава членами МОП і міжнародним співтовариством, їх приймають на Міжнародній конференції праці, яка проходить щороку в штабквартирі МОП у Женеві (Швейцарія). У складі делегацій країн-членів – два представники підприємців і найманих працівників. Конвенції, подібні до міжнародних договорів, підлягають ратифікації членами МОП. Коли держава ратифікує конвенцію, вона зобов'язується застосовувати її положення. Рекомендації не потрібно ратифікувати. Вони розширяють зміст конвенції або торкаються питань, які не потребують формальних зобов'язань.

• Конвенції та рекомендації містять міжнародні норми в галузі праці, які стосуються:

- прав людини на працю;
- заборони дискримінації та примусової праці;
- зайнятості;
- соціальної політики;
- колективних трудових відносин;
- умов праці, оплати праці, безпеки й гігієни праці, охорони праці;
- соціального забезпечення;
- професійної орієнтації та професійної підготовки;
- часу роботи й відпочинку;
- праці жінок, дітей і підлітків, літніх працівників, працівників мігрантів, корінного населення та окремих категорій працівників [8].

Конвенція визначає поняття дискримінації жінок наступним чином:

- – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке має ефектом або ціллю ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій області;
- – зобов'язує держав-учасниць, які ратифікували Конвенцію, заявити про намір закріпити гендерну рівність в їхньому національному законодавстві, скасувати всі дискримінаційні положення у своєму законодавстві та ухвалити нові положення, спрямовані на запобігання дискримінації жінок;
- – вимагає від держав-учасниць гарантувати основні права людини і основні свободи жінок «на основі рівності з чоловіками» у «політичній, соціальній, економічній та культурній сферах»;
- – зазначає, що «ухвалення... спеціальних заходів, спрямованих на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається дискримінацією». Додається, що особливий захист материнства не вважаються дискримінацією за статтю;– вимагає від держав-учасниць вжити заходів для усунення забобонів і звичаїв, заснованих на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї зі статей або стереотипності ролей чоловіків і жінок. Також держави-учасниці зобов'язуються «забезпечити... визнання спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей»;
- – зобов'язує держав-учасниць «вжити всіх доцільних заходів, зокрема законодавчі, для припинення всіх форм торгівлі жінками та експлуатації жінок у проституції»;
- – гарантує жінкам рівність у політичному і громадському житті з акцентом на рівність у голосуванні, участі в управлінні державою і участі в «неурядових організаціях і асоціаціях, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни»;
- – передбачає, що держави-учасниці забезпечують жінкам рівні можливості представляти свої уряди на міжнародному рівні й брати участь у роботі міжнародних організацій;
- – вимагає від держав-учасниць «надавати жінкам рівні з чоловіками права щодо набуття, зміни або збереження громадянства» та рівні права щодо громадянства їхніх дітей;
- – вимагає рівних можливостей в освіті для учениць і заохочує спільне навчання дівчат і хлопчиків. Також стаття забезпечує рівний доступ до спорту тощо;
- – визначає право на працю для жінок як «невіддільне право всіх людей». Та рівної оплати за рівну працю, права на соціальне забезпечення, оплачувану відпустку і декретну відпустку;
- – створює зобов'язання держав-учасниць «вживати всіх доцільних заходів для ліквідації дискримінації жінок у галузі охорони здоров'я»;
- – гарантує рівність для жінок в економічному та соціальному житті, особливо щодо «права на сімейні пільги, права на отримання позик, позик під нерухомість та інших форм фінансового кредиту, а також права брати участь у розважальних заходах, заняттях спортом та усіх аспектах культурного життя»;
- – гарантує захист для сільських жінок з їхніми особливими проблемами, забезпечуючи право жінок на участь у програмах розвитку, «мати доступ до відповідного медичного обслуговування», «брати участь в усіх видах колективної діяльності», «мати доступ до сільськогосподарських кредитів» і «користуватися належними умовами життя»;
- – зобов'язує держав-учасниць гарантувати «рівність жінок із чоловіками перед законом»;
- – забороняє «дискримінацію жінок в усіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних відносин» [8].



• Також у світі сформована окрема течія серед підприємств корпоративної соціальної відповідальності, 10 принципів якої закладено у Глобальному договорі ООН 1990 року. Серед цих десяти принципів варто виділити шостий принцип: «Підприємства повинні підтримувати ліквідацію дискримінації щодо зайнятості та роду занять»²⁴. Проголошення дотримання принципів Глобального договору ООН є свого роду доступом до спільноти однодумців та тих, хто намагається будувати свою діяльність на тих принципах, що усіх об'єднують. Таке тяжіння до вироблення спільних «правил гри» є відповіддю на процеси глобалізації. За вказаним шостим принципом Глобального договору ООН не повинно бути ознак дискримінації при наймі, оплаті праці, встановленні робочого часу та відпочинку, оцінці ефективності роботи, наданні робочих завдань, забезпеченні норм з охорони праці, захисту материнства. Приєднання до Глобального договору ООН багатьма компаніями вже заявляється як важливий елемент формування та розвитку бренду роботодавця [9].



Таблиця. Зміна рейтингу країн за Індексом глобального гендерного розриву

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Швеція	Швеція	Норвегія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія
Норвегія	Норвегія	Ірландія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія
Фінляндія	Фінляндія	Швеція	Швеція	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія
Ісландія	Ісландія	Ісландія	Нова Зеландія	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Руанда	Швеція	Швеція
Німеччина	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Південна Африка	Нова Зеландія	Ірландія	Ірландія	Філіппіни	Данія	Ірландія	Руанда	Швеція	Нікарагуа	Нікарагуа
Філіппіни	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Ірландія	Нікарагуа	Руанда	Ірландія	Нікарагуа	Нова Зеландія	Нова Зеландія
Нова Зеландія	Німеччина	Данія	Ірландія	Данія	Данія	Данія	Нова Зеландія	Руанда	Філіппіни	Філіппіни	Словенія	Філіппіни	Ірландія
Данія	Данія	Ірландія	Філіппіни	Лесото	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Швейцарія	Словенія	Ірландія	Ірландія	Іспанія
Великобританія	Ірландія	Нідерланди	Лесото	Філіппіни	Лесото	Нікарагуа	Швейцарія	Філіппіни	Словенія	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Намібія	Руанда
Ірландія	Іспанія	Латвія	Нідерланди	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія	Нікарагуа	Бельгія	Нова Зеландія	Нікарагуа	Філіппіни	Словенія	Німеччина
...													
Уганда	Суринам	Азербайджан	Китай	Ботсвана	Венесуела	Колумбія	Киргизія	Хорватія	Гаяна	Хорватія	Венесуела	Венесуела	Гондурас
Україна 48/132*	Україна 57/132	Україна 62/132	Україна 62/132	Україна 63/132	Україна 64 / 132	Україна 64/134	Україна 64/136	Україна 59/142	Україна 67/145	Україна 69/144	Україна 61/144	Україна 65/149	Україна 59/153
Російська Федерація	Люксембург	Ботсвана	Гондурас	Венесуела	Малаві	Таїланд	Таїланд	Польща	Малаві	Чилі	Сальвадор	Македонія	Хорватія
...													
Чад	Пакистан	Саудівська Аравія	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Чад	Чад	Чад	Сирія	Сирія	Сирія	Ірак	Пакистан
Саудівська Аравія	Чад	Чад	Чад	Чад	Чад	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Ірак
Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен

Джерело: Gender Gap Report (2006-2019)

*Позиція України в рейтингу / Загальна кількість країн в рейтингу



Компанія «Делойт» в Україні презентувала результати дослідження «Жінки на керівних посадах».



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Як показало дослідження, ситуація з представленістю жінок у керівних органах компаній поступово покращується і в Україні, і у світі загалом. Зокрема, у 2021 році у середньому 19,7% місць у складі правлінь компаній по всьому світу займали жінки (три роки тому їх були трохи менш як 17%). В Україні ця цифра поки менша — 18,3%. А лідирує по цьому показнику Франція, де 43% членів правління — жінки.
- Та хоч відсоток жінок серед членів правлінь у світі зростає, проте очолюють правління одиниці — 6,7% у 2021-му у порівнянні з 5,3% у 2018 році.
- Кількість жінок на посадах CEO (виконавчий директор) ще менша — 5% у 2021 році. Показник росте, бо у 2018 році він дорівнював 4,4%, але дуже повільно. З кількістю жінок на посаді CFO (фінансовий директор) схожа ситуація — зараз їх 15,7%, а у 2018 році було 12,7% [11].



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Водночас компанії, в яких жінки є генеральними директорками, середньому мають збалансованіший гендерний склад своїх правлінь, аніж очолювані чоловіками, — там 33,5% жінок у порівнянні з 19,4% відповідно. Така статистика є аналогічною для компаній, головами правлінь яких є жінки. Сфери, де жінки в складі правлінь представлені найбільше: охорона здоров'я та біонаука (21,3%); фінансові послуги (21,2%); сектор споживчих послуг (20,8%).
- «Міжнародні дослідження продовжують демонструвати, що правління, в яких є різноманіття, набагато ефективніші», — зазначив керівний партнер «Делойт» в Україні Сергій Кулик.
- Він також привів дані дослідження Програми розвитку ООН, згідно з якими загальна частка жінок на керівних посадах в Україні збільшилась до понад 40%. Це набагато вище за світові середні показники — на рівні 29%. Досягти гендерної рівності за нинішніх темпів можна у 2041 році, роблять висновок дослідники «Делойт» [12].



Пряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ.

Непряма дискримінація: приклади з практики ЄСПЛ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- База даних HUDOC надає доступ до практики Європейського суду з прав людини- ЄСПЛ (рішень та ухвал* Великої Палати, Палат і Комітетів, комунікованих справ, консультативних висновків та стислих викладів, які публікуються в Інформаційному бюлетені практики Європейського суду ЄСПЛ), Європейської Комісії з прав людини (рішень та звітів) та резолюцій Комітету Міністрів [13].
- «Просування гендерної рівності на робочих місцях — це не просто правильна справа. Це також розумний бізнес» Майкл Р. Блумберг
 - **Пряма дискримінація** — коли з особою поводяться відмінно чи гірше ніж з іншими людьми.
 - Приклади. Бюро з працевлаштування відкидає претендента певної національної ознаки (єврея, представника національності рома та ін.) або житлова компанія не продає квартири для осіб «кавказької національності» [14].



Непряма дискримінація коли формально нейтральні ці практики ставлять особу або осіб певної меншини у невигідне становище у порівнянні з іншими.

- Приклади. Не наймати на роботу людей з певним іміджем — жінок з довгими спідницями (під що підпадають мусульманки), чоловіків із довгим волоссям або із сережками у вухах (під що підпадають чоловіки із певним особистим смаком [15]).

У школах проводили тестування з метою виявлення рівня інтелектуальних здібностей учнів. Залежно від результатів тестування вирішували, залишати учня у звичайній школі чи переводити до спеціалізованої. Спеціалізовані школи були розраховані на дітей з вадами розумового розвитку та проблемами в навчанні. Усі учні, яких було рекомендовано до спеціалізованих закладів, проходили однакові тести, розроблені, виходячи з можливостей пересічних представників чеського населення. Тому було цілком очевидно, що учні з ромського середовища складуть їх гірше. Що, власне, і сталося: від 50 до 90 % дітей – ромів направлялись на навчання до спеціалізованих закладів.

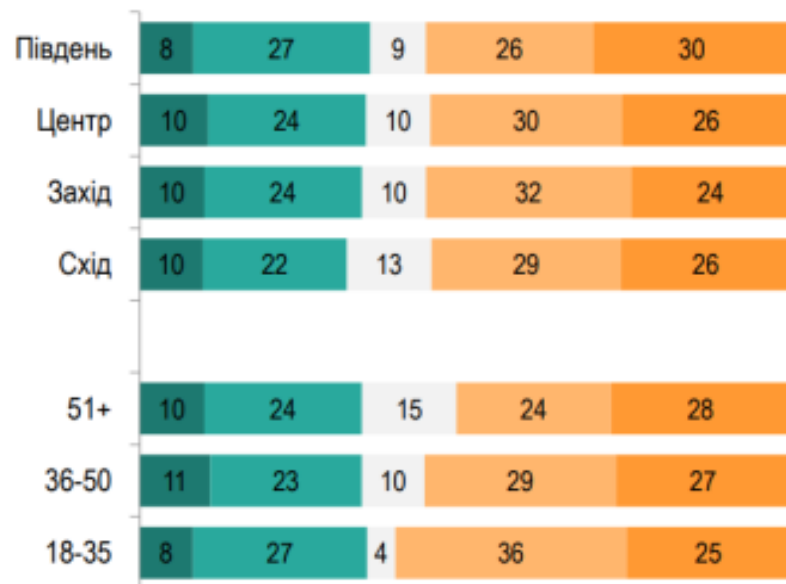
ЄСПЛ вирішив, що в цьому випадку має місце непряма дискримінація [16].



на вашу думку, нерівності між жінками і чоловіками зараз в Україні...

- Широко розповсюджені
- Досить розповсюджені
- Важко відповісти
- Досить рідкісні
- Дуже рідкісні

Регіони. Вік



Стать. Дохід



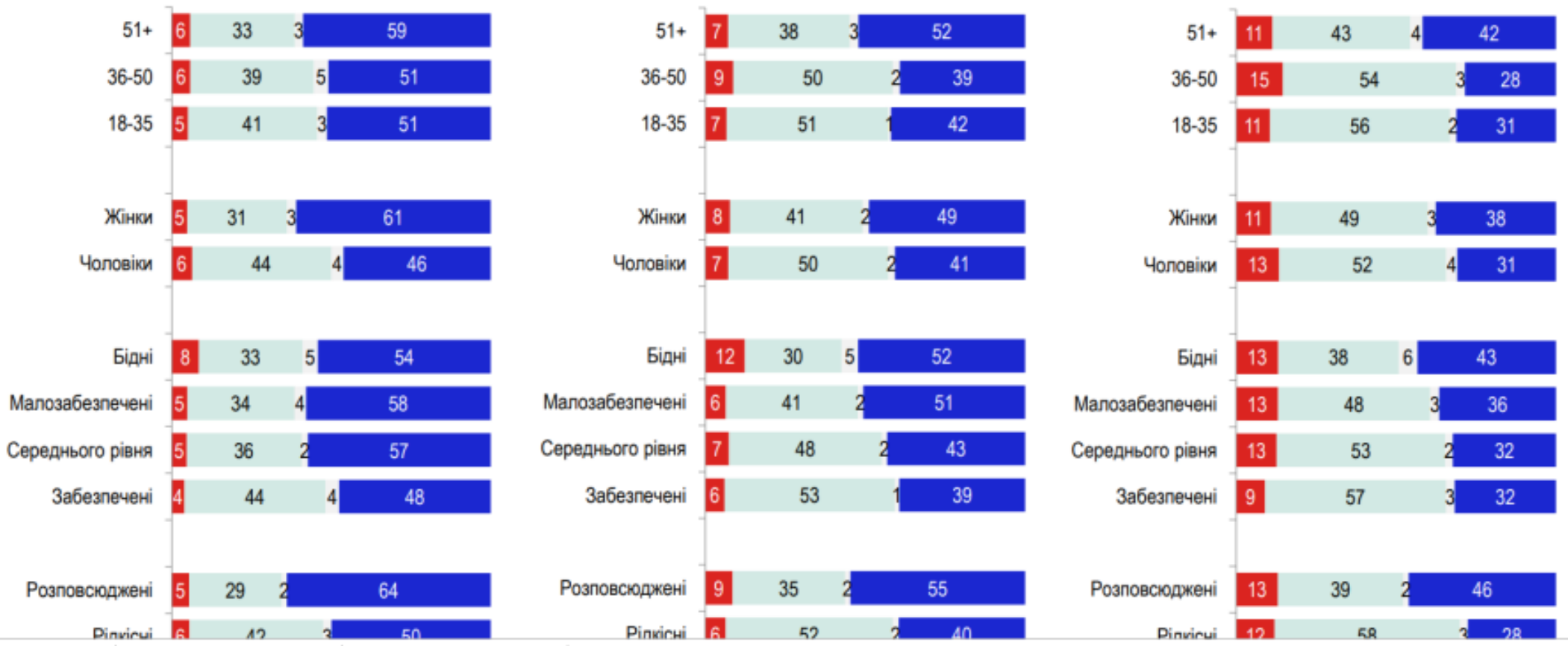
Як Ви вважаєте, хто має більше можливостей в таких сферах в Україні:

Політична діяльність

Оплата праці

Кар'єрне зростання

■ Жінки ■ Однаково ■ Важко відповісти ■ Чоловіки



Група РЕЙТИНГ | Гендерні ролі та стереотипи | березень 2021



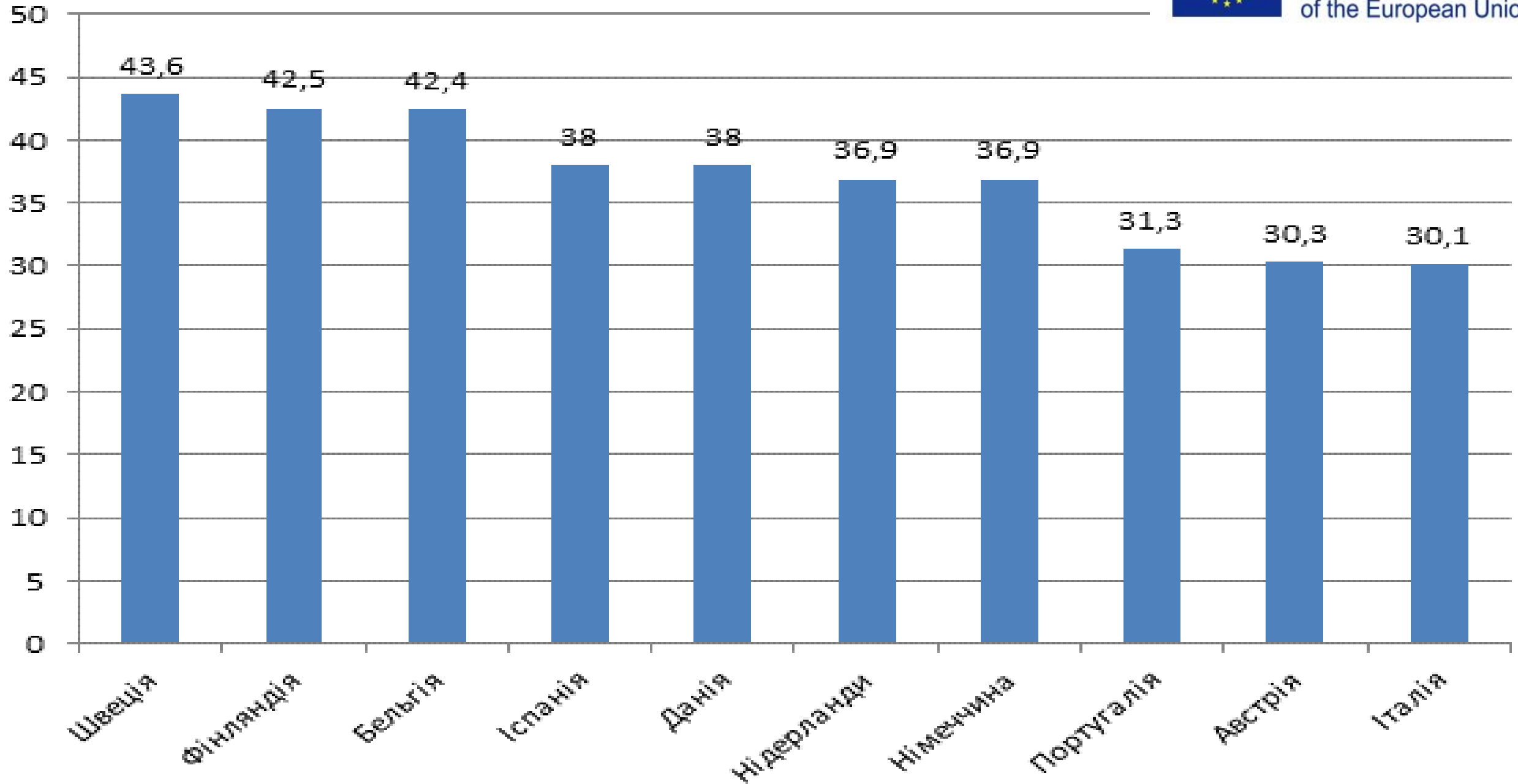
Розподіл керівників та ФОП за статтю в межах кожної секції КВЕД

Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів		591613 535384
Надання інших видів послуг		139124 117361
Професійна, наукова та технічна діяльність		88293 61172
Операції з нерухомим майном		62115 51976
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування		71980 51398
Тимчасове розміщування й організація харчування		36126 40000
Освіта		17128 39034
Інформація та телекомунікації		112729 37799
Переробна промисловість		121942 37233
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги		26039 21707
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування		18941 20599
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність		121573 19026
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство		80854 18258
Будівництво		88458 14232
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок		15652 12211
Фінансова та страхова діяльність		11351 6903
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами		7739 1946
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря		3184 589
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів		3416 458
Діяльність домашніх господарств		52 56
Діяльність екстериторіальних організацій і органів		73 34

Частка жінок у парламентах країн ЄС



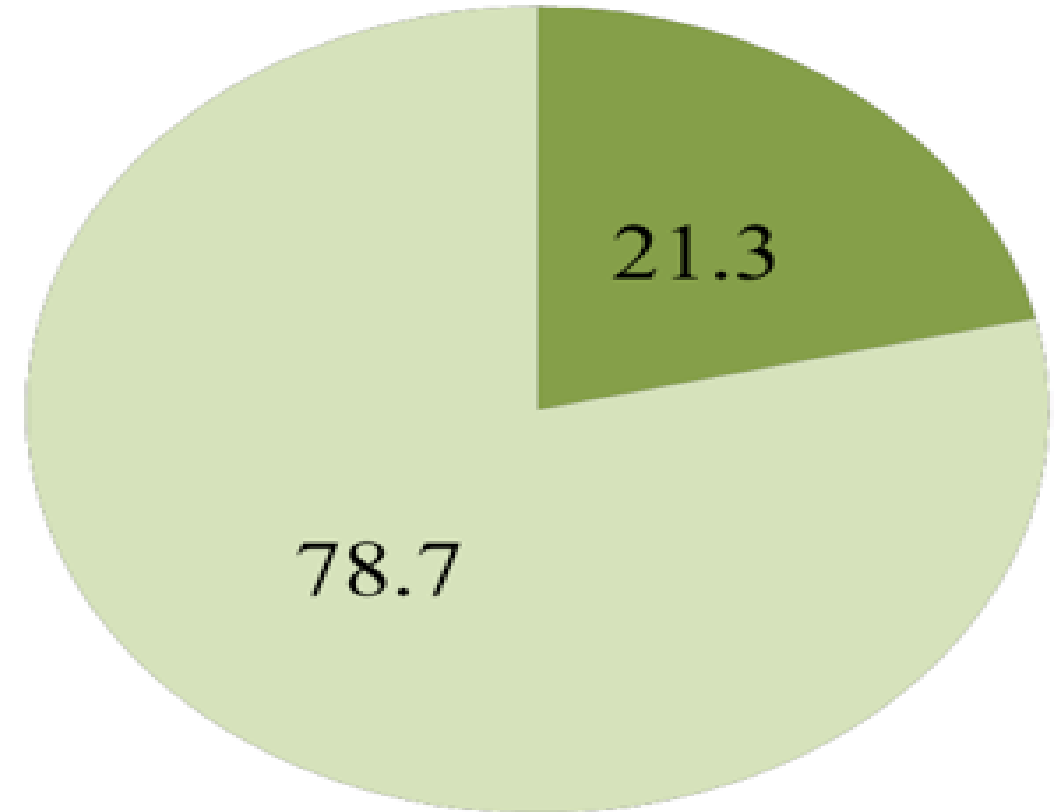
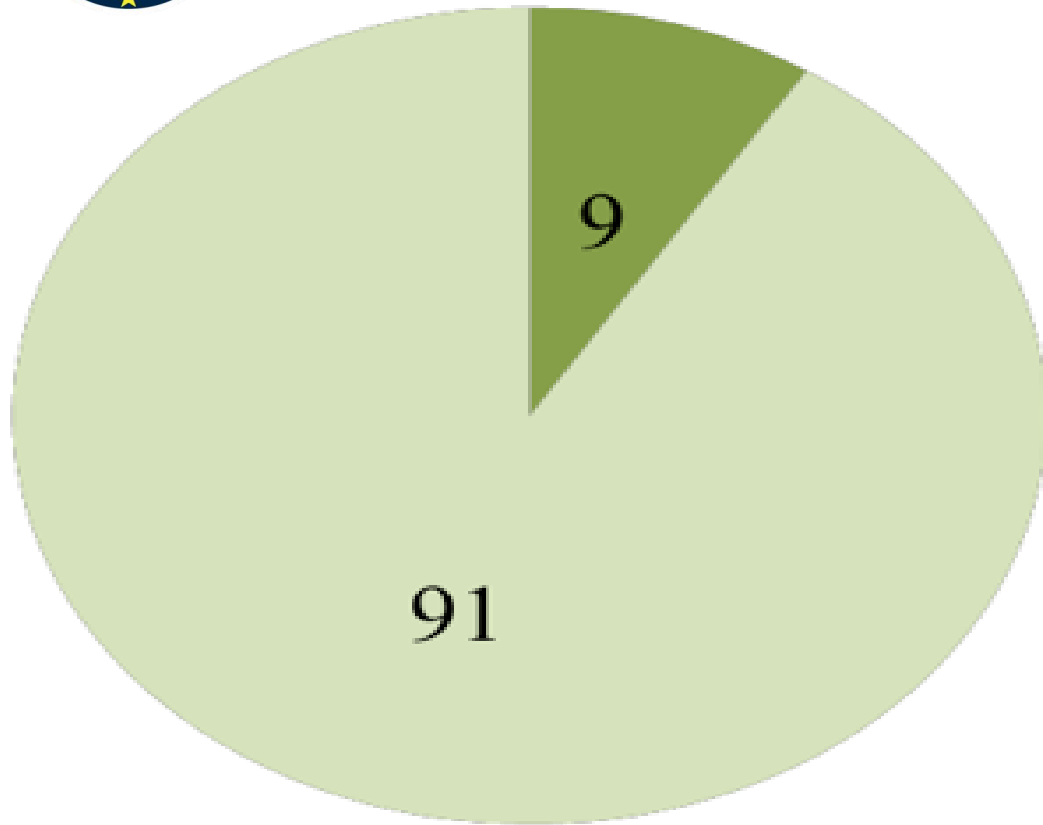
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Структура чоловіків та жінок на посадах ректорів і проректорів у ВНЗ України у 2014 році



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



■ Частка жінок-реktorів
■ Частка чоловіків-реktorів

■ Частка жінок-проректорів
■ Частка чоловіків-проректорів

5. ПОСОБНИЦТВО У ДИСКРИМІНАЦІЇ: ПРИКЛАДИ



3 ПРАКТИКИ ЄСПЛ.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Згідно відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади з дискримінації», визначає пособництво в дискримінації таким чином
- «Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямована на дискримінацію». Як ідентифікувати пособництво в дискримінації? З визначення пособництва в дискримінації випливають такі основні елементи цієї форми, за допомогою яких її можна ідентифікувати [22]: 1. Основний відповідач (той, хто дискримінує), якому третя сторона надає певну допомогу, приймає рішення, вчиняє дію або вдається до бездіяльності, які призводять до дискримінації в будь-якій забороненій Законом України «Про засади запобігання або протидії дискримінації» або іншими актами законодавства формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою (див. обговорення ознак, за якими заборонена дискримінація, в Розділі 1.1); 2. На час надання допомоги третя сторона має усвідомлювати дискримінаційний намір або передбачати дискримінаційний результат рішень, дій або бездіяльності того, хто дискримінує;
- 3. Третя сторона має свідомо та добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію;
- 4. Допомога, яку надає третя сторона, повинна бути суттєвою для ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.
- 5. Важливим в контексті виявлення пособництва в дискримінації є також питання про те, чи кожна третя сторона, яка надає певну допомогу тому, хто дискримінує, може вважатися пособником, а її дії, відповідно, порушенням антидискримінаційного законодавства? Також, яким має бути зв'язок між тим, хто дискримінує, та третьою стороною для того, аби допомога останньої могла кваліфікуватися як пособництво в дискримінації? [23]



Приклад. Релігійна громада Х, яка сповідує мормонізм та у своїй діяльності підпорядковується Церкві Ісуса Христа Святих останніх днів, в установленому статтею 14 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» порядку подає заявку та статут для реєстрації як релігійної організації до обласної державної адміністрації в місті Y.

- Хоча статут громади відповідає всім вимогам законодавства, керівництво адміністрації, маючи упередження щодо мормонів та вважаючи, що в православній країні не повинно
- бути місця для таких організацій, має намір відмовити у реєстрації, але, зокрема для забезпечення легітимності свого рішення, вирішує подовжити термін реєстрації до трьох
- місяців та скерувати запит щодо висновку про відповідність діяльності релігійної громади чинному законодавству до районної державної адміністрації та до низки експертів.
- Водночас, працівники відповідного структурного підрозділу ОДА повідомляють працівників РДА та експертів про позицію свого керівництва та передають вказівки та рекомендації щодо підготовки таких висновків, які б дозволили відмовити громаді в реєстрації. Погодивши позиції з експертами та отримавши їхні негативні висновки, голова ОДА видає розпорядження про відмову в реєстрації статуту релігійної громади Х [24].
- Рішення керівництва самої обласної державної адміністрації можна кваліфікувати як пряму дискримінацію, а дії її працівників, які полягали у наданні вказівок та рекомендацій експертам щодо підготовки «правильних» висновків, як підбурювання до дискримінації [25].
- Водночас новою формою забороненої чинним законодавство дискримінації, яка з'являється у цьому прикладі, є пособництво в дискримінації.
- До цієї форми дискримінації вдаються керівництво та працівники РДА, а також експерти як «третя сторона», які за вказівкою ОДА сфальсифікували висновки, таким чином посприявши прийняттю останньою завідомо дискримінаційного рішення.



6. НЕСПРИЯТЛИВЕ СТАВЛЕННЯ: ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ЄСПЛ. ЗРАЗОК ДЛЯ ПОРІВНЯННЯ: ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ЄСПЛ.

Дискримінація – це несприятливе ставлення до будь-якого співробітника, засноване на фактичній або прогнозованій приналежності співробітника/-ці до певного соціального класу, категорії осіб, до яких він / вона належить або походить, а не на підставі його / її особистих заслуг, професійних якостей та досвіду [26, 27].

- Причиною несприятливого ставлення є особлива характеристика, яку вони мають, яка потрапляє під "захищену підставу (ознаку)" [28].
- Несприятливе ставлення має значення для встановлення факту дискримінації, якщо воно несприятливе для однієї особи порівняно з іншою особою, що перебуває в аналогічній ситуації [29].
- Несприятливе ставлення заключається в тому, що «принцип рівного поводження
- виявляється порушенням, якщо відмінності в підході не мають розумного обґрунтування. Наявність подібного обґрунтування має оцінюватися відповідно до
- цілей і результатів заходів, що розглядаються, і з урахуванням принципів, котрим надається вирішальне значення в демократичних державах» [30].



Co-funded by the
European Union



Erasmus+



Миколаїв в першій чверті ХІХ ст. (1830) був важливим центром єврейського капіталу, що позитивно вплинуло на економічний розвиток міста. Однак досить скоро підприємницькій діяльності євреїв в Миколаєві було покладено край. 20 листопада 1829 року вийшов відомий царський указ, що став черговою подією з історією гонінь на євреїв в Російській імперії. Згідно з цим документом російській цар наказував виселити євреїв з Севастополя та Миколаєва. Питання переселення єврейського населення після сумнозвісного указу, ставлення до нього місцевого керівництва, особливості переселення до Ізмаїлу, становище єврейських міщан та купців на підставі справи о "квартирній повинності", що знаходиться у ізмаїльському архіві [31].

- За відомостями виселення євреїв з Миколаєва, в цілому, відбулося 1837 р., однак значна частина миколаївських євреїв опинилася не в Ізмаїлі, а в інших містах Півдня України [32]. Так, М.Фельдштейн переселився до Херсону. Проте, як з особи приписаної до ізмаїльського купецтва, з нього продовжували вимагати сплатити "квартирної повинності" в Ізмаїлі, без цього не видавали паспорта, а безпаспортне перебування загрожувало йому ув'язненням в арештантських ротах. У відповідь на скарги М.Фельдштейна Ізмаїльська міська дума зазначала, що він справно виплачує гільдійські збори, однак має сплатити ще і "квартирний збір" [33, арк.81].



Co-funded by the
European Union



Erasmus+

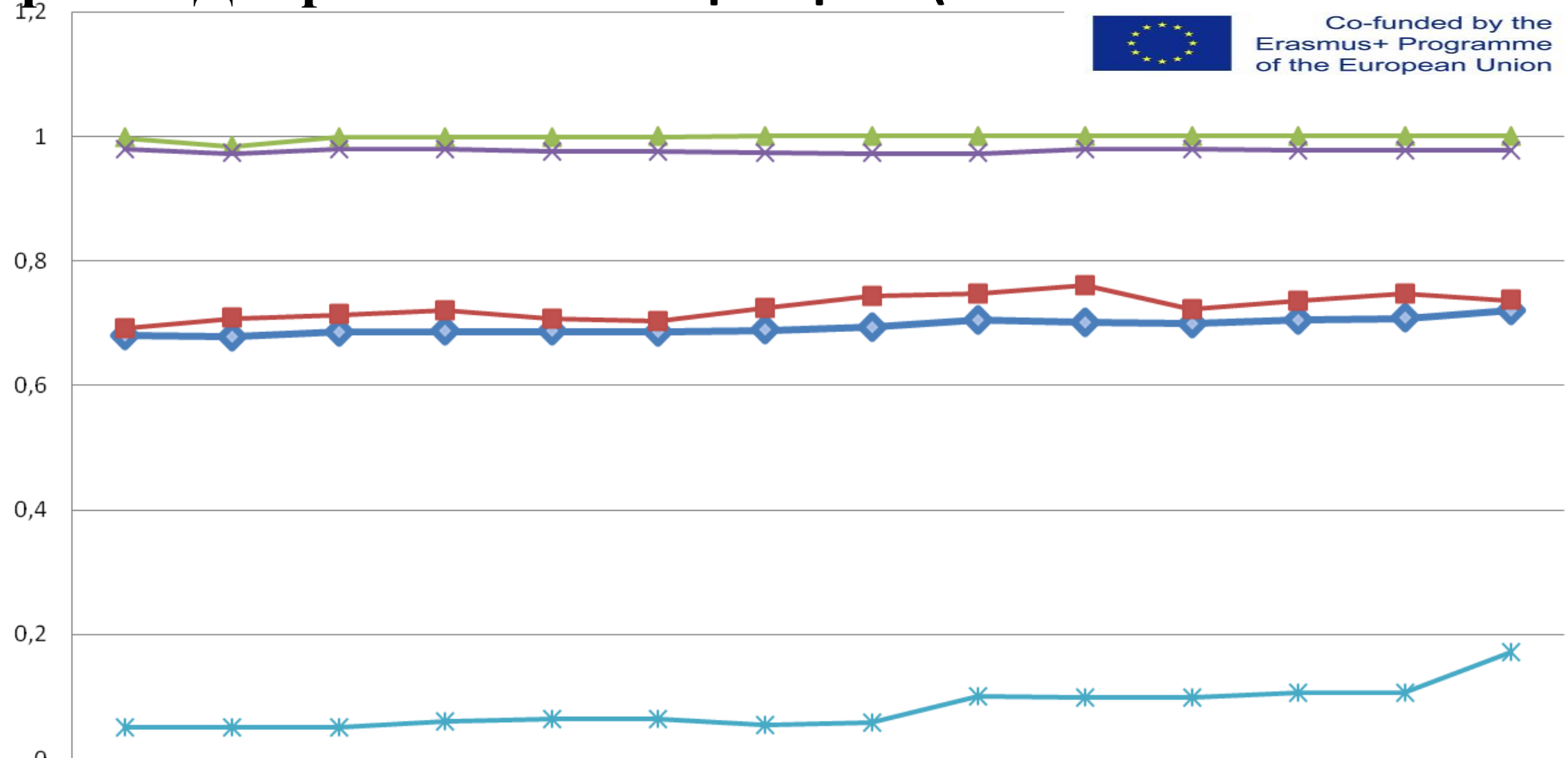


• Дума вважала цілком логічним поширити на М.Фельдштейна “квартирної повинності”, оскільки він, ізмаїльський купець, “мешкаючи поза містом, не брав участі у виконанні громадських повинностей”, як інші купці та міщани Ізмаїлу. Міських повинностей було насправді багато – місто мало здійснювати будівництво та ремонт споруд, розчистку шляхів тощо, й вони, за словами представників думи, вимагали від мешканців “вельми значної роботи, натуральних та грошових витрат”. Тому дума вирішила, що хоча з М.Фельдштейна, як з людини, що не має будинку в місті по закону не можна стягувати квартирну повинність, але “...взявши до уваги значні громадські потреби”, цю повинність на нього поширила й вимагала за 1837 та 1838 рр. 100 крб. [33, арк.83]. . Дослідник приходять до висновку, про те, що численні скарги, які містяться у зазначеному архіві, свідчать про досить несприятливе ставлення до переселенців з боку місцевого керівництва. Вочевидь, саме це було однією з причин того, що втрачені Миколаєвом у 1830-х рр. значні єврейські капітали та підприємницькі сили не змогли, у повній мірі, посприяти економічному розвитку Ізмаїла.

Динаміка змін індексу і його складових глобального гендерного розриву для України. Джерело: Gender Gap Report (2006-2019) [34]



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



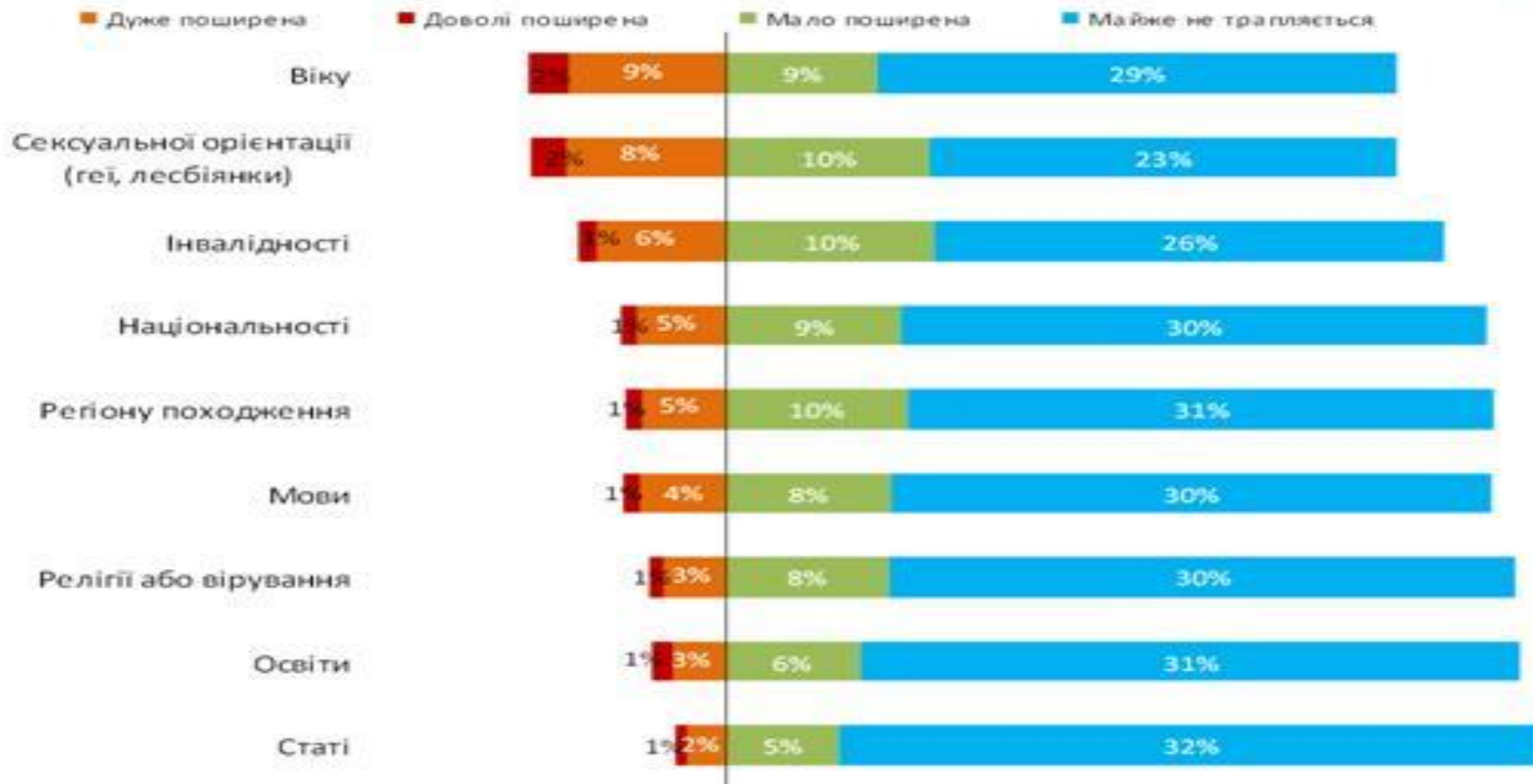
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна	0,6797	0,679	0,6856	0,6869	0,6869	0,686	0,689	0,694	0,706	0,702	0,7	0,705	0,708	0,721
економічне життя	0,691	0,7082	0,7139	0,72	0,7074	0,7037	0,725	0,743	0,748	0,761	0,722	0,736	0,747	0,737
освіта	0,998	0,9844	0,9985	0,9991	0,9996	0,9997	1	1	1	1	1	1	1	1
охорона здоров'я та виживання	0,98	0,973	0,9791	0,9791	0,9761	0,9761	0,974	0,973	0,973	0,979	0,979	0,978	0,978	0,978
політичне життя	0,05	0,0505	0,0507	0,0602	0,0645	0,0648	0,054	0,059	0,101	0,098	0,098	0,107	0,107	0,171

- Трьома найбільш розповсюдженими видами дискримінації на думку респондентів у 2021 р. є *дискримінація за віком (11%), сексуальною орієнтацією (10%) та інвалідністю (7%)*. Найменше проявляється дискримінація за *ознакою статі (3%)*. Дискримінація за інвалідністю переважно проявляється в обласних центрах. Основна група населення що виділяє цей тип дискримінації - малозабезпечені та бідні люди.
- **Найбільше розповсюдженим видом дискримінації респонденти вважають дискримінацію за віком.** Її наявність виділяли переважно люди вікової групи 45-59 років, та люди старше 60 років. **14%** респондентів в обох групах вважають, що цей тип дискримінації є поширеним у їх населених пунктах.
- **Дискримінацію за статевою орієнтацією переважно виділяє молодь – 17%** респондентів віком до 29 років вважають, що цей тип дискримінації є розповсюдженим на території України. Дискримінація за сексуальною орієнтацією більше проявляється у великих містах [32].



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

По кожному з типів дискримінації, які я зараз назву, скажіть, бу
наскільки вони поширені чи не поширені у Вашому місті/се.





7. «Захищена» чи інша ознака: приклади з практики ЄСІ

Відсутність правомірної мети: приклади з практики ЄСП



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Захищена ознака – це індивідуальна характеристика, що не повинна братися до уваги для цілей відмінного ставлення чи користування конкретним благом.
- У статті 14 Конвенції згадується низка захищених ознак. Захищена ознака – це індивідуальна характеристика, що не повинна братися до уваги для цілей відмінного ставлення чи користування конкретним благом. Водночас, перелік «захищених ознак» у ст. 14 ЄКПЛ є невичерпний, оскільки словосполучення «за іншою ознакою» дозволяє ЄСПЛ застосовувати, наприклад, ті ознаки, що містяться в Директивах ЄС або інші ознаки.
- Необхідно наголосити, що не кожна відмінність у ставленні становитиме порушення статті 14 Конвенції – має бути встановлено, що інші особи в аналогічних чи відносно подібних ситуаціях зазнають привілейованого ставлення, і це становитиме дискримінацію. Відмінність у ставленні є дискримінаційною тоді, коли немає об'єктивного і обґрунтованого виправдання; іншими словами, якщо не переслідується легітимна мета чи якщо немає достатнього зв'язку між пропорційністю заходів, використаних для досягнення мети чи якщо мета потребує зусиль для реалізації [36].



• Як прикладу розглянемо одну із захищених ознак – стать. Типова за ознакою статі – це коли жінка зазнає менш сприятливого ставлення порівняно з чоловіком. Але буває і навпаки.

- У справі «Унал Текелі проти Туреччини» (*Ünal Tekeli v. Turkey*) заявниця скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка. ЄСПЛ визнав, що, хоча закон дозволяє залишати своє дівоче прізвище з новим прізвищем чоловіка, це, втім, становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище [36].

- У справі «Зарб Адамі проти Мальти» (*Zarb Adami v. Malta*) заявник стверджував, що його дискримінують у контексті здійснення обов'язків присяжного засідателя. Він скаржився, що виходячи з практики формування списків кандидатів у присяжні, існує набагато більша ймовірність, що до складу суду буде викликаний чоловік. Згідно із статистичними даними, понад 95% присяжних за 5 років були особами чоловічої статі. ЄСПЛ вирішив, що оскільки чоловіки та жінки знаходяться в аналогічній ситуації в частині своїх громадянських прав та обов'язків, така ситуація дійсно становить дискримінацію.

- Згідно з позицією ЄСПЛ, концепція «статі» охоплює випадки дискримінації за ознакою статі у більш абстрактному розумінні, тобто включає в себе деякі гарантії захисту гендерної ідентифікації. Загалом право, що регулює ознаку «гендерної ідентифікації», потребує уточнення як на національному, так і на європейському рівні, оскільки одні держави вважають це елементом «сексуальної орієнтації», а інші трактують її як складову «статевої дискримінації» [36].



- У практиці ЄСПЛ є також чимало справ, де розглядалося порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 1 Першого протоколу (право на мирне володіння майном) у контексті різноманітних соціальних виплат, допомоги на дитину, пенсії та пенсійного віку тощо. Коротко зупинимося на деяких з них.
- Так, у справі «Шулер-Цграгген проти Швейцарії» (Schuler-Zgraggen v. Switzerland) заявниці, яка певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини скасували виплати, оскільки стан її здоров'я поліпшився, і вона на 60-70% була спроможна доглядати за домівкою і своєю дитиною. Заявниця оскаржила це рішення, однак безуспішно. Зокрема, Федеральний страховий суд щодо претензій на пенсію заявив: «Слід узяти до уваги... що багато одружених жінок, які працюють, після народження першої дитини залишають роботу на той час, поки дитина потребує постійної турботи і виховання. Це спостереження, що впливає з життєвого досвіду, має в цій справі слугувати за відправний пункт і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінки ступеня непрацездатності... На час ухвалення оскаржуваного рішення – 21 березня 1986 року... – дитині, народженій 4 травня 1984 року, не було ще двох років, тож, зваживши на міру ймовірності (nach dem Beweisgrad der uberwiegenden Wahrscheinlichkeit)..., можна припустити, що заявниця, навіть якби її здоров'я не мало вад, опікувалася б тільки домашнім господарством та материнськими обов'язками».



а думку суду, з огляду на викладене, зникла потреба встановлювати:

Шулер-Цграгтен спроможна працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб визначити, чи була заявниця взагалі та якою мірою обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки.

- У скарзі до ЄСПЛ заявниця вказувала, що здійснюючи своє право на справедливий судовий розгляд, вона зазнала дискримінації за ознакою статі, що суперечить статті 14 Конвенції.
- ЄСПЛ зазначив, що Федеральний страховий суд цілковито довірився припущенню, що жінки залишають роботу після народження дитини, і не зробив жодної спроби перевірити обґрунтованість цього припущення, не зваживши на контраргументи. Далі ЄСПЛ зауважив, що у такому вигляді це припущення виглядає єдиною підставою, на якій ґрунтується мотивація суду, а отже, має вирішальне значення і запроваджує відмінність у ставленні винятково за ознакою статі.
- Подальше забезпечення рівності статей у державах – членах Ради Європи є нині одним із головних завдань, і для того, щоб таку відмінність у ставленні можна було вважати сумісною з Конвенцією, потрібні дуже вагомі причини, яких у цій справі Суд не вбачає і тому робить висновок, що, з огляду на відсутність будь-якого раціонального, об'єктивного обґрунтування, мало місце порушення статті 14 у поєднанні з пунктом 1 статті 6 [36].



8. Ключові елементи антидискримінаційного законодавства ЄС і України [37].



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Міжнародний
рівень

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права,
- Міжнародний пакт про економічні соціальні та культурні права,
- Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації,
- Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок,
- Конвенція проти тортур,
- Конвенція про права дитини
- Конвенція про права інвалідів

Регіональний
рівень

Європейська соціальна хартія від 1996 року • ЄКПЛ

Національний
рівень

- ст. 4 Закону України “Про безоплатну правову допомогу”,
- ч. 2 ст. 5 Закону України “Про засади державної мовної політики”.
- ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”,
- ст. 1, 3 та ін. Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”,
- ст. 14 Закону України “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”,
- ст. 3 Закону України “Про особливий порядок місцевого самоврядування в окремих районах Донецької та Луганської областей”,
- ст. 5 та ін. Закону України “Про зайнятість населення”,
- ст. 3 Закону України “Про Суспільне телебачення і радіомовлення України”
- Закон України “Про засади



Ключові елементи антидискримінацій законодавства ЄС і України



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Стаття 14 ЄКПЛ

Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою.

Стаття 1 протоколу 1 до ЄКПЛ

1. Здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою. 2. Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою, наприклад за тими, які зазначено в пункті 1.



Список використаних джерел



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- 1. Питання заборони та протидії питанню заборони та протидії дискримінації: методичні рекомендації для юристів. Режим доступу: <https://rm.coe.int/16803040d8>
- 2. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. – К.: ЦП "КОМПРИНТ", 2017 – 323 с.
- 3. Макогон Ольга. Посібник з управління персоналом. –К.: Знання. 2021 р. –164 с.
- 4. Шабанов Р. (2014) Ринок праці як механізм сприяння та забезпечення зайнятості населення / Роман Шабанов // Національний юридичний журнал: теорія і практика. – 2014. – Серпень. - С. 74 – Режим доступу: <http://jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/4/15.pdf>
- 5. Алексєнко Л. М., Олексієнко В. М., Юркевич А. І. Економічний словник: банківська справа, фондовий ринок (українсько-англійсько-російський тлумачний словник). – К: Видавничий будинок «Максимум»; Тернопіль: «Економічна думка», 2000. – С. 183
- 6. ManpowerGroup (2020). Total Workforce Index Methodology. – Режим доступу: <https://talentsolutions.manpowergroup.com/twi/abouts/Methodology>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- 7. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (сес Пуджа Кханна і Закарі Кіммель, у співпраці з Раві Каркара. Planet 50-50 by 2030 Step It Up for Gender Equality. – 20 р. Режим доступу: https://womenua.today/UWC-library/unwomen/27-CEDAW-for-Youth_Ukr.pdf
- 8. 40 років тому почала діяти Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Режим доступу: <https://armyinform.com.ua/2021/09/03/40-rokiv-tomu-pochala-diyaty-konvencziya-onn-pro-likvidacziyu-vsih-form-dyskryminacziyi-shhodo-zhinok>.
- 9. Конференція «Гендерна рівність та Стамбульська конвенція: десятиріччя в дії». Режим доступу: https://www.coe.int/uk/web/kyiv/combating-violence-against-women-in-ukraine-covaw/-/asset_publisher/CbX2WT21KEfR/content/conference-gender-equality-and-the-istanbul-convention-a-decade-of-action
- 10. Глобальний гендерний розрив за 2006- 2019 рр. Режим доступу: https://www.google.com/search?q=%D0%B3%D0%BB%D0%BE%D0%B1%D0%B0%D0%_B16BAhAEAI&cshid=1662289961112649&biw=1600&bih=722&dpr=1.2#imgsrc=CPQGFfeLp5lf8M
- 11. Чому жінкам і досі важче працювати й будувати кар'єру, ніж чоловікам? Режим доступу: <https://happymonday.ua/chomu-zhinkam-i-dosi-vazhche-buduvaty-karyeru>
- 12. Кількість жінок на керівних посадах зростає: дослідження. Режим доступу: <https://happymonday.ua/kilkist-zhinok-na-kerivnyh-posadah-zrostaye-doslidzhennya>



- 13. База даних HUDOC. Режим доступу: https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=caselaw/HUDOC/ukr#n14649373994888520105811_pointer
- 14. [Дискримінація: що варто знати](#). Режим доступу: <https://www.google.com/search?q=%D0%B3%D0%BB%D0%BE%D0%B1%D0%B0%AzJI48hx-1B58M>
- 15. Що таке дискримінація. Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i7ZbAAjZvGQJ:kharkivoda.gov.ua/content/docume&ct=clnk&gl=ua&lr=lang_ru%7Clang_uk
- 16. Індекс глобального гендерного розриву. Режим доступу: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/ioiuiyiytu>
- 17. Навіщо компаніям цікавитися гендерною рівністю? Режим доступу: https://womenua.today/UWC-library/unfpa/GE-1_UA.pdf

- 18  вважаєте, хто має більші можливості в сферах економіки



[https://www.google.com/search?q=%D0%B3%=1600&](https://www.google.com/search?q=%D0%B3%=1600&bih=722&dpr=1.2#imgsrc=Xuo4xUYK00XyYM&imgdii=AzJI48hx-1B58M)

[bih=722&dpr=1.2#imgsrc=Xuo4xUYK00XyYM&imgdii=AzJI48hx-1B58M](https://www.google.com/search?q=%D0%B3%=1600&bih=722&dpr=1.2#imgsrc=Xuo4xUYK00XyYM&imgdii=AzJI48hx-1B58M)

- 19. Не такий страшний гендер, як його малюють. Режим доступу: <https://voxukraine.org/ne-takij-strashnij-gender-ua/>
- 20. Частка жінок у парламентах країн ЄС. Режим доступу: <https://voxukraine.org/ne-takij-strashnij-gender-ua/>
- 21. Аналіз та Рекомендації щодо Згладжування Гендерної Нерівності в Україні. Режим доступу: <https://voxukraine.org/analyze-ta-rekomendatsii-shchodo-zglazhuvannya-gendernoї-nerivnosti-ua/>
- 22. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
- 23. Питання заборони та протидії питанню заборони та протидії дискримінації дискримінації: Методичні рекомендації для юристів. Упорядник: Христова Анна, к. ю. н., доц. Київ — 2015. Режим доступу: <https://rm.coe.int/16803040d8>
- 24. Тищенко, Ю. Звіт за результатами 5 запитань органам влади стосовно виконання Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». / Український незалежний центр політичних досліджень. – Київ, 2013. – Режим доступу: [http://www.ucipr.kiev.ua/userfiles/report_discrimination2013\(1\).pdf](http://www.ucipr.kiev.ua/userfiles/report_discrimination2013(1).pdf)



- 25. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с. Режим доступу: https://oduvsv.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/15.iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf
- 26. Огляд практики європейського суду з прав людини. 2016. Режим доступу: <https://rm.coe.int/short-survey-2016-ukr/1680a1b4c1>
- 27. Войтенко К.В. Заборона дискримінації в практиці Європейського суду з прав людини. Режим доступу: unba.org.ua/assets/uploads/legislations/education-materials/zaborona-diskriminaciji-v-praktici-evropejskogo-sudu-z-prav-ljudini-4.pdf
- 28. Гендерна дискримінація. Режим доступу: <https://skalatskaotg.dosvit.org.ua/news/genderna-diskriminatsiya-2021-11-22>
- 29. Наказ від 12 березня 2019 року N 33. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги. Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31752>
- 30. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги. Режим доступу: <http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2019/03/12.03.2019-nakaz.pdf>



31. Дружкова І.С. Епізод з історії примусового виселення євреїв з Миколаєва до Ізмаїлу. Наукові праці історичного факультету Запорізького національного університету, 2015, вип. 43. Режим доступу: file:///C:/Users/user/Downloads/Npifznu_2015_43_19.pdf
- 32. Белоусова Л.Г. Еврейские материалы Государственного архива Одесской области: формирование, хранение, использование [Электронный ресурс] / Лилия Григорьевна Белоусова. Режим доступа : <http://www.migdal.org.ua/migdal/events/science-confs/1/4789/4792/> ; Гончарук Т.Г. Транзит західноєвропейських товарів через Наддніпрянську Україну першої половини ХІХ ст.: монографія / Т.Г. Гончарук. – О. : Астропринт, 2008. – 280 с.; Щукин В.В., Павлюк А.Н. Земляки. Очерки истории еврейской общины города Николаева (конец XVIII – начало XX вв.) / В.В. Щукин, А.Н. Павлюк / Научный редактор Н.Н. Шитюк / Государственный архив Николаевской области. – Николаев: Издательство Ирины Гудым, 2009. – 352 с. ; Павлюк А.Н. Евреи в экономической жизни города Николаева XIX – начала XX в. Подрядное судостроение [Электронный ресурс] Режим доступа: http://jewish.mk.ua/university/pavliuk/01_1.html; Павлюк А.Н. Купцы-судостроители Рафаловичи. – Николаев: Издательство Ирины Гудым, 2010. – 56 с.: илл. [Електронний Ресурс] / Режим доступу : <http://library.history.mk.ua/pavlyuk-a-n-kupcy-sudostroiteli-rafalovichi>.; Прокоп Ю.В. Роль евреев-иностранцев в социально-экономическом развитии Херсонской губернии конца XVIII – первой половине XIX в. // Историчний архів. Наукові студії : Збірник наукових праць. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2014. – Вип. 12. – С. 74-81. Прокоп Ю.В. Социально-правовое положение евреев-иностранцев в Николаеве в 1789 – 1830 гг. // Аркасівські читання: матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції. – Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2014. – С. 118-120; Ципперштейн С. Евреи Одессы. История культуры, 1794-1881 / Стивен Ципперштейн ; науч. ред. и пер. с англ.: А. Локшин. – М.; Иерусалим : Гешарим, 1995. – 207 с.



- 33. Комунальне підприємство Ізмаїльський архів. – Ф. 56. – Оп. 1. – Спр. 161.
- 34. Динаміка змін індексу і його складових глобального гендерного розриву для України. Джерело: Gender Gap Report (2006-2019).
- 35. Гендерна рівність у практиці ЄСПЛ: частина 1. Режим доступу: https://ukrainepravo.com/international_law/european_court_of_human_rights/gyer-eyeura-ukvrkfkhe-ts-tuankhyshchk-zhfto-afkhyra-1/
- 36. Прес-релізи. Київський міжнародний інститут соціології. Режим доступу: <https://www.kiis.com.ua/?LANG=UKR&CAT=REPORTS&ID=618&T=10&PAGE=1>
- 37. Заборона дискримінації. Режим доступу: https://kmeep.law.sumdu.edu.ua/sites/default/files/lecture8_discrimination.pdf



Co-funded by the
European Union



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ

Викладач: Череп О.Г.

Д.е.н., професор

Спецкурс «Європейська гуманістична візія в управлінні людськими ресурсами» (HumEU)