

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Забезпечення рівності та недопущення недискримінації осіб з інвалідністю, необхідність повноцінно інтегрувати їх в життя суспільства є одними з найбільш важливих питань, які потребують вирішення як на національному, так і міжнародному рівнях. Правовому регулюванню цих питань присвячено чимало норм не тільки Конвенції про права осіб з інвалідністю, а й регіональних правових актів.

Стаття фокусується на дослідженні міжнародно-правових актів ООН, Ради Європи та Європейського Союзу у сфері боротьби з дискримінацією осіб з інвалідністю. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю являється основним документом, який є орієнтиром для всіх інших актів, щоправда вона має більш програмний характер, а тому потребує подальших імплементаційних кроків. Крім того, на регіональному рівні є вдалі приклади подальшого розвитку та уточнення положень Конвенції, зокрема, чіткий поділ та характеристика видів дискримінації, чого немає в Конвенції.

Важливу роль у захисті осіб з інвалідністю від дискримінації відіграють регіональні судові органи (Європейський Суд з прав людини та Суд Європейського Союзу), які завдяки своїй практиці реалізують як інтерпретаційно-правову функцію, так і функцію заповнення прогалів у правовому регулюванні. У цьому контексті виділяються справи, які містять визначення поняття «інвалідність» та кола осіб, які підпадають під захист за ознакою інвалідності. В статті здійснюється аналіз особливостей та порівняння антидискримінаційних норм щодо осіб з інвалідністю на універсальному та регіональному рівнях разом з наведенням прикладів такого регулювання на національному рівні. У статті вказується на необхідність звернення більшої уваги на проблему інтерсекціональної дискримінації, яка погіршує становище осіб з інвалідністю шляхом накладення дискримінації за різними ознаками одна на одну та створенням кумулятивного негативного ефекту. Ця проблема потребує більш детального аналізу та розв'язання на міжнародному та національному рівнях.

**Ключові слова:** Конвенція про права людей з інвалідністю, недискримінація, інвалідність, Європейський Союз.

**Постановка проблеми.** Протидія дискримінації та забезпечення рівності людей є одним із найважливіших обов'язків кожної демократичної, правової держави. На міжнародному рівні у сфері захисту прав людини всі найважливіші правозахисні договори містять норми про заборону дискримінації за різними ознаками. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006) [1] (далі – Конвенція або КПІ) не є виключенням, адже забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю є важливим фактором їх інтеграції в суспільне життя. Комітет з прав осіб з інвалідністю, який є контрольним органом Конвенції, відзначає, що, незважаючи на прийняття Конвенції та її ратифікацію багатьма країнами, підходи до висвітлення проблеми інвалідності в законах, політиці і засобах масової інформації все ще засновані на благодійній та / або медичних парадигмах щодо інвалідності. Ці підходи несумісні з Кон-

венцією, оскільки не визнають осіб з інвалідністю повноправними суб'єктами суспільства. Крім того, все ще існує чимало забобон, стигм, принизливих стереотипів щодо осіб з інвалідністю.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Протягом останніх років антидискримінаційна політика привертає до себе значну увагу. Водночас, аналіз особливостей такої політики саме у сфері захисту прав осіб з інвалідністю не є поширеним. Серед зарубіжних авторів можна виділити: S. Charitakis, D. L. Hosking, Ch. O'Mahony, Sh. Quinlivan, L. Waddington. Якщо говорити про вітчизняних науковців, то цієї проблеми торкалися у своїх працях С. Вавженчук, С. Майданік, О. Мельник, Л. Сушарник та ін. Тим не менше ця сфера залишається малодослідженою, особливо в контексті інтерсекціональної дискримінації, що вимагає додаткового аналізу.

Саме тому метою статті є аналіз особливостей та порівняння антидискримінаційних норм щодо осіб з інвалідністю на універсальному та регіональному рівнях разом з наведенням прикладів такого регулювання на національному рівні.

**Виклад основного матеріалу.** КПІ ООН – перша конвенція з прав людини, прийнята в ХХІ столітті. Наразі вона є однією з дев'яти «основних» конвенцій з прав людини. Конвенція не спрямована на створення нових прав для осіб з інвалідністю, а скоріше розвиває і роз'яснює існуючі зобов'язання в галузі прав людини в контексті інвалідності.

Сфера застосування Конвенції надзвичайно широка: вона охоплює широкий спектр прав (громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права). КПІ ООН побудована на концепціях гідності кожної людини і її автономії, а також на принципах недискримінації та рівності, які включають право на розумне пристосування [2].

На відміну від попередніх міжнародних документів у цій сфері Конвенція відходить від необхідності створення спеціальних, в т. ч. реабілітаційних, програм. Вона вимагає, щоб всі програми розвитку були в рівній мірі доступні для осіб з інвалідністю (п. «с» ч. 1 ст. 4). Як підкреслюється в одній з доповідей Комісії з прав людини, присвяченій правам осіб з інвалідністю, «дискусія про права людей з інвалідністю стосується не стільки здійснення ними специфічних прав, скільки гарантуванню рівного і ефективного здійснення всіх прав людини без будь-якої дискримінації щодо людей з інвалідністю» [3].

Слід звернути увагу на те, як у Конвенції розкриваються положення про недискримінацію. Від інших договорів з прав людини Конвенція відрізняється тим, що містить більш широке визначення цього поняття. Дискримінація визначається не тільки як «будь-яке розрізнення, виняток чи обмеження за ознакою інвалідності, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах з іншими всіх прав людини і основних свобод» [1], схожі визначення можна знайти і у Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Дискримінація за ознакою інвалідності також включає відмову у забезпеченні розумного пристосування, про що буде сказано далі.

Принцип недискримінації закріплений в КПІ ООН (ст. 3 (b)) та тісно переплітається з принципом рівності можливостей (ст. 3 (e)) та принципом поваги до особливостей осіб з інвалідністю (ст. 3(d)). Це загальні принципи сприяють усуненню стереотипів та бар'єрів, які заважають повноцінній участі осіб з інвалідністю у житті суспільства. Вони застосовуються одночасно. Стаття 4 (1) (e) КПІ вимагає від

держав уживати всіх належних заходів для усунення дискримінації за ознакою інвалідності з боку будь-якої особи, організації або приватного підприємства, тобто заборона дискримінації поширюється також на приватний сектор [1]. Відповідно до статті 4 Сторони також зобов'язуються застосовувати інклюзивний підхід до захисту і заохочення прав людей з інвалідністю у всіх стратегіях і програмах, що передбачає необхідність проведення перевірки для оцінки включення в політику і програми у всіх секторах. Верховний комісар ООН з прав людини зазначає, що державам слід надавати «технічну допомогу, керівні принципи і інформацію, зокрема, про розумне пристосування, доступність і універсальний дизайн», оскільки це «має вирішальне значення для просування рівності і зменшення залежності від юридичних дій для забезпечення дотримання прав» [4]. Також «державам слід прагнути до активної співпраці з недержавним сектором, в тому числі шляхом розширення співробітництва з торговими палатами, профспілками, федераціями приватних шкіл і релігійними установами».

Конвенції містить також статтю (5), присвячену рівності та недискримінації. Пункт 1 статті зобов'язує учасників КПІ забезпечувати рівність перед законом та за яким не повинна допускатися дискримінації за ознакою інвалідності при його застосуванні. Одним із важливих положень статті 5 (п. 3) є обов'язок держав-учасниць вживати усіх належних заходів для забезпечення розумного пристосування. Важливою гарантією реалізації цього положення є закріплення зв'язку між розумним пристосуванням та дискримінацією, а саме те, що дискримінацією по інвалідності, відповідно до ст. 2 Конвенції, є зокрема відмова в розумному пристосуванні. Це положення вимагає не тільки надання розумного пристосування, а й здійснення позитивних кроків щодо підвищення обізнаності про обов'язок пристосуватися, заходи, які можуть бути прийняті, і механізмах дотримання [1].

Обов'язок забезпечувати розумне пристосування в Конвенції поширюється на широке коло питань та багато соціальних суб'єктів, включаючи державу, роботодавців, постачальників освітніх і медичних послуг, органи тестування і кваліфікації, постачальників товарів і послуг. Такий обов'язок передбачає, щоб ці суб'єкти розумно скорегували політику, практику і передумови, які перешкоджають включенню і участі осіб з інвалідністю. Розумне пристосування вимагає позитивних заходів, спрямованих на задоволення особливих потреб осіб з інвалідністю, щоб гарантувати рівне право на роботу, освіту, здоров'я і на достатній рівень життя.

Прийняття розумного пристосування і його новаторський зв'язок з положенням про недискриміна-

цію має суттєве значення для сприяння реалізації соціальних прав, оскільки дає ефект негайного застосування не тільки стосовно громадянських і політичних прав, але й щодо економічних, соціальних і культурних прав [5].

У пунктах 2 і 4 цієї ж статті наголошується на необхідності забезпечення ефективного захисту осіб з інвалідністю від дискримінації, який відрізняється від простої заборони дискримінації. Від держав-учасниць вимагається вживання активних дій щодо забезпечення реальної рівності осіб з інвалідністю, що в свою чергу тягне за собою подальший перерозподіл ресурсів, особливо щодо забезпечення захисту після скоєння дій, що містять ознаки дискримінації [6].

В ЄС основними положеннями, які наділяють ЄС компетенцією по боротьбі з дискримінацією, є ст. 19 та ст. 10 ДФЄС [7]. Окрім установчого договору, важливим документом є Хартія основних прав ЄС (2000), яка набула обов'язкового характеру за Лісабонським договором. Її положення повинні обов'язково реалізовуватися всіма інститутами та органами ЄС, а також державами-членами, коли вони застосовують право ЄС. Стаття 21 (1) Хартії передбачає загальну заборону дискримінації, а у ст. 26 зазначено, що «Союз визнає та поважає право осіб з інвалідністю на користування заходами, які направлені на забезпечення їх незалежності, соціальної та професійної інтеграції та участі в житті суспільства» [8].

Незважаючи на те, що останнім часом було прийнято багато різних правових актів ЄС, які містять положення про захист прав осіб з інвалідністю у різних сферах, важливу роль у забороні дискримінації в ЄС відіграє Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. що встановлює загальні рамки рівного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Директива про рівність в сфері зайнятості (далі – Директива) спрямована на заборону дискримінації за низкою різних підстав, включаючи інвалідність, а також за ознакою релігії або переконань, віку і сексуальної орієнтації [9]. Також Директива (ст. 5) містить вимогу про надання розумних пристосовань для людей з інвалідністю. Ця стаття є одним з найбільш складних положень Директиви з точки зору реалізації для держав-членів. Зокрема, виникла плутанина стосовно визначення термінів «розумність» в контексті розумного пристосовання і «непропорційного тягаря». Як наслідок, деякі держави-члени зіткнулися з проблемами під час її реалізації. Крім того, Директива не містить визначення інвалідності. Як наслідок, цю прогалину вимушений був заповнити Суд ЄС [5]. У справі Чакон-Навас (2005) було прийнято рішення, яке викликало здивування та нерозуміння, оскільки Суд застосував вузьке розуміння інвалідності, засноване на медичній

моделі. У цьому рішенні зазначалося, що Директива 2000/78 має на меті боротьбу з певними видами дискримінації у сфері зайнятості та праці. У цьому контексті поняття «інвалідність» слід розуміти як «поширення на обмеження, яке є наслідком, зокрема, фізичних, психічних або психологічних порушень і яке заважає участі відповідної особи у професійному житті» [10].

Слід зазначити, що визначення інвалідності, використане в цій справі, проіснувало до 2013 р., коли Суд ЄС виніс рішення у справі Ring and Werge, де Суд послався на КПП ООН та підтвердив, що Директива 2000/78/ЄС повинна тлумачитися, наскільки це можливо, у відповідності до КПП ООН. Також було зазначено, що до поняття інвалідності відповідно до Директиви повинен включатися стан, викликаний хворобою, яка з медичної точки зору діагностована як виліковна або невиліковна, якщо це захворювання тягне за собою обмеження, яке виникає, зокрема, через фізичних, розумових або психологічних порушень, які при взаємодії з різними перешкодами можуть перешкоджати повному та ефективному участі зацікавленої особи в професійному житті нарівні з іншими працівниками, і таке обмеження носить довгостроковий характер [11].

На відміну від інших міжнародно-правових актів, Директива розрізняє різні види дискримінації та характеризує їх (навіть у КПП ООН дискримінація не поділяється на види). У ч. 1 ст. 2 Директиви зазначається, що не повинно бути будь-якої прямої або опосередкованої дискримінації на будь-якій підставі; у ч. 2 цієї ж статті закріплюється, що пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поведуться, поводитися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою, в схожій ситуації: опосередкована дискримінація має місце, коли очевидно нейтральна умова, критерій, або практика змусили особу з інвалідністю опинитися в особливо незручній ситуації, порівняно з іншими особами, якщо тільки така умова, критерій або практика об'єктивно не виправдані законним завданням, а засоби досягнення такого завдання не є адекватними та необхідними [9]. Дискримінацією також вважається утиск, якщо має місце небажана, пов'язана з інвалідністю поведінка, ціллю або результатом якого є приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації та вказівка дискримінувати особу.

Слід зважати на те, що дискримінація часто має місце одночасно за декількома ознаками, тобто особа з інвалідністю може зазнавати дискримінації не тільки через інвалідність, а й через расу, стать, сексуальну орієнтацію і т. ін. Як зазначається в Gender Equality Strategy 2020-2025 ЄС така дискримінація може погіршити несприятливе положення осіб, ство-

ривши кумулятивний ефект дискримінації. Застосовуються різні терміни для опису такого явища, зокрема «множинна дискримінація», «кумулятивна дискримінація», «інтерсекціональна дискримінація» та інші [12].

Якщо говорити про Раду Європи, то принцип недискримінації у загальному був закріплений в Європейській соціальній хартії 1961 р. У преамбулі зазначалося, що «здійснення соціальних прав повинно бути забезпечене без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань, національної належності чи соціального походження» [13]. Далі по тексту більш детально розкривалися положення по захисту від дискримінації у сфері зайнятості, зокрема і в окремій статті (15), присвяченій професійному навчання та перекваліфікації осіб з інвалідністю.

У переглянутій Хартії (1996) акцент було зроблено не лише на дискримінації у трудовій сфері, а ще й на більш широкій інтеграції та соціальному захисті осіб з інвалідністю. У статті 15 з'явився п. 3, який поклав на Сторони обов'язок «сприяти всебічній соціальній інтеграції осіб з інвалідністю та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку» [14].

ЄКПЛ (стаття 14 та Протокол № 12) гарантує недискримінацію при здійсненні інших прав, гарантованих Конвенцією [3]. Протокол поширює принцип недискримінації не тільки на права, гарантовані

Конвенцією, а й на всі інші права. Крім цього, у своїй практиці ЄСПЛ активно застосовує концепцію розумного пристосування, зокрема, у справах Губеріна проти Хорватії, Каспер Новаковський проти Польщі та ін. [15].

**Висновки.** Як бачимо, оскільки Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю займає центральне місце в системі міжнародно-правових актів в сфері захисту прав осіб з інвалідністю, то як окремі держави, так і Рада Європи з Європейським Союзом використовують її як основу при розробці власних нормативних актів по захисту прав осіб з інвалідністю, в тому числі і щодо забезпечення рівності та недискримінації. При цьому слід вказати на існування позитивних практик у цьому напрямку та не лише імплементація, а й розвиток положень Конвенції, як наприклад, закріплення та характеристика Директивою Ради ЄС про зайнятість різних видів дискримінації або правозастосовча практика ЄСПЛ у цій сфері. Одним із найважливіших елементів боротьби з дискримінацією у контексті інвалідності є накладення Конвенцією позитивних обов'язків по боротьбі з нею на держав-учасниць, реалізація яких вже з'являється в деяких нормативних актах. Вони служать корисним доповненням до накладення зобов'язань по недискримінації та можуть значно прискорити темпи прогресу на шляху до рівності та інтеграції. Однак ступінь, сила і якість захисту від дискримінації, що надається особам з інвалідністю, сильно відрізняються у різних країнах, тому існує гостра необхідність в підвищенні рівня захисту, що надається в багатьох державах.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by United Nations General Assembly on 13 December 2006. URL : <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.
2. Degener T. Challenges and Compliance of the UN CRPD, In: Estrada-Track, Dorothy (Academy of European Law) (Ed.): Human Rights of Persons with Disabilities in International and EU Law, EUI Working Papers, 2016. AEL 2016/01, ISSN 1831-4066, pp. 7-45.
3. Human Rights of Persons with Disabilities. Report of the UN High Commissioner for Human Rights and Follow-up to the World Conference on Human Rights E/CN.4/2002/18/Add. 1 of 12 February 2002. URL: [http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/\(Symbol\)/E.CN.4.2002.1S.Add.1.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/(Symbol)/E.CN.4.2002.1S.Add.1.En?Opendocument).
4. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (December 2010), "Equality and non-discrimination under Article 5 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities", UN Doc. A/HRC/34/26, para. 17.
5. Stein M. A., Lord J. E. Monitoring the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Innovations, Lost Opportunities, and Future Potential. *Human Rights Quarterly*. 2010. Vol. 31, 691–730. URL: <https://scholarship.law.wm.edu/facpubs/1101/>.
6. Waddington L., Broderick A. Promoting Equality and Non-Discrimination for Persons with Disabilities. Council of Europe Publishing, 2017. URL: <https://edoc.coe.int/en/people-with-disabilities/7279-pdf-promoting-equality-and-non-discrimination-for-persons-with-disabilities.html>.
7. Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>.



8. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.
9. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.
10. Judgment of the CJEU (Grand Chamber) of 11 July 2006, Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, CASE C-13/05. URL: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=1C3B0851BF82B7FD52835E9D21D841D7?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=825710>.
11. Judgment of the CJEU (Second Chamber) of 11 April 2013, Ring and Werge v Dansk Almennyttigt Boligselskaband, ECLI:EU:C:2013:222. URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8270884>.
12. The EU Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en).
13. European Social Charter. Adopted by Council of Europe in 1961. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=035>.
14. European Social Charter (Revised). Adopted by Council of Europe in 1996. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163>.
15. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Adopted by Council of Europe in 1950. URL: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf).

#### REFERENCES

1. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by United Nations General Assembly on 13 December 2006. Retrived from: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.
2. Degener, T. (2016). Challenges and Compliance of the UN CRPD, In: Estrada-Track, Dorothy (Academy of EuropeanLaw) (Ed.): Human Rights of Persons with Disabilities in International and EU Law, EUI Working Papers, AEL 2016/01, ISSN 1831-4066, pp. 7-45.
3. Human Rights of Persons with Disabilities. Report of the UN High Commissioner for Human Rights and Follow-up to the World Conference on Human Rights E/CN.4/2002/18/Add. 1 of 12 February 2002. Retrived from: [http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/\(Symbol\)/E.CN.4.2002.1S.Add.1.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/(Symbol)/E.CN.4.2002.1S.Add.1.En?Opendocument).
4. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (December 2010), «Equality and non-discrimination under Article 5 of the Convention on the Rights of Personswith Disabilities», UN Doc. A/HRC/34/26, para. 17.
5. Stein, Michael Ashley and Lord, Janet E. (2010). Monitoring the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Innovations, Lost Opportunities, and Future Potential. Human Rights Quarterly, Vol. 31, 691–730. URL: <https://scholarship.law.wm.edu/facpubs/1101/>.
6. Waddington, L., & Broderick, A. (2017). Promoting Equality and Non-Discrimination for Persons with Disabilities. Council of Europe Publising. Retrived from: <https://edoc.coe.int/en/people-with-disabilities/7279-pdf-promoting-equality-and-non-discrimination-for-persons-with-disabilities.html>.
7. Consolidated version of the Treaty on European Union. Retrived from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>.
8. Charter of Fundamental Rights of the European Union. Retrived from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.
9. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Retrived from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.
10. Judgment of the CJEU (Grand Chamber) of 11 July 2006, Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, CASE C-13/05. Retrived from: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=1C3B0851BF82B7FD52835E9D21D841D7?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=825710>.
11. Judgment of the CJEU (Second Chamber) of 11 April 2013, Ring and Werge v Dansk Almennyttigt Boligselskaband, ECLI:EU:C:2013:222. Retrived from: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8270884>.
12. The EU Gender Equality Strategy 2020-2025. Retrived from: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en).

13. European Social Charter. Adopted by Council of Europe in 1961. Retrived from: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>.
14. European Social Charter (Revised). Adopted by Council of Europe in 1996. Retrived from: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=163>.
15. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Adopted by Council of Europe in 1950. Retrived from: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf).

MAIDANIK SERHII

Postgraduate Student at the European Union Law Department  
of the Yaroslav Mudryi National Law University

## INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF THE PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION IN THE FIELD OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES

**Problem setting.** Opposing discrimination and ensuring equality for all individuals is one of the most important responsibilities of every democratic, rule-of-law state. Legal regulations regarding these issues are enshrined in numerous provisions not only in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, but also in regional legal acts

**Analysis of recent researches and publications.** Because of the importance of ensuring equality and prevention of discrimination of people with disabilities this problem was analyzed by many foreign authors, including D. L. Hosking, S. Charitakis, L. Waddington, Sh. Quinlivan and others. Domestic lawyers such as: O. Melnyk, S. Vavzhenchuk, L. Susharnyk and others also worked on this topic but only in some areas, so it didn't get enough attention.

**Target of the research is** to analyze the characteristics and compare the anti-discrimination provisions regarding persons with disabilities at both the universal and regional levels, while providing examples of such regulation at the national level.

**Article's main body.** The article focuses on the analysis of international legal acts of the United Nations, Council of Europe, and the European Union in the field of combating discrimination against persons with disabilities. The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities is the main document that serves as a reference point for all other acts, although it has a more programmatic character and requires further implementation steps. The author notes that at the regional level, there are successful examples of further development and clarification of the Convention's provisions, including a clear division and characterization of types of discrimination, which is not present in the Convention.

The author also emphasizes the important role that regional judicial bodies (the ECHR and the EU Court) play in protecting persons with disabilities from discrimination, as they carry out both interpretative and legal gap-filling functions through their practice.

**Conclusions and prospects for the development.** Since the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities occupies a central place in the system of international legal acts in the field of protection of the rights of persons with disabilities, both individual states and the Council of Europe with the European Union use it as a basis for developing their own normative acts on the protection of the rights of persons with disabilities, including regarding ensuring equality and non-discrimination. At the same time, it should be pointed out the existence of positive practices in this direction and not only the implementation, but also the development of the provisions of the Convention, such as the Council of the EU Directive on Employment Discrimination or the case law of the ECHR in this area. The author highlights that one of the most important elements of fighting discrimination in the context of disability is the imposition by the Convention of positive obligations on state parties to combat it, the implementation of which is already reflected in some normative acts.

**Key words:** Convention on the Rights of Persons with Disabilities, non-discrimination, disability, European Union.

**За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:**

Майданік С. В. Міжнародно-правове регулювання принципу недискримінації у сфері захисту прав осіб з інвалідністю. *Право та інновації*. 2023. № 1 (41). С. 90–95.