



# Впровадження ґендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України

практичний посібник



Інститут законодавства Верховної Ради України  
Програма розвитку ООН

**Впровадження ґендерних підходів у  
роботу комітетів Верховної Ради України**

**Практичний посібник**

**Київ 2005**

Впровадження ґендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України: Практичний посібник. – К.: К.І.С., 2005. – 186 с.

ISBN 966-8039-65-3

Пропонований практичний посібник “Впровадження ґендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України” підготовлений авторами з метою стимулювати подальші творчі розробки цього актуального для парламенту напрямку досліджень та практичного запровадження. У посібнику зібрані матеріали з питань забезпечення ґендерної рівності в актах міжнародного та європейського права, ґендерної політики, правового регулювання ґендерних процесів в Україні, ґендерної експертизи законопроектів, утвердження паритетної демократії в культурі парламентаризму.

Посібник розрахований на народних депутатів України, працівників Апарату Верховної Ради України, науковців, всіх зацікавлених громадян.

## **Впровадження ґендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України**

Практичний посібник

### **Головний редактор:**

*Зайчук В.О.*, академік Академії педагогічних наук України,  
Керівник Апарату Верховної Ради України

### **Редакційна колегія:**

*Копиленко О.Л.*, академік Академії правових наук України,  
директор Інституту законодавства Верховної Ради України

*Оніщенко Н.М.*, доктор юридичних наук, професор, провідний науковий  
співробітник Інституту держави і права НАН

*Кобелянська Л.С.*, кандидат філософських наук, доцент,  
керівник Програми рівних можливостей ПРООН

Посібник рекомендовано Вченою радою Інституту законодавства  
Верховної Ради України.

Видання здійснюється в рамках Програми рівних можливостей ПРООН у  
співпраці з Інститутом законодавства Верховної Ради України за фінансової  
підтримки Шведської Агенції Міжнародного Розвитку (SIDA).

Погляди, викладені в даній публікації, висловлюють думку авторів і можуть не  
збігатися з позицією ПРООН чи організацій та закладів системи ООН.

При використанні матеріалів посилання на Посібник обов'язкове.

ISBN 966-8039-65-3

© ПРООН, 2004

© Інститут законодавства Верховної Ради України, 2004

© “К.І.С.”, дизайн, макет, 2004

## ЗМІСТ

<b>Слово до читачів</b> ( <i>Литвин В.М., Голова Верховної Ради України</i> )	<b>5</b>
<b>Розділ 1. Методологічні аспекти законодавчого забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків</b>	<b>9</b>
1.1. Правовий статус і гендерна політика: виміри та підходи ( <i>Копиленко О.Л., доктор юридичних наук, професор, академік Академії правових наук України</i> )	11
1.2. Об'єктивна необхідність правового регулювання гендерних процесів в Україні ( <i>Оніщенко Н.М., доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту держави і права НАН; Томашевська М.О., здобувачка Інституту держави і права НАН</i> )	22
Література	34
<b>Розділ 2. Включення гендерного компонента в сучасне українське законодавство</b>	<b>35</b>
2.1. Забезпечення гендерної рівності в актах міжнародного та європейського права ( <i>Плотян С.Г., головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції</i> )	37
2.2. Галузеве законодавство та особливості втілення в ньому гендерного компоненту ( <i>Лаврінчук І.П., кандидат юридичних наук, головний науковий консультант Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України</i> )	49
Література	55
<b>Розділ 3. Впровадження гендерних підходів при реалізації конституційних повноважень Верховної Ради України</b>	<b>57</b>
3.1. Утвердження гендерної (паритетної) демократії в культурі парламентаризму в Україні ( <i>Погорелова А.І., кандидат філософських наук, доцент</i> )	59
3.2. Гендерна експертиза як метод та підхід ( <i>Лаврінчук І.П., кандидат юридичних наук, головний науковий консультант Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України</i> )	67
3.3. Гендерні підходи при реалізації контрольної функції парламенту ( <i>Погорелова А.І., кандидат філософських наук, доцент</i> )	72
Література	75
<b>Додатки</b>	<b>77</b>



## **Слово до читачів**



## Слово до читачів

Вихід у світ практичного посібника “Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України” став важливим результатом творчого співробітництва Інституту законодавства Верховної Ради України та Програми рівних можливостей ПРООН. Слід відзначити своєчасність його появи, адже після прийняття Верховною Радою України в першому читанні 11 січня 2005 року проекту Закону України “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації”



постала потреба у виробленні та серйозному опрацюванні пропозицій щодо його вдосконалення, які будуть розглядатися головним комітетом – Комітетом з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, а потім – на пленарному засіданні Верховної Ради України.

Не секрет, що сучасні гендерні проблеми, які останніми десятиліттями постали в центрі уваги ООН і є пріоритетними в діяльності всіх її структур, в Україні ще нерідко зводяться до так званого “жіночого питання” не лише в буденній свідомості, а й в уявленнях деяких політиків, громадських діячів, посадовців. Саме Верховній Раді України слід давати приклад додання таких звужених підходів, сприяти розглядові гендеру як важливої складової загальної проблематики прав людини, забезпечення соціальної рівності, розвитку паритетної демократії.

Підготовлені авторами посібника матеріали з питань забезпечення гендерної рівності в актах міжнародного та європейського права, гендерної політики, правового регулювання гендерних процесів в Україні, гендерної експертизи законопроектів, утвердження гендерної (паритетної) демократії в культурі парламентаризму в Україні будуть, сподіваємося, корисними для народних депутатів України, працівників Апарату Верховної Ради України, науковців, всіх зацікавлених громадян, стимулюватимуть подальші творчі розробки цього актуального для парламенту напрямку досліджень.

У ході підготовки посібника авторами внесено слушні пропозиції щодо відбиття гендерних підходів у Регламенті Верховної Ради України, Законі України “Про комітети Верховної Ради України”, розроблено Положення про гендерну експертизу законопроектів у Верховній Раді України.

Очікуємо від Інституту законодавства Верховної Ради України дальшого розвитку співробітництва з комітетами Верховної Ради України, підготовки нових публікацій, які б сприяли утвердженню гендерних підходів у роботі всіх органів державної влади, загалом в українському суспільстві.

*Голова Верховної Ради України В. Литвин*





**Розділ 1.**  
**Методологічні аспекти законодавчого**  
**забезпечення рівності прав і можливостей**  
**жінок і чоловіків**



## 1.1. Правовий статус і ґендерна політика: виміри та підходи

Відправним пунктом ґендерного аналізу є дослідження сутності суб'єкта права, оскільки таким чином особа включається в правовий простір, стає одиницею правової матерії. У теорії права існує думка, що в основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальне становище людини в даній системі суспільних відносин. Право лише закріплює таке положення, вводить його в законодавчі рамки. Формування юридичного статусу починається з визнання індивіда суб'єктом права, який традиційно як суб'єкт права виступає ґендерно нейтральним, абстрактним, вільним, позатілесним, незалежним. Зовні справедливий, такий підхід може приховувати небезпеку порушення ґендерної рівності, яка передбачає право на відмінності статей. Існування двох великих соціальних груп – чоловіків і жінок – означає наявність у них специфічних потреб, які необхідно враховувати в процесі правового регулювання. Відображення ґендерних особливостей робить останнє більш ефективним, оскільки різні ґендерні ролі впливають на зміст прав, їх реалізацію, вірогідність порушень та дієвість засобів захисту. Неприпустимо сприймати за рівність однаковість, оскільки ґендерні ролі не однакові за соціальним змістом, але потребують рівності в правових гарантіях реалізації можливостей різних статей.

Загалом категорія “відмінності” відіграє особливу роль у концепціях ґендерної теорії. Її сутність полягає в тому, що у повсякденному житті ми розрізняємо представників різних статей і вважаємо такий соціальний поділ істотним, тому виникають проблеми при реалізації центральних принципів права – неупередженої об'єктивності та нейтральності. На думку представників феміністських поглядів, доцільно включати принцип тілесних відмінностей у правову теорію. Лише при сприйнятті та баченні людей тілесно уособленими істотами можливо зрозуміти, як відбуваються процеси їх мислення та прийняття ними рішень і, відповідно, мотиви тієї чи іншої поведінки.

---

*Правовий  
статус і  
ґендерна  
політика:  
виміри та  
підходи*

---

Теоретики феміністської юриспруденції підкреслюють взаємозв'язок тілесності та пов'язаних з нею відмінностей, тому намагаються включити в право специфіку щодо відмінностей тілесного досвіду представників різних статей, рас і віку.

Концептуальною основою гендерної рівності є заперечення єдності стандарту без урахування гендерних відмінностей і заперечення стандарту чоловічого як універсального. У зв'язку з цим введено категорію прав людини-жінки. Це стало кроком до врахування специфіки статі як визначального чинника для всього комплексу прав людини. Визнання статевої особливості індивіда, конструювання суб'єкта права в його гендерному вимірі, тобто надання можливості реалізувати гендерну роль без обмеження загальносоціального статусу, є суттю, ядром принципу рівності статей.

Гендерні відмінності не є перешкодою для рівності, а лише потребують диференціації законодавства, відбиття їх у спеціальних нормах, а отже, передбачають досконалішу законодавчу техніку.

Особливістю гендерної ролі жінки є її природна здатність до народження дитини та материнства. Жінка покликана виконувати важливу репродуктивну функцію. Водночас її соціальну роль не можна звести до народження дитини та її виховання. Жінка є повноцінним членом суспільства, в якому реалізується як особистість, розкриває свої професійні, наукові, мистецькі здібності. З іншого боку, абстрагування від біологічних особливостей жінки, ігнорування її репродуктивної функції, усталення в колективній свідомості поглядів, що лише кар'єра та професійний розвиток мають соціальну вагу, а народження дитини, сімейні обов'язки є чинником професійної деградації, може спричинити вкрай негативну демографічну ситуацію, свідками якої ми є. Отже, правове регулювання гендерних відносин має виділити важливість гендерної ролі кожної статі й забезпечити здійснення цієї ролі без обмеження інших прав і соціальних зв'язків людини.

Правовий статус особи є єдиним для всіх громадян держави і водночас втілює особливості статевого статусу, відмінності громадян – чоловіка та жінки. Статі при цьому розуміють як соціальну якість, а відносини між статями – як соціальні.

Ядром правового статусу особи в суспільстві є надані їй права та обов'язки. Надання жінці особливих прав порівняно з чоловіком і навпаки – чоловіку порівняно з жінкою повинно мати чітке й вагоме підґрунтя у вигляді об'єктивних соціальних і природних відмінностей. Вступаючи в правовідносини, індивіди не позбавляються своєї біологічної визначеності, соціальні наслідки якої не може ігнорувати законодавець. Правове регулювання покликане вирівняти різноманітні соціальні наслідки такої визначеності. Воно має бути спрямованим на охорону й захист репродуктивних прав обох статей. Конституція України, закріплюючи рівність прав чоловіка та жінки, наголошує на необхідності створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Ця рівність забезпечується правовим захистом, матеріальною й моральною підтрим-

кою материнства та дитинства. Отже, вже на конституційному рівні існує ґендерна асиметрія, оскільки поряд з материнством не передбачаються охорона та захист батьківства.

Ігнорування батьківства, прав батька не лише полягає в ґендерній дискримінації чоловіка, а й приховано містить дискримінацію жінки, тому що в такий спосіб весь тягар піклування про дитину падає лише на матір. Надання законодавством батькові спеціальних гарантій заохочує його до активнішої участі у вихованні дитини. Якщо взяти практику країн Європейського Союзу, то за результатами опитувань основними факторами, які заважають батькам взяти відпустку по догляду за дитиною, є фінансовий – надто низька компенсація – 38% опитаних; прагнення ґрунтовніших гарантій щодо збереження їх роботи та кар'єри на час та після догляду за дитиною – 30% опитаних; недостатність інформації – 27% опитаних.

Ґендерний підхід вимагає перегляду класичних уявлень про суб'єкта права. Уособленням універсально нейтрального, раціонального суб'єкта часто-густо виступає не абстрактний носій прав, а цілком конкретний – чоловік, який займає певну соціальну позицію. Така модель суб'єкта права побудована на маскулінних цінностях і враховує лише чоловічий соціальний досвід.

Цю ситуацію досить легко пояснити з огляду на історію становлення класичних правових інститутів і понять романо-германської правової системи. Адже більшість із них походить від римського права, яке повноцінними суб'єктами права визначало вільних громадян чоловічої статі, жінка була майже позбавлена прав.

Аналізуючи зміст конкретних правових норм, можна зауважити, що суб'єкт права визначається або як ґендерно нейтральний, або стосовно жінок – як спеціальний, відмінний від загального, тобто від чоловіків, а іноді – й певною мірою залежний від чоловіків. Тож, з одного боку, суб'єкт права є універсальним і безґендерним “утворенням”, а з іншого – суть його полягає в субординації за ознакою статі.

Ця проблема також має історичне підґрунтя, базуючись на запровадженій грецькими філософами традиції мислення бінарними опозиціями. Вона поширена в академічній сфері й притаманна законодавцеві. Об'єднані в пари опозиції розділяють всі явища та властивості на два протилежних полюси, дві сфери антонімів (культура – природа, активність – пасивність, раціональне – емоційне). Втілення в праві такого розподілу зумовлювало, по-перше, його сексуалізацію, по-друге – ієрархічність, по-третє – те, що право асоціювалось із “чоловічою” складовою бінарної пари.

Подолання сексуалізації передбачає не протиставлення чоловічої та жіночої статей, а їх взаємодію; не вульгаризацію окремих якостей представників певної статі, а утвердження самодостатності, багатогранності та комплексності людської особистості. Чоловічі якості не повинні бути ідентифіковані з якостями однієї бінарної пари, а жінки – протилежної.

Наділення “чоловічих” характеристик домінуючими якостями, а “чоловічих” ролей – первинністю є проявом ієрархічності права. Право сприймається як породжене чоловічою думкою й таке, що закріплює підпорядковане, вторинне становище жінок. Необхідні пошук і формування іншої системи, яка б урівноважила позиції жінки та чоловіка. У цьому першочергову роль відіграють ціннісні аспекти соціального досвіду, зокрема жіночого. Право є здобутком цивілізації й має високу культурну цінність. Однією з функцій права є акумулювання духовних цінностей і досягнень нації. Система таких цінностей має включати і “жіночі” ідеали – взаємодопомогу, турботу, милосердя, персоніфікованість.

І нарешті, право не може бути віднесене лише до “чоловічої” частини бінарної пари, оскільки є універсальним феноменом, регулятором та формою людської діяльності, а тому охоплює майже всі її види.

Іншою проблемою, яка виникає при здобутті жінкою рівних юридичних позицій з чоловіком, є співвідношення ліберальних правових принципів з гендерною роллю жінки, її соціальними функціями. У більшості сучасних правових систем світу основні соціально-політичні інститути побудовані на засадах лібералізму. Отже, в центрі соціальних відносин, у тому числі правових, знаходиться незалежний, вільний, абстрактний індивід. Жінка традиційно сприймається як матір – реальна чи потенційна. Реалізація соціальної функції матері та дружини вимагає міцного емоційного зв'язку з дітьми, постійної турботи про членів родини, нехтування власними бажаннями заради блага своїх близьких, а також вирішення конкретних побутових потреб своєї сім'ї. Деякі автори звертають увагу, що соціально очікувані якості жінки – емоційна чуйність, чутливість, залученість – певним чином дисонують із загальноліберальними ідеалами.

Такий дисонанс зумовлений відмінністю доктринального підґрунтя теорії гендеру та ліберально-правових учень. Гендер має своїми витокami критичні правові дослідження – революційну течію в юриспруденції, яка сформувалась в Америці у 70-х роках ХХ століття. Прибічники цього філософського та правового вчення висловлюють явний скептицизм щодо традиційних поглядів на право. Їхня концепція суб'єкта права кардинально відрізняється від позицій ліберально-правових доктрин, які бачили індивіда впевненим, гармонійним, логічно мислячим, наділеним здатністю розуміти власний розвиток та закони природи. Прихильники критичних правових досліджень вважають, що свідомість індивіда складається з численних інституціональних та ідеологічних чинників, які, по-різному взаємодіючи, збігаються, перетинаються, а іноді навіть суперечать один одному. Відмовляючись розділяти право та політику, прибічники критичного правознавства говорять про неможливість існування нейтральних юридичних конструкцій, а правовій нормі приписують певний політичний зміст. Застосування права завжди певною мірою суб'єктивне, оскільки правові норми є інструментами маніпуляцій, які здійснюються суддями та іншими особами, наділеними владою. Суддя приймає рішення, беручи до уваги багато факторів, що впливають на його

зміст, і приховує їх під формальними доводами. Р. Ангер наголошує на необхідності викриття лицемірних уявлень про нейтральність легального посередництва правової системи в ліберальному суспільстві. Концепції ґендерної рівності розрізняють “право в книгах” і “право на практиці”.

Феміністська юриспруденція взяла на озброєння тезу критичного правознавства про те, що повна свобода індивіда є неможливою, і сформулювала власну позицію, згідно з якою більше свободи краще, ніж менше, визначаючи при цьому свободу не як право особи на захист від вторгнення інших у сферу її інтересів, а як можливість процвітання у співпраці й поряд з іншими.

Ліберальне розуміння права як міри свободи в ґендерному аспекті означає свободу для обох статей і свободу особистості незалежно від статі. Жінка потребує свободи нарівні з чоловіком. Вона все активніше проявляє інтерес до свободи самоідентифікації, самовираження та самоутвердження в усіх сферах суспільного життя, в тому числі в публічному просторі.

Водночас свобода без реальної можливості та різноманіття вибору позбавлена прикладного сенсу. Вибір ґендерних ролей має бути забезпечений через конструкцію комбінованих соціальних можливостей і статусів – коли особа не поставлена перед вибором “кар’єра чи материнство/батьківство” (за принципом “або – або”), а коли має всі юридичні можливості та гарантії для реалізації себе в різних сферах життя та повноцінного існування в кількох паралельних соціальних статусах.

Отже, ґендерні аспекти вносять певні новації в теоретичні концепції суб’єкта права та правового статусу.

Реалізація ґендерної рівності на практиці залежить безпосередньо від механізмів її впровадження, процедур і гарантій, які надаються державою. Склалась ситуація, коли матеріальні норми надають чоловікові та жінці рівні права, однак ці норми не працюють через брак норм процесуальних – механізмів втілення матеріального права в конкретні суспільні відносини. Право не діє там, де немає однозначності його виконання, або його дія стає неефективною, коли існують колізії, невизначеність порядку реалізації.

На сьогодні однією з проблем ґендерного вдосконалення законодавства є ліквідація асиметрії в юридичних гарантіях для чоловіків і жінок. Гарантії є системою істотних факторів, на яких ґрунтуються реалізація та захист прав і свобод людини. Відсутність гарантій робить принцип ґендерної рівності декларативним, відірваним від практики правовідносин, позбавляє його політичного, економічного, юридичного підґрунтя. Існує значна кількість гарантій, зокрема в різних сферах суспільних відносин забезпечення рівності прав і можливостей чоловіка та жінки має особливості.

Першочерговим завданням є активна участь жінок у політичному житті. У Конституції України закріплені рівні права для всіх громадян обирати й бути обраними. Отже, конституційні права чоловіка та жінки



є рівними, не міститься дискримінаційних положень і в спеціальному законодавстві про вибори, політичні партії тощо. Водночас виникає питання, чому за умови рівних прав жінки майже не представлені у вищих виборних органах державної влади? Відповідь на це питання полягає у відсутності фактичної рівності можливостей. Гендерній нейтральності правових норм кореспондує велика перевага гендерного чинника в практиці їх реалізації, де перемагає стереотип влади як атрибута чоловіка.

Лише декларуванням рівності неможливо усунути дискримінацію фактичних можливостей жінок у сфері політики. Деякі держави мусили вдаватися до заходів так званої “позитивної дискримінації” і ввести механізм квотування. У політичній сфері щодо квот існує два основних підходи. Перший – це визначення квоти місць для жінок у парламенті та інших органах влади. Другий – це зобов’язання вносити в програмні та установчі документи політичних партій квоти для жінок, які б забезпечили їм рівні можливості при реалізації їхнього права бути обраними.

Відносини в системі розподілу політичної влади тісно пов’язані з наявністю в їх учасників економічного ресурсу. Тому не менш важливими є гарантії в економічній сфері, серед яких – економічна свобода жінок і чоловіків, рівні права та можливості щодо підприємницької діяльності, наявність власності, вільний вибір форм і видів трудової діяльності. Економічна свобода фактично відкриває шляхи до реалізації решти свобод і до всебічного розвитку особистості.

Проблема полягає в тому, що жінки володіють незначною часткою власності у загальнонаціональному секторі економіки, що робить їхні інтереси як соціальної групи менш впливовими. Невеликою є кількість жінок-підприємців, при цьому вони переважно займаються малим чи середнім бізнесом. У процесі приватизації жінки також отримали незначну частку державної власності.

Водночас у сфері праці, трудових правовідносин характер правового регулювання має прямо “протекціоністський характер”, оскільки за рівних умов передбачає гарантії для жінок і не передбачає аналогічних гарантій для чоловіків.

Не менш важливими є організаційні гарантії, зміст яких становлять діяльність спеціально уповноважених органів, посадовців, громадських об’єднань, спрямованих на створення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок, запобігання та захист від дискримінації за ознакою статі, а також проведення наукових досліджень, культурологічних заходів, впровадження освітньо-виховних програм і просвітницької роботи.

Запровадження ефективного юридичного механізму забезпечення гендерної рівності неможливе без визначення спеціального суб’єкта, відповідального за реалізацію державної політики в цій сфері. На сьогодні функція контролю за дотриманням прав і свобод людини покладається на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Інститут омбудсмана має універсальний характер і здійснює захист

всіх без винятку прав людини. Корисним у цьому плані є досвід скандинавських країн, де існує спеціалізація омбудсманів стосовно кола прав та інтересів громадян, які ними захищаються. В Україні нині ця посада уповноваженого є структурно єдиним інститутом, який не має чіткої спеціалізації, тому контроль за дотриманням ґендерної рівності відбувається в рамках моніторингу дотримання прав людини взагалі.

Важливими аспектами діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини є його демократичність та широка доступність. Скарги громадян, адресовані йому, не вимагають будь-якої спеціальної форми та сплати державного мита.

Серед завдань Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини є просвітницька діяльність щодо законодавства про права людини та ініціювання внесення до нього змін і доповнень. Наявність ґендерної складової в законотворчій діяльності Верховної Ради України є надзвичайно значущою. Вона полягає в проведенні моніторингу законопроектів з позиції їх ґендерної перспективи, розробленні та прийнятті спеціальних нормативно-правових актів, внесенні змін до наявних законів.

У діяльності органів виконавчої влади увага на ґендерних проблемах має акцентуватися як на рівні Кабінету Міністрів України, окремих міністерств та комітетів, так і на нижчих і місцевих щаблях влади.

Разом з тим діють і спеціально-юридичні гарантії, як система засобів, що сприяють процесові реалізації, захисту та поновлення прав і свобод людини й надають загальнообов'язкового характеру як самим правам, так і способам їх захисту, серед них – право на звернення до суду; право на компенсування шкоди, завданої незаконними рішеннями осіб чи органів, які діють від імені держави; право на кваліфіковану юридичну допомогу; можливість отримувати інформацію про свої права та свободи; дія правових принципів і презумпцій.

Право на звернення до суду та захист і поновлення в судовому порядку своїх прав та інтересів відіграє виняткову роль серед гарантій. Багато в чому практика ґендерних відносин залежить від прийнятих судами рішень. Внаслідок специфіки англосаксонської правової системи ґендерне право в ній формувалось взагалі на основі прецедентних рішень судів. У другій половині ХХ ст. Америку охопив бум, жінки подавали численні позови про сексуальні домагання та сексуальні злочини. У ході розгляду справ багато в чому було переглянуто усталені погляди щодо сексуальної свободи жінки, її прав та обов'язків, а також склались національні механізми боротьби з дискримінацією. Так, Велика Британія, Нідерланди та скандинавські країни перейняли досвід Америки й запровадили модель антидискримінаційної політики, яка передбачає законодавчу заборону прямої або опосередкованої дискримінації в публічній сфері; можливість припинення дискримінації в судовому або квазісудовому порядку, поновлення прав жертви та отримання компенсації. Правова система Франції, на відміну від британської, дає менше можливостей щодо припинення дискримінації засобами цивільного судочинства, але передбачає в певних випадках кримінальну відповідальність.

Будь-яка особа має право на звернення до суду для захисту своїх прав – це конституційна норма прямої дії. В Україні чинне процесуальне законодавство передбачає індивідуальний судовий захист, тобто кожна особа може звернутися до суду по захист свого порушеного права чи охоронюваного інтересу.

Натомість на міжнародній арені поступово втрачає свою беззаперечність догма про виключно індивідуальний характер прав людини. Народилося третє покоління прав людини (після політичних, громадянських і соціально-економічних прав), яке дістало назву “колективні права соціальних груп населення” . Йдеться про ті категорії громадян, які внаслідок соціальних, політичних, фізіологічних та інших причин не мають можливостей здійснювати загальні для всіх людей права та свободи і в зв'язку з цим потребують певної підтримки як держави, так і міжнародної спільноти.

Охорона колективних прав, у тому числі судом, – необхідна передумова функціонування не просто правової, а соціальної держави. У країнах західної демократії поступово склались уявлення про публічно-правовий характер колективних прав людини, оскільки в їх захисті зацікавлені не лише конкретний індивідуум і певна соціальна група, а й суспільство в цілому. У багатьох випадках вдається краще захистити права індивідуума, захищаючи права відповідної верстви населення, до якої він належить.

Специфіці егалітарних прав людини, які мають не лише індивідуальний, а й колективний характер, має кореспондувати й особливий спосіб їх захисту. Можливість оспорювати дискримінаційні рішення дається не лише особі, щодо якої їх винесено, а й в її інтересах відповідної громадської організації.

Суть захисту від дискримінації полягає як у відновленні справедливості щодо окремої особи, так і в захисті прав людини, ліквідації нерівності та дискримінації певних верств населення. Тому допомога громадських організацій має істотне значення, адже потерпіла особа може боятися чи не знати, як захистити свої права, або ж не мати змоги отримати кваліфіковану допомогу.

Жіночі організації ще недостатньо ідентифікують себе в новому політичному та правовому просторі, не завжди раціонально оцінюють здобуті права й тенденції подальшого розвитку жіночого руху. Тому необхідна перебудова їх діяльності в контексті гендерної рівності, досягнення нових цілей та освоєння нових напрямків роботи.

Особливе місце серед механізмів, які усувають нерівність і відкривають шлях до фактичної рівності, посідають афірмативні заходи, що полягають у підтримці вразливих і таких, що зазнають дискримінації, груп населення. У деяких випадках ці заходи мають характер позитивної дискримінації. Скрізь у Європі вони застосовуються дуже обмежено. До афірмативних заходів щодо вирішення гендерних питань слід віднести квоти, спеціальні пільги тощо.

Саме можливість та необхідність застосування афірмативних заходів у сфері гендеру спричинює найбільше суперечок. Про те, настільки такі

заходи є виправданими та справедливими, дискутують правознавці в усьому світі. Одна група вчених наполягає на необхідності запровадження пільгових умов для різних груп громадян. Вони розглядають переваги для жінок як своєрідну форму компенсації за їх вилучення в минулому з наукової та професійної сфери. Політика позитивної дискримінації покликана встановити таким чином справедливість. Інші автори говорять, що додаткові переваги можуть бути соціально корисними, однак недоцільно їх розцінювати як засоби досягнення справедливості. Загалом прибічники афірмативних заходів апелюють до дистрибутивної та компенсаційної справедливості та соціальної корисності цього інституту.

Критики позитивної дискримінації вважають, що вона є просто нелогічною, оскільки, як і минула дискримінація жінок, силовими методами впливає на рівність громадян. Їх основні аргументи базуються на законодавстві, яке закріплює загальні принципи рівності та заборони дискримінації.

У ст. 4 Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" зазначається: "1. Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками й жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією дискримінаційними, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин".

Отже, міжнародна спільнота вважає за можливе запровадження спеціальних заходів афірмативного характеру для гарантування жінкам користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками. Важливим є застереження, що такі заходи можуть мати лише тимчасовий характер і мають бути відміненими відразу по досягненні поставлених цілей.

Тут виникає питання, яким чином встановити, чи досягнута ціль спеціальних заходів і в який момент їх мають скасувати. Фахівці ООН визначили "критичну масу" участі жінок у громадській діяльності на рівні 30%. Саме такий рівень представництва необхідний, щоб позиція групи осіб, об'єднаної спільними інтересами, в цьому випадку жінок, була врахована. Водночас встановлення співвідношення 30/70 ще не свідчить про досягнення стратегічної цілі ґендерних перетворень – рівності 50/50. Однак співвідношення жінок і чоловіків у політичній та громадській діяльності 30/70 вже означає злам усталених пропорцій та стереотипів і фактичне входження жінок до відповідних сфер діяльності.

Перед юридичною наукою постають масштабні питання доктринального змісту, зумовлені новизною ґендерної тематики, серед них такі:

1. Формування необхідного теоретичного та понятійного апарату, єдиної, сталої системи термінів і дефініцій. Дослідження будь-якого нового напрямку, галузі чи сфери права має розпочатися з вивчення відповідного понятійного апарату. Ґендерні дослідження прийшли в

науку вітчизняного права із закордону, тому терміни, якими оперує цей напрямок юриспруденції, здебільшого іноземного походження. Вітчизняне законодавство не дає означення ґендеру, немає його й у доктринальних джерелах. Про новизну цього напрямку досліджень свідчить той факт, що в першому томі "Юридичної енциклопедії", який вийшов друком у 1998 р., не має визначення ґендеру.

Вирішити цю проблему на законодавчому рівні може прийняття відповідного нормативно-правового акта у формі закону, де буде розкрито значення ґендерної рівності, подано значний за обсягом перелік термінів. Запроваджуючи термінологічну базу, необхідно забезпечити одноманітність та однозначність її вживання, яких можна досягти завдяки чітким і лаконічним нормативним формулюванням.

Разом з тим прийняття такого закону ускладнюється відсутністю офіційної наукової доктрини з ґендерних питань. Наявні на сьогодні наукові дослідження в цій сфері сформовані переважно іноземними вченими та функціонують у рамках зарубіжних правових систем. Включення ґендерних процесів у сферу законодавчого регулювання правової системи України потребує їх осмислення й аналізу в доктринальному аспекті.

2. Комплексне впровадження ґендерної складової в законотворчу діяльність шляхом визначення загальних підходів до регулювання ґендерних процесів як родових стосовно ґендерної складової в певних галузях законодавства.

В ідеалі система нормативно-правових актів з ґендерних питань, які приймає вищий законодавчий орган – Верховна Рада України, повинна складатися з трьох основних блоків: по-перше, міжнародних договорів та конвенцій, ратифікованих Верховною Радою України, по-друге, спеціального ґендерного законодавства, по-третє, галузевих законів, окремі норми яких вирішують ґендерні питання. Нині в Україні немає спеціального закону з питань ґендерної рівності, який би визначав національні принципи та підходи до цього питання і став ланкою, що об'єднує національне законодавство з міжнародно-правовими актами.

Лише імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство не може забезпечити ефективне правове регулювання, тому що такі норми є здебільшого декларативними, мають загальний характер і не враховують потенціал окремої країни для їх реалізації де-факто.

Для прогресу української правової системи у сфері регулювання ґендерних відносин необхідно розробити національну концепцію ґендерного законодавства, яка б визначила форми закріплення та послідовність становлення інституту ґендеру у вітчизняному праві.

3. Визначення ґендерних особливостей загального та спеціальних юридичних статусів.

Загальний юридичний статус не розрізняє суб'єктів права за будь-якими ознаками, в тому числі ґендерними. Він є загальною юри-

дичною конструкцією, яка на рівних умовах застосовується до жінок та чоловіків і визначає їхні права та обов'язки незалежно від статі. Водночас при законодавчому формулюванні загального юридичного статусу мають бути враховані ґендерні особливості, він має бути орієнтованим на можливість використання обома статями на умовах рівності.

Спеціальні юридичні статуси мають окремі категорії населення – пенсіонери, інваліди, неповнолітні, як правило, це соціально незахищені або соціально вразливі групи. В деяких випадках законодавство наділяє особливим правовим статусом жінок. Це пов'язано з біологічними особливостями жінки, які визначають її здатність вагітніти, народжувати та годувати дитину. У відповідні періоди життя жінка стає менш соціально захищеною й потребує додаткового захисту з боку держави.

Права особи на додаткові права та гарантії, а також пільги, передбачені спеціальними юридичними статусами, мають бути соціально вмотивованими, тобто зумовленими особливою соціальною функцією. Якщо таку функцію виконує жінка, вона має право на додаткові гарантії чи певні пільги; якщо таку функцію здійснює чоловік, то йому необхідно надавати аналогічні права. Отже, надання особі соціальних переваг повинно визначатися не її ґендерними характеристиками, а особливостями соціальної функції, яку вона виконує. Наприклад, право на неповний робочий день чи неповний робочий тиждень має надаватися не лише жінкам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років (ст. 56 Кодексу законів про працю України), а й чоловікам, якщо вони здійснюють догляд за дитиною.

4. Запровадження нових комплексних правових інститутів, таких як репродуктивне право, ґендерне право тощо.
5. Оптимізація правозастосування та правореалізації ґендерних положень законодавства.

Отже, правове регулювання ґендерних процесів необхідне для прогресивного, системного становлення ґендерної рівності в суспільних відносинах. При цьому надзвичайно важливою є як формальна досконалість законодавчих приписів, так і дієвий механізм їх практичного втілення. У ґендерному аспекті право має значне культурне навантаження. Мовою законодавця слід вплинути на правосвідомість громадян, закріпити розвиток ґендерної культури. Для цього потрібно здійснити масштабні заходи та перетворення у сфері правотворчої діяльності, практиці правореалізації, а також розробити національну доктрину ґендерної рівності.

## 1.2. Об'єктивна необхідність правового регулювання ґендерних процесів в Україні

### *Об'єктивна необхідність правового регулювання ґендерних процесів в Україні*

На сьогодні схвалення прав людини відбулося не лише на міжнародному, а й на національному рівнях. Гуманітарні цінності, проголошені та визнані в ХХ ст. шляхом їх закріплення у праві, успішно трансформувались і в наступне тисячоліття, де набули нового звучання. Ця проблематика стала глибшою за розумінням, ширшою за обсягом сфер її застосування, крім того, з'явилися нові аспекти її реалізації. Саме практичне втілення прав людини є тим нагальним завданням, яке ставиться перед державами та міжнародними організаціями.

Україна проголосила себе демократичною, соціальною, правовою державою. У сучасних умовах це є більшою мірою політичним і правовим орієнтиром, аніж дійсністю, що потребує конструктивних дій, перегляду суспільних ідеалів та структури суспільних зв'язків. Серед останніх чільне місце посідають соціально-статеві як соціоформуючі, фундаментальні, генетично важливі. У демократичних суспільствах ці відносини регулюються з позицій рівності чоловіка та жінки. Проблемі рівності чоловіка та жінки присвячені численні наукові праці з історії, соціології, культурології, економіки і, звичайно, права. Сучасна наука сформулювала її як проблему ґендерної (соціокультурної) рівності.

Ґендерна рівність – складова загального принципу рівності як основи демократичного устрою держави та суспільства. Принцип рівності є універсальною категорією і виключає дискримінацію за будь-якою ознакою: раси, кольору шкіри, релігії, соціального статусу. Рівність за ознакою статі відображає лише один, але дуже вагомий елемент у конструкції загального принципу рівності.

Поняття ґендеру прийшло в сферу права із соціології, де позначає рольові соціальні очікування представників різних статей один від одного. У перекладі з грецької "ґендер" - це матеріальний носій спадщини, аналогом в українській мові є "рід", "досвід роду".

Гендер не слід ототожнювати зі статтю. Стать – це системна сукупність анатомо-фізіологічних властивостей людини, які відрізняють чоловіка від жінки. Гендер – це соціальна стать, соціально визначенні ролі, сфери діяльності чоловіків і жінок, які визначаються не біологічними статевими відмінностями, а соціальною організацією суспільства.

Якщо стать є природною даністю, то гендер формується під впливом соціокультурних чинників і залежить від домінуючих у суспільстві традиційних поглядів на те, якою повинна бути жінка та яким має бути чоловік.

Гендерний вимір правової площини характеризується передусім рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей. Встановлення такої рівності на практиці вимагає подолання патріархальних стереотипів, статевої ієрархічності соціальних зв'язків, у яких чоловіки заздалегідь сприймаються як вищі за розумовими та фізичними здібностями істоти, їхня діяльність є найбільш значущою та пріоритетною порівняно з діяльністю жінок.

Суто феміністичні погляди історично передували гендерним процесам. Поширені у 60-80-х роках минулого століття, вони вимагали поліпшення становища жінки та захисту її прав. Занадто поляризовані та звернені до проблем лише однієї статі, ці процеси тим більше виконали свою роль: подолали значний дисбаланс соціально-статевих стосунків та звернули увагу світової спільноти на проблеми жінок. Така радикальність позиції в сучасних умовах себе не виправдовує. До розв'язання проблем рівності жінок і чоловіків слід застосовувати системний підхід, який дозволяє глибоко та всебічно аналізувати соціальні структури й процеси, виявляючи взаємодію та співвідношення їх елементів один з одним і цілим. Саме на зазначеному підході засновані гендерні дослідження, які звернені до обох статей і пропонують встановити таку рівновагу соціальних прав та обов'язків, яка забезпечила б чоловікам та жінкам рівні можливості й водночас врахувала їхні анатомічні та психофізіологічні особливості.

Неможливо нівелювати відмінності чоловіка та жінки, визнати їх біологічну ідентичність, таке регулювання матиме дискримінаційний характер щодо тієї чи іншої статі. Необхідно забезпечити рівноправний розподіл соціальних, політичних, економічних можливостей та ресурсів. Провідна роль у цьому відводиться праву як передумові та наслідку суспільних відносин і їх змін.

У ст. 2 Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" (1979 р.) першим пунктом ставляться такі вимоги стосовно механізму захисту прав людини-жінки: 1) включення принципу рівноправності чоловіків і жінок у національні конституції чи інше відповідне законодавство; 2) забезпечення за допомогою закону та інших відповідних засобів практичного здійснення цього принципу.

Отже, в юриспруденції гендерне питання стали розглядати в двох площинах: з одного боку, це формальне закріплення рівності чоловіків та



жінок шляхом встановлення рівних прав і можливостей у правових нормах (є питанням законотворчої діяльності); з іншого боку, практичне існування рівних умов реалізації наданих законом можливостей, втілення правових принципів і норм у повсякденній діяльності. Останнє є питанням правореалізаційної та правозастосовчої діяльності, що пов'язане з функціонуванням судових органів, місцевих і загальнодержавних інститутів влади та органів місцевого самоврядування, а також усіх суб'єктів приватного права, включаючи кожного індивіда.

Важливо відзначити, що ґендерні перетворення в суспільстві набувають розвитку найчастіше і найбільше поза державним впливом. Імпульс ґендерним процесам надається саме зсередини суспільства. При цьому право відіграє суттєву роль регулятора ґендерних відносин. Воно втілює їх у нормативно-абстрактній формі, робить мірилом, еталоном поведінки, надає ґендерній рівності загальнообов'язкового характеру та наділяє її юридичними гарантіями захисту. Введені в сферу правового простору ґендерні відносини стають об'єктом правового регулювання та елементом правової системи, а тому залежать від будь-яких структурних чи елементарних перетворень у ній. Отже, ґендерні відносини зазнають владного впливу з боку держави, стають регульованими, набувають ознак стійкості, органічності, упорядкованості, етапності розвитку.

Водночас питання про необхідність правового регулювання ґендерних відносин та межі такого регулювання залишається відкритим. У літературі трапляються думки, згідно з якими ґендерна рівність та вироблення традиції 50/50 повинні скластися еволюційно, тобто завдяки лише поступовим внутрішнім соціальним процесам, без втручання будь-яких зовнішніх чинників, як-от внесення змін у законодавство, моральний тиск тощо. Критики феміністичних положень у юриспруденції не згодні з затвердженням радикальних позицій фемінізму в преюдиціальних рішеннях Верховного суду США, винесених у справах про сексуальні домагання, сексуальне насилля, дискримінацію прав жінок. Вони вважають, що в разі розвитку загальної динаміки здобутків феміністок скоро настане день, коли сексуальні та політичні репресії стануть знаряддям у боротьбі проти сексуальних і політичних репресій, дискримінаційним законам будуть протиставлятися інші дискримінаційні закони, ґендерна ворожнеча зіткнеться з ґендерною ворожнечею.

Безперечно, еволюційність ґендерного розвитку, його історичність має велике позитивне значення. Разом з тим сучасне суспільство наділяє індивіда досить широким соціальним інструментарієм, зокрема правовим, який він використовує для захисту та реалізації своїх прав. На сьогодні індивід позбавлений досконалої системи правових засобів налагодження ґендерних відносин. Поділ ролей відбувається переважно стихійно, коли лише формуються, хоча й надто повільно, нові підходи до творення правових основ ґендеру. За умов існування сучасних правових механізмів та їх ролі в регулюванні суспільних відносин взагалі та в деяких сферах життя недоцільно залишати регулювання ґендерного пи-

тання в архаїчному стані стихійної саморегуляції. Недосконалість суспільного механізму в окремих випадках може призводити до “соціальних виключень”, які відбуваються, коли держава належним чином не забезпечує соціальні права громадян. Виконання жінкою специфічних біологічних функцій та особливих соціальних ролей створює передумови її виключення з економічного та соціального життя, позбавлення її можливості брати реальну участь у розподілі суспільних благ. Якщо жінка не має дієвих юридичних гарантій, то поділ громадян на тих, хто включений у суспільний обіг, і тих, хто є виключеним із нього, може відбуватися за статевою ознакою. Тривалий час правове регулювання щодо жінок мало дискримінаційний характер, тому таку дискримінацію треба ліквідувати саме правовими засобами.

Одним із завдань права є закріплення соціально корисних тенденцій суспільного розвитку. Правове регулювання ґендерних процесів необхідне для їх гармонійного становлення, усунення викривлень, які можуть призвести до наведених вище негативних наслідків та відкритого протистояння статей. Право має високу гуманітарну цінність як найвища форма соціальної взаємодії, яку не завжди мають інші соціальні регулятори. Тому його вплив на ґендерні відносини має бути охарактеризований як позитивний.

Необхідність правового регулювання ґендерних відносин зумовлена також їх фундаментальністю. На сьогодні ґендерна проблематика зачепила майже всі сфери самореалізації сучасної людини – бізнесу, економіки, політики, спорту, культури. Наголошується, що навіть у засобах масової інформації частіше фігурують чоловіки, аніж жінки. Така “об’ємність” завдань потребує їх централізованого виконання, загальнодержавної координації, закріплення за допомогою сталих єдиних підходів. Реалізувати це стає можливим за допомогою права, яке має потужний механізм впливу на відносини в суспільстві.

Отже, своєчасне, ефективне, науково обґрунтоване правове регулювання ґендерних відносин відкриває широкі можливості для соціально справедливого розподілу прав та можливостей у суспільстві між різними статями. У свою чергу, ефективність правового регулювання буде залежати від ряду об’єктивних і суб’єктивних факторів.

Об’єктивні умови правового регулювання ґендерних відносин включають соціально-політичне становище чоловіка та жінки, рівень їх представлення в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, входження до політичної та професійної еліти, реальний вплив на політичні процеси, переважні сфери соціальної активності кожної статі, розподіл між ними економічного ресурсу та власності, роль жінок і чоловіків в управлінні капіталом і виробництвом, пропорційність задіяності у сфері трудових відносин. У сучасному українському суспільстві ці умови можуть бути оцінені як негативні, а саме асиметричні на користь чоловіків і соціально нерівні. Однак потрібно брати до уваги позитивні економічні, соціальні та правові зрушення, орієнтовані на поліпшення вказаних чинників.

Суб'єктивні умови визначають внутрішні характеристики правового регулювання ґендеру, вони такі:

1. Всебічний аналіз стану суспільних відносин та перспектив їх розвитку. Втілення ґендерної рівності є питанням складним та великим за обсягом і не обмежується її нормативним закріпленням, на практиці праву кореспондують відносини в економічній, культурній, політичній, моральній сферах життя суспільства. Тому законодавець повинен заздалегідь враховувати комплексний вплив правового регулювання на ґендерні процеси в усіх сферах життєдіяльності, передбачити соціальний ефект, можливі та бажані наслідки, проаналізувати ґендерні перспективи.
2. Визначення мети регулювання – встановлення рівності прав та можливостей чоловіка і жінки. З огляду на комплексний характер такої рівності може ставитись проміжна мета – встановлення рівності у правах, у свободах, у відповідальності, у можливостях. У контексті загальної мети рівності необхідно враховувати право на відмінності, зумовлене анатомічними особливостями статі. Досягнення мети потребує виконання низки конкретних завдань – подолання дискримінації за ознакою статі, пропорційного представництва жінок і чоловіків в органах влади та органах місцевого самоврядування, справедливого вирівнювання доходів жінок і чоловіків тощо.
3. Обрання оптимального варіанта регулювання, в першу чергу – форми правового закріплення ґендерної рівності. Фундаментальні принципи, такі як рівність прав і свобод, рівність перед законом, рівність прав жінки та чоловіка, закріпленого в Конституції, особливості регулювання відносин в окремих сферах встановлюються галузевим законодавством – сімейним, виборчим, законодавством у сфері праці тощо, стосовно конкретних правовідносин на підприємствах, в установах, організаціях можуть прийматись корпоративні акти.

Дискусійним на сьогодні є питання щодо методу регулювання ґендерних відносин. З одного боку, широко використовується диспозитивний метод, який передбачає надання жінкам цілого спектра прав та можливостей, що забезпечують їх рівність поряд із чоловіками, а жінки залежно від індивідуальних потреб користуються тими чи іншими правами. З іншого боку, значного поширення набула практика застосування імперативного методу. Його суть полягає у введенні в органи влади та управління, а також на підприємствах обов'язкових квот для представниць жіночої статі. Таким чином відповідні органи формуються з чоловіків та жінок, при цьому пропорційна кількість представників кожної статі є нормативно встановленою.

Звичайно, такі заходи є ґендерно асиметричними, однак проблему ґендеру слід розглядати не в абстрактній площині, а в конкретних життєвих умовах. Вони нині такі, що майже всі керівні чи управлінські посади займають чоловіки. Закріплення в законодавстві рівних прав є ефективним за умови фактичного існування рівних стартових мож-

ливостей. Однак такі можливості в сучасних умовах не є рівними, тому вже на початкових стадіях здійснення прав, наприклад, у сфері політичних відносин, перевагу мають чоловіки. Для виправлення ситуації необхідне проведення відповідної державної політики, зокрема адміністративними методами квотування.

Квоти можуть впроваджуватися як тимчасовий захід для вирівнювання явної ґендерної деформації у відносинах влади, власності, праці. Крім того, навряд чи квоти можуть бути розцінені як дискримінаційні щодо чоловіків, оскільки навіть у найбільш розвинених країнах вони встановлюються на рівні 20/80, 30/70.

4. Своєчасність правотворчості – право повинне задовольняти нагальні потреби суспільства й особи. Правове регулювання, яке не враховує сучасного стану відносин, та їх сьогоденних особливостей, не матиме бажаного регулятивного ефекту, а створюватиме недіючий, “мертвий” нормативний матеріал. Наприклад, подання Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради наприкінці 1999 р. “Концепції поліпшення становища жінок” не відповідало вимогам розвитку ґендерної проблематики, оскільки вже тоді замість одностатевих підходів, звернених до потреб лише жінок, активно запроваджувались стандарти ґендерної рівності.

На сьогодні актуальність ґендерної проблематики дедалі зростає, натомість питання правового захисту лише однієї статі є безсистемними й застарілими.

5. Удосконалення чинного законодавства – незважаючи на проголошення Україною рівності прав чоловіків і жінок, численні норми чинного законодавства й досі містять дискримінаційні ґендерні “викривлення”. Це зумовлено, зокрема, деякими прорахунками феміністичних теорій, під впливом яких формувались окремі положення радянського законодавства. Наприклад, велика кількість норм трудового, кримінального права, права соціального забезпечення не враховує інтересів та особливостей статусу чоловіка-батька, але водночас передбачає низку пільг для жінок-матерів.

Основною проблемою вітчизняного законодавства у сфері ґендеру є декларативність його положень. Більшість загальних норм щодо рівності прав і свобод, їх охорони та захисту, неприпустимості дискримінації не реалізуються на практиці. Перепоною цьому є відсутність конкретних юридичних механізмів, прямих санкцій, значна кількість норм-принципів. Відсутність правозастосовчої практики щодо ґендерних правовідносин, зокрема рішень судів про відновлення порушених прав у зв'язку з дискримінацією за ознакою статі, свідчить, що громадяни не мають належних правових засобів для захисту своїх прав. Виправити таку ситуацію може створення предметного законодавства, орієнтованого на розв'язання практичних ґендерних проблем, детальне регулювання окремих аспектів становлення ґендерної рівності, законодавче визначення всього спектра прав та можливостей, які містить поняття “ґендерна рівність”.

Удосконалення потребують не лише закони, а й підзаконні нормативно-правові акти, які деталізують, конкретизують, визначають практичні шляхи реалізації норм закону. Кожна галузь народного господарства має свої ґендерні особливості, які треба враховувати в правотворчій діяльності відповідних міністерств і комітетів. Дія навіть найбільш досконалого загального припису закону не буде достатньо ефективною, якщо він не підтримується системою підзаконних правових актів. Законодавство завжди діє як єдина злагоджена система, тому вади її елементів впливають на якість функціонування всієї системи.

6. Регулювання ґендерних відносин повинно мати ознаки стабільності, здійснюватись на основі єдиних політичних, правових орієнтирів. Утвердження у різних сферах життєдіяльності принципу рівних можливостей матиме реальний зміст лише тоді, коли держава та право впливатимуть на життя громадян планомірно, комплексно, на основі єдиних всезагальних підходів. Актуалізація ґендерного питання повинна мати не тимчасовий характер, а стати пріоритетом державної політики в усіх без винятку сферах. У протилежному випадку суспільство відтворюватиме нерівність у регіонах, сферах, у різні періоди.

7. Ясність, чіткість правових приписів є важливим питанням не лише для правового регулювання, а й для законодавчої техніки. Загально-визнаною є думка, що мова права повинна бути чіткою, лаконічною, однозначною, мати досконалу термінологічну базу. Саме відсутність усталеної системи юридичних термінів ускладнює впровадження ґендерних підходів у вітчизняне законодавство. У законодавстві немає визначення самого поняття ґендеру, ґендерної рівності, батьківства, материнства, дискримінації за ознакою статі, не передбачено права на відмінності, не пояснено рівності прав і рівності можливостей.

Не витримують критики й проекти законодавчих актів з питань ґендерної рівності, які обговорюються та розглядаються у Верховній Раді України. Так, у проекті Закону України "Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків" від 1 вересня 2004 р. № 6074 не дано розгорнутого визначення багатьох термінів, а наведений перелік термінів має ряд суттєвих недоліків. Наприклад, дискримінація визначається як: 1) різне ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язано з їхньою статтю; 2) різне ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язано з їхнім батьківством, сімейними обов'язками або через інші причини, зумовлені статтю. Водночас дискримінація не може зводитись просто до різного ставлення до жінок і чоловіків, а може враховувати лише ті випадки, коли воно пов'язане з позбавленням чи обмеженням особи в правах або наданням одній особі порівняно з іншими переваг у правах за ознакою статі. Різне ставлення є неоднозначним поняттям і може втілювати як негативний зміст – дискримінацію, так і позитивний – право на відмінності.

8. Активність правозастосовчих органів необхідна, оскільки значна кількість норм законодавства передбачає виникнення прав і обо-

в'язків, визначених диспозицією норми, залежно від рішення суду. Наприклад, згідно зі ст. 23 Сімейного Кодексу України за заявою особи, яка досягла 14 років, за рішенням суду їй може бути надано право на шлюб, якщо буде встановлено, що це відповідає її інтересам. Тому суд у кожному конкретному випадку аналізує особу заявника, у тому числі з ґендерних позицій. Отже, суд при розгляді та вирішенні справ керується власною правосвідомістю щодо ґендерних питань, яка до певної міри відображає ґендерні аспекти правосвідомості, що панує в суспільстві. Важливою є також активність органів опіки та піклування, оскільки від прийнятих ними рішень залежить реалізація принципу ґендерної рівності при здійсненні прав батька та матері. Саме ці органи вирішують, яким чином бере участь у вихованні дитини той з батьків, хто проживає окремо, надають висновки, які мають суттєве значення для вирішення справ у суді.

Органи правозастосування фактично втілюють політику держави щодо ґендерних питань, тому необхідно забезпечувати високий рівень ґендерної правосвідомості державних службовців. Особа, яка перебуває в проблемному соціальному становищі, є найбільш чутливою та вразливою щодо будь-яких проявів дискримінації, ось чому державні службовці, працівники правоохоронних органів, посадові особи органів місцевого самоврядування повинні не лише правильно застосовувати норми закону, а й спілкуватися з особою, визначати своє ставлення до неї з позицій ґендерної рівності. У зв'язку з цим ґендерний компонент слід розглядати як складову етики державного службовця.

Правозастосовчі органи повинні займати активну правову позицію щодо ґендерної рівності, тому що від їхньої діяльності залежить її реалізація на практиці. Нині трапляються випадки, коли в органах міліції, прокуратури людина зазнає принизливого, неповажного, упередженого ставлення у зв'язку з її ґендерною належністю.

9. Свідомість, психологічна підготовленість громадян до здійснення ними суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Запроваджуючи основи ґендерної рівності у певній сфері соціального буття, необхідно закласти ґендерний компонент і в культурологічні та виховні процеси. Правосвідомість індивідів має бути підготовленою до сприйняття й використання практичних моделей рівних прав і можливостей чоловіків та жінок. Суб'єкти права повинні мати принаймні елементарні знання про основи ґендерної рівності, шляхи та способи її досягнення, про свої права та обов'язки.

В основу правового регулювання покладено інтерес особи. Саме цей суб'єктивний фактор стає рушійною силою на стадії правореалізації. Механізм правового регулювання є лише технологією забезпечення інтересів особи, сам же інтерес народжується в свідомості людини під впливом виховних, освітніх процесів та суб'єктивних мотивацій. Жінки повинні самі проявляти інтерес до політичної діяльності, свою громадянську активність, підвищувати професійний рівень, демонструвати свої лідерські якості. Вони мають бути зацікавлені в зайнятті вищих

керівних посад та здобутті мандатів, адже жодна правова конструкція чи механізм не будуть ефективними, якщо в них не зацікавлений сам індивід. З іншого боку, високий рівень колективної правосвідомості передбачає й відповідне сприйняття ідей ґендерної рівності чоловіками. У чоловіків, що є великою соціальною групою, не повинно домінувати ставлення до ґендерної політики як спроби юридичними методами позбавити їх соціальної влади. Навпаки, за допомогою правового регулювання, правової освіти, запровадження на законодавчому рівні спеціальних програм слід сформувати ставлення до ґендерної проблематики як засобу соціально-статевого консенсусу, складової паритетної демократії.

Одним із завдань ґендерних досліджень є подолання на рівні суспільної та індивідуальної свідомості ідеології протиставлення. Жіночі права, обов'язки, ролі не повинні протиставлятися чоловічим, соціальні можливості обох статей мають взаємозумовлений характер та єдиний правовий орієнтир – свободу особистості.

На сьогодні перед законодавцем стоїть нелегке завдання: необхідно законодавчо визначити такий механізм правового регулювання, який би не лише відповідав досконалій правовій формі, мав високу прикладну оцінку, а й культивував правосвідомість громадян, закладав світоглядні основи ґендеру. При цьому слід враховувати такі споконвічні правові та моральні цінності, як справедливість, свобода, рівноправність. Адже на них ґрунтується правова свідомість громадян, яка миттєво реагує на викривлення цих категорій, неадекватне їх застосування. Про це свідчить досвід американських феміністок, коли в справах про сексуальне домагання та сексуальне переслідування приймалися занадто жорсткі санкції, або ж особа обвинуваченого в ході таких процесів була значною мірою дискредитована, а подальше виправдання повністю не поновлювало репутацію. Внаслідок цього в суспільстві виникло невдоволення подібною політикою ґендерної рівності, вона розглядалась як несправедлива.

Взаємодія ґендеру та права має взаємозумовлений характер, оскільки, з одного боку, правова система включає ґендерні відмінності та наділяє жінок і чоловіків певним соціальним статусом, а з іншого – існуючі ґендерні стереотипи й усталена система ґендерних відносин впливають на формування та реалізацію окремих правових інститутів і норм.

Залежно від характеру правового регулювання ґендерних процесів воно може бути дискримінаційним, патерналістським або егалітарним.

Дискримінаційним є регулювання, яке обмежує права та можливості жінок порівняно з чоловіками, поглиблює ґендерну віддаленість шляхом усунення жінки з публічної сфери життя та визнання її пріоритетами материнства і ведення домашнього господарства, закріплює стереотипи влади та права як чоловічих атрибутів.

Патерналістський тип правового регулювання означає захист прав і свобод жінки, закріплення додаткових гарантій для забезпечення рівності її з чоловіком, поліпшення становища жінок у сфері виробництва та праці; охорону материнства й дитинства.

Егалітарне регулювання – це система правових норм та реальних механізмів правореалізації, які створюють для жінок і чоловіків рівні права та можливості в усіх сферах, забезпечують паритет їх участі у формуванні інститутів влади й суспільства, ґендерно рівномірний розподіл власності та свободу професійної й особистісної самоідентифікації.

Тип правового регулювання ґендеру залежить від втілення в змісті правових норм принципу рівності, наявності гарантій та дієвих механізмів його реалізації, а також системи відповідних державних органів, які контролюють дотримання ґендерної рівності, закріплюють її в процесі правотворення чи усувають її порушення під час правозастосування.

Ґендер є комплексною категорією, яка проходить крізь всі зрізи юридичної матерії та суспільного життя. Тому на рівні національної правової системи має бути враховано досвід ООН стосовно секторального впровадження ґендерних підходів, коли виробляється певна програма впливу на жіноче та чоловіче населення з урахуванням специфіки сектора або сфери його життєздатності.

Отже, правове регулювання ґендерних процесів повинне бути спеціалізованим за сферами суспільних відносин, на які здійснюється вплив. На рівні національної правової системи це, в першу чергу, відображається у ході систематизації та спеціалізації законодавства.

Слід відзначити, що право є лише одним із видів соціальних регуляторів. У суспільстві широко представлені й інші види норм – моральні, політичні, корпоративні, звичаєві, норми культури, традицій тощо, які також потребують ґендерного оновлення. Рівність можливостей реально виявляється в суспільних відносинах, які, в свою чергу, формуються під впливом різноманітних нормативних регуляторів. Ґендерні процеси не можуть регулюватися лише правом, їх життєздатність залежить від прийняття та підтримки суспільством.

Найбільш наближеним до права нормативним регулятором є корпоративний. Корпоративні норми – це правила поведінки, які прийняті певною організацією суб'єктів права й забезпечуються можливістю впливу з боку цієї організації. Вони регулюють відносини всередині підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань тощо. Особлива цінність корпоративних норм полягає в тому, що вони перебувають у безпосередній близькості до адресатів, у зв'язку з чим будь-які соціально значущі процеси майже відразу відбиваються в них. Крім того, корпоративний регулятор діє на рівні різного роду професійних асоціацій, об'єднань і таким чином здатний впливати на реалізацію ґендерної політики в професійній, трудовій сфері.

Останнім часом поряд із афірмативними заходами у сфері політики та державного управління пропонується вводити квоти на зайняття жінками посад у правлінні великих компаній. Певні кроки в цьому напрямку здійснено в Європі. У ході аналізу результатів ґендерних перетворень на корпоративному рівні з'ясувалось, що на півночі Європи жінки-директори займають близько 20 – 22% посад у правліннях великих компаній. Натомість правління компаній в Іспанії та Півден-



ній Італії майже повністю складають чоловіки. У Німеччині та Великій Британії цей показник становить 10%, у Нідерландах – 7, у Франції – 6.

Гендерну поляризацію корпоративної Європи можна пояснити, з одного боку, загрозою введення квот для жінок. Так, у Норвегії наміри уряду ввести у 2005 р. 40-відсоткову жіночу квоту стали фактором, який стимулював в останні роки зростання кількості жінок у правліннях найбільших компаній.

Ініціатива, підтримана самими компаніями та організаціями, такими як Асоціація міжнародних та професійних ділових жінок, призвела до збільшення чисельності жінок серед членів правління компаній без введення обов'язкових квот.

З іншого боку, у Швеції та Норвегії, які є лідерами в Європі стосовно кількості жінок у правліннях крупних компаній, гендерні традиції є найдавнішими. Соціальне спрямування політики цих країн, широко-масштабні гендерні програми та посилена увага до гендерних питань відіграли важливу роль у формуванні національного культурного чинника та гендерної свідомості громадян.

Гендерні відносини потребують регулювання на корпоративному рівні, оскільки саме в рамках конкретної організації чітко відображаються практичні сторони гендерної нерівності. Відповідно, корпоративні норми матимуть більшу практичну спрямованість, ніж норми права. Великим плюсом корпоративного регулятора є адресність, оскільки він звернений не до абстрактного узагальненого індивіда, а до кожного працівника чи всього колективу організації. Отже, більш чутливий до гендерних потреб конкретної групи індивідів, цей регулятор стає логічним продовженням правового регулювання у сфері гендеру, втілює правові приписи на рівні окремих суб'єктів права, а в деяких випадках передує праву. Так, затвердження квот для жінок членів політичних партій неможливе без введення цього положення до корпоративних документів – статутів партій.

Важливість гендерної корекції корпоративних норм визнається міжнародними документами. Європейський Союз у Директиві 76/207/ЕЭС від 9 лютого 1976 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та професійної освіти, службового просування і умов праці визначив, що для забезпечення принципу рівності щодо умов праці, доступу до професійної підготовки, професійної освіти, підвищення рівня кваліфікації та перепідготовки, а також працевлаштування, включаючи критерії підбору кадрів, чоловікам та жінкам повинні гарантуватися однакові умови без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Для цього держави-члени повинні не лише відмінити законодавчі, регламентарні чи адміністративні положення, які порушують принцип рівності, а й вжити заходів, спрямованих на анулювання чи приведення у відповідність з принципом гендерної рівності всіх положень колективних угод, трудових договорів, внутрішніх трудових розпорядків, правил про вільні професії,

тобто корпоративних, внутрішніх документів, які діють на окремих підприємствах.

В Україні юридичні особи володіють необхідними правовими засобами для покращання ґендерного становища, можуть за власною ініціативою встановлювати додаткові гарантії для своїх працівників, заохочення, проводити навчання, семінари. Збагачення корпоративної культури ґендерним компонентом є вагомим кроком у реалізації принципу рівних прав та можливостей.

Отже, правове регулювання має першочергове значення для формування ґендерної рівності та ґендерної культури в українському суспільстві. Його ефективність прямо залежить від юридичної грамотності, соціально-економічної обґрунтованості, активної позиції державних органів, недержавних інститутів і самих громадян. Необхідно розробити спеціальні законодавчі механізми досягнення ґендерної рівності, визначити основні методи та способи регулювання ґендерних процесів, забезпечити їх поетапне й стабільне впровадження в практику правовідносин.

## Література

1. Баллаева Е.А. Гендерная экспертиза законодательства РФ: репродуктивные права женщин России. – М., 1998.
2. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. – К.: Логос, 2001.
3. Впровадження гендерних підходів: практичний посібник. К.: Логос, 2001.
4. Гендерная экспертиза российского законодательства / Отв. ред. Л.Н. Завадская. – М.: Издательство БЕК, 2001.
5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Международные акты о правах человека. – М., 1999.
6. Корольчук Ю. Гендерна революція у системі державного управління // І. Незалежний культурологічний часопис. – Львів, 2002.
7. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. – М.: Юрист, 2001.
8. Мельник Т.М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. – К.: Логос, 2001.
9. Е. Мейтленд. Деловая неделя. – 2004. – № 24.
10. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків. Матеріали міжнародної конференції. – К.: Логос, 2003.
11. Оніщенко Н.М. Правове регулювання та правовий вплив: поняття, взаємозумовленість та відмінність // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 25. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2004.
12. Поленина С.В. Закон и коллективные права женщин как социального слоя населения // Теория права: новые идеи (выпуск четвертый). – М., 1995.
13. Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм. Розвиток. За заг. Ред В.С. Журавського. – К.: Юрінком Інтер, 2003.
14. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. Ред.) та ін. – К.: „Укр. енцикл.“, 1998.
15. Katharine T., Bartlett & Angela Harris. Gender and Law: Theory, Doctrine, Commentary. 1998.
16. Thomson J.J. Preferential Hiring. Philosophy & Public Affairs. 1973.
17. Unger R.M. The Critical Legal Studies Movement. – Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1986.
18. Weiss M., Young C. Feminist Jurisprudence: Equal Rights Or Neo-Paternalism? // Cato policy analysis. # 256. 1996.

**Розділ 2.**  
**Включення ґендерного компонента в**  
**сучасне українське законодавство**



## 2.1. Забезпечення ґендерної рівності в актах міжнародного та європейського права

Принцип рівності жінок і чоловіків є окремою складовою принципу соціальної рівності, але внаслідок його надзвичайної актуальності, а також через наявність глибоких історичних коренів дискримінації жінок закріплюється як окреме нормативне положення в міжнародному та європейському праві.

Якщо звернутись до історії розвитку міжнародно-правового співробітництва у сфері захисту прав жінок, то слід відзначити, що відразу після Другої світової війни головною рушійною силою була Організація Об'єднаних Націй. Заборона дискримінації за ознакою статі серед загальної проблематики прав людини відбилась у її фундаментальних актах. Так, у Преамбулі Статуту ООН держави-члени підтверджують "віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй...". У ст. 1, яка визначає цілі ООН, йдеться про співробітництво "в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії".

У прийнятій на основі Статуту ООН у 1948 р. Загальній декларації прав людини перераховані в ній права і свободи також проголошені стосовно всіх людей: "Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища" (ст. 2).

Важливими документами ООН, що покликані захищати права жінок в окремих сферах, є Конвенція про рівну плату за рівну працю 1951 р., Конвенція про політичні права жінок 1952 р., Конвенція про охорону материнства 1952 р., Конвенція про громадянство заміжньої жінки 1957 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі найму і роботи 1958 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти 1960 р., Конвенція про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу 1962 р.

---

*Забезпечення  
ґендерної  
рівності в  
актах  
міжнародного  
та  
європейського  
права*

---

Норми про рівноправність жінок і чоловіків закріплено в двох Міжнародних пактах ООН 1966 року. У ст. 3 обох Пактів держави зобов'язуються забезпечувати рівність жінок і чоловіків щодо користування всіма громадянськими, політичними, економічними, соціальними та культурними правами. Цим же питанням присвячені статті 6, 7, 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та ст. 23 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права. Слід відзначити, що в цих документах принцип рівноправності статей закріплено у формі юридичного зобов'язання, а рівність прав жінок і чоловіків розглядається ширше, ніж просте декларування їх загальної рівності перед законом.

Актом, що узагальнив досвід міжнародного співробітництва у сфері захисту прав жінок, стала Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (додаток № 1).

Необхідно зауважити, що в 70-ті роки ХХ ст. ідея захисту прав жінок переросла в ідею гендерної рівності, а згадана Конвенція повністю відбила результати цього процесу. Зважаючи на важливість цього документа, варто звернути увагу на окремі його норми. У ст. 1 поняттю “дискримінація щодо жінок” дається таке визначення: “Розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на зневажання чи заперечення визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі”. Наступні статті Конвенції дають широкі можливості для проведення державами політики ліквідації дискримінації щодо жінок. Це, перш за все, законодавчі заходи – включення принципу рівності чоловіків і жінок до національного законодавства, забезпечення його практичної реалізації (в тому числі санкції, де це необхідно), скасування чинних нормативно-правових актів та практики, які мають дискримінаційний характер щодо жінок, а також встановлення юридичного захисту прав жінок.

Також закріплюються обов'язки держав стосовно забезпечення практичного здійснення принципу рівноправності, вживання в усіх галузях заходів для всебічного розвитку та прогресу жінок.

Крім того, Конвенція дає змогу державам вдаватися в законодавчій практиці до так званої позитивної дискримінації як тимчасового спеціального заходу, спрямованого на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками.

Починаючи з 1975 р. під егідою ООН проведено чотири всесвітні конференції зі становища жінок, спеціальну сесію Генеральної Асамблеї ООН, присвячену питанням становища жінок і гендерного розвитку в сучасних умовах, в системі ООН створено спеціальні органи, що займаються жіночими та гендерними питаннями, виконано теоретичні розробки в цій сфері.

Серед низки перерахованих вище заходів найважливішим слід визнати проведення Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок

(м. Пекін, 1995 р.), оскільки саме у Пекіні були прийняті фундаментальні історичні документи – Декларація та Платформа дій. Через п'ять років після Пекінської конференції Генеральна Асамблея ООН скликала спеціальну сесію під назвою “Жінки у 2000 році: рівність чоловіків та жінок, розвиток і світ у ХХІ столітті” з метою аналізу реалізації положень Пекінської платформи. Після широкого обговорення та консультацій на сесії були прийняті Політична декларація та Підсумковий документ “Подальші заходи й ініціативи зі здійснення Пекінської декларації та Платформи дій”, в яких не тільки підтверджувалась незмінність курсу, а й посилювались деякі позиції Платформи.

До кола міжнародних антидискримінаційних документів належить також низка актів Міжнародної організації праці. Це перш за все Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 р., Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1952 р., Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівників із сімейними обов'язками 1981 р., а також Декларація з основних принципів і прав у світі праці, прийнята у 1998 р.

У Європі питанню забезпечення рівноправності жінок і чоловіків також приділено неабияку увагу. Однак з початку 50-х і до середини 70-х років воно було розділене між двома інституціями: Радою Європи, яка займалась боротьбою з дискримінацією за ознакою статі в контексті загальної проблематики прав людини, та Європейським Економічним Співтовариством, яке в цей період обмежувало свою діяльність економічною сферою.

Це пов'язано з особливостями інтеграційних процесів у Європі. Нагадаємо, що наприкінці 40-х – на початку 50-х років країни Західної Європи, незважаючи на усвідомлення необхідності об'єднання зусиль, спрямованих на відбудову зруйнованої під час війни економіки та уникнення загрози військових конфліктів у майбутньому, були ще не готові поступитися частиною суверенітету заради повномасштабної інтеграції в усіх сферах. Саме тому інтеграція спочатку здійснювалася двома напрямками: економічному – в рамках Європейського співтовариства вугілля та сталі, Європейського співтовариства з атомної енергії та Європейського Економічного Співтовариства, а також політико-правовому – в рамках Ради Європи.

Рада Європи, заснована 1949 р., проголосила своєю метою досягнення більшого єднання між її членами на принципах плюралістичної демократії, верховенства права та забезпечення прав людини.

Серед документів Ради Європи важливе значення для боротьби з дискримінацією жінок мають Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод (ратифікована разом з Протоколами № 1, 2, 4, 7, 11 Законом України від 17 липня 1997 року), Європейська соціальна хартія (Україною підписана, але не ратифікована) та Переглянута соціальна хартія (Україною не підписана). В усіх цих документах закріплюються норми щодо протиправності дискримінації за ознакою статі.



Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. вважається найбільш досконалим та ефективним актом у сфері прав людини. Кожна країна, яка вступає до Ради Європи, бере зобов'язання ратифікувати цю Конвенцію й неухильно дотримуватись її норм.

У ст. 14 документа визначається, що здійснення прав і свобод, викладених у Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин.

Водночас Конвенція не тільки проголосила основоположні права людини, а й створила особливий механізм їх захисту. Спочатку він включав три органи, які забезпечували виконання зобов'язань, прийнятих державами-членами Конвенції: Європейську комісію з прав людини, Європейський суд з прав людини та Комітет міністрів Ради Європи. Скарги, подані фізичними особами, групами осіб, неурядовими організаціями або державами, ставали предметом попереднього розгляду Європейської комісії з прав людини. Вона передусім намагалась допомогти сторонам досягти дружнього врегулювання спору на основі поваги до прав людини, визначених у Конвенції та протоколах до неї. Якщо це не вдавалось, справа передавалась до Комітету міністрів або Суду.

На початку 90-х років у зв'язку зі збільшенням чисельності членів Ради Європи та заяв щодо набуття членства назріла необхідність перебування контрольного механізму, створеного Конвенцією для забезпечення та підвищення ефективності захисту прав і основних свобод людини.

11 травня 1994 р. було підписано Протокол № 11, який вносить відповідні зміни до Конвенції та Протоколів до неї. Він передбачає формування нового Європейського суду з прав людини, який функціонує на постійній основі та замінює попередні контрольні органи – Суд та Комісію, а також надає заявникам право самим передавати заяви безпосередньо до Суду.

Протокол № 11 набрав чинності 1 листопада 1998 р. після ратифікації всіма країнами-членами Ради Європи.

Необхідно зауважити, що справжній зміст багатьох норм Конвенції, сформульованих переважно в загальній, оціночній формі, виявляється саме в рішеннях Суду. Практика Європейського суду з прав людини має прецедентний характер, що є для нас особливо актуальним.

Суд кілька разів давав дуже важливе тлумачення ст. 14 Конвенції. Так, у рішенні щодо справи “Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства” від 28 травня 1985 р. Суд заявив: “Поняття дискримінації в розумінні статті 14 охоплює в цілому випадки, коли з якою-небудь особою або групою осіб без належного обґрунтування поведуться менш сприятливо, ніж з іншою групою, навіть якщо Конвенція не потребує більш сприятливого поводження”.

З точки зору захисту принципу ґендерної рівності дуже цікавою є справа “Вілліс проти Сполученого Королівства” від 11 червня 2002 року (додаток № 2). Консерватизм британців давно й широко відомий. Не в останню чергу це стосується сфери законодавства. Одним із підтверджень цього є той факт, що законодавство Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії містило норми, які передбачали для вдів та овдовілих матерів право на значно більшу соціальну допомогу та пенсійне забезпечення, ніж одержували чоловіки-вдівці. Посилаючись на букву закону, британські соціальні служби відмовляли чоловікам у здійсненні таких виплат, як і жінкам, а суди стосовно позовів вдівців щодо дискримінації виносили негативні рішення. Тоді деякі з них звернулися до Європейського суду з прав людини. Таких позовів станом на жовтень 2004 р. налічувалось близько двох десятків. Справу громадянина Великої Британії Кевіна Девіда Вілліса слід виділити серед інших, оскільки її розгляд здійснювався з дотриманням повної процедури, а судові рішення було винесено на користь позивача не за всіма пунктами. Щодо інших справ, то вони були вирішені за мировою угодою сторін або односторонньою згодою відповідача, Сполученого Королівства, компенсувати не тільки різницю в соціальних виплатах за всі роки, а й відповідні судові витрати. Крім того, на початку ХХІ ст. Велика Британія все-таки наважилась змінити патріархальні норми свого законодавства, які відверто суперечили принципу рівності чоловіків і жінок.

Цей приклад яскраво доводить, що ґендерні проблеми давно перестали бути виключно “жіночими”.

Питання забезпечення ґендерної рівності в Європейському Союзі необхідно розглядати в контексті історичного розвитку самої спільноти та її правової системи – європейського права.

Визнаючи всі основні міжнародно-правові акти щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок, у тому числі документи Ради Європи, держави-члени Європейського Союзу зробили значний крок уперед у розробці єдиної, ґендерної за суттю, правової політики. Відповідні положення закріплені як у первинному праві ЄС (установчих та інших договорах уже згаданих Європейського співтовариства вугілля та сталі, Євроатому, ЄЕС, а також Європейського Союзу), так і у вторинному (директиви, рішення, резолюції, рекомендації органів спільноти та судова практика). Безумовно, найяскравішим результатом діяльності в цій сфері став Договір про запровадження Конституції для Європи, який узагальнив європейський та світовий досвід за останні 50 років.

Ґендерний аналіз базових документів ЄС дає можливість спостерігати значний прогрес: якщо Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства 1957 р. лише зобов'язував встановити рівну платню жінкам та чоловікам за рівноцінну працю (стаття 119), то в Амстердамському договорі 1997 р., зберігаючи норми попереднього Договору в ст. 141, рівність жінок та чоловіків визнана одночасно метою (ст. 2) і принципом діяльності (ст. 3) Євросоюзу. Крім того,

Амстердамський договір містить ст. 13, яка дає можливість органам ЄС здійснювати заходи з метою запобігання дискримінації, в тому числі за ознакою статі, а також ст. 137, яка дозволяє Співтовариству підтримувати й доповнювати діяльність держав-членів у напрямку забезпечення рівності жінок і чоловіків щодо можливостей на ринку праці та ставлення до них на роботі.

Що стосується Європейської Конституції, то цей документ просто пронизаний духом ґендерної рівності, а в самому його тексті міститься понад 10 положень, які акумулювали світовий досвід у цій сфері.

Еволюція ґендерної складової європейського права варта того, щоб розглянути її докладніше.

Згадана вище стаття 119 Римського договору щодо запровадження рівної для чоловіків і жінок оплати за виконання однакової роботи тривалий час не могла бути ефективним засобом боротьби з дискримінацією жінок, оскільки до 70-х років положення актів ЄЕС розглядалися державами-членами як декларативні, що не мають прямої дії й не підлягають судовому захисту. Зрушення в цій сфері були спричинені позовами громадянки Бельгії Габріель Дефрен, яка скаржилась на те, що, працюючи стюардесою в бельгійській авіакомпанії "Сабена", вона отримувала меншу платню, ніж чоловіки-стюарди за такий же обсяг роботи. Лише третій її позов Суд Європейських Співтовариств розглянув не по суті вимог заявника, а з точки зору можливості вважати положення Римського договору щодо запобігання дискримінації за ознакою статі в оплаті праці нормою прямої дії. Рішення Суду було однозначним: так, громадяни можуть використовувати в судах для обґрунтування відповідних вимог до роботодавця статтю 119 Договору про заснування ЄЕС. Таким чином справа № 43-75 "Габріель Дефрен проти авіакомпанії "Сабена" (додаток № 3) дозволила перетворити згадану статтю в дієвий засіб захисту прав жінок. Після цього була ціла низка рішень Суду в справах щодо порушення положень статті 119, у яких тлумачились поняття "заробітна плата", "однакова робота", а також розширювалась сфера застосування принципу рівноправності жінок і чоловіків, зокрема на пенсійне забезпечення.

Значна кількість позовів до Суду Європейських Співтовариств свідчила про небажання держав-членів повною мірою проводити імплементацію положень ст. 119 у національне законодавство. Безперечно, така ситуація спонукала інші інституції європейської спільноти до відповідних заходів: починаючи з середини 70-х років було прийнято низку документів, спрямованих на запобігання дискримінації за ознакою статі в трудових відносинах.

Перший з них – Директива Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 р. про адаптацію законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівності оплати праці чоловіків і жінок (додаток № 4). Вона зобов'язувала держав-членів користуватися однаковими критеріями для чоловіків і жінок при визначенні розміру оплати праці за системою класифікації роботи, внести зміни до національного законодавства,

спрямовані на забезпечення судового захисту прав працівників і усунення будь-якої дискримінації за ознакою статі. Крім того, держави-члени повинні вжити заходів щодо скасування положень колективних угод, шкали оплати праці, угод про оплату праці або індивідуальних трудових контрактів, які суперечать принципу рівності оплати праці, а також забезпечити можливість захисту працівників від звільнення роботодавцями у відповідь на скаргу на рівні організації або суду.

9 лютого 1976 р. Рада прийняла Директиву 76/207/ЄЕС про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні та службовому просуванні (додаток № 5). Цей документ передбачав усунення будь-яких форм прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі не тільки у сфері праці, а й поступово в сфері соціального забезпечення.

Наступний актом була Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. (додаток № 6), яка вже повністю присвячувалась впровадженню принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сферу соціального забезпечення.

Реалізація державами-членами ЄЕС положень згаданих вище директив і, як наслідок, нова хвиля судових справ призвели до того, що на початку 80-х років Європа відчула необхідність вироблення нової політики в цій сфері. Тому Комісія Європейських Співтовариств прийняла Рішення 82/43/ЄЕС від 9 грудня 1981 р. про створення Консультативного комітету з рівних можливостей для жінок і чоловіків (додаток № 7). На Комітет поклалися функції щодо збору та аналізу відповідної інформації, а також консультування Єврокомісії при розробці та впровадженні політики трудової зайнятості та рівноправності жінок. Крім того, Комітет мав забезпечувати обмін інформацією щодо досвіду держав-членів у сфері його компетенції.

Саме з цього часу в Співтоваристві почалось формування цілеспрямованої політики рівних можливостей для чоловіків і жінок. Так, починаючи з 1982 р. затверджувались середньострокові Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків. Ці Програми дозволили системно планувати заходи, зробили процес прийняття рішень передбачуваним і відкритим для громадськості, запровадили контроль з боку Ради міністрів і Європейського Парламенту за ходом їх реалізації.

Іншою значною подією слід вважати запровадження ґендерного підходу як основоположного принципу при вирішенні проблеми нерівності жінок і чоловіків.

Варто наголосити, що задовго до затвердження Пекінської платформи дій на вже згадуваній Четвертій Всесвітній конференції щодо становища жінок термін "ґендерний підхід" вперше з'явився в законодавстві ЄС у Третій програмі дій щодо рівних можливостей (1991-1995 р.). Однак, дієвих заходів для практичної реалізації цього принципу як головного елемента системи Євросоюзом здійснено не було. Кардинальні зміни відбулися в 1995 р., коли до нового складу

Єврокомісії під керівництвом Жака Сантера увійшла значна кількість прихильників політики рівних можливостей, у тому числі представників нових членів ЄС – Австрії, Фінляндії та Швеції, які на той час мали чималий позитивний досвід у цій галузі. Крім того, відповідно до Маастрихтського договору 1992 р. Європейський Парламент одержав додаткові повноваження. Ця обставина є важливою, оскільки Парламент виступав ініціатором більш рішучих дій у рамках ЄС щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків. Саме зважаючи на досить жорстку критику позиції попереднього складу Комісії з боку Парламентського Комітету з прав жінок, Ж. Сантер пообіцяв взяти під особистий контроль цю сферу.

Описані вище події передували затвердженню Рішення Ради 95/593/ЄС від 22 грудня 1995 р. про середньострокову програму дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків (1996-2000 р.). На відміну від попередньої Програми, яка спрямовувалась на формальне забезпечення рівних можливостей і на позитивні дії на користь жінок, головна увага в Четвертій програмі була зосереджена на гендерному підході.

Не залишилась поза увагою Євросоюзу проблема пропорційної участі жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень. Для її врегулювання в середині 90-х років було прийнято два документи: Резолюція Ради від 27 березня 1995 р. про збалансовану участь чоловіків і жінок у прийнятті рішень (додаток № 13), а також Рекомендація Ради 96/694/ЄС від 2 грудня 1996 р. про збалансовану участь чоловіків і жінок у прийнятті рішень (додаток № 14). У першому з них державам-членам пропонувалось поширювати збалансованість участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень як пріоритетне завдання в контексті запровадження політики рівних можливостей та втілити його в програмах своїх урядів, а також розробити інтегровану глобальну стратегію поширення збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень, яка охоплює широкий спектр таких заходів і враховує можливості та кращі методи, що застосовуються різними державами-членами. Другий документ рекомендував ухвалити цілісну й інтегровану стратегію, спрямовану на заохочення збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, а також розробити та здійснити відповідні заходи для її реалізації.

Важливим є також те, що Директивою Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. (додаток № 15) держави-члени зобов'язувались у рамках національних судових систем вжити необхідних заходів для того, щоб тягар доведення в справах про дискримінацію за ознакою статі покладался на відповідача.

Остаточний новий підхід до вирішення проблеми статевої дискримінації було законодавчо закріплено в Амстердамському договорі 1997 р.

Неможливо не згадати останню подію, яку, без сумніву, можна назвати історичною для Євросоюзу. 29 жовтня 2004 р. у Римі відбулось урочисте підписання надзвичайно важливого документа – Договору про запровадження Конституції для Європи.

Церемонія пройшла в тому ж палаці, де в 1957 році було підписано Римську угоду, якою засновано Європейське Економічне Співтовариство. Лідери 28 країн поставили свої підписи під документом, крім 25 країн-членів, також делегації Болгарії, Румунії та Туреччини брали участь в урочистостях.

Разом з Конституцією було підписано Заключний акт, який затверджує текст Основного Закону Європи, додаткові протоколи та декларації. Експерти з країн-членів ЄС працювали над текстом протягом 28 місяців. Сам Договір про запровадження Конституції для Європи являє собою документ обсягом понад 350 сторінок, що складається з 448 статей, розподілених на чотири частини. Нові документи створюють базу для посилення виконавчих органів ЄС, збільшують до двох з половиною років термін головування керівника Європейської Ради, вводять посаду Міністра закордонних справ тощо. Договір про запровадження Конституції для Європи повинен замінити всі попередні договори ЄС. Однак чинності він набере тільки після ратифікації всіма країнами-членами.

Забезпеченню гендерної рівності Конституція приділяє надзвичайно велику увагу. Так, в абзаці 2 частини 3 статті 3 "Мета Союзу" сказано: "Союз бореться проти... дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, рівність жінок та чоловіків, солідарність поколінь, захист прав дитини".

Ця норма конкретизується в Розділі III "Рівність" Частини II, а саме у п. 1 ст. II-21 "Недискримінація": "Заборонено будь-яку дискримінацію на будь-якій підставі, такий як стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні риси, мова, релігія чи віра, політичні чи будь-які інші погляди, належність до національної меншини, власність, походження, фізична чи розумова недієздатність, вік чи сексуальна орієнтація". Крім того, в ст. II-23 "Рівність жінок та чоловіків" наголошується: "Рівність жінок та чоловіків належить забезпечувати в усіх сферах, зокрема працевлаштуванні, праці та її оплати. Принцип рівності не перешкоджає зберігати чи ухвалювати заходи, що обумовлюють окремі переваги недостатньо представленої статі".

У Розділі I Частини III "Політики та функціонування Союзу" визначені спрямованість і мета заходів та політик Союзу. Так, у ст. III-2 говориться: "Усі заходи Союзу, зазначені в цій частині, спрямовані на те, щоб усунути нерівність та сприяти рівності жінок та чоловіків". Крім того, в ст. III-3 зазначено: "Визначаючи та здійснюючи політики та заходи, зазначені в цій частині, Союз має на меті боротьбу проти дискримінації на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, (фізичної чи психічної) недієздатності, віку чи сексуальної орієнтації".

У цій же частині III ст. III-8 Розділу II "Недискримінація та громадянство" дозволяє запровадити заходи, потрібні для боротьби з дискримінацією на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, (фізичної чи психічної) недієздатності, віку чи сексуальної орієнтації.

У галузі соціальної політики (ст. III-104 Секції 2 Підрозділу III Частини III) Євросоюз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у сфері забезпечення рівності чоловіків і жінок щодо їх можливостей на ринку праці та ставленні на роботі.

Обов'язок кожної країни-члена ЄС щодо забезпечення застосування принципу однакової плати працівникам чоловічої та жіночої статей за однакову роботу чи таку, що має однакову вартість, детально виписана в статті III-108. Крім того, там дається визначення терміну "плата", а також дозволяється застосовувати метод "позитивної дискримінації" в професійній діяльності, де окремі статі недостатньо представлені.

Політики у сферах прикордонного контролю, притулку та імміграції (стаття III-168 Секції 2 Підрозділу IV Частини III), крім іншого, передбачають, що європейські закони чи європейські рамкові закони запроваджують заходи щодо боротьби з торгівлею людьми, зокрема жінками та дітьми.

У ст. III-172 Секції 4 Підрозділу IV Частини III сексуальну експлуатацію жінок і дітей віднесено до сфери особливо серйозної злочинності транскордонного характеру разом з тероризмом, торгівлею людьми, незаконною торгівлею наркотиками та зброєю, "відмиванням брудних грошей", корупцією, організованою злочинністю.

Хотілося б зупинитися і на процедурі формування складу Європейської Комісії, яка також враховує принцип ґендерної рівності. Так, у частині 2 ст. 26 визначено, що в процесі висування кандидатів кожна держава-член складає список з трьох осіб обох статей, яких вона вважає достатньо кваліфікованими, щоб виконувати обов'язки європейського комісара. Потім, вибираючи одну кандидатуру з кожного поданого списку, новообраний голова визначає 13 європейських комісарів, враховуючи їх компетенцію, відданість справі та гарантовану незалежність.

У цьому контексті варто описати ситуацію, яка виникла напередодні згаданого вище урочистого підписання Договору про запровадження Конституції для Європи й могла перерости в інституційну кризу в Європейському Союзі.

Як відомо, повноваження очолюваного Романо Проді складу Європейської Комісії офіційно мали закінчитись 31 жовтня 2004 р. Наприкінці липня цього року Європейський Парламент затвердив новим головою виконавчого органу Євросоюзу колишнього прем'єр-міністра Португалії Жозе Мануела Дюрао Баррозу, який мав сформував новий склад Єврокомісії. При цьому він запевнив, що третину посад будуть обіймати жінки. У серпні було названо імена 24 членів: по одному комісару від кожної країни-члена ЄС. Загалом майбутній "Європейський кабінет" виглядав солідно: разом з головою в ньому було три колишніх прем'єр-міністри, шість экс-міністрів закордонних справ або з європейських питань, а також три колишніх міністри фінансів. Серед них, як і обіцяв Ж. Баррозу, було вісім жінок.

Нагадаю, що відповідно до дійсної зараз процедури кандидатів пропонують уряди держав-членів, а новообраний голова ЄК визначається

щодо посад. Потім в Європейському Парламенті проводяться слухання за кожною кандидатурою в профільних комітетах та консультації з фракціями, і лише після цього приймається рішення щодо всього складу Комісії. Водночас відхилити окремих кандидатів, котрі, на думку депутатів, не відповідають номінованим посадам, неможливо. Дозволяється тільки затвердити або ні склад Комісії в цілому.

Проблеми в Ж. Баррозу з'явилися уже під час попередніх слухань у комітетах: окремі комітети та фракції мали претензії до п'ятьох членів його команди. Серед них найбільш проблемною стала кандидатура представника Італії Рокко Буттіліоне – міністра з європейських питань в уряді Сільвіо Берлусконі, якого пропонували на посаду комісара з питань юстиції, свободи та безпеки. Під час виступу перед членами Комітету Європейського Парламенту з питань громадянських свобод, юстиції та внутрішніх справ Р. Буттіліоне, професор філософії, переконаний католик, відомий своєю консервативною позицією щодо сексуальних меншин та сімейних відносин, сказав, що вважає гомосексуалізм гріхом і виступає проти гомосексуальних шлюбів. Крім того, він додав таке: "Сім'ї існують для того, щоб жінки народжували та виховували дітей під опікою своїх чоловіків". Останнє висловлювання викликало подив одних і протест інших членів Європарламенту. Прибічники гендерної рівності були взагалі шоковані. Їх висновок був однозначним – такій людині не можна довіряти питання юстиції, свободи та безпеки ЄС. У підсумку було прийнято негативне рішення щодо цієї кандидатури не тільки профільного комітету, а й фракцій зелених, лібералів та соціалістів. Стало очевидним, що здобути більшість голосів на підтримку запропонованого складу Комісії буде практично неможливо. Додаткові консультації з кабінетом С. Берлусконі не дали позитивних результатів – пропозицію замінити Р. Буттіліоне або запропонувати йому іншу посаду було відхилено.

Таким чином затвердження нового складу Європейської Комісії опинилось під загрозою зриву через консервативні погляди на шлюб і сім'ю кандидата на посаду еврокомісара, а також принципову позицію Європарламенту, з одного боку, та новопризначеного голови Еврокомісії разом з Урядом Італії – з іншого.

Слід зауважити, що аналогічна ситуація виникла в 1994 р. при затвердженні складу Європейської Комісії на чолі з Ж. Сантером. Тоді депутати висловили застереження щодо відповідності представника Ірландії П. Фліна номінованій посаді комісара з питань соціальних відносин, зважаючи на його позицію щодо питання гендерної рівності. Однак компромісу було досягнуто шляхом вилучення цієї сфери з переліку його функціональних обов'язків як комісара ЄК.

Наприкінці жовтня 2004 р. склалася патова ситуація. За відсутності прецедентів у минулому, а також юридично визначеної процедури щодо врегулювання кризових ситуацій Ж. Баррозу виступив на пленарному засіданні Європейського Парламенту з проханням відкласти голосування, щоб він зміг провести необхідні зміни в складі Комісії.



Депутати погодились, оскільки розуміли, що негативне рішення щодо нового складу Єврокомісії може завдати непоправної шкоди Європейському Союзу, а новопризначений голова ЄК готовий іти на компроміс.

Першим замінили Рокко Буттіліоне...

Це була безсумнівна перемога Європарламенту та прибічників рівності чоловіків і жінок, перемога, яка наочно продемонструвала, наскільки принципи гендерної рівності утвердились у європейському суспільстві та в соціальній свідомості.

Зважаючи на неодноразові заяви Президента В. Ющенка про незворотність у нашій державі демократичних перетворень, панування фундаментальних принципів захисту прав людини та верховенства права, а також про стратегічну зовнішньополітичну мету – набуття членства в ЄС, перед Україною зараз стоїть завдання не тільки дотримуватись взятих на себе міжнародних зобов'язань, а й активно імплементувати положення європейського права в національне законодавство.

У цьому сенсі європейський досвід гендерних перетворень у політико-правовій системі і в суспільстві в цілому є для України просто неоціненним.

## 2.2. Галузеве законодавство та особливості втілення в ньому ґендерного компонента

З огляду на призначення правотворчої діяльності – приведення норм права у відповідність із сучасними вимогами суспільного життя – визаною з точки зору демократичної легітимачії є роль парламенту у втіленні напрацьованих суспільною думкою уявлень у правові моделі бажаних для більшості відносин між людьми через встановлення правових приписів. У цілому об'єктивна потреба в забезпеченні необхідних для кожної особи умов існування є передумовою виникнення прав людини, законодавче закріплення яких державою створює найвищі гарантії їх дотримання. Цінність закону в процесі регулювання поведінки суб'єктів права полягає в тому, що закон має однакову силу для всіх і всі є рівні перед законом (*Lex valet in omnes*).

Однак необхідно усвідомлювати, що обумовлений всією сукупністю елементів правової системи статус особи в суспільних сферах діяльності визначає сукупність прав і обов'язків людини – формальних і реальних можливостей забезпечення її законних інтересів. За визнанням провідних теоретиків права в Україні, права людини є безпосереднім чинним правом і можуть застосовуватись навіть “*contra legem*” – всупереч закону, якщо закон суперечить фундаментальним правам людини. У цьому контексті слід зробити акцент на правовому значенні рівності індивідів як принципі права – провідного начала в правовому регулюванні.

Задля забезпечення формування національного механізму дотримання рівності між жінками й чоловіками в різних сферах суспільного життя проблемні питання потребують вирішення згідно з вимогами структурної будови системи права, за її загальними та галузевими принципами, за рівнем формалізації залежно від предмета регулювання нормативного акта. Так, на рівні закону мають бути унормовані питання, що належать до повноважень парламенту та визначені у ст. 92 Конституції України, а також не віднесені до компетенції інших суб'єктів нормотворення.

---

*Галузеве  
законодавство  
й особливості  
втілення в  
ньому  
ґендерного  
компонента*

---

Загалом процес перегляду законодавчих положень має бути узгодженим з положеннями Конституції, міжнародними нормами, національною системою права та організацією влади.

Вивчення масиву суспільних зв'язків на шляху забезпечення ґендерних підходів логічно має втілитись у комплексі правових установлень, що без системного підходу не виконає свого призначення впорядкування та вдосконалення відносин між людьми. Система права, відбиваючи різноманітність суспільної дійсності, передбачає диференціацію правового регулювання за галузями й інститутами залежно від визначеного предмета впливу. Необхідність впровадження інтегруючої ознаки дотримання рівного ставлення в різних проявах суспільної діяльності неминуче зумовлює потребу конкретизації цього загального принципу в окремих галузевих положеннях.

Поєднання формального визнання в Основному Законі України фундаментальних прав людини з наданням їм юридичної сили вищим нормативно-правовим актом держави має стати вагомим спонукальним чинником до впровадження принципу рівності як складової основних прав у реальні відносини. Важливо зазначити, що положення Конституції можуть засвідчити свою дієвість лише через їх практичну реалізацію, оскільки при наданні права закон має дати й засоби його захисту. На досягнення цієї мети має бути спрямована вся система права країни.

Галузеве законодавство як її складова призначене створити необхідний механізм (гарантії) забезпечення реального втілення компонентів правового статусу людини, до змісту якого входить право на рівні умови реалізації своїх можливостей, закріплене міжнародно-правовими документами, що мають у національній системі законодавства пріоритетне значення після Конституції.

Виконання міжнародних зобов'язань Україною є об'єктивною мотивацією впровадження закріплених у міжнародних договорах вимог у національне правове поле. Базуючись на методологічних, організаційних та інформаційних передумовах, нормотворча діяльність може послідовно інтегрувати міжнародні ґендерні стандарти в національну правову систему.

Робота з імплементації міжнародних норм у напрямку забезпечення ґендерного балансу в суспільстві має здійснюватись на підставі оцінки відповідності цим положенням законодавства України в кожній пріоритетній сфері за логічною схемою: положення міжнародно-правових актів, обов'язкових для України > норми національного законодавства, що потребують змін або доповнень > механізм імплементації з визначенням уповноважених осіб > постійний моніторинг законопроектів з метою відбиття міжнародних вимог.

Зміст законодавчого врегулювання проблемних питань неодмінно має варіюватись в силу специфіки конкретних видів відносин, що передбачає концептуальне визначення сфери суспільних відносин, на учас-

ників яких воно повинно впливати, методу відповідної галузі права, а також предмета й методу регулювання конкретного фрагмента цих відносин. Як правило, при цьому повинен використовуватися установлений у теорії та практиці нормотворення поділ галузей права.

У цьому зв'язку необхідною умовою є врахування специфіки відносин, регулювання яких має підпорядковуватись принципу рівності статей, що є предметом різних галузей права та правових інститутів, у межах яких застосовуються відповідні їм методи впливу на поведінку осіб. Тому вони об'єктивно не можуть бути вміщеними в рамки традиційно визначеного поділу галузей права й потребують виокремлення основоположних вимог у певну правову структуру, спрямовану на забезпечення ґендерного балансу в суспільному житті, і встановлення належних взаємозв'язків із положеннями окремих галузевих утворень. Сукупність норм щодо забезпечення ґендерного паритету іманентно матиме характер спеціальних правових утворень, виділених шляхом відокремлення певних розділів від профілюючих, та комплексних, що охоплюють предметну сферу та використовують методи регулювання двох або кількох профілюючих чи спеціальних галузей права.

З огляду на такі чинники втілення зазначеного принципу в національну правову дійсність зумовлює прийняття єдиного нормативно-правового акта – закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з додержанням у ньому вимог Конституції України, документів Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, інших міжнародних організацій. Грунтуючись на матеріалах досліджень, правовий акт з урахуванням різноманітних особливостей суспільного буття повинен відобразити оптимальні моделі його упорядкування, визначити загальні та видові поняття дискримінації за ознакою статі, закріпити висхідні начала та організаційні (інституційні й процедурні) засоби її подолання. У процесі формування інтегруючого законодавчого акта слід враховувати недоцільність повтору в ньому галузевих положень, якими врегульовано аспекти ґендерної рівності, на що звертали увагу експерти Ради Європи на одній із робочих зустрічей з приводу опрацювання зазначеного проекту. В таких випадках цілком доречним буде застосування відсильних або бланкетних норм.

Створена в Україні інформаційна база, що включає переклади міжнародних актів, матеріали різного рівня форумів світової спільноти, закордонний досвід впровадження ґендерного підходу в суспільні відносини, національні експертні дослідження та різні форми активності громадських організацій з метою формування суспільної думки, дає широкі за обсягом орієнтири щодо пріоритетів законодавчого втілення принципу рівності статей.

Одним з останніх національних джерел продукування дієвих ідей у напрямку просування ґендерних стандартів в Україні слід назвати проведені 9 червня 2004 року парламентські слухання на тему "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи", на яких було відзначено, що закріплення в Конституції України, актах законодавства

України рівних з чоловіками прав та свобод жінок не відповідає їх фактичному стану, і внесено пропозиції щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Цим було висвітлено розуміння основних напрямків врегулювання даної проблеми.

Орієнтуючись на закріплені міжнародними актами стандарти ґендерної рівності, міжнародний досвід їх забезпечення, напрацьовані відповідно до національних умов ідеї щодо подолання проявів дискримінації, законодавчий орган має визначені пріоритети для нормативного врегулювання. У загальних рисах втілення ґендерного балансу у норми національного галузевого законодавства можна окреслити за такими напрямками.

У рамках конституційного та адміністративного права доцільно на сучасному етапі закріпити такі положення: визначити ґендерні проблеми як пріоритетні в стратегічних планах дій Кабінету Міністрів України; передбачити створення при Уряді відповідного консультативно-дорадчого органу для координації дій органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; забезпечити ефективну міжгалузеву координацію діяльності відповідних центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації; впровадити подання щорічної доповіді щодо ґендерного паритету в Україні; розробити механізм здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; забезпечити паритетне представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень.

Також потребує законодавчого забезпечення врахування ґендерних чинників при формуванні політики регіонів, бюджетів, програм і планів заходів для реалізації принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

У виборчому законодавстві актуальною залишається вже порушувана в сесійній залі ініціатива впровадження 30-відсоткової квоти для представників різної статі в партійних виборчих списках.

Визнається доцільною норма бюджетно-фінансового законодавства встановити державну підтримку жіночих та інших громадських організацій при виконанні ними загальнодержавних програм стосовно сім'ї, жінок, дітей та молоді. Зазначалась також необхідність внести зміни до податкового законодавства з метою запровадження відповідних пільг для сімей залежно від кількості в них дітей. Громадськість зазначала також потребу здійснення ґендерного врівноваження бюджету держави в цілому.

Трудове законодавство передбачає чи не найбільший обсяг нормативних положень щодо забезпечення рівного статусу жінок і чоловіків з огляду на суспільний прояв особистості в трудових відносинах. У цьому зв'язку

напрацьовані соціальними партнерами пропозиції передбачають внесення правових вимог до проекту Трудового кодексу України з метою подолання дискримінаційних проявів у процесі працевлаштування (оголошення про прийняття на роботу, проведення відбору кандидатур на вакантні місця, встановлення квот для працевлаштування менш захищених верств населення тощо), здійснення трудової діяльності (усунення дисбалансу в оплаті праці жінок і чоловіків за рівноцінну роботу, в процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації, зниження гендерної асиметрії в трудовому навантаженні з урахуванням виснажливості деяких різновидів праці для здоров'я жінок і чоловіків, при наданні соціальних відпусток, зокрема чоловікам, підтримка і розвиток соціальних служб з догляду за дітьми, непрацездатними членами сім'ї, в тому числі запровадження домашніх вихователів для допомоги батькам (батьку та матері), відшкодування матерям, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною до трьох років, внесків до Пенсійного фонду України, протидія використанню нелегальної жіночої праці за кордоном), а також при звільненні.

Нормами законодавства про соціальний захист слід виконувати завдання щодо впровадження дієвих механізмів матеріального забезпечення жінок після виходу на пенсію, в тому числі брати до уваги кількість дітей при визначенні віку та стажу роботи для нарахування пенсії жінці-матері, щодо надання додаткових пільг багатодітним сім'ям і призначення державної допомоги багатодітним матерям, збільшення державних і страхових виплат працівникам із сімейними обов'язками з догляду за дитиною, хворими та непрацездатними членами сім'ї. Необхідною є реалізація заходів щодо заборони використання не за призначенням дитячих установ (дитячих садків, дитячих оздоровчих закладів тощо).

У системі охорони здоров'я нагальними завданнями є комплексне забезпечення репродуктивного здоров'я жінок і чоловіків, створення необхідних умов для охорони здоров'я дітей, державна підтримка сімей репродуктивного віку, які не мають дітей, тощо.

Сфера освіти має формувати розвиток правових вимог у напрямку включення до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів дисциплін, що висвітлюють питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативних курсів з правових засад рівності жінок і чоловіків на основі гармонізації національного й міжнародного законодавств з гендерної проблематики. Актуальним постало завдання перегляду змісту підручників з метою вилучення дискримінаційних за контекстом положень.

Широкомасштабним завданням правового регулювання в сфері функціонування закладів культури є подолання гендерних стереотипів у суспільстві.

Відповідні проблемні питання чекають свого вирішення у сфері дії норм кримінального права. Щодо цього фахівці рекомендують внести зміни до ст. 149 Кримінального кодексу України (стосовно торгівлі

людьми) з метою приведення її у відповідність з міжнародно-правовим визначенням поняття цього злочину. Потребує вдосконалення взаємодія правоохоронних органів країн походження та країн призначення потерпілих у результаті торгівлі людьми в рамках Палермської Конвенції Організації Об'єднаних Націй шляхом встановлення взаємної правової допомоги, проведення спільних міжнародних операцій та розслідувань, співпраці з правоохоронними органами, іншими урядовими й неурядовими інституціями зарубіжних країн та відповідними міжнародними організаціями з питань розшуку, повернення в Україну потерпілих внаслідок торгівлі людьми, їх захисту та надання реінтеграційної допомоги.

Практика свідчить також про недостатню ефективність реалізації вимог Закону України "Про попередження насильства в сім'ї" на тлі зростання тенденції до поширення насильницьких дій у сім'ях. Для забезпечення розвитку системи консультативних центрів, розширення мережі кризових центрів та притулків для потерпілих від насильства в сім'ї значну роль мають відігравати організаційно-фінансові заходи.

Проведення таких широкомасштабних заходів потребує залучення широкого кола фахівців різних галузей знань і сфер професійної діяльності, громадських структур, що "спеціалізуються" на цій проблематиці, встановлення їх тісної взаємодії з нормотворчими державними органами, й передусім із законодавчим органом держави. Максимальне втілення об'єктивно назрілих суспільних вимог у нормах закону буде реальним проявом реалізації принципу верховенства права в нашій державі.

## Література

1. Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – К., 2003.
2. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці.– Женева, 2001.
3. Збірка договорів Ради Європи. – К., 2000.
4. Буроменський М.В. Міжнародне право. Гендерна експертиза. – К., 2001.
5. Пекинская декларация и Платформа действий. Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. – Нью-Йорк, 2002.
6. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків. Матеріали міжнародної конференції. – К., 2003.
7. Вісник Програми сприяння парламенту України – К., 2004. – №218, листопад.
8. Конституційні акти Європейського Союзу. – К., 2004.





**Розділ 3.**  
**Впровадження ґендерних підходів при**  
**реалізації конституційних повноважень**  
**Верховної Ради України**



### 3.1. Утвердження гендерної (паритетної) демократії в культурі парламентаризму в Україні

Усвідомлення великого значення парламентів, у діяльності яких свобода вибору й демократія як базові суспільні цінності набувають реального вираження, спонукає шукати шляхи активізації їх діяльності, посилення впливу депутатського корпусу на вирішення питань соціальної справедливості, створення умов рівноправного та стабільного людського розвитку. При цьому важливим є використання найбільш ефективних і результативних парламентських технологій на базі визнаних міжнародним співтовариством культурно-ціннісних орієнтацій.

Відомо, що демократія, демократична форма суспільного життя є найскладнішою, що перебуває в процесі розвитку, й водночас саме вона приваблює тим, що дає можливість кожному індивідуумові, тобто жінкам і чоловікам, відчутти свою цінність, виявити свою неповторність.

Сучасне розуміння демократії означає розгляд її як демократії гендерної, тобто паритетної. Це є фундаментальний принцип, на значенні якого наголошували передові мислителі минулого і який втілено сьогодні в міжнародних документах щодо гендерної рівності, який відображено в законах щодо проблем гендеру в різних країнах з урахуванням їхніх національних особливостей.

Видатний англійський учений XIX ст. Джон Стюарт Мілл глибоко обґрунтував своє переконання в тому, що “протягом усіх прогресивних періодів історії людства становище жінок змінювалося в бік наближення до рівності з чоловіками” і що “моральне відродження людства насправді розпочнеться лише тоді, коли найфундаментальніші соціальні відносини регулюватимуться законом однакової справедливості і коли людські істоти навчатимуться культивувати найміцнішу солідарність рівноправних освічених громадян”.

---

*Утвердження  
гендерної  
(паритетної)  
демократії в  
культурі  
парламентаризму в Україні*

---

Важливо, що здійснення демократичної трансформації в Україні всіма політичними силами пов'язується саме з подальшим розвитком парламентаризму, посиленням ролі професійного парламенту в державному механізмі.

Після прийняття Конституції України 1996 р., яка вперше в історії вітчизняної правотворчості інституювала парламентом загальнодержавний представницький орган українського народу – Верховну Раду України, тут відбувається помітна активізація процесів професіоналізації. Але важливо враховувати, що від професіоналізму парламенту, тобто від повнокровного здійснення ним традиційних парламентських прерогатив у своїй практичній діяльності, залежить, у свою чергу, розвиток самого парламентаризму, якщо розуміти його, за В. Шаповалом, як систему взаємодії держави та суспільства, для якої історично характерним є визнання провідної, а в наш час – особливої й суттєвої ролі вищого та постійно діючого представницького органу в здійсненні державно-владних функцій. Поділяючи думку Л. Кривенко про те, що парламентаризм уособлює якість парламенту, вважаємо за необхідне запропонувати визначення парламентаризму, яке робить очевиднішим вектор необхідних зусиль з удосконалення роботи парламенту, а звідси – парламентаризму, піднесення його культури. Продуктивно, з нашої точки зору, розглядати “парламентаризм як співтворчість держави та суспільства, що вимагає прийняття морального імперативу”, усвідомлення виняткової ролі парламенту як центру всіх демократичних перетворень у державі, спосіб організації державного демократичного управління.

Парламент як цілісний організм при цьому сам виступає як феномен культури, а механізми його внутрішньої організації свідчать про його організаційну культуру, впливають на механізми взаємодії держави та суспільства, тобто на культуру парламентаризму в цілому.

Механізми здійснення взаємодії всіх гілок влади з громадськістю визначають культуру парламентаризму, на яку об'єктивно мають змогу суттєво впливати організаційна культура самого парламенту, рівень його професіоналізму, що позначається на ефективності реалізації всіх конституційних парламентських повноважень, здійснення законодавчої, контрольної та установчої функцій, значною мірою визначає обличчя парламенту як феномена культури.

Але парламент – це певним чином внутрішньо структурована й організована цілісність. Тому правомірно говорити, на нашу думку, не стільки про професіоналізм кожного окремого депутата (хоча й це надважливо), скільки про професіоналізм органів парламенту – комітетів, депутатських фракцій, груп, підрозділів Апарату, тобто професіоналізм парламенту в цілому. Показником професіоналізму є, зокрема, врахування ґендерних підходів, в тому числі усвідомлення того, що демократію в ХХІ столітті слід розуміти як ґендерну, паритетну. Це відкриває шлях до визначення конкретних механізмів забезпечення ефективної демократичної влади, перспектив нарощування демократії.

Весь світовий досвід свідчить: демократами не народжуються, ними стають. “Творити демократію разом” – це важливий принцип, дотримання якого дозволяє і шукати, й знаходити ефективні механізми, форми використання владою, зокрема парламентом, наявного в Україні морального, інтелектуального, діяльнісного потенціалу всіх громадян – жінок і чоловіків, у тому числі в процесі реалізації конституційних парламентських повноважень. Тим більше, що є значний міжнародний досвід утвердження ґендерної рівності. Як відомо, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята в 1979 р., була ратифікована Україною ще 1980 року. Вона є найважливішим базовим міжнародним документом, який регламентує діяльність усіх держав у сфері формування та реалізації політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

Постійний діалог влади й населення – суть демократії. Діалог парламентаря з виборцями, громадянами лежить в основі їхньої співтворчості над законопроектами. Це шлях до “зручного” законодавства, тобто такого, яке не викликає незрозуміння, подиву фахівців, не пригнічує творчі сили народу, а навпаки, заохочує його ділову активність. Саме у відкритості діалогу набувається досвід свободи думки, так само як досвід свободи особистості полягає в здатності до самостійного вибору, а досвід свободи совісті – у готовності відстоювати свої переконання.

Існує потужний фактор демократизації, який недооцінюється в Україні, і на цьому неодноразово наголошують науковці. Йдеться про розвиток, мобілізацію структур, елементів громадянського суспільства. Саме парламентові належить бути прикладом у цьому через налагодження ефективної системи послідовної роботи кожного комітету з громадськістю, побудованої на визнанні ґендерної рівності.

Хід обговорення у Верховній Раді України 16 березня 2004 р. трьох законопроектів про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків та непроходження жодного з них, прийняття нарешті 11 січня 2005 р. Проекту Закону України “Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації” в першому читанні 289 голосами дають підстави сформулювати кілька важливих, на наш погляд, спостережень.

1. Слід відверто визнати, що більшість чоловіків-політиків не піднялися до розуміння ґендеру як принципу, як комплексної проблеми, зводять її до традиційного “жіночого питання”, чим і гальмують прогресивний суспільний поступ, тим більше – сталий розвиток. Ось чому видається доцільним проведення в кожному комітеті серйозної розмови з ґендерних проблем за участю представників виконавчої влади, експертів як з метою просвітництва, ознайомлення з міжнародним досвідом, так і з метою впровадження в практику роботи комітетів і фракцій системи заходів, які включали б, зокрема, систематичний ґендерний аналіз законопроектів на їх відповідність міжнародним правовим нормам, європейському законодавству, враховували на-

слідки їх застосування, регламентували чітку періодичність контролю з боку комітетів діяльності відповідних міністерств, відомств щодо реалізації гендерної стратегії, вимогу з боку комітетів при представленні кандидатур на високі посади для затвердження Верховною Радою України розглядати спочатку кілька кандидатур за принципом 50х50 представників жінок і чоловіків. Такий гендерний підхід міг би з волі депутатів відбитися в Законі "Про Регламент Верховної Ради України", бути посилений шляхом створення парламентського комітету або підкомітету з питань гендерної рівності, введенням посади радника з гендерних питань Голови Верховної Ради України тощо, що неодноразово вже пропонували фахівці під час наукових, науково-практичних конференцій, "круглих столів", семінарів.

2. На змістовних міжнародних конференціях з проблем державного забезпечення рівності жінок і чоловіків, які відбулися в Києві в листопаді 2000 р. та в червні-липні 2003 р., справедливо зазначалося, зокрема, що практичне забезпечення рівності прав чоловіків і жінок перебуває здебільшого не в площині законодавчої неврегульованості, а в сфері соціально-економічних відносин, низького рівня життя, зубожіння значної частини населення. На наш погляд, коректніше говорити про діалектичний взаємозв'язок і взаємовплив розв'язання цих проблем. Сучасне розуміння гендеру особливо важливо на рівні такої унікальної інституції, як парламент. Не слід забувати й про психологічний бік справи. Адже справедливим є твердження, що в психології та культурі населення зміни відбуваються за провідної ролі правлячих еліт – на центральному, регіональному рівнях. Можна стверджувати, що особистість парламентаря, його робота, діяльність комітетів, фракцій за широкої об'єктивної поінформованості про них через засоби масової інформації можуть стимулювати в населення як вузькі ринкові, так і широкі демократичні установки, усвідомлення необхідності гендерної симетрії, що обов'язково позначається на настроях електорату, на результатах виборів до органів влади, на діяльності цих органів влади.
3. Поміркуймо також над питанням про гендерний баланс, а точніше гендерний дисбаланс в українському парламенті протягом чотирьох скликань і про долю поправки народного депутата України Миколи Томенка до проекту Закону України "Про вибори народних депутатів України", що розглядався 25 березня 2004 р.

Жінки в складі Верховної Ради України I скликання становили 13 осіб (3,0%), II – 15 (3,3%), III – 37 (8,0%), IV – 24 (5,3%).

З огляду на бажання України досягти європейських норм і стандартів життя, в тому числі в політичній сфері, можуть бути цікавими дані щодо кількості жінок у складі європейських парламентів, що дають уявлення про світовий рейтинг парламентів європейських країн за представництвом у них жінок (див. таблицю).

### Представництво жінок у парламенті

Рей-тинг	Країна	Нижня палата (або одна палата)				Верхня палата / сенат			
		Вибори	К-сть місць	Жін-ки	%	Вибори	К-сть місць	Жін-ки	%
2	Швеція	09.2002	349	158	45,3	-	-	-	-
3	Данія	11.2001	179	68	38,0	-	-	-	-
4	Фінляндія	03.2003	200	75	37,5	-	-	-	-
5	Нідерланди	01.2003	150	55	36,7	06.2003	75	24	32,0
6	Норвегія	09.2001	165	60	36,4	-	-	-	-
9	Іспанія	03.2004	350	126	36,0	03.2004	259	60	23,2
8	Бельгія	05.2003	150	53	35,3	05.2003	71	22	31,0
10	Австрія	11.2002	183	62	33,9	N.A.	62	13	21,0
11	Німеччина	09.2002	603	194	32,2	N.A.	69	17	24,6
13	Іспанія	05.2003	63	19	30,2	-	-	-	-
21	Болгарія	06.2001	240	63	26,5	-	-	-	-
25	Швейцарія	10.2003	200	50	25,0	10.2003	46	11	23,9
33	Латвія	10.2002	100	21	21,0	-	-	-	-
34	Монако	02.2003	24	5	20,8	-	-	-	-
35	Польща	09.2001	460	93	20,2	09.2001	100	23	23,0
41	Словацьчина	09.2002	150	29	19,3	-	-	-	-
42	Португалія	03.2002	230	44	19,1	-	-	-	-
43	Естонія	03.2003	101	19	18,8	-	-	-	-
47	Велика Британія	06.2001	659	118	17,9	N.A.	677	113	16,7
48	Хорватія	11.2003	152	27	17,8	-	-	-	-
51	Чеська Республіка	06.2002	200	34	17,0	10.2002	81	10	12,3
58	США	11.2002	435	62	14,3	11.2002	100		13
13	Ірландія	05.2002	166	22	13,3	07.2002	60	10	16,7
60	Молдова	02.2001	101	13	12,9	-	-	-	-
61	Таджикистан	02.2000	63	8	12,7	03.2000	34	4	11,8
63	Франція	06.2002	574	70	12,2	09.2001	321	35	10,9
64	Словенія	10.2000	90	11	12,2	-	-	-	-
67	Італія	05.2001	618	71	11,5	05.2001	321	26	8,1
70	Румунія	11.2000	345	37	10,7	11.2000	140	8	5,7



71	Литва	10.2000	14	15	10,6	-	-	-	-
72	Азербайджан	11.2000	124	13	10,5	-	-	-	-
73	Казахстан	10.1999	77	8	10,4	10.2002	39	2	5,1
74	Білорусь	10.2000	97	10	10,3	12.2000	61	19	31,1
75	Угорщина	04.2002	386	38	9,8	-	-	-	-
78	Росія	12.2003	450	44	9,8	N.A.	178	6	3,4
102	Україна	03.2002	450	24	5,3	-	-	-	-

N.A. – даних немає.

Поправка народного депутата Миколи Томенка стосувалася норми закону, відповідно до якої політичні партії та блоки мали б до складу кожної чергової п'ятірки єдиного виборчого списку включати принаймні одну жінку. Проте "за" проголосували лише 138 народних депутатів. За фракціями: позафракційні – з 25 депутатів "за" проголосували 6; "Наша Україна" – зі 100 депутатів – 79; Фракція комуністів – з 59 – 0; СДПУ(0) – з 38 – 8; Блок Юлії Тимошенко – з 19 – 1; Соціалістична партія – з 20 – 12; Аграрна партія – з 16 – 2; Народно-демократична партія – з 14 – 11; "Регіони України" – з 68 – 4; партії ППУ та "Трудова Україна" – з 42 – 5; група "Народовладдя" – з 18 – 2; група "Народний вибір" – з 14 – 8 депутатів.

До наступних парламентських виборів теоретично ще є час повернутися до цього питання, і зазначені відповідні рекомендації на адресу депутатських фракцій, груп могли б сприяти перегляду позиції депутатів, удосконаленню виборчого законодавства в бік ґендерної рівності. Зрозуміло, що ґендерний паритет у політиці діалектично пов'язаний з політикою ґендерного паритету.

У пострадянських республіках, і Україна тут не виняток, спостерігається парадоксальне явище: зростає кількість громадських жіночих організацій, але позитивних ґендерних зрушень у складі парламентів непомітно. Причини різні, але варто наголосити на найважливіших з нашої точки зору. Треба долати слабкість жіночого руху, яка полягає в звуженому підході до розуміння жінками своїх проблем і цілей. Жіночі проблеми мають розглядатися в широкому ґендерному контексті. Їх розв'язання слід пов'язувати із загальнонародними проблемами, акцентувати увагу саме на цьому, а не "заиклюватися" на особистому бажанні потрапити до органу влади. Порушувати й вирішувати гострі загальнонародні проблеми спільно з чоловіками. Цьому можуть активніше сприяти жінки – народні депутати, які є у складі багатьох жіночих організацій і можуть розширити діапазон підходів до роботи цих організацій, про що варто нагадувати.

В Україні, як відомо, чисельність жінок перевищує чисельність чоловіків (відповідно 26016 тис. та 22441 тис. осіб). За роки незалежності відбулося помітне переосмислення традиційних поглядів на проблему рівних прав чоловіків та жінок у бік утвердження ґендерної демократії,

але на практиці, особливо в сфері управління, існує явна ґендерна асиметрія. Якщо в апараті управління на середньому та нижчому рівнях частка жінок збільшується, то на рівні вищого керівництва залишається майже непомітною.

Життя вимагає постійного звернення до проблем створення рівних можливостей для чоловіків та жінок на рівні і парламенту, й уряду, підвищення ролі комітетів Верховної Ради України, депутатських фракцій, груп у питаннях впровадження ґендерної рівності. При цьому доцільно активніше використовувати міжнародне право для просування ґендерної рівності на національному рівні, особливо коли міжнародні норми можна застосувати безпосередньо.

Варто ефективніше використовувати досвід ООН, тобто не лише створювати хороші документи, а й засновувати потрібні органи з рівноправності, створювати контрольні механізми. Наприклад, ООН створила не лише Комісію зі становища жінок, а й Контрольний комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, де щочотири роки уряд кожної країни повинен конкретно доповісти про здійснення Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Широкі можливості щодо цього надає проведення контрольних слухань у комітетах, їх висвітлення засобами масової інформації. Взагалі важливо, на наш погляд, запрошувати до розмови з читачем, радіо-слухачем, телеглядачем тих політиків-чоловіків, які подолали чоловічу зверхність у політиці, тобто є справжніми професіоналами. Саме їхня особистість, їхні погляди найкраще впливатимуть на зміни як суспільного ідеалу, так і буденної свідомості.

З урахуванням особливостей історичного моменту в політичному житті України, пов'язаних з переходом до пропорційної виборчої системи на виборах до парламенту в 2006 р., хотілося б сподіватися на ширше включення жінок-лідерів до партійних виборчих списків.

Утвердженню ґендерної (паритетної) демократії в культурі парламентаризму в Україні мали б сприяти, зокрема, такі заходи:

1. Розробка та прийняття Стратегії ґендерного розвитку України, яка б визначила пріоритети державної ґендерної політики на середньо- та довгостроковий період, а отже, сприяла б успішній інтеграції України в європейське та світове співтовариство. Складовими зазначеної Стратегії могли б стати, зокрема, заходи, спрямовані на:
  - а) уточнення системи вимог і критеріїв, що відповідали б сучасним уявленням про соціальну справедливість щодо розподілу ролей між жінками й чоловіками в політичному та громадському житті, в соціально-економічній, соціально-культурній, інформаційній сферах;
  - б) підвищення загальної й політичної культури суспільства, в т.ч. культури парламентаризму, яка визначається ступенем співпраці влади з громадськістю, інтенсивністю та результативністю діалогу влади з населенням, діалогу парламенту з виборцями, який виявляється в конкретних формах співпраці комітетів Верховної Ради України, депутатських фракцій, груп з громадськими експертами, зокрема, щодо

питань підготовки якісних законопроектів, прогнозування наслідків дії відповідних законів.

2. Внесення відповідних змін і доповнень до документа Верховної Ради України щодо визначення предмету відання комітетів Верховної Ради України з метою впровадження ґендерних підходів у їхній діяльності, в тому числі врахування результатів здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів.
3. Визначення конкретних ґендерних пріоритетів у діяльності кожного профільного комітету Верховної Ради України з урахуванням, в тому числі Рекомендацій парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи”, затверджених Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 р. (додаток № 17).

### 3.2. Гендерна експертиза як метод і підхід

---

*Гендерна  
експертиза як  
метод і підхід*

---

Реалізація мети законотворчої діяльності парламенту – юридичного оформлення, формальної об'єктивізації суспільно зумовлених вимог до поведінки учасників суспільних відносин має втілитись у визначених формах його діяльності. Ключовим аспектом цього процесу, зокрема й у напрямку дотримання принципу правової рівності осіб, які можуть бути або жіночої, або чоловічої статей, незаперечно буде застосування комплексу методів та проходження відповідних етапів втілення напрацьованих практикою суспільної життєдіяльності норм у загальнообов'язкову форму.

Визнання об'єктивної необхідності правового врегулювання гендерних диспропорцій в Україні має в основі низку чинників, що мають створити умови для поєднання суспільних тенденцій із юридичним забезпеченням назрілих вимог. Вагомим фактором виконання цього завдання є наявність обґрунтованих даних, достатнього обсягу знань і уявлень для прийняття компетентного рішення у відповідній сфері, що формуються в процесі експертного дослідження суспільних явищ. На проведенні експертизи рівня захисту прав особистості в кожній країні, в її законодавстві та на практиці, ґрунтуються методи діяльності міжнародних інституцій, створених для сприяння інтеграційним процесам у сфері прав людини.

У цьому зв'язку слід зазначити, що саме експертиза, як проведені фахівцями вивчення, перевірка, аналітичне осмислення кількісних і якісних показників окремих проблем, розв'язання яких потребує спеціальних знань у відповідній сфері, розглядається тим необхідним елементом і засобом з'ясування дедалі більше характерних особливостей об'єкта дослідження, обставин його прояву в суспільній дійсності, взаємозв'язку з іншими об'єктами, що дасть змогу об'єктивно висвітлити шлях подолання суперечностей або їх діалектичного узгодження.

Методологічне значення експертної оцінки наявних проблем обумовлене її законодавчо визначеними завданнями, основними з яких є: об'єктивне комплексне дослідження об'єктів експертизи; перевірка відповід-

ності останніх вимогам і нормам чинного законодавства; оцінка відповідності об'єктів експертизи сучасному рівню наукових і технічних знань, тенденціям науково-технічного прогресу, принципам державної науково-технічної політики, вимогам екологічної безпеки, економічної доцільності; аналіз рівня використання науково-технічного потенціалу, оцінка результативності науково-дослідних робіт і дослідно-конструкторських розробок; прогнозування науково-технічних, соціально-економічних та екологічних наслідків реалізації чи діяльності об'єкта експертизи; підготовка науково обґрунтованих експертних висновків (Закон України "Про наукову і науково-технічну експертизу"). Значення саме наукового методу дослідження цієї суспільної сфери зумовлюється ступенем складності й багатогранності проблеми.

Система засобів і підходів (методологія) вияву сукупності факторів впливу на ґендерні зміни в різних сферах діяльності людини включає як базовий компонент ґендерну експертизу. З притаманними їй особливостями слід розглядати її як висхідний атрибут, сукупність прийомів і правил процесу збору достовірної інформації з урахуванням ґендерних відмінностей у різних сферах суспільного буття, що визначають потенційні наслідки його впровадження для чоловіків і жінок. Оскільки конструкція балансу можливостей людини певної статі проявляється в суспільних відносинах як її життєвому середовищі (соціальна сфера в широкому розумінні), логічно вона виступає об'єктом правового регулювання з метою консолідації соціального організму. Право, по суті, надає членам суспільства права й обов'язки, встановлює додаткові юридичні рамки відносин, що сприяє їх упорядкуванню й узгодженню інтересів їх учасників.

Процес проведення дослідження базується на сукупності відомих сьогодні методів пізнання явищ суспільного життя (порівняльна характеристика зарубіжного й національного досвідів, правового регулювання, історичний екскурс, оцінка статистичних даних), але безпосередньо експертиза є тим висхідним моментом, ґрунтом, що формує базові засади будь-якої кваліфікованої діяльності, яка передбачає прийняття рішень. Ґендерна експертиза визначає дослідницький підхід (сукупність методів розгляду об'єкта та його впливу на реальні явища), об'єктивно необхідний при побудові законодавчих положень, є складовою творення права. У цьому зв'язку слід нагадати, що Пекінська платформа дій, прийнята одноголосно 189-ма країнами на 4-й Всесвітній жіночій конференції ООН у 1995 році, також рекомендувала здійснення заходів з "інтеграції ґендерних підходів у законодавство, програми та проекти", передбачала "проведення аналізу їх впливу на жінок та чоловіків до прийняття рішень з політичного курсу".

В Україні на сьогодні напрацьовано значний обсяг інформаційного та аналітичного матеріалу в цій сфері, який доцільно використовувати як першоджерело. Акцент на суспільному прогресі шляхом державного впливу на утвердження соціальної рівності статей, збалансованості їх можливостей і результатів їх участі в різних формах діяльності зумовлює активізацію ґендерного підходу для визначення національних планів і програм розвитку, вдосконалення законодавства. Реалізація

останніх потребує всебічного осмислення досягнень світової практики ґендерних перетворень, механізму втілення їх у суспільну реальність.

Значення експертних оцінок для прийняття адекватних рішень визначається змістом принципових вимог до проведення таких заходів. Це компетентність, незалежність, об'єктивність осіб, які проводять дослідження, відповідність їхніх дій чинному законодавству, комплексний підхід до вивчення об'єкта на основі сучасних даних і знань, обов'язковість перевірки дотримання міжнародних угод, відповідальність за достовірність і обґрунтованість експертних висновків.

Тому загальнометодологічні вимоги до процесу ґендерної експертизи мають поєднати такі компоненти, як:

- 1) окреслення сфери (предмета) дослідження: суспільні явища, процеси, відносини, в яких проявляється соціальний статус людини;
- 2) мета проведення експертизи: виявлення факторів дисбалансу в реалізації можливостей людини в суспільстві залежно від статі з наведенням характерних ознак, статистичних даних, "показових прикладів"; висвітлення положень чинного законодавства, що регулює дотичні до проблеми відносини; напрацювання заходів щодо вирішення проблемних питань, відповідних варіантів (моделей) їх нормативного врегулювання;
- 3) визначення кола осіб з відповідною кваліфікацією для проведення аналізу з цієї проблематики: в рамках законодавчого органу слід виходити з того, що основну функцію стосовно аналітичного опрацювання даних покладено на відповідних працівників апарату, зокрема комітетів та інших структурних утворень (цінність їх у тому, що саме вони "читають закони"), а комплексний характер проблеми становлення ґендерного паритету передбачає використання спеціальних знань, тому слід передбачити об'єднання зусиль фахівців з різних напрямків суспільних наук і спеціалістів визначеного органу;
- 4) встановлення організаційних умов проведення експертизи.

Специфічні прийоми проведення ґендерної експертизи як методу визначаються об'єктом її дослідження. Оскільки ґендерний паритет – складна соціальна система, дослідження її треба здійснювати засобами системного аналізу (методологія розв'язання складних проблем) – сукупності методологічних засобів для аналізу систем та обґрунтування рішень з проблем різного суспільного характеру. Основною процедурою такого аналізу визнається побудова узагальненої моделі взаємозв'язків у кожній сфері суспільних відносин, що має визначити відмінність між тим, що має бути, і наявною реальністю. Результатом же передбачається виявлення факторів, які зумовлюють ґендерний дисбаланс в Україні й допоможуть скласти уявлення про дії, заходи, напрямки його подолання.

Множинність елементів ґендерної проблематики – вимоги до рівних можливостей особи в суспільному житті передбачають регулювання в політичній, економічній, гуманітарній сферах – обумовлює необхідність її комплексного дослідження з метою системного правового врегулювання. Концепція комплексного підходу до подолання проблеми

рівності жінок і чоловіків, підтримана на Четвертій Всесвітній конференції щодо становища жінок, ґрунтується на матеріалах міжнародних документів, розроблених у результаті проведення Третьої Всесвітньої конференції ООН з питань жінок (Найробі, 1985 р.). Орієнтовні положення цієї методики висвітлено в Заключній доповіді про діяльність групи спеціалістів Ради Європи "Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків. Концептуальні рамки, методологія та ознайомлення з "позитивним досвідом" (Страсбург, травень 1998 р.).

Розуміння конструкції комплексного підходу до проблеми рівності статей ("gender-mainstreaming") полягає в комплексі заходів з інтеграції вимог соціальної рівності статей у загальний контекст суспільного життя, що складається з різних напрямків, механізмів та ідей у процесі прийняття рішень. Цей підхід передбачає організацію (реорганізацію), вдосконалення та оцінку цих процесів як функціональні структурні наслідки його застосування завдяки методиці та інструментарію щодо забезпечення участі жінок у всіх сферах суспільного життя; аналіз усіх програм та видів політики загального й регіонального рівнів, направлених на впровадження рівного статусу жінок і чоловіків, а також врахування позиції всіх учасників, залучених до цих заходів.

Методологічне забезпечення ґендерного підходу передбачає визначення мети та завдання для розв'язання проблемних питань, пошук відповідей на питання, що необхідно зробити для забезпечення паритету в суспільстві та як, якими засобами можна забезпечити відповідність правових норм засадам ґендерної рівності.

В основі ґендерного підходу при дослідженні суспільних проблем виокремлюється застосування відповідної теоретичної схеми, що включає висхідні пункти аналізу за базовими уявленнями про побудову збалансованих суспільних відносин між особами різних статей. Основоволожним критерієм оцінки проблемної тематики має стати соціальний статус особи, рівноцінність якого має нормативно забезпечуватись правовими установленнями. Його значення зумовлюється змістовим наповненням через сукупність формальних і реальних можливостей (прав) особи жіночої або чоловічої статі в соціумі різних рівнів. Ознаки зазначеного статусу відбиті у визначених Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок аспектах, які включені до об'єкта дій гарантування рівності статей. Серед них: громадянські права та правовий статус жінок, забезпечення життєдіяльності населення, культурні чинники в стосунках статей.

Результати експертизи мають визначити оцінку таких показників, як ефективність пропонованих заходів (аналіз здобутків і витрат), дієвість (сфера охоплення заходів та стабільність результатів), ступінь розв'язання ґендерних питань – яким чином передбачено забезпечення життєвих потреб жінок і чоловіків, шляхи трансформації ґендерних ролей та суспільних відносин тощо.

Слід у цьому зв'язку зважити на особливість ініціації законодавчого забезпечення правових умов рівності осіб різної статі, що основним чинником мала впровадження міжнародних стандартів у цій сфері.

Цілком логічно, що здобутий країнами з визнаними демократичними засадами досвід щодо впровадження вимог рівності статей зумовив активізацію діяльності соціально свідомих громадських діячів стосовно розробки моделей встановлення ґендерного паритету в Україні. Звичайно, відсутність достатнього обсягу інформації й інтенсивності її продукування були стримувальним фактором на відповідному етапі суспільного розвитку.

Тому в цілому велика кількість різноманітних технологій та методів вирішення проблеми висуває на чільне місце дві категорії з них – це способи надання необхідної інформації для напрацювання орієнтирів впровадження паритетних засад та інструменти прийняття безпосередніх рішень, якими визначені засоби знову ж таки оцінки та спостереження за виконанням поставлених завдань (програм). Саме аналітичні заходи, що передбачають формування достовірного знання проблеми, стають основою успішного втілення окресленої перспективи в реальних умовах. Відома формула, згідно з якою законопроектувальник (читай – розробник положень із забезпечення поставлених вимог) є хазяїном тексту, але рабом законодавця (Р. Бержерон), означає залежність змісту пропонованих рішень від повноти та ясності сформульованих у процесі експертизи положень та зумовленість рішення уповноважених на їх прийняття осіб (в тому числі законодавця) впливом того обсягу інформації, що міститиме матеріал з обґрунтування потреби впорядкування проблемних питань.

З огляду на завдання законодавчого органу і, в межах його організаційної структури необхідним буде поєднання особливостей окреслених тематичних (змістових) заходів та процедурних вимог його діяльності. Зокрема, предметні питання правової (в тому числі наукової) експертизи проектів нормативно-правових актів, її порядок і форми проведення, формування концептуальної оцінки певним чином окреслені в Методичних рекомендаціях щодо проведення правової експертизи проектів нормативно-правових актів, схвалених постановою колегії Міністерства юстиції України 21 листопада 2000 р. № 41. Практичною доцільністю зумовлене рекомендоване ними створення постійно діючих груп експертів з певних напрямів нормативного регулювання.

Аналіз у рамках ґендерної експертизи неодмінно передбачатиме вивчення чинних законодавчих й інших нормативно-правових актів, які регулюють визначені аспекти, встановлення рівня відповідності, прогалів, суперечностей чинних норм і реальних потреб. Необхідним є постійний моніторинг законодавства та проектів законів з метою органічного втілення новел права у національне правове поле та обговорення пропонованих змін як складової частини експертизи.



### 3.3. Гендерні підходи при реалізації контрольної функції парламенту

---

*Гендерні підходи при реалізації контрольної функції парламенту*

---

Комітети, до компетенції яких віднесено підготовку та попередній розгляд питань, що належать до повноважень Верховної Ради України, відіграють ключову роль у здійсненні нею функцій парламентського контролю. Відомо, що найбільш активну і свідому частину громадянського суспільства складають неурядові організації. Розширення конструктивної співпраці з ними, в тому числі з тими, що поглиблено займаються гендерними дослідженнями (додаток № 20) дає відчутні можливості для посилення контролю за здійсненням гендерної політики в Україні, дотриманням рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків, утвердженням гендерної демократії й формуванням гендерної культури в суспільстві.

Для державної гендерної діяльності всіх гілок влади, всіх відомств має бути характерним: вироблення гендерних стратегій і способів їх досягнення; цілеспрямована розробка планів, програм щодо втілення гендерних стратегій; узгодження державних механізмів забезпечення гендерної рівності з громадськими; гендерна експертиза чинного законодавства, вироблення у разі потреби відповідних змін та доповнень до чинних законів, гарантування здійснення державної політики щодо гендерної рівності; сприяння науковим установам у розробці гендерних проблем та проведенні гендерного аналізу соціальних процесів у країні, поглиблення гендерної статистики тощо.

Зрозумілий історично наголос на політиці щодо становища жінок не виключає, а навпаки, передбачає в структурі гендерної політики значну увагу поліпшенню становища чоловіків, а також формування в них гендерної свідомості, гендерної культури поведінки, орієнтації на паритетність відносин із жінкою.

У профільних комітетах, як відомо, попередньо розглядаються 24 обов'язкові доповіді та звіти, періодичне подання яких до Верховної Ради України передбачене Конституцією України та Законами України (додаток № 18), що дає можливість проаналізувати гендерний стан справ у різних сферах суспільного життя і в разі необхідності звернути увагу не лише відповідних органів виконавчої влади, але й внести результати аналізу на пленарне засідання для їх обговорення та прийняття відповідного рішення.

Рекомендації комітетів підлягають обов'язковому розгляду органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та об'єднаннями громадян, підприємцями. Про результати розгляду та вжиті заходи має бути повідомлено комітетам у встановлений ними термін.

Ефективною формою контролю можуть бути слухання з гендерних питань у комітетах, в ході яких з'являється можливість дати оцінку гендерного впливу політики, щоб уникнути негативних наслідків для суспільства та покращити якість та ефективність політичних рішень (законодавство, державні, стратегічні або вузькогалузеві програми).

Як уже зазначалося, для стратегії впровадження гендерних підходів ключовими є поняття статі, гендеру, гендерної рівності. Стать стосується біологічних відмінностей між чоловіками та жінками, які є загальними. Гендер стосується соціальних відмінностей між жінками й чоловіками, які є набутими, змінюються з часом та мають багато відмінностей як усередині культур, так і між ними. Приклад: хоча тільки жінка може народити (визначається біологічно), біологія не визначає, хто може виховувати дитину (гендерна поведінка).

Гендерна рівність (соціальна рівність між жінками й чоловіками) означає, що всі люди мають право вільно розвивати свої особистісні якості та робити вибір без обмежень, що накладаються чітко визначеними гендерними ролями, що різна поведінка, очікування та потреби жінок і чоловіків мають однаково цінуватися та заслуговують на однакову повагу. Очевидно, що формальна рівність – це тільки один крок у напрямку реальної рівності. Для компенсації минулої та наявної дискримінації можуть знадобитися спеціальні заохочувальні заходи, преференційне ставлення. Для оцінки стану справ з гендерної рівності доводиться враховувати етнічні, класові відмінності, такі виміри, як дискримінація за віком, станом здоров'я, сімейним статусом, сексуальною орієнтацією. Гендерний аналіз є важливим на всіх етапах здійснення заходів у сферах політики: планування, впровадження, моніторингу та оцінки.

При проведенні гендерних слухань для оцінки гендерного впливу доцільно враховувати критерії, визначені в Європейському Союзі, а саме:

- відмінності між чоловіками та жінками у сфері політики, такі як:
  - 1) участь (статевий склад цільових груп/групи населення, представництво жінок і чоловіків на посадах, відповідальних за прийняття

рішень); 2) ресурси (розподіл критично важливих ресурсів, як-от час, простір, інформація та гроші, політична й економічна влада, освіта та професійна підготовка, робота й кар'єра, нові технології, послуги з охорони здоров'я, транспортні засоби, вільний час; 3) норми та цінності, які впливають на ґендерні ролі, розподіл праці за ґендерними ознаками, ставлення та поведінка жінок і чоловіків, відповідно, та нерівність цінностей жінок і чоловіків, або чоловічих і жіночих характеристик; 4) права, які стосуються прямої та непрямой дискримінації за статтю, прав людини (включаючи свободу від сексуального насилля та позбавлення привілеїв), та доступ до судочинства в правовому, політичному або соціально-економічному оточенні;

- як державна політика впливає на усунення нерівності та сприяє рівності між чоловіками й жінками (це стосується представницького співвідношення, розподілу ресурсів, переваг, завдань та обов'язків у приватному та громадському житті, цінностей та уваги, що приділяється чоловікам і жінками, чоловічим та жіночим характеристикам, а також поведінки й пріоритетів).

Предметом уваги на контрольних ґендерних слуханнях у комітетах може стати, зокрема, Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 р., затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001р. №479 (додаток № 19).

\* \* \*

Український парламент має значні можливості сказати своє вагоме слово в утвердженні нового розуміння суспільних ролей чоловіків і жінок, які не ведуть війни статей, а свідомо й послідовно змінюють ці ролі. В утвердженні нової ґендерної культури в суспільстві, паритетної демократії, яку творять разом чоловіки й жінки, котрі поступово все більше навчаються культивувати найміцнішу солідарність рівноправних освічених громадян.

## Література

1. Мілл Д.С. Про свободу. – К., 2001.
2. Литвин В. На шляху державного самоствердження України // Віче. – 2002.
3. Гендерний розвиток в Україні. Реалії і перспективи. – К., 2003.
4. Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків. Матеріали міжнародної конференції. Україна, Київ. 30 червня – 1 липня 2003 року.
5. Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – К., 2003.



## Додатки



## КОНВЕНЦІЯ ПРО ЛІКВІДАЦІЮ ВСІХ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК

Прийнята 18 грудня 1979 року

Ратифікована Указом Президії

Верховної Ради УРСР

24 грудня 1980 року

Набула чинності 3 вересня 1981 року

Держави – учасниці цієї Конвенції,  
враховуючи, що Статут Організації Об'єднаних Націй знову утвердив віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи, в рівноправність чоловіків і жінок,  
враховуючи, що Загальна декларація прав людини підтверджує принцип недопущення дискримінації і проголошує, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах і що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені в ній, без будь-якої різниці, в тому числі щодо статі,  
враховуючи, що на держави-учасниці Міжнародних пактів про права людини покладається зобов'язання забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користуватися всіма економічними, соціальними, культурними, громадянськими та політичними правами,  
беручи до уваги міжнародні конвенції, укладені під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованих установ з метою сприяння рівноправності чоловіків і жінок,  
враховуючи також резолюції, декларації та рекомендації, прийняті Організацією Об'єднаних Націй та її спеціалізованими установами з метою сприяння рівноправності чоловіків і жінок,  
будучи, проте, занепокоєні тим, що, незважаючи на ці документи, як і раніше, має місце значна дискримінація щодо жінок,  
нагадуючи, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї та ще більше перешкоджає повному розкриттю можливостей жінок на благо своїх країн та людства,  
будучи занепокоєні тим, що в злидєнних умовах жінки мають найменший доступ до продовольства, засобів охорони здоров'я, не мають можливості одержати освіту, професійну підготовку, працевлаштуватися, а також інших можливостей,  
будучи впевнені, що встановлення нового міжнародного економічного порядку, заснованого на рівності та справедливості, значно сприятиме забезпеченню рівності між чоловіками і жінками,



підкреслюючи, що ліквідація апартеїду, всіх форм расизму, расової дискримінації, колоніалізму, неокolonіалізму, агресії, іноземної окупації і панування та втручання у внутрішні справи держав є необхідною для повного здійснення прав чоловіків і жінок,

підтверджуючи, що зміцнення міжнародного миру та безпеки, ослаблення міжнародної напруженості, взаємне співробітництво між усіма державами незалежно від їх соціальних і економічних систем, загальне та повне роззброєння, особливо ядерне роззброєння, під суворим і ефективним міжнародним контролем, утвердження принципів справедливості, рівності та взаємної вигоди у відносинах між країнами та здійснення права народів, що перебувають під іноземним і колоніальним пануванням та іноземною окупацією, на самовизначення та незалежність, а також повага національного суверенітету і територіальної цілісності держав будуть сприяти соціальному прогресу та розвитку і, як наслідок, сприятимуть досягненню повної рівності між чоловіками та жінками,

будучи впевнені, що повний розвиток країни, добробут всього світу та справа миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх сферах,

враховуючи значення внеску жінок у добробут сім'ї та у розвиток суспільства, що до цього часу не одержав повного визнання, соціальне значення материнства та ролі обох батьків у сім'ї та у вихованні дітей і усвідомлюючи, що роль жінки у продовженні роду не повинна бути причиною дискримінації, оскільки виховання дітей вимагає спільної відповідальності чоловіків і жінок та всього суспільства в цілому,

визнаючи, що для досягнення повної рівності між чоловіками та жінками необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та в сім'ї,

сповнені рішучості здійснити принципи, проголошені в Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, і з цією метою вжити заходів, необхідних для ліквідації такої дискримінації в усіх її формах і проявах,

погодилися про нижченаведене:

## Частина I

### Стаття 1

Для цілей цієї Конвенції поняття "дискримінація щодо жінок" означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

## **Стаття 2**

Держави-учасниці засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах, погоджуються негайно, всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються:

- a) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу;
- b) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- c) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;
- d) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;
- e) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;
- f) вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок;
- g) скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок.

## **Стаття 3**

Держави-учасниці вживають в усіх галузях, і зокрема в політичній, соціальній, економічній і культурній, всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо забезпечення всебічного розвитку та прогресу жінок з тим, щоб гарантувати їм здійснення і користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками.

## **Стаття 4**

1. Вжиття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин.

2. Вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним.

## **Стаття 5**

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів з метою:

- a) змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викорінення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок;
- b) забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначення загальної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу.

## **Стаття 6**

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо припинення всіх видів торгівлі жінками та використання проституції жінок.

## **Частина II**

### **Стаття 7**

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і, зокрема, забезпечують жінкам на рівних умовах з чоловіками право:

- a) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів;
- b) брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління;
- c) брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни.

### **Стаття 8**

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів, щоб забезпечити жінкам можливість на рівних умовах з чоловіками і без будь-якої дискримінації представляти свої уряди на міжнародному рівні і брати участь у роботі міжнародних організацій.

### **Стаття 9**

1. Держави-учасниці надають жінкам рівні з чоловіками права щодо набуття, зміни або збереження громадянства. Вони, зокрема, забезпечують, що ні одруження з іноземцем, ні зміна громадянства чоловіка під час шлюбу не тягнуть за собою автоматичної зміни громадянства дружини, не перетворюють її на особу без громадянства і не можуть змусити її прийняти громадянство чоловіка.

2. Держави-учасниці надають жінкам рівні з чоловіками права щодо громадянства їх дітей.

## Частина III

### Стаття 10

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок з тим, щоб забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти і, зокрема, забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок:

- a) однакові умови для орієнтації у виборі професії або спеціальності, для доступу до освіти й одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій як у сільських, так і у міських районах; ця рівність забезпечується в дошкільній, загальній, спеціальній і вищій технічній освіті, а також в усіх видах професійної підготовки;
- b) доступ до однакових програм навчання, однакових іспитів, викладацького складу однакової кваліфікації, шкільних приміщень і обладнання рівної якості;
- c) усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання шляхом заохочення спільного навчання та інших видів навчання, що сприятимуть досягненню цієї мети, і, зокрема, шляхом перегляду навчальних посібників та шкільних програм і адаптації методів навчання;
- d) однакові можливості одержання стипендій та іншої допомоги на освіту;
- e) однакові можливості доступу до програм продовження освіти, включаючи програми поширення грамотності серед дорослих і програми функціональної грамотності, спрямовані, зокрема, на скорочення якомога скоріше будь-якого розриву в знаннях чоловіків і жінок;
- f) скорочення числа дівчат, які не закінчують школу, та розробку програм для дівчат і жінок, які передчасно залишили школу;
- g) однакові можливості активно брати участь у заняттях спортом і фізичною підготовкою;
- h) доступ до спеціальної інформації освітнього характеру для сприяння забезпеченню здоров'я і добробуту сімей, включаючи інформацію та консультації про планування розміру сім'ї.

### Стаття 11

1. Держави-учасниці вживають всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

- a) право на працю як невід'ємне право всіх людей;
- b) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні;
- c) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами й умовами роботи, на одержання професійної підготовки та

перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку;

- d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;
- e) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку;
- f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції.

2. Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-учасниці вживають відповідних заходів для того, щоб:

- a) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні;
- b) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги;
- c) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг з тим, щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі закладів по догляду за дітьми;
- d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена.

3. Законодавство, що стосується захисту прав, про які йдеться в цій статті, періодично має бути розглянуте в світлі науково-технічних знань, а також переглянуте, скасоване або розширене, наскільки це необхідно.

## **Стаття 12**

1. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі охорони здоров'я з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок доступ до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування розміру сім'ї.

2. Поряд з положенням пункту 1 цієї статті держави-учасниці забезпечують жінкам відповідне обслуговування в період вагітності, пологів і післяпологовий період, надаючи, коли це необхідно, безплатні послуги, а також відповідне харчування в період вагітності та годування.

## **Стаття 13**

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в інших сферах економічного та соціального

життя з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

- a) право на сімейну допомогу;
- b) право на одержання позик, застав під нерухоме майно та інших форм фінансового кредиту;
- c) право брати участь у заходах, пов'язаних з відпочинком, заняттям спортом, та в усіх галузях культурного життя.

#### **Стаття 14**

1. Держави-учасниці беруть до уваги особливі проблеми, з якими зустрічаються жінки, які проживають у сільській місцевості, та значну роль, яку вони відіграють у забезпеченні економічного добробуту своїх сімей, у тому числі їх діяльність у нетоварних галузях господарства, та вживають усіх відповідних заходів щодо забезпечення застосування положень цієї Конвенції до жінок, які проживають у сільській місцевості.

2. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сільських районах з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок їх участь у розвитку сільських районів та в одержанні переваг від такого розвитку, і, зокрема, забезпечують таким жінкам право:

- a) брати участь в опрацюванні та здійсненні планів розвитку на всіх рівнях;
- b) на доступ до відповідного медичного обслуговування, включаючи інформацію, консультації та обслуговування з питань планування розміру сім'ї;
- c) безпосередньо користуватися благами програм соціального страхування;
- d) одержувати всі види підготовки та формальної і неформальної освіти, включаючи функціональну грамотність, а також користуватися послугами всіх засобів общинного обслуговування, консультативних служб із сільськогосподарських питань, зокрема для підвищення їх технологічного рівня;
- e) організовувати групи самопомоги та кооперативи з тим, щоб забезпечити рівний доступ до економічних можливостей шляхом роботи за наймом або незалежної трудової діяльності;
- f) брати участь у всіх видах колективної діяльності;
- g) на доступ до сільськогосподарських кредитів і позик, системи збуту, відповідної технології та на рівний статус у земельних і аграрних реформах;
- h) користуватися належними умовами життя, особливо житловими умовами, санітарними послугами, електро- і водозабезпеченням, а також транспортом і засобами зв'язку.

## Частина IV

### Стаття 15

1. Держави-учасниці визнають за жінками рівність з чоловіками перед законом.
2. Держави-учасниці надають жінкам однакову з чоловіками громадянську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Вони, зокрема, забезпечують їм рівні права при укладанні договорів і управлінні майном, а також рівне ставлення до них на всіх етапах розгляду в судах і трибуналах.
3. Держави-учасниці погоджуються, що всі договори та всі інші приватні документи будь-якого роду, правовим наслідком яких є обмеження правоздатності жінок, вважаються недійсними.
4. Держави-учасниці надають чоловікам і жінкам однакові права щодо законодавства, яке стосується пересування осіб і свободи вибору місця проживання та фактичного місцеперебування.

### Стаття 16

1. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у всіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних стосунків, і, зокрема, забезпечують на основі рівності чоловіків і жінок:
  - a) однакові права щодо одруження;
  - b) однакові права на вільний вибір дружини і на одруження лише з своєю вільною і повною згоди;
  - c) однакові права та обов'язки під час шлюбу і після його розірвання;
  - d) однакові права та обов'язки чоловіків і жінок як батьків незалежно від їх сімейного стану в питаннях, що стосуються їх дітей; у всіх випадках інтереси дітей мають перевагу;
  - e) однакові права вільно вирішувати питання про кількість дітей і проміжки між їх народженням та доступу до інформації, освіти, а також засобів, які дозволяють їм здійснити це право;
  - f) однакові права та обов'язки бути опікунами, піклувальниками, довіреними особами та усиновителями дітей або здійснювати аналогічні функції, коли вони передбачені національним законодавством; у всіх випадках інтереси дітей мають перевагу;
  - g) рівні особисті права чоловіка та дружини, в тому числі вибору прізвища, професії, заняття;
  - h) рівні права подружжя щодо володіння, придбання, управління, користування та розпорядження майном як безплатно, так і за плату.
2. Заручини та шлюб дитини не мають юридичної сили, і вживаються всі необхідні заходи, включаючи законодавчі, з метою визначення максимального шлюбного віку та обов'язкової реєстрації шлюбів у актах громадянського стану.

## Частина V

### Стаття 17

1. Для розгляду ходу виконання цієї Конвенції засновується Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі іменується "Комітет"), що складається в момент набуття чинності Конвенцією з вісімнадцяти, а після її ратифікації або приєднання до неї тридцять п'ятої держави-учасниці з двадцяти трьох експертів, що додержуються високих моральних принципів і компетентні в галузі, яку охоплює ця Конвенція. Цих експертів обирають держави-учасниці з числа громадян, експерти виступають як особистості, при цьому враховуються справедливий географічний розподіл і представництво різних форм цивілізації, а також основних правових систем.

2. Члени Комітету обираються таємним голосуванням з числа внесених у список осіб, висунутих державами-учасницями. Кожна держава-учасниця може висунути одну особу з числа своїх громадян.

3. Первісні вибори проводяться через шість місяців з дня набуття чинності цією Конвенцією. Принаймні за три місяці до строку проведення кожних виборів Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй направляє державам-учасницям лист з пропозицією подати свої кандидатури протягом двох місяців. Генеральний секретар готує список, в якому в алфавітному порядку внесені всі висунуті таким чином особи із зазначенням держав-учасниць, які їх висунули, і представляє цей список державам-учасницям.

4. Обрання членів Комітету проводиться на засіданні держав-учасниць, яке скликає Генеральний секретар, в центральних установах Організації Об'єднаних Націй. На цьому засіданні, де дві третини держав-учасниць складають кворум, особами, обраними в Комітет, вважаються ті кандидати, які одержують найбільшу кількість голосів і абсолютну більшість голосів представників держав-учасниць, що присутні та беруть участь у голосуванні.

5. Члени Комітету обираються на чотирирічний строк. Проте строк повноважень дев'яти членів, обраних на перших виборах, закінчується через два роки, відразу ж після проведення перших виборів прізвища цих дев'яти членів визначає голова Комітету шляхом жеребкування.

6. Обрання п'яти додаткових членів Комітету проводиться відповідно до положень пунктів 2, 3 і 4 цієї статті після ратифікації або приєднання до Конвенції тридцять п'ятої держави. Строк повноважень двох додаткових членів, обраних таким чином, закінчується через два роки, прізвища цих двох членів визначає голова Комітету шляхом жеребкування.

7. Для заповнення непередбачених вакансій держава-учасниця, експерт якої перестав функціонувати як член Комітету, призначає іншого експерта з числа своїх громадян за умови схвалення Комітетом.

8. Члени Комітету одержують затверджену Генеральною Асамблеєю винагороду з коштів Організації Об'єднаних Націй в порядку і на умо-



вах, встановлюваних Асамблеєю з урахуванням важливості обов'язків Комітету.

9. Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй надає необхідний персонал і матеріальні засоби для ефективного здійснення функцій Комітету відповідно до цієї Конвенції.

### **Стаття 18**

1. Держави-учасниці зобов'язані подавати Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй для розгляду Комітетом доповідь про законодавчі, судові, адміністративні або інші заходи, вжиті ними для виконання положень цієї Конвенції, та про прогрес, досягнутий у цьому напрямі:

- a) протягом одного року після набуття чинності цієї Конвенцією щодо даної держави; та
- b) після цього принаймні ще чотири роки і далі, коли цього вимагає Комітет.

2. У доповідях можуть зазначатися фактори та ускладнення, що впливають на виконання зобов'язань за Конвенцією.

### **Стаття 19**

1. Комітет встановлює власні правила процедури.
2. Комітет обирає своїх службових осіб на дворічний строк.

### **Стаття 20**

1. Комітет щорічно проводить засідання, як правило, протягом періоду, що не перевищує двох тижнів, з метою розгляду доповідей, поданих відповідно до статті 18 цієї Конвенції.

2. Засідання Комітету, як правило, проводяться в центральних установах Організації Об'єднаних Націй або в будь-якому іншому місці, визначеному Комітетом.

### **Стаття 21**

1. Комітет щорічно через Економічну та соціальну раду подає доповідь Генеральній Асамблеї Організації Об'єднаних Націй про свою діяльність та може вносити пропозиції і рекомендації загального характеру, що ґрунтуються на вивченні доповідей та інформації, одержаних від держав-учасниць. Такі пропозиції та рекомендації загального характеру включаються у доповідь Комітету поряд із зауваженнями держав-учасниць, якщо такі є.

2. Генеральний секретар надсилає Комісії доповіді Комітету щодо становища жінок.

### **Стаття 22**

Спеціалізовані установи мають право бути представлені при розгляді питань про здійснення таких положень цієї Конвенції, що входять до

сфери їх діяльності. Комітет може запропонувати спеціалізованим установам подавати доповіді про виконання Конвенції в галузях, що входять до сфери їх діяльності.

## Частина VI

### Стаття 23

Жодне в цій Конвенції не зачіпає будь-яких положень, що більше сприяють рівноправності між чоловіками і жінками і можуть бути:

- a) в законодавстві держави-учасниці; або
- b) в будь-якій іншій міжнародній конвенції, договорі чи угоді, що мають силу для такої держави.

### Стаття 24

Держави-учасниці зобов'язані вживати всіх необхідних заходів на національному рівні щодо досягнення повної реалізації прав, визнаних у цій Конвенції.

### Стаття 25

1. Ця Конвенція відкрита для підписання всіма державами.
2. Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй призначають депозитарієм цієї Конвенції.
3. Ця Конвенція підлягає ратифікації. Ратифікаційні грамоти здаються на зберігання Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй.
4. Ця Конвенція відкрита для приєднання до неї всіх держав. Приєднання здійснюється шляхом здачі документа про приєднання на зберігання Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй.

### Стаття 26

1. Прохання про перегляд цієї Конвенції може бути подане в будь-який час будь-якою з держав-учасниць шляхом письмового повідомлення на ім'я Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй.
2. Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй, якщо визнає за необхідне вжиття будь-яких заходів, приймає рішення про те, яких саме заходів потрібно вжити щодо такого прохання.

### Стаття 27

1. Ця Конвенція набуває чинності на тридцятий день після здачі на зберігання Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй двадцятій ратифікаційної грамоти або документа про приєднання.
2. Для кожної держави, яка ратифікує цю Конвенцію або приєднається до неї після здачі на зберігання двадцятій ратифікаційної грамоти або документа про приєднання, ця Конвенція набуває чинності на тридцятий день після здачі на зберігання її ратифікаційної грамоти або документа про приєднання.

### **Стаття 28**

1. Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй одержує і розсилає всім державам текст застережень, зроблених державами в момент ратифікації або приєднання.
2. Застереження, не сумісне з цілями і завданнями цієї Конвенції, не допускається.
3. Застереження можуть бути зняті в будь-який час шляхом відповідного повідомлення, направленою на ім'я Генерального секретаря, який потім повідомляє про це всі держави-учасниці. Таке повідомлення набуває чинності з дня його отримання.

### **Стаття 29**

1. Будь-який спір між двома або кількома державами-учасницями щодо тлумачення або застосування цієї Конвенції, не вирішений шляхом переговорів, передається на прохання однієї із сторін на арбітражний розгляд. Якщо протягом шести місяців з моменту подачі заяви про арбітражний розгляд сторонам не вдалося досягти згоди щодо організації арбітражного розгляду, будь-яка з цих сторін може передати даний спір до Міжнародного Суду шляхом подачі заяви відповідно до Статуту Суду.
2. Кожна держава-учасниця може під час підписання чи ратифікації цієї Конвенції або приєднання до неї заявити про те, що вона не вважає себе пов'язаною зобов'язаннями, що містяться в пункті 1 цієї статті. Інші держави-учасниці не несуть зобов'язань, що впливають із зазначеного пункту даної статті, щодо будь-якої держави-учасниці, яка зробила подібне застереження.
3. Будь-яка держава-учасниця, що зробила застереження відповідно до пункту 1 цієї статті, може в будь-який час зняти своє застереження шляхом повідомлення Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй.

### **Стаття 30**

Ця Конвенція, тексти якої англійською, арабською, іспанською, китайською, російською та французькою мовами є цілком автентичними, здається на зберігання Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй.

## РІШЕННЯ ПАЛАТИ У СПРАВІ “ВІЛЛІС ПРОТИ СПОЛУЧЕНОГО КОРОЛІВСТВА”

Сьогодні Європейський суд з прав людини повідомив у письмовій формі рішення<sup>1</sup> у справі “Вілліс проти Сполученого Королівства” (*Willis v. the United Kingdom*) (заява № 36042/97). Суд одногосно постановив:

- що було допущено порушення статті 14 (заборона дискримінації), взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1 (захист права власності) Європейської конвенції з прав людини у зв’язку з відсутністю у заявника права на соціальну допомогу, яка сплачується вдовам, а також на соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям;
- що порушення статті 14, взятої у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) або зі статтею 1 Протоколу № 1, у зв’язку з відсутністю у заявника права на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, допущено не було;
- що порушення статті 13 (право на ефективний засіб правового захисту) допущено не було;
- що немає необхідності розглядати інші скарги заявника.

Згідно зі статтею 41 Конвенції (справедлива сатисфакція) Суд присудив заявникові 25 000 фунтів стерлінгів як компенсацію за матеріальну шкоду та 12 500 фунтів стерлінгів за судові витрати. (Рішення викладене лише англійською мовою.)

### 1. Основні факти

Кевін Девід Вілліс (*Kevin David Willis*) – громадянин Сполученого Королівства, 1956 р. народження, проживає в м. Брістоль. У грудні 1984 р. він одружився, і подружжя мало двох дітей, Наташу Уму (*Natasha Uma*), яка народилася 24 березня 1989 р., та Росса Амаля (*Ross Amal*), що народився 2 серпня 1990 р. 7 червня 1996 р. його дружина Марліна (*Marlene*), якій було 39 років, померла від раку, залишивши йому право управляти її нерухомим майном.

---

1 Згідно зі статтею 43 Європейської конвенції з прав людини упродовж трьох місяців від дати постановлення рішення палатою будь-яка сторона у справі може у виняткових випадках звернутися з клопотанням про передачу справи на розгляд Великої палати Суду, яка складається з 17 суддів. Якщо колегія у складі п’яти суддів вважає, що справа порушує серйозне питання щодо тлумачення або застосування Конвенції чи протоколів до неї або важливе питання загального значення, Велика палата виносить остаточне рішення. Якщо серйозних питань або проблем не виникає, колегія відхиляє клопотання, а судові рішення стає остаточним. В іншому разі рішення палати стають остаточними після закінчення зазначеного вище трьохмісячного терміну або раніше, якщо сторони заявлять, що вони не звертатимуться з клопотанням про передачу справи на розгляд Великої палати.

Пані Вілліс працювала службовцем місцевого житлового управління і більшу частину подружнього життя була основною годувальницею сім'ї. Як особа, що працює та утримує сім'ю, вона до 1994 р. сплачувала всі внески із соціального забезпечення. Згодом, у зв'язку з непрацездатністю вона отримала право на контрибуційні кредити. 3 листопада 1995 р. п. Вілліс залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей. Після смерті дружини він працював неповний робочий день у період з 2 вересня 1996 року по 6 листопада 1996 р., маючи щорічну платню в розмірі 4393 фунти стерлінгів, але, оскільки така робота виявилася економічно не вигідною, він залишив її, щоб присвятити піклуванню про дітей повний робочий день.

Він подав заяву з проханням надати йому соціальне забезпечення в розмірі, еквівалентному допомозі, на яку б мала право пані Вілліс, тобто соціальну допомогу, яка сплачується вдові, а також соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям, згідно із Законом 1992 р. про соціальне забезпечення та пільги (Закон 1992 р.). Його заяву було відхилено.

## 2. Процедура і склад Суду

Заяву подано до Європейської комісії з прав людини 24 квітня 1997 р. і 1 листопада 1998 р. передано до Суду. 11 травня 1999 р. її було оголошено прийнятою.

Судове рішення постановлене палатою, до складу якої увійшло сім суддів:

Матті Пеллонпя (Matti Pellonpää, Фінляндія), **голова**

Ніколас Братца (Nicolas Bratza, Британія)

Антоніо Пастор Рідруехо (Antonio Pastor Ridruejo, Іспанія)

Єжи Макарчик (Jerzy Makarczyk, Польща)

Вера Стражницька (Viera Straznicka, Словаччина)

Райт Марусте (Rait Maruste, Естонія)

Станіслав Павловський (Stanislav Pavlovschi, Молдова), **судді**

а також Майкл О'Бойл (Michael O'Boyle), **секретар секції.**

## 3. Стислий виклад судового рішення

### Оскарження

У скарзі п. Вілліс стверджував, що він та його покійна дружина зазнали дискримінації у зв'язку з рішенням відмовити йому в праві одержувати соціальну допомогу вдовам та соціальну допомогу, яка сплачується овдовілій матері, а також у зв'язку з подальшим позбавленням його права на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, незважаючи на внески із соціального забезпечення, які його дружина сплачувала протягом свого життя. Він стверджував, що законодавство Сполученого Королівства із соціального забезпечення є дискримінаційним за ознакою статі на порушення статті 14, взятої у поєднанні зі статтею 8

та статтею 1 Протоколу № 1 Європейської конвенції з прав людини. Він також скаржився, посилаючись на статтю 13, що він не мав ефективного засобу правового захисту, оскільки дискримінаційне положення, яке він оскаржував, було однозначно викладене в первинному законодавстві.

## **Рішення Суду**

### **Стаття 14, взята у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1**

Щодо відсутності у заявника права на соціальну допомогу, яка сплачується вдовам, а також на соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям, Суд зауважив, що предметом спору не було те, що заявник не задовольнив кількох передбачених законом умов для одержання цих двох видів матеріальної допомоги. Єдиною підставою для відмови в наданні йому цих пільг було те, що він – чоловік. Жінка в такому самому становищі мала б право одержувати обидва види допомоги і це право було б захищене позовом за національним законом.

Суд взяв до уваги те, що дружина заявника працювала протягом більшої частини свого заміжжя, сплачуючи всі внески із соціального забезпечення як особа, що працює та утримує сім'ю, і так само, як це робив би чоловік в її становищі. Суд також взяв до уваги, що заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей, 3 листопада 1995 р. і що з огляду на свою відносно низьку заробітну плату він вирішив, що після смерті дружини для нього буде економічно не вигідним надалі працювати неповний робочий день. Незважаючи на все це, після смерті дружини він мав право на значно менші фінансові пільги, ніж ті, які б він мав, якби був жінкою, а його дружина чоловіком.

Суд визнав, що різниця в підходах до надання права чоловікам та жінкам на одержання соціальної допомоги вдовам та овдовілим матерям не мала будь-якого об'єктивного й розумного обґрунтування, а отже, було допущено порушення статті 14 Конвенції, взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1.

Що стосується відсутності у заявника права на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, Суд визнав, що навіть, якби заявник був жінкою, він згідно з умовами, викладеними в Законі 1992 р., не мав би права на таке пенсійне забезпечення. Фактично вдова у становищі заявника не могла б мати права на таку пенсію принаймні до 2006 р. і, можливо, зовсім не могла б отримати його з огляду на чинність інших передбачених законом умов, згідно з якими, наприклад, претендентці на таке право заборонено вступати в повторний шлюб до дати, на яку матеріалізується її право на пенсію. В іншому разі вона позбавляється такого права.

Виходячи з цього Суд дійшов висновку, що, оскільки заявник не зазнав поведження, відмінного від того, якого б зазнала жінка в аналогічному становищі, жодного питання про дискримінацію на порушення статті 14 стосовно його права на пенсію вдови не постає. Отже, Суд визнав, що

порушення статті 14, взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1, допущено не було.

**Стаття 14, взята у поєднанні зі статтею 8**

Дійшовши висновку про наявність порушення статті 14, взятої у поєднанні зі статтею 1 Протоколу № 1, у зв'язку з відсутністю у заявника права на соціальну допомогу, яка сплачується вдовам, а також на соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям, Суд не вважає за необхідне розглядати його скарги з цього приводу, подані з посиланням на статтю 14, взяту в поєднанні зі статтею 8.

Дійшовши висновку, що жодного питання про дискримінацію на порушення статті 14 стосовно його права на пенсію вдови не постає, Суд визнав, що в цьому відношенні порушення статті 14, взятої у поєднанні зі статтею 8, допущено не було.

**Стаття 14**

Суд не вважає за необхідне розглядати скарги, подані з посиланням на статтю 14, стосовно покійної дружини заявника.

**Стаття 13**

Суд нагадав, що стаття 13 гарантує лише засіб правового захисту, який дозволяє оскарження основного закону Високої Договірної Сторони в національному органі, з посиланням на те, що цей закон суперечить Конвенції. Отже, порушення статті 13 допущено не було.

## Додаток №3

### Рішення Суду від 8 квітня 1976 р.

Габріель Дефрен (*Gabrielle Defrenne*) проти *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*.

Передано на розгляд: Судом у трудових справах, м. Брюссель, Бельгія – *Cour du travail de Bruxelles*

Принцип рівної оплати рівноцінної праці жінок та чоловіків.

Справа 43-75.

### Зміст рішення Суду

1. Соціальна політика – жінки-працівники та чоловіки-працівники – оплата – рівність – пряма дискримінація – права людини – захист у національних судах

(Договір про ЄЕС, стаття 119)

2. Соціальна політика – жінки-працівники та чоловіки-працівники – оплата – рівність – пряма дискримінація – права людини – дата набуття чинності – часові рамки, визначені в Договорі, – Постанова держав-членів – Директива Ради – недійсність зміни часових обмежень – поправки до Договору – метод набуття чинності

(Договір про ЄЕС, статті 119 та 236)

3. Соціальна політика – жінки-працівники та чоловіки-працівники – оплата – рівність – пряма дискримінація – права людини – позови – зворотна дія – законодавче забезпечення

(Договір про ЄЕС, стаття 119)

4. Соціальна політика – жінки-працівники та чоловіки-працівники – оплата – рівність – непряма дискримінація – скасування – повноваження Співтовариства та державні повноваження

(Договір про ЄЕС, стаття 119)

### Резюме

1. Принцип, за яким жінки та чоловіки повинні отримувати рівну платню, викладений у статті 119, є однією з підвалин існування Співтовариства. На цей принцип можна посилається при зверненні до національних судів. Національні суди зобов'язані забезпечувати захист прав, які ця стаття надає людині, особливо у випадках, коли йдеться про такі форми дискримінації, що впливають із колективних трудових договорів, а також коли чоловіки та жінки отримують різну платню за рівноцінну роботу, яку вони виконують у тій самій установі або організації незалежно від форми її власності.

2. (А) Впровадження принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок повинне бути повністю забезпечено державами-членами з 1 січня 1973 р. – мова Договору – французька.



1962 р. – кінець першого етапу перехідного періоду. Без шкоди для можливих наслідків щодо сприяння та прискорення повної імплементації статті 119 Постанова від 31 грудня 1961 р., яка була підписана державами-членами, не мала сили змінювати будь-які часові обмеження, що були встановлені Договором. За винятком окремих положень, Договір може бути змінено тільки згідно з процедурою внесення поправок, викладеною у статті 236.

(Б) З огляду на відсутність перехідних положень Договору принцип рівної оплати праці чоловіків та жінок набуває повної чинності в окремій державі з дня набуття чинності Договором про її приєднання, тобто з 1 січня 1973 р. Директива Ради № 75/117 не має сили будь-яким чином обмежувати дію статті 119 або змінювати її дію в часі.

3. Важливі міркування законодавчого забезпечення як приватних, так і громадських інтересів усіх зацікавлених сторін унеможливають повторний розгляд питань оплати, що стосуються минулого часу. Посилання на пряму дію статті 119 є неможливим при розгляді справ, які стосуються оплати в період до прийняття цього рішення, крім випадків, коли працівники вже подали позов або порушили відповідну справу.

4. Навіть у таких сферах, де стаття 119 не має прямої дії, її положення можуть бути інтерпретовані як такі, що залишають національному законодавчому органу право впроваджувати принцип рівної оплати праці чоловіків та жінок, оскільки це можна у мірі необхідності забезпечити шляхом поєднання національних та місцевих асигнувань.

## Сторони

У Справі 43/75

Звернення до Суду згідно зі статтею 117 Договору про ЄЕС Судом у трудових справах (*Cour du travail*), м. Брюссель, щодо попереднього рішення у справі, яка знаходиться на розгляді у цьому Суді, між Габріель Дефрен, колишньою стюардесою, що мешкає у м. Брюсселі (*Brussels-Jette*), та

*Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, чий зареєстрований офіс знаходиться в м. Брюсселі.

## Предмет справи

Тлумачення статті 119 Договору про ЄЕС.

## Привід для розгляду

1. Згідно з рішенням від 23 квітня 1975 р., виданим судовою канцелярією 2 травня 1975 р., Суд у трудових справах м. Брюсселя звернувся до Суду згідно зі статтею 117 Договору про ЄЕС з приводу двох питань, які стосуються дії та впровадження статті 119 цього Договору, яка затверджує принцип рівної оплати праці чоловіків та жінок за рівноцінну роботу.

2. Ці питання виникли з контексту судової справи між стюардесою та її роботодавцем Sabena S. A. щодо компенсації, яку вимагала позивачка на підставі того, що 15 лютого 1966 р. вона зазнала шкоди як жінка-працівник, коли отримала меншу платню у порівнянні з її колегою-чоловіком, який виконував рівноцінну роботу стюарда.

3. Згідно з рішенням, що додається до звернення Суду, сторони погодились, що стюардеса виконує таку ж роботу, що й стюард, і що за таких обставин дискримінацію в оплаті не на користь стюардеси в зазначений період не можна спростовувати.

### **Перше питання (пряма дія статті 119)**

4. Перше питання стосується положення статті 119 Договору: чи запроваджує вона прямо принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок у законодавстві кожної держави, що входить до Європейського Співтовариства, та чи надає вона, таким чином, незалежно від положень законодавства відповідної держави право працівникам порушувати справи в національних судах щодо забезпечення дії цієї статті?

5. Якщо відповідь на це питання позитивна, то надалі виникає питання щодо дати, з якої визнається дія зазначеної статті.

6. Таким чином, відповідь на останню частину першого питання можна дати шляхом відповіді на друге запитання.

7. Питання, що стосується прямої дії статті 119, повинно розглядатись у світлі суті принципу рівної оплати, мети її положень та її місця в загальній структурі Договору.

8. Стаття 119 має подвійну мету.

9. По-перше, у світлі різних стадій розвитку, на яких знаходиться соціальне законодавство в різних державах – членах ЄС, метою статті 119 є запобігання ситуаціям, коли підприємства в державах, де впроваджується принцип рівної оплати, страждають від несприятливих конкурентних умов при конкуренції всередині ЄС у порівнянні з підприємствами в державах, де й досі існує дискримінація жінок-працівників щодо оплати їх праці.

10. По-друге, ці положення становлять частину соціальних завдань ЄС, що прагне бути не тільки економічним союзом, а й водночас завдяки спільним зусиллям досягти соціального прогресу та намагатись постійно покращувати умови життя та праці своїх громадян, як зазначено у Преамбулі Договору.

11. Ця мета підкреслюється у статті 119, яку було додано до глави, присвяченої соціальній політиці, вступні положення (стаття 117) якої стверджують “потребу сприяти поліпшенню умов праці та рівня життя працівників і можливості їх гармонізації у процесі вдосконалення”.

12. Ця подвійна мета, яка є водночас економічною та соціальною, демонструє, що принцип рівної оплати є невід’ємною складовою існування Співтовариства.

13. Більше того, вона пояснює, чому Договір передбачає повне впровадження цього принципу до кінця першого етапу перехідного періоду.

14. Таким чином, при тлумаченні даного положення неможливо обґрунтовувати будь-який аргумент щодо зволікання або супротиву, які призвели до затримки впровадження цього основного принципу в деяких державах – членах ЄС.

15. Зокрема, оскільки стаття 119 виступає в контексті гармонізації умов праці в процесі вдосконалення, аргумент щодо виконання її вимог іншими шляхами, ніж підняттям найнижчої заробітної плати, можна вважати недоречним.

16. Згідно з положеннями пункту першого статті 119 держави – члени ЄС зобов'язані забезпечувати та підтримувати “впровадження принципу, згідно з яким чоловіки та жінки повинні отримувати рівну оплату за рівноцінну працю”.

17. Пункти другий та третій тієї ж статті певним чином конкретизують її щодо концепції оплати та роботи, що згадуються у пункті першому.

18. При впровадженні цих положень треба розділяти загальну сферу застосування статті 119 на випадки, по-перше, прямої та непрямой дискримінації, яку можна визначити за допомогою лише критеріїв рівної оплати та рівноцінної праці, що наведені у цій статті, та, по-друге, непрямой та прихованої дискримінації, яку можна визначити лише за допомогою більш точних положень, що виконуються на рівні ЄС або національному рівні.

19. Не можна не визнати, що повна імплементація мети, викладеної у статті 119, шляхом усунення будь-якої дискримінації – прямої або непрямой – чоловіків та жінок – працівників не тільки на окремих підприємствах, а й у цілих галузях промисловості, навіть у економічній системі загалом, може в окремих випадках передбачати розробку критеріїв, впровадження яких вимагатиме вжиття відповідних заходів на рівні ЄС та окремих держав.

20. Цей підхід стає ще важливішим у світлі того, що заходи, яких вживає ЄС щодо цього питання і на які ми будемо посилались у відповіді на друге питання, забезпечують впровадження статті 119 з точки зору розширення вузької концепції критерію “рівноцінної праці” у відповідності, зокрема, з положеннями Конвенції № 100 про рівну оплату, яку було підписано Міжнародною організацією праці у 1951 р. Стаття 2 цієї Конвенції встановлює принцип рівної оплати за роботу “рівної вартості”.

21. Серед форм прямої дискримінації, які можна розпізнати за допомогою лише критеріїв, що наведені у статті 119, треба окремо визначити такі, що впливають із положень законодавства або колективних трудових договорів та можуть бути виявлені шляхом юридичного аналізу ситуації.

22. Ще більш прийнятним такий підхід є у ситуаціях, коли чоловіки та жінки отримують різну плату за рівноцінну працю, яку вони виконують

в одній і тій самій організації або установі незалежно від форми її власності.

23. Лише факти, встановлені під час судового розгляду, допоможуть Суду вирішити, чи отримує жінка-працівник нижчу платню, ніж чоловік, який виконує такі саме обов'язки.

24. У такій ситуації стаття 119 застосовується, щонайменше, прямо та може визнати певні права людини, які суди повинні опротестувати.

25. Крім того, що стосується поняття рівноцінної праці взагалі, положення національного законодавства окремих держав, що були прийняті з метою забезпечення впровадження принципу рівної оплати, як правило, лише повторюють зміст положень статті 119 щодо форм прямої дискримінації.

26. Яскравий приклад можна знайти у законодавстві Бельгії, де статтею 14 Королівського указу № 40 від 24 жовтня 1967 р. щодо праці жінок, безпосередньо запроваджується право кожної працюючої жінки порушувати справу у відповідному суді, посилаючись на принцип рівної оплати, викладений у статті 119, та наводиться посилання на цю статтю.

27. Посилання на визначення статті 119 для скасування цього рішення є неможливим.

28. По-перше, неможливо навести аргументи проти прямої дії статті, ґрунтуючись на використанні слова "принцип", оскільки в мові Договору цей термін спеціально використовується для зазначення фундаментального змісту окремих положень, наприклад, як це відображається у назві частини першої Договору, яка присвячена "принципам", та у статті 113, згідно з якою ринкова політика Співтовариства повинна базуватись на "загальних принципах".

29. Якщо цю концепцію знівелювати до рівня абстрактної декларації, це опосередковано вплине на самі основи існування Співтовариства та послідовність його внутрішніх зв'язків.

30. Також неможливо висунути аргументи, які базуються на тому факті, що у статті 119 чітко згадуються "держави – члени Співтовариства".

31. Дійсно, згідно з рішенням Суду в іншому контексті, той факт, що окремі положення Договору формально стосуються лише держав-членів, не ліквідує права, що надаються кожній людині, яка зацікавлена у виконанні таких зобов'язань.

32. Редакція статті 119 демонструє, що вона зобов'язує держави досягти певного результату протягом вказаного періоду.

33. На застосування даного положення не може вплинути факт, що такі зобов'язання згідно з Договором не було виконано окремими державами – членами Співтовариства, або що спільні інституції не вжили достатньо ефективних заходів стосовно їх невиконання.

34. Застосування протилежного підходу означало б ризик порушення права принципу інтерпретації – позиція, прийняття якої не збігається із завданням Суду, зазначеним у статті 164 Договору.

35. Нарешті, у своєму зверненні до “держав-членів” у статті 119 мають-ся на увазі ті держави, які, виконуючи всі свої функції, вносять вагомий внесок у впровадження принципу рівної оплати.

36. Таким чином, на противагу заявам, які було зроблено у процесі судочинства, положення статті далекі від простого внесення відповідних пропозицій до національних законодавчих органів.

37. Ось чому, згадування “держав-членів” у статті 119 не можна тлумачити як таке, що виключає втручання судів у пряму імплементацію Договору.

38. Більше того, також не можна підтримати заперечення, що впровадження принципу рівної оплати означало б зміну незалежних договорів, що складались між окремими особами або у сфері промислових відносин, наприклад індивідуальних контрактів чи колективних трудових договорів.

39. Оскільки стаття 119 має обов’язковий характер, то заборона дискримінації жінок та чоловіків фактично стосується не тільки дій органів державної влади, а й усіх угод, що спрямовані на регулювання оплачуваної колективної праці, а також контрактів з окремими особами.

40. У зв’язку з цим, на перше питання можна відповісти таким чином, що на принцип рівної оплати, викладений у статті 119, можна посила-тись у національних судах, які повинні забезпечити охорону прав, що надає ця стаття, особливо щодо таких видів дискримінації, які впливають безпосередньо з положень законодавства або колективних трудових угод, а також у тих випадках, коли чоловіки та жінки отримують нерівну плату за рівноцінну працю, яку виконують у одній і тій самій організації чи установі незалежно від форми її власності.

### **Друге питання (впровадження статті 119 та повноваження Співтовариства та держав-членів)**

41. Друге питання: чи “було запроваджено положення статті 119 до внутрішнього законодавства держав-членів як наслідок тих законів, які було прийнято органами Європейського Економічного Співтовариства” або національні законодавчі органи мають “виключну компетенцію у цих питаннях”?

42. Відповідно до вищенаведеного доцільно поєднати це питання з проблемою щодо дати, з якої стаття 119 набуває характеру прямої дії.

43. У світлі наведених проблем, по-перше, необхідно встановити хронологічний порядок прийняття законів на рівні Співтовариства для того, щоб забезпечити впровадження положень, які треба розтлумачити.

44. Сама по собі стаття 119 передбачає, що максимум до кінця першого етапу перехідного періоду має бути забезпечене стале впровадження принципу рівної оплати.

45. Інформація, яку було надано Комісією, демонструє існування важливої різниці та розбіжностей між різними державами щодо впровадження цього принципу.

46. Втім, якщо у певних державах-членах цей принцип уже було значною мірою впроваджено до набуття чинності Договором через конституційні та законодавчі положення чи шляхом суспільної практики, яку було встановлено колективними трудовими договорами, то в інших державах імплементація цього принципу дуже затрималась.

47. З огляду на цю ситуацію 30 грудня 1961 р., напередодні закінчення терміну, визначеного у статті 119, держави-члени прийняли Резолюцію про гармонізацію зарплатні чоловіків та жінок, яка передбачала подальші деталі предметного змісту принципу рівної оплати, водночас відкладаючи його впровадження згідно з планом на певний проміжок часу.

48. Згідно з умовами цієї Резолюції будь-яка дискримінація, пряма чи непряма, повинна бути повністю усунута до 31 грудня 1964 р.

49. Інформація, яку було надано Комісією, демонструє, що деякі з перших держав-членів не змогли виконати умови цієї Резолюції, тож у цьому контексті Комісія згідно з її завданнями, викладеними у статті 155 Договору, повинна була закликати представників урядів та обох сторін сфери промисловості для вивчення ситуації та досягнення згоди щодо вжиття необхідних заходів задля забезпечення просування до повного досягнення мети, викладеної у статті 119.

50. Наслідком цього було складання послідовних звітів про ситуацію в перших державах-членах, останній з яких, датований 18 липня 1973 р., містить усі факти.

51. У висновку цього звіту Комісія оголошує про свій намір відповідно до статті 169 Договору порушити справу про невжиття відповідних заходів щодо тих держав-членів, які до зазначеної дати не виконали своїх зобов'язань згідно зі статтею 119, хоча після такого попередження не було виконано жодних подальших дій.

52. Після схожих договорів з компетентними органами нових держав-членів у своєму звіті від 17 липня 1974 р. Комісія зазначила, що у цих державах стаття 119 повністю застосовувалась з 1 січня 1973 р. і, починаючи з цієї дати, статус таких країн прирівнювався до статусу перших країн-членів.

53. У свою чергу, для прискорення впровадження статті 119 Рада прийняла Директиву № 75/117 від 10 лютого 1975 р. про адаптацію законодавства держав-членів, яке стосується застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок.

54. У цій Директиві містяться подальші відомості щодо певних аспектів предметного змісту статті 119, а також положення, спрямовані на покращання юридичного захисту працівників, які можуть зазнати шкоди в зв'язку з неспроможністю держави впровадити принцип рівної оплати згідно зі статтею 119.

55. Стаття 8 Директиви дозволяє державам-членам протягом одного року ввести в дію закони, підзаконні акти тощо.

56. З чітких термінів статті 119 випливає, що впровадження принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок має бути повністю забезпечене та мати незворотний характер до кінця першого етапу перехідного періоду, тобто до 1 січня 1962 р.

57. Об'єктивно оцінюючи можливі наслідки сприяння повній імплементації статті 119 та її прискоренню, Резолюція держав-членів від 30 грудня 1961 р. не могла реально змінювати часові рамки, зазначені в Договорі.

58. Фактично, за винятком окремих положень, Договір можна було змінити тільки згідно з процедурою внесення поправок, що викладена в статті 236.

59. Більше того, з вищезазначеного випливає, що з огляду на відсутність перехідних положень Договору принцип рівної оплати праці чоловіків та жінок набуває повної чинності в окремій державі з дня набуття чинності Договором про її приєднання, тобто з 1 січня 1973 р.

60. Таке правове становище не можна змінити за допомогою Директиви № 75/117, яку було прийнято на основі статті 100, про адаптацію законодавства, спрямовану на сприяння належному впровадженню статті 119 шляхом вжиття ряду необхідних заходів на національному рівні, спрямованих, зокрема, на усунення непрямой дискримінації. Втім, ця Директива не має сили зменшити дію цієї статті або її застосування в часі.

61. Незважаючи на те, що у статті 119 є чітке звернення до держав-членів, що зобов'язує їх забезпечити через певний проміжок часу та потім постійно підтримувати впровадження принципу рівної оплати, якщо держава бере на себе таке зобов'язання, це не виключає компетенції Співтовариства у даному питанні.

62. Навпаки, існування повноважень Співтовариства щодо цього питання підтверджує той факт, що стаття 119 зазначає як одну з цілей "соціальну політику" Договору, яка становить предмет розділу III, який, у свою чергу, з'являється у частині третій Договору, в якій йдеться про "політику Співтовариства".

63. Зважаючи на те, що у статті 119 немає прямого посилання на можливі заходи, яких вживає Співтовариство для впровадження соціальної політики, слід розглядати загальну схему Договору та передбачений ним план дій, що є, наприклад, у статтях 100, 155 та частково 235.

64. Як було доведено у відповіді на перше питання, жодне з положень, що виконуються, незалежно від того, чи було воно прийняте інституціями у складі Співтовариства або національними органами, не може негативно впливати на пряму дію статті 119.

65. Таким чином, відповідь на друге питання буде такою: перші країни-члени повинні були повністю забезпечити впровадження положень статті 119 з 1 січня 1962 р. – початку другого етапу перехідного

періоду, а нові держави-члени повинні були це забезпечити з 1 січня 1973 р. – дати набуття чинності Договором про приєднання.

66. Перша з цих дат не могла бути змінена Резолюцією держав-членів від 30 грудня 1961 р.

67. Як зазначалось у відповіді на перше питання, Директива Ради № 75/117 не ставить під сумнів характер прямої дії статті 119, а час, що дається для виконання Директиви, не впливає на часові рамки, які передбачаються статтею 119 Договору про ЄЕС та Договором про приєднання.

68. Навіть у тих сферах, де стаття 119 не має прямої дії, це положення не може тлумачитись як таке, що надає національному законодавчому органу ексклюзивні повноваження щодо впровадження принципу рівної оплати, адже це питання в міру необхідності такого впровадження можна вирішити шляхом поєднання заходів як на національному рівні, так і на рівні Співтовариства.

### **Дія рішення Суду в часі**

69. Уряди Ірландії та Великої Британії звернули увагу Суду на можливі економічні наслідки застосування прямої дії положень статті 119 з урахуванням того, що таке рішення в багатьох галузях економічної діяльності може призвести до подання позовів, які б датувалися часом, з якого ця стаття набула чинності.

70. З огляду на велику кількість людей, що підпадають під дію цієї статті, такі позови, які підприємства не могли передбачати, можуть мати значний вплив на економічну ситуацію останніх і навіть спричинити їх банкрутство.

71. Незважаючи на те, що треба брати до уваги практичні наслідки будь-якого судового рішення, не можна заходити настільки далеко, щоб зменшувати об'єктивність закону та йти на компроміси щодо його імплементації у майбутньому, базуючись на наслідках цього рішення, які можливі з огляду на минуле.

72. Однак, враховуючи позицію окремих держав-членів та погляди Комісії, які вона неодноразово доводила до відома зацікавлених сторін, слід особливо наголосити на тому, що протягом тривалого часу зацікавлені сторони продовжували дотримуватись практики, яка суперечила статті 119, хоча й не була заборонена національним законодавством.

73. Той факт, що, незважаючи на попередження, Комісія не ініціювала жодних дій згідно зі статтею 169 щодо держав-членів за невиконання зобов'язань, міг спричинити неправильне враження щодо дії статті 119.

74. За таких обставин слід зазначити, що, оскільки загальний рівень імовірної заробітної плати не відомий, міркування юридичної достовірності, які впливають на всі задіяні інтереси незалежно від форми власності, в принципі унеможливають повернення до питання, яке стосується минулого.

75. Як наслідок цього при розгляді позовів, що стосуються періодів оплати до дати цього рішення посилення, на пряму дію статті 119



неможливе, крім випадків, коли працівники вже подали позов або порушили відповідну справу.

## **Рішення щодо витрат**

### **Витрати**

76. Витрати, яких зазнала Комісія Європейських Співтовариств, що надала Суду свої висновки, не відшкодовуються.

77. Оскільки ця справа у частині, що стосується головних сторін, є одним з етапів її розгляду Судом у трудових справах (м. Брюссель) витрати несе цей Суд.

## **Резолюційна частина рішення**

Базуючись на вищенаведеному, Суд у відповідь на запит, що надійшов від Суду в трудових справах (м. Брюссель) у своєму рішенні від 23 квітня 1975 р.

постановив:

1. Принцип, згідно з яким чоловіки та жінки повинні отримувати рівну плату за рівноцінну працю, викладений у статті 119, може застосовуватись у національних судах. Такі суди повинні забезпечувати захист прав, які положення даної статті надають особам, особливо у тих випадках, коли йдеться про такі форми дискримінації, що випливають із колективних трудових договорів, а також коли чоловіки та жінки отримують різну плату за рівноцінну працю, яку вони виконують у тій самій установі або організації незалежно від форми її власності.

2. Перші країни-члени повинні були повністю забезпечити впровадження положень статті 119 з 1 січня 1962 р. – початку другого етапу перехідного періоду, а нові держави-члени повинні були це забезпечити з 1 січня 1973 р. – дати набуття чинності Договором про приєднання. Перша з цих дат не може бути змінена Резолюцією держав-членів від 30 грудня 1961 р.

3. Директива Ради № 75/117 не ставить під сумнів характер прямої дії статті 119, а час, що дається для виконання Директиви, не впливає на часові рамки, які передбачаються статтею 119 Договору про ЄЕС та Договором про приєднання.

4. Навіть у тих сферах, де стаття 119 не має прямої дії, це положення не може тлумачитись як таке, що надає національному законодавчому органу ексклюзивні повноваження щодо впровадження принципу рівної оплати, адже це питання в міру необхідності такого впровадження можна вирішити шляхом поєднання заходів як на національному рівні, так і на рівні Співтовариства.

5. За винятком випадків, коли працівники вже подали позов або порушили відповідну справу, посилення на пряму дію статті 119 щодо підтримки позовів, які стосуються періодів оплати до дати цього рішення, неможливе.

## ДИРЕКТИВА РАДИ

від 10 лютого 1975 року

### про адаптацію законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівності оплати праці чоловіків і жінок (75/117/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства та, зокрема, його статтю 100;

Беручи до уваги пропозицію Комісії;

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту <sup>(1)</sup>;

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(2)</sup>;

Оскільки впровадження принципу, що чоловіки і жінки повинні отримувати рівну зарплату, який міститься у статті 119 Договору та є невід'ємною частиною системи і функціональності спільного ринку;

Оскільки забезпечення застосування цього принципу за допомогою відповідних законів, підзаконних актів та адміністративних положень є, в першу чергу, обов'язком держав-членів;

Оскільки рішення Ради від 21 січня 1974 року <sup>(3)</sup> щодо програми соціальної дії, спрямованої на забезпечення можливості гармонізації умов життя і праці з одночасним збереженням досягнутих вдосконалень та на досягнення збалансованого соціального і економічного розвитку Співтовариства, визначило, що ця діяльність приносить користь жінкам у плані доступу до трудової зайнятості, професійного навчання і просування по службі, а також стосовно оплати праці;

Оскільки є бажаним посилити рамкове законодавство стандартами, спрямованими на сприяння практичному застосуванню принципу рівноправності таким чином, який захищає всіх працівників Співтовариства у цих питаннях;

Оскільки в різних державах-членах продовжують існувати розбіжності, незважаючи на зусилля щодо впровадження резолюції держав-членів від 30 грудня 1961 року про рівноправність в оплаті чоловіків і жінок, та оскільки завдяки цьому національні положення повинні бути адаптовані у тому, що стосується застосування принципу рівної оплати праці,

---

1 ОВ С 55, 13.5.1974, С. 43.

2 ОВ С 88, 26.7.1974, С. 7

3 ОВ С 13, 12.2.1974, С. 1.

## **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

### **Стаття 1**

Принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок, визначений статтею 119 Договору (надалі – “принцип рівної оплати праці”), означає усунення будь-якої дискримінації на підставі статі в усіх аспектах і умовах винагороди за рівнозначну працю або за роботу, яка має однакову цінність.

Зокрема, у випадках, коли для визначення оплати праці використовується система класифікації роботи, вона повинна базуватися на однакових критеріях як для чоловіків, так і для жінок і бути позбавлена будь-якої дискримінації на підставі статі.

### **Стаття 2**

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі зміни, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якому працівникові, який вважає свої права порушеними від незастосування принципу рівної оплати праці, можливість поновлення його прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

### **Стаття 3**

Держави-члени усувають будь-яку дискримінацію між чоловіками і жінками, яка встановлюється законами, підзаконними актами та адміністративними положеннями і суперечить принципу рівної оплати праці.

### **Стаття 4**

Держави-члени вживають необхідних заходів для скасування або можливого скасування чи зміни положень колективних угод, шкали оплати праці, угод про оплату праці або індивідуальних трудових контрактів, які суперечать принципу рівної оплати праці.

### **Стаття 5**

Держави-члени вживають необхідних заходів для захисту працівників від звільнення роботодавцями у відповідь на скаргу на рівні організації чи судової інстанції, спрямовану на забезпечення дотримання принципу рівної оплати праці.

### **Стаття 6**

Держави-члени відповідно до національних умов і законодавства вживають необхідних заходів для забезпечення застосування принципу рівної оплати праці. Вони забезпечують наявність ефективних інструментів для дотримання цього принципу.

### **Стаття 7**

Держави-члени забезпечують доведення до відома працівників положень, ухвалених на виконання цієї Директиви, а також відповідних

положень, що є чинними, за допомогою усіх належних засобів, наприклад за місцем роботи.

### **Стаття 8**

1. Держави-члени ухвалюють закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для дотримання цієї Директиви, протягом одного року з часу її нотифікації і негайно інформують про це Комісію.

2. Держави-члени надають Комісії тексти законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які ухвалюють у сферах, яких стосується ця Директива.

### **Стаття 9**

Протягом двох років після завершення однорічного періоду, визначеного у статті 8, держави-члени надають всю необхідну інформацію Комісії для підготовки звіту Раді про виконання цієї Директиви.

### **Стаття 10**

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 10 лютого 1975 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*G. FITZGERALD*

## ДИРЕКТИВА РАДИ

від 9 лютого 1976 року

### **про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі (76/207/ЄЕС)**

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства та, зокрема, його статтю 235;

Беручи до уваги пропозицію Комісії;

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту;

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету;

Оскільки Рада в рішенні від 21 січня 1974 року стосовно програми соціальної дії включила до своїх пріоритетів діяльність з метою досягнення рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі, включно з оплатою праці;

Оскільки стосовно оплати праці 10 лютого 1975 року Рада ухвалила Директиву 75/11/ЄЕС про адаптацію законодавства держав-членів, що стосується впровадження принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок;

Оскільки діяльність Співтовариства з впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі, а також в інших трудових стосунках видається необхідною; оскільки досягнення рівного ставлення до працівників чоловічої і жіночої статей є одним із завдань Співтовариства в контексті гармонізації умов життя і праці з одночасним їх постійним покращанням, крім усього іншого; оскільки Договір не наділяє необхідними повноваженнями для досягнення цієї мети;

Оскільки означення і поступове впровадження принципу рівного ставлення у сфері соціального забезпечення повинне досягатися способом подальшої розробки нормативних документів,

### **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

#### **Стаття 1**

1. Метою цієї Директиви є запровадження в державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у прийнятті на роботу, включаючи просування по службі, і в професійному навчанні, а також в умовах праці та умовах соціального забезпечення, що зазначено у пункті 2. Цей принцип надалі іменується "принципом рівного ставлення".

2.3 огляду на забезпечення поступового впровадження принципу рівного ставлення у сфері соціального забезпечення Рада, діючи відповідно до пропозиції Комісії, ухвалить положення, що визначатимуть його суть, сферу дії та умови застосування.

## **Стаття 2**

1. У контексті подальших положень принцип рівного ставлення означає відсутність будь-якої прямої чи непрямой дискримінації на основі статі, зокрема через посилання на шлюбний чи сімейний стан.

2. Ця Директива не посягає на право держав-членів виключати зі сфери її застосування трудову діяльність і за необхідності відповідне професійне навчання, які за своєю природою або відповідно до контексту провадження спираються на статеву ознаку працівника як на визначальний чинник.

3. Ця Директива не суперечить положенням, що стосуються захисту жінок, зокрема у тому, що стосується вагітності та материнства.

4. Ця Директива не суперечить заходам, що запроваджують рівні можливості для чоловіків і жінок, зокрема тому, що усуває існуючу нерівність, яка впливає на можливості жінок у сферах, зазначених у статті 1(1).

## **Стаття 3**

1. Застосування принципу рівного ставлення означає усунення дискримінації на підставі статі в умовах прийняття на роботу чи посаду, включно з критеріями відбору, незалежно від виду діяльності і щабля ієрархії;

2. З цією метою держави-члени вживають заходів для забезпечення:

- a. відміни законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які суперечать принципу рівного ставлення;
- b. обов'язкового або можливого скасування чи зміни положень, які суперечать принципу рівного ставлення, які містяться в колективних угодах, індивідуальних трудових контрактах, внутрішніх правилах розпорядку установ або правилах незалежних професій і занять;
- c. перегляду тих законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які суперечать принципу рівного ставлення та втратили підстави для регулювання, на основі яких ухвалювалися, а також рекомендованого перегляду колективних угод працівниками і керівниками на предмет існування в них подібних положень.

## **Стаття 4**

Застосування принципу рівного ставлення у доступі до всіх видів і ступенів професійної підготовки, навчання, підвищення професійної кваліфікації і перекваліфікації означає, що держави-члени вживають усіх необхідних заходів для забезпечення:

- a. відміни законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які суперечать принципу рівного ставлення;

- b. обов'язкового або можливого скасування чи зміни положень, які суперечать принципу рівного ставлення, які містяться в колективних угодах, індивідуальних трудових контрактах, внутрішніх правилах розпорядку установ або правилах незалежних професій і занять;
- c. доступу на основі однакових критеріїв і до однакових рівнів без дискримінації на підставі статі до професійної підготовки і навчання, підвищення професійної кваліфікації і перекваліфікації, без шкоди закріпленій деякими державами-членами за окремими приватними навчальними закладами автономії.

### **Стаття 5**

1. Застосування принципу рівного ставлення до умов праці, включно з умовами звільнення з роботи, означає, що чоловікам і жінкам гарантуються однакові умови без дискримінації на підставі статі.

2. З цією метою держави-члени вживають заходів для забезпечення:

- a. відміни законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які суперечать принципу рівного ставлення;
- b. обов'язкового або можливого скасування чи зміни положень, які суперечать принципу рівного ставлення, які містяться в колективних угодах, індивідуальних трудових контрактах, внутрішніх правилах розпорядку установ або правилах незалежних професій і занять;
- c. перегляду тих законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які суперечать принципу рівного ставлення та втратили підстави для регулювання, на основі яких ухвалювалися, а також рекомендованого перегляду колективних угод працівниками і керівниками на предмет існування в них подібних положень.

### **Стаття 6**

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі зміни, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважає свої права порушеними від незастосування принципу рівного ставлення в рамках статей 3, 4 і 5, можливість поновлення її прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

### **Стаття 7**

Держави-члени вживають необхідних заходів для захисту працівників від звільнення роботодавцями у відповідь на скаргу на рівні організації чи судової інстанції, спрямовану на забезпечення дотримання принципу рівного ставлення.

### **Стаття 8**

Держави-члени повинні забезпечити доведення до відома працівників положень, ухвалених на виконання цієї Директиви, а також відповідних положень, що є чинними, за допомогою усіх належних засобів, наприклад за місцем роботи.

## **Стаття 9**

1. Держави-члени ухвалюють закони, підзконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, протягом 30 місяців з часу її нотифікації і повинні негайно інформувати про це Комісію.

Однак стосовно частини першої статті 3(2)(с) і частини першої статті 5(2)(с) держави-члени перевіряють і, якщо необхідно, змінюють закони, підзаконні акти та адміністративні положення, які зазначені в цьому пункті, протягом чотирьох років від нотифікації цієї Директиви.

2. Держави-члени періодично оцінюють трудову діяльність, зазначену в статті 2(2), з метою визначення згідно із соціальними умовами, чи залишаються чинними підстави для зазначених винятків. Вони повідомляють Комісію про результати цих оцінок.

3. Держави-члени також надають Комісії тексти законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які вони ухвалюють у сферах, яких стосується ця Директива.

## **Стаття 10**

Протягом двох років після завершення 30-місячного періоду, визначеного у першому підпункті статті 9(1), держави-члени надають всю необхідну інформацію Комісії для підготовки звіту Раді про виконання цієї Директиви.

## **Стаття 11**

Цю Директиву адресовано державам-членам



## ДИРЕКТИВА РАДИ

від 19 грудня 1978 року

### про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту (79/7/ЄЕС)

*[Для Угоди про Європейський економічний простір ця Директива адаптована параграфом 19 додатка XVIII до цієї Угоди для того, щоб дати можливість Австрії запровадити заходи, необхідні для виконання нею положень цієї Директиви у формі 1.1.94.]*

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства та, зокрема, його статтю 235;

Беручи до уваги пропозицію Комісії <sup>(1)</sup>,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту <sup>(2)</sup>,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(3)</sup>,

Оскільки стаття 1(2) Директиви Ради 76/2007/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі <sup>(4)</sup>, регламентує, що з огляду на забезпечення поступового впровадження принципу рівного ставлення в питаннях соціального забезпечення Рада, діючи відповідно до пропозиції Комісії, ухвалить положення, що визначатимуть його суть, сферу дії та умови застосування; оскільки Договір не містить необхідних повноважень для досягнення цієї мети;

Оскільки принцип рівного ставлення в питаннях соціального забезпечення повинен, передусім, запроваджуватися в державних моделях обов'язкового захисту, які захищають від ризику хвороби, інвалідності, старості, травм на робочому місці, професійних захворювань і безробіття, а також в соціальній допомозі, якщо вона спрямована на доповнення або заміну вищезазначених моделей;

Оскільки впровадження принципу рівного ставлення в питаннях соціального захисту не посягає на положення, які стосуються захисту жінок на основі материнства; оскільки в цьому відношенні держави-члени можуть ухвалювати для захисту жінок окремі положення, які усувають існуючу практику нерівного ставлення,

---

1 ОВ С 34, 11.2.1977, С. 3.

2 ОВ С 299, 12.12.1977, С. 13.

3 ОВ С 180, 28.7.1977, С. 36.

4 ОВ № L 39, 14.2.1976, С. 40.

## УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

### Стаття 1

Метою цієї Директиви є поступове впровадження принципу рівного ставлення (надалі – “принцип рівного ставлення”) до чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту в сферах соціального забезпечення та інших елементах соціального захисту, визначених у статті 3.

### Стаття 2

Ця Директива стосується працездатного населення включно із самозайнятими особами, працівниками і самозайнятими особами, діяльність яких переривається хворобою, нещасним випадком або невимушеним безробіттям, особами у пошуках працевлаштування, а також працівниками і самозайнятими особами, які вийшли на пенсію або мають інвалідність.

### Стаття 3

1. Ця Директива стосується:

(а) державних моделей обов'язкового захисту, що захищають від таких ризиків:

- хвороба,
- інвалідність,
- старість,
- нещасні випадки на роботі та професійні захворювання,
- безробіття;

(б) соціальної допомоги, якщо вона спрямована на доповнення або заміну моделі, зазначеній у пункті (а).

2. Ця Директива не поширюється на положення, що стосуються пільг жертвам і пільг для сімей, окрім випадків, коли пільги для сімей надаються через підвищення пільг, які стосуються ризиків, зазначених у пункті 1(а).

3. З огляду на забезпечення впровадження принципу рівного ставлення в професійних моделях Рада, діючи відповідно до пропозиції Комісії, ухвалить положення, що визначатимуть його суть, сферу дії і умови застосування.

### Стаття 4

1. Принцип рівного ставлення означає відсутність будь-якої прямої чи непрямой дискримінації на основі статі, зокрема через посилання на шлюбний чи сімейний стан, і зокрема стосується:

- сфери дії моделі й умов доступу до неї,
- обов'язку робити внески і обчислення внесків,
- обчислення пільг включно із підвищенням виплат на чоловіка або дружину чи осіб на утриманні, а також умов, що регулюють термін пільгових виплат і збереження права на їх отримання.

2. Принцип рівного ставлення не шкодить положенням стосовно захисту жінок на підставах материнства.

### **Стаття 5**

Держави-члени вживають заходів для забезпечення скасування будь-яких законів, підзаконних актів та адміністративних положень, що суперечать принципу рівного ставлення.

### **Стаття 6**

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі положення, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважатиме свої права порушеними від відсутності дії, чи незастосування в її випадку принципу рівного ставлення в рамках статей 3, 4 і 5, можливості для відстоювання своїх прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

### **Стаття 7**

1. Ця Директива не посягає на право держав-членів виключити зі сфери її дії:

- (a) встановлення пенсійного віку з метою призначення пенсій за віком і за виходом на відпочинок, а також можливі наслідки цього для інших пільг;
- (b) встановлення переваги моделей пенсій за віком для осіб, що мають дітей; отримання права на пільги після перерви стажу для виховання дітей;
- (c) призначення пільг за віком чи інвалідністю через похідні виплати дружині;
- (d) призначення підвищень довгострокових виплат за інвалідністю, старістю, нещасними випадками на роботі і професійними захворюваннями для дружини на утриманні;
- (e) наслідки вибору особою не робити внески і не отримувати пільги від участі у державних моделях обов'язкового захисту, які були чинними перед прийняттям цієї Директиви.

2. Держави-члени періодично розглядають питання, не включені в пункт 1, для того, щоб пересвідчитися в умовах соціального розвитку, що підстави для збереження цих винятків зберігаються.

### **Стаття 8**

1. Держави-члени ухвалюють закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, протягом шести років з часу її нотифікації і негайно інформують про них Комісію.

2. Держави-члени надають Комісії тексти законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які ухвалюють у сферах, яких стосується ця Директива, включно із положеннями, прийнятими на виконання статті 7(2). Вони сповіщають Комісію про підстави для збереження

будь-яких існуючих положень з питань, зазначених у статті 7(1), і про можливість їх перегляду пізніше.

#### **Стаття 9**

Протягом семи років з моменту нотифікації цієї Директиви держави-члени надають всю необхідну інформацію Комісії для забезпечення підготовки звіту щодо виконання цієї Директиви на розгляд Ради і пропонують такі подальші заходи, які можуть бути необхідні для впровадження принципу рівного ставлення.

#### **Стаття 10**

Цю Директиву адресовано державам-членам.  
Вчинено у Брюсселі 19 грудня 1978 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*H.D. GENSCHER*

## РІШЕННЯ КОМІСІЇ

82/43/ЄЕС

### про створення Консультативного комітету з рівних можливостей для жінок і чоловіків

від 9 грудня 1981 року

КОМІСІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства,

Оскільки застосування на практиці принципу рівноправності ставлення до жінок і чоловіків має заохочуватися через вдосконалення співпраці та обміну поглядами і досвідом між установами, які покликані нести відповідальність у державах-членах за поширення ідей рівних можливостей, та Комісією;

Оскільки цілісне впровадження на практиці Директив Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року про адаптацію законодавства держав-членів, яке стосується застосування принципу рівноправності оплати праці до чоловіків і жінок <sup>(1)</sup>, 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні і просуванні по службі <sup>(2)</sup>, і 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту <sup>(3)</sup> суттєво пришвидшиться в результаті сприяння національних установ у започаткуванні мережі спеціалізованої інформації для власного користування;

Враховуючи Директиву 72/161/ЄЕС від 17 квітня 1972 року стосовно надання соціально-економічних приписів щодо набуття професійних навичок особами, зайнятими у сільському господарстві <sup>(4)</sup>;

Оскільки підготовка і впровадження напрямків діяльності Співтовариства стосовно трудової зайнятості жінок, покращання становища самозайнятих жінок і жінок, залучених до сільськогосподарської діяльності, а також поширення ідей рівних можливостей вимагають тісної співпраці із спеціалізованими установами держав-членів;

Оскільки, виходячи із вищезначеного, необхідно створити інституційну модель для проведення регулярних консультацій з цими установами,

---

1 ОВ L 45, 19.2.1975, С. 19.

2 ОВ L 39, 14.2.1976, С. 40.

3 ОВ L 6, 10.1.1979, С. 24.

4 ОВ L 96, 23.4.1972, С. 15.

## **ВИРІШИЛА ТАКЕ:**

### **Стаття 1**

Комісія цим Рішенням створює Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків, (надалі – “Комітет”).

### **Стаття 2**

1. Комітет консультує Комісію щодо формулювання і впровадження політики із заохочення трудової зайнятості жінок і рівноправного ставлення та забезпечує постійний обмін інформацією про набутий досвід і заходи, впроваджені в Співтоваристві, що стосуються зазначених питань.

2. Для досягнення завдань, встановлених пунктом 1 вгорі, Комітет:

- обмінюється інформацією з Комісією щодо діяльності, здійсненої на рівні Співтовариства і на національному рівні, а також у випадку доцільності щодо наступних заходів про продовження такої діяльності,
- публікує висновки або надсилає звіти Комісії, зокрема стосовно політики рівних можливостей, на запити останньої або з власної ініціативи і з цією метою заохочує обмін інформацією про досвід держав-членів у сферах його компетенції.

3. Процедура розповсюдження висновків і звітів Комітету визначається за погодженням з Комісією.

### **Стаття 3**

1. Комітет складається із 20 членів.

2. До нього входять по два представники від кожної держави-члена, які призначаються з числа членів офіційно створених національних комітетів або установ, що відповідають за питання трудової зайнятості жінок і/або рівних можливостей для жінок і чоловіків, а також представляють відповідні сфери. Якщо у державі-члені є кілька таких комітетів або установ, які займаються цими питаннями, Комісія самостійно визначає виходячи з їх завдань структури, характеру представництва та ступеня незалежності, яка установа є найбільш кваліфікованою для того, щоб бути представленою в Комітеті. Країна, яка не має таких комітетів, буде репрезентована представниками установ, які, на думку Комісії, виконують аналогічні завдання.

3. Комісія індивідуально призначає членів Комітету виходячи з пропозицій установ, зазначених у пункті 2 вгорі, з числа членів цих установ або їх апарату.

4. Представники двох сторін економічної сфери на рівні Співтовариства можуть бути присутні на засіданнях Комітету як спостерігачі відповідно до процедури, яку встановлять їх організації та Комісія.

#### **Стаття 4**

Згідно з такою ж процедурою, яка визначена статтею 3, призначається резервна кандидатура для кожного члена Комітету. Не порушуючи статтю 7, резервна кандидатура не відвідує засідань Комітету і не бере участі в його роботі, за винятком ситуацій, коли обставини перешкоджають це робити відповідному члену Комітету.

#### **Стаття 5**

Термін повноважень членів Комітету становить три роки і може бути продовжений.

Наприкінці трирічного терміну члени Комітету продовжують виконувати повноваження до того часу, поки повноваження не перейдуть до нових членів, що замінять їх, або їх повноваження не будуть поновлені.

Термін повноважень припиняється достроково, до закінчення трирічного терміну, у випадку відставки члена Комітету, припинення її/його членства в організації, яку вона/він представляє, або її/його смерті. Термін повноважень члена Комітету може бути припинений, якщо організація, що призначила її/його, просить про її/його заміну (відкликання).

Такий член Комітету повинен бути замінений на період, що залишився до закінчення терміну чинності її/його повноважень відповідно до процедури, викладеної у статті 4.

За виконання своїх обов'язків член Комітету не отримує жодної винагороди; кошти на проїзд і проживання на час засідань Комітету і робочих зустрічей, які організуються у відповідності із статтею 8, відшкодовуються Комітетом відповідно до чинних адміністративних положень.

#### **Стаття 6**

З числа членів Комітет обирає головуючого на один рік. Головуючий обирається більшістю у дві третини голосів присутніх членів Комітету, але не менше ніж 10 голосами на свою підтримку.

Комітет обирає двох віце-головуючих такою ж більшістю на таких же умовах. За відсутності головуючого один із віце-головуючих займає його місце. Головуючий та віце-головуючі повинні представляти різні держави-члени.

Комісія організує роботу Комітету в тісній співпраці з головуючим, а послуги апарату надаються Бюро Комісії з питань трудової зайнятості та рівного ставлення до жінок.

#### **Стаття 7**

Головуючий може запросити будь-яку особу, яка має спеціальні фахові знання з певного питання порядку денного, взяти участь у роботі як експерт.

Експерти беруть участь у роботі тільки над певним питанням, на розгляд якого їх запросили.

### **Стаття 8**

1. Комітет може створювати робочі групи.
2. Для підготовки висновків Комітет може доручити доповідачеві або зовнішньому експертові завдання підготувати звіти відповідно до процедур, які будуть визначені.

### **Стаття 9**

Заходи, які ухвалені у відповідності із статтями 7 і 8 і мають фінансові наслідки для бюджету Європейських Співтовариств, надсилаються на попереднє погодження до Комісії і впроваджуються відповідно до чинних адміністративних положень.

### **Стаття 10**

1. Комітет скликається Комісією і проводить засідання у приміщеннях Комісії. Засідання проводяться не рідше трьох разів на рік.
2. Представники Комісії мають право брати участь у засіданнях Комітету і його робочих груп.

### **Стаття 11**

Якщо після обговорення Комітету відбувається голосування, то для прийняття рішення необхідно дві третини голосів присутніх на засіданні членів Комітету, але не менше 10 голосів на підтримку цього питання. Якщо висловлюються думки від меншості, вони вносяться до стенограми, яка додається у формі Додатка до висновку.

### **Стаття 12**

Без шкоди для положень статті 214 Договору члени Комітету зобов'язуються не розголошувати інформацію, отриману під час роботи в Комітеті або його робочих групах, у випадку, якщо Комісія поінформує їх, що запит щодо висновку або питання до розгляду є конфіденційним. У таких випадках тільки члени Комітету і представники департаментів Комісії допускаються на засідання.

### **Стаття 13**

Це Рішення набуває чинності 1 січня 1982 року.

Вчинено у Брюсселі 9 грудня 1981 року.

*За Комісію  
Президент  
G. THORN*



## ДИРЕКТИВА РАДИ

86/378/ЄЕС

від 24 липня 1986 року

### про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у моделях професійного соціального захисту

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства,

та, зокрема, його статті 100 і 235,

Беручи до уваги пропозицію Комісії <sup>(1)</sup>,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту <sup>(2)</sup>,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(3)</sup>,

Оскільки Договір передбачає, що кожна держава-член забезпечує застосування такого принципу, за яким чоловіки і жінки отримують рівну оплату праці за рівноцінну працю; оскільки "оплата праці" означає звичайну загальну чи мінімальну зарплату чи оклад, а також будь-які інші винагороди в грошах чи безоплатно, які працівник отримує прямо чи опосередковано від свого роботодавця за виконану роботу;

Оскільки, незважаючи на те, що принцип рівної оплати праці дійсно є прямо застосовним у випадках, за яких дискримінація може бути визначена єдиною на основі критеріїв рівного ставлення і рівної оплати праці, є випадки, за яких запровадження цього принципу передбачає затвердження додаткових заходів, які більш зрозуміло визначають сферу його застосування;

Оскільки стаття 1(2) Директиви Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні, просуванні по службі і умовах праці <sup>(4)</sup>, передбачає, що з огляду на забезпечення поступового впровадження принципу рівного ставлення в питаннях соціального забезпечення Рада, діючи відповідно до пропозиції Комісії, ухвалить положення, що визначатимуть його суть, сферу дії і умови застосування; оскільки Рада ухвалила з цією метою Директиву 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року щодо поступового впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення <sup>(5)</sup>;

Оскільки стаття 3(3) Директиви 79/7/ЄЕС передбачає, що з огляду на забезпечення запровадження принципу рівного ставлення між чоло-

1 ОВ С 134, 21.5.1983, С. 7.

2 ОВ С 117, 30.4.1984, С. 169.

3 ОВ С 35, 9.2.1984, С. 7.

4 ОВ L 39, 14.2.1976, С.40.

5 ОВ L 6, 10.1.1979, С.24.

віками і жінками в моделях професійного соціального захисту Рада, діючи відповідно до пропозиції Комісії, ухвалить положення, які визначатимуть його суть, сферу дії та умови застосування;

Оскільки принцип рівного ставлення повинен запроваджуватися як у моделях професійного соціального захисту, які гарантують захист від ризиків, сформульованих у статті 3(1) Директиви 79/7/ЄЕС, так і щодо будь-яких інших винагород в грошах чи безоплатно відповідно до формулювань Договору;

Оскільки впровадження принципу рівного ставлення не суперечить положенням, які стосуються захисту жінок на підставі материнства,

### **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

#### **Стаття 1**

Метою цієї Директиви є впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок (надалі – “принцип рівного ставлення”) у моделях професійного соціального захисту.

#### **Стаття 2**

1. “Моделі професійного соціального захисту” означають моделі, які не визначені Директивою 79/7/ЄЕС і метою яких є надання найнятим або самозайнятим працівникам, що працюють в установі або в групі установ, у економічній галузі або професійному секторі чи групі таких секторів, пільг на додаток до пільг, які надаються обов’язковими моделями соціального забезпечення або замінюють їх, незалежно від того, чи участь у таких моделях є обов’язковою чи факультативною.

2. Ця Директива не поширюється на:

- (a) індивідуальні контракти,
- (b) моделі за участю однієї особи,
- (c) випадки, коли штатним працівникам пропонуються індивідуальні моделі страхування, що гарантують:
  - або додаткові пільги,
  - або вибір дати початку виплат звичайних пільг,
  - або вибір між кількома пільговими схемами.

#### **Стаття 3**

Ця Директива поширюється на всі категорії працівників, включно із самозайнятими особами, особами, чия трудова діяльність переривається хворобою, материнством, нещасним випадком або вимушеним безробіттям, особами у пошуках трудової зайнятості, а також пенсіонерів та інвалідів.

#### **Стаття 4**

Ця Директива поширюється на:

- (a) моделі професійного соціального захисту, які забезпечують захист від таких ризиків:

- хвороба,
  - інвалідність,
  - старість, включно з достроковим виходом на відпочинок,
  - нещасні випадки на роботі та професійні захворювання,
  - безробіття;
- (b) моделі професійного соціального захисту, що забезпечують інші соціальні пільги, в грошах чи безоплатно, і, зокрема, пільги для постраждалих осіб і сімейну допомогу, якщо такі пільги надаються найманим особам і таким чином є винагородою, яку роботодавець сплачує працівникові за виконану останнім роботу.

### **Стаття 5**

1. За умов, викладених у положеннях нижче, принцип рівного ставлення передбачає відсутність прямої чи непрямой дискримінації на основі статі, зокрема через посилання на шлюбний чи сімейний стан, і зокрема стосовно:

- сфери дії моделі та умов доступу до неї;
- обов'язку робити внески та обчислення внесків;
- обчислення пільг включно з додатковими пільгами на чоловіка чи дружину або осіб на утриманні, а також умов, що регулюють термін пільгових виплат і збереження права на їх отримання.

2. Принцип рівного ставлення не шкодить положенням стосовно захисту жінок на підставах материнства.

### **Стаття 6**

1. Положення, які суперечать принципу рівного ставлення є такими, що прямо чи опосередковано стосуються статі, зокрема через посилання на шлюбний чи сімейний стан, а саме:

- (a) визначають осіб, які мають право участі в моделях професійного соціального захисту;
- (b) встановлюють обов'язковий або факультативний характер участі в моделях професійного соціального захисту;
- (c) визначають різні правила щодо вікового бар'єра для участі в таких моделях або мінімального періоду робочого стажу чи терміну участі у моделі, необхідного для отримання відповідних пільг;
- (d) встановлюють різні правила, за винятком випадків, вказаних у підпунктах (h) і (i), щодо відшкодування внесків працівникові, якщо той припиняє участь у моделі, не виконавши умов, які б гарантували йому відстрочене у часі право отримувати довгострокові пільги;
- (e) затверджують різні умови для надання пільг або обмежують такі пільги для працівників тієї чи іншої статі;
- (f) встановлюють різний вік виходу на відпочинок;
- (g) призупиняють утримання або набуття прав під час декретних відпусток або відпусток за сімейними обставинами, які забезпечуються законом або договором і оплачуються роботодавцем;

- (h) встановлюють різні рівні пільг, за винятком тих випадків, коли це може бути необхідним для врахування фактора тривалості життя, який відрізняється за статевою ознакою у випадку обчислення пільг, сформованих на основі внесків;
  - (i) визначають різні рівні внесків працівників; встановлюють різні рівні внесків роботодавців у випадку пільг, сформованих на основі внесків, за винятком випадків, коли це робиться з метою як найбільшого зрівняння суми пільгової виплати;
  - (j) встановлюють різні стандарти або стандарти, що поширюються тільки на працівників однієї статі, крім випадків, зазначених у підпунктах (h) і (i), стосовно гарантій або утримання права на отримання відстрочених у часі пільг, коли працівник припиняє участь у моделі.
2. Якщо надання пільг у сфері дії цієї Директиви залишене у віданні установ, що керують цими моделями, такі установи повинні враховувати принцип рівного ставлення.

### **Стаття 7**

Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення:

- (a) скасування або можливості скасування чи зміни положень, які суперечать принципу рівного ставлення, які містяться в обов'язкових колективних угодах, внутрішніх правилах розпорядку установ чи інших умовах, що стосуються моделей професійного соціального захисту;
- (b) неможливості ухвалення чи продовження дії підзаконними актами моделей захисту, що містять такі положення.

### **Стаття 8**

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб усі положення моделей професійного соціального захисту були переглянуті до січня 1993 року.

2. Ця Директива не перешкоджає тому, щоб права та обов'язки, які стосуються періоду участі в моделях захисту до перегляду цих моделей, залишалися в силі в частині, що поширюється на цей період.

### **Стаття 9**

Держави-члени можуть відкласти запровадження обов'язковості застосування принципу рівного ставлення у таких випадках:

- (a) визначення пенсійного віку для надання пенсій за віком або за виходом на відпочинок, включно з можливими наслідками для виплати інших пільг:
  - до часу, поки така рівноправність не буде досягнута в обов'язкових державних моделях,
  - або, найпізніше, до часу, коли встановлення такої рівноправності вимагається Директивою;

- (b) виплата пенсій постраждалим особам до часу, коли встановлення принципу рівного ставлення в обов'язкових державних моделях соціального забезпечення щодо цієї категорії вимагається Директивою;
- (c) застосування першого підпункту статті 6(1)(i) для врахування фактора тривалості життя в обчисленні пільг, принаймні до закінчення тринадцятилітнього періоду після нотифікації цієї Директиви.

### **Стаття 10**

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі заходи, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якій особі, якій не вдалося застосувати принцип рівного ставлення, захистити свої права через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

### **Стаття 11**

Держави-члени повинні вжити всіх необхідних заходів для захисту працівників від звільнення, якщо така дія є відповіддю з боку роботодавця на скаргу на рівні організації чи судової інстанції, спрямованою на забезпечення дотримання принципу рівного ставлення.

### **Стаття 12**

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше трьох років після її нотифікації <sup>(6)</sup>. Вони негайно сповіщають про це Комісію.
2. Держави-члени не пізніше п'яти років після нотифікації цієї Директиви надсилають Комісії всю необхідну інформацію для підготовки звіту для Ради щодо застосування цієї Директиви.

### **Стаття 13**

Цю Директиву адресовано державам-членам.  
Вчинено у Брюсселі 24 липня 1986 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*A. CLAR*

---

6 Ця Директива нотифікована державам-членам 30 липня 1986 року.

## ДРУГА РЕЗОЛЮЦІЯ РАДИ

1986/С 203/02

### про поширення рівних можливостей для жінок

від 24 липня 1986 року

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства,

Беручи до уваги проект резолюції, поданий Комісією<sup>(1)</sup>;

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту<sup>(2)</sup>;

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету<sup>(3)</sup>;

Оскільки з метою поширення рівних можливостей для жінок різноманітні заходи вживалися на рівні Співтовариства, зокрема ухвалено Директиву Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року про адаптацію законодавства держав-членів, яке стосується застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок<sup>(4)</sup>, Директиву 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при трудовій зайнятості, професійному навчанні і просуванні по службі<sup>(5)</sup> та Директиву 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту<sup>(6)</sup>;

Оскільки ці законодавчі механізми Співтовариства становлять основу, необхідну для розробки дій Співтовариства;

Оскільки програма дій на 1982-1985 рр. і відповідні зобов'язання щодо неї, зокрема резолюція Ради від 12 липня 1982 року про поширення рівних можливостей для жінок<sup>(7)</sup>; резолюція Ради від 7 червня 1984 року про дії щодо боротьби з безробіттям серед жінок<sup>(8)</sup> і рекомендація Ради від 13 грудня 1984 року про заохочення позитивної дії щодо жінок<sup>(9)</sup>, а також інші, ухвалені в окремих суміжних сферах<sup>(10)</sup>, є позитивним внеском у поширення рівних можливостей;

---

1 ОВ С 356, 31.12.1985, С. 28.

2 Рішення ухвалене 13 травня 1986 р. (ще не опубліковано в Офіційному віснику).

3 Рішення ухвалене 24 квітня 1986 р. (ще не опубліковано в Офіційному віснику).

4 ОВ L 45, 19.2.1976, С. 19.

5 ОВ L 39, 14.1.1976, С. 40.

6 ОВ L 6, 10.1.1979, С. 24.

7 ОВ С 186, 21.7.1982, С. 3.

8 ОВ С 161, 21.6.1984, С. 4.

9 ОВ L 331, 19.12.1984, С. 34.

10 Зокрема: резолюція Ради від 2 червня 1983 р. про заходи професійного навчання стосовно нових інформаційних технологій (ОВ С 166, 25.6.1983, С. 1)...

Оскільки, незважаючи на це, нерівність залишається неподоланою і її зростання видається ймовірним;

Оскільки зусилля, які вже докладаються, повинні бути посилені і збільшені з огляду на досягнення реальної рівності з тим, щоб жінки сприйняли соціальні, технологічні зміни і зміни у трудовій зайнятості нарівні з чоловіками;

Оскільки Європейський Парламент часто наполягав на необхідності розробки продуманої і широкомасштабної політики поширення рівних можливостей для жінок;

Оскільки слід схвально відзначити тверде переконання Комісії, що мета програми щодо практичної реалізації рівних можливостей в економічному, соціальному і культурному житті може і повинна бути досягнута без покладання будь-якого недоцільного тягара на економіку і підприємства;

З огляду на рішення Європейської Ради від 2 і 3 грудня 1985 року стосовно цього,

1. Вказує на Директиви, рекомендації, резолюції та інші ухвалені акти, що стосуються поширення рівних можливостей для жінок;

2. Нагадує про пропозиції щодо Директив, подані Комісією, і погоджується і надалі докладатиме зусиль стосовно пошуку вирішення існуючих проблем;

3. Підтверджує необхідність розширення і посилення діяльності на рівні Співтовариства і національному рівні за допомогою системної і широкомасштабної політики, спрямованої на усунення реальної нерівності, безвідносно економічної ситуації, та поширення реальної рівності можливостей;

4. Підтримує загальну спрямованість дій Комісії щодо нової середньострокової програми рівних можливостей для жінок (1986-1990 рр.) і підтримує мету цієї програми, яка полягає у практичній реалізації рівних можливостей у економічному, соціальному і культурному житті; ще раз підтверджує у цьому контексті важливість сприяння створенню робочих місць;

5. Закликає держави-члени вжити відповідних заходів щодо, крім іншого, дій Комісії, зазначених у пункті 4 цієї резолюції, і зокрема:

– забезпечити ефективне застосування чинного законодавства щодо рівного ставлення, зокрема за допомогою систематичного інфор-

---

10 ...резолюція Ради від 11 липня 1983 р. щодо політики професійного навчання у Європейському Співтоваристві в 1980-х роках (ОВ С 193, 20.7.1983, С. 2), резолюція Ради і засідання міністрів освіти в рамках Ради від 19 вересня 1983 р. про заходи, що стосуються впровадження нових інформаційних технологій в освітній сфері (ОВ С 256, 24. 9.1983, С. 1), резолюція Ради від 23 січня 1984 р. про поширення трудової зайнятості молоді (ОВ С 29, 4.2.1984, С. 1), резолюція Ради і засідання міністрів освіти в рамках Ради від 2 червня 1985 р., що містить програму дій щодо рівних можливостей для дівчаток і хлопчиків в освіті (ОВ С 166, 5.7.1985, С. 1).

- мування, розробки належних механізмів виконання і підготовки положень щодо рівного ставлення, а також вивчення всіх проблемних питань, що стосуються встановлення відповідної бази доказів;
- розробити продуманий і скоординований план діяльності в сферах освіти і професійного навчання з метою кращої збалансованості між чоловіками і жінками в різних видах навчальної діяльності і для розширення спектра вибору кар'єри, що охоплював би сфери і професії майбутнього, зокрема пов'язані з новими технологіями, створенням підприємств та самозайнятстю, відповідно до резолюції від 3 червня 1985 року;
  - ухвалити певні заходи для підвищення частки жінок на робочих місцях, пов'язаних із запровадженням нових технологій, з огляду на сприяння десегрегації і у відповідь на наявні зміни;
  - розробити і розширити детальний план дій, спрямований на більшу зайнятість жінок, зокрема підтримати місцеві ініціативи та схвалити заходи для забезпечення рівних можливостей для жінок щодо започаткування економічної діяльності, зокрема кооперативів, а також заходи для підтримки самозайнятих жінок, включаючи тих, що працюють у сільському господарстві;
  - ухвалити більш системну політику, яка заохочує представництво обох статей на всіх рівнях, зокрема через розробку планів позитивної дії в усіх сферах, перегляд захисних положень законодавства, які вже не виправдовують себе, та пошук шляхів конкретного вирішення проблем найменш привілейованих груп населення;
  - переглянути положення стосовно соціального захисту і соціального забезпечення з урахуванням змін у трудовій зайнятості жінок;
  - розробити заходи щодо заохочення розподілу сімейних і трудових обов'язків через заходи підвищення актуальності проблеми і кроків стосовно пристосування і реорганізації робочого часу, звертаючи увагу на обов'язки обох сторін трудової діяльності, розвиток соціальної інфраструктури, і зокрема установ по догляду за дітьми, та пошук рішень для груп населення і осіб, які особливо їх потребують;
  - ініціювати або заохочувати на всіх належних рівнях проведення широкомасштабних інформаційних і освітніх кампаній для висвітлення позитивних сторін рівноправності, таким чином сприяючи змінам у поглядах, особливо через засоби масової інформації та через спрямованість на різні групи, з метою охоплення всіх учасників політичних, соціальних, професійних і освітніх відносин, зокрема самих жінок;
  - заохочувати обидві сторони трудової діяльності робити кроки для ефективного забезпечення рівних можливостей і ефективності позитивних дій у робочих умовах;



– активно пропагувати більшу участь жінок у публічному і приватному секторах, особливо на відповідальних посадах і в органах, які приймають рішення;

6. Продовжуватиме заохочувати узгодженість між конкретними заходами щодо поширення рівних можливостей і загальною економічною і соціальною політикою як на рівні Співтовариства, так і на національному рівні та зобов'язує Комісію дотримуватися узгодженості в її заходах на рівні Співтовариства, водночас заохочуючи позитивну дію зі сприяння жінкам у рамках наявних можливостей і уникання будь-яких заходів, що можуть негативно вплинути на доступ жінок до ринку праці;

7. Погоджується розпочати більш системну співпрацю щодо політики і діяльності держав-членів стосовно рівного ставлення і зобов'язує Комісію організувати таку співпрацю з відповідними установами, такими як національні уряди, установи і комітети з питань рівного ставлення, обидві сторони трудової діяльності;

8. Звертається до Комісії із проханням підготувати поточний звіт і оцінку виконання цієї програми до 1 січня 1991 року і відповідно запрошує держави-члени надати необхідну інформацію Комісії до 1 січня 1990 року.

## ДИРЕКТИВА РАДИ

86/613/ЄЕС

від 11 грудня 1986 року

**про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, що є самозайнятими, включно із сільськогосподарською діяльністю, та захист самозайнятих жінок під час вагітності і материнства**

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, та зокрема його статті 100 і 235,

Беручи до уваги пропозицію Комісії <sup>(1)</sup>,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту <sup>(2)</sup>,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(3)</sup>,

Оскільки постановою про сприяння встановленню рівних можливостей для жінок <sup>(4)</sup> від 12 липня 1982 року Рада ухвалила загальні завдання поширення інформації в Співтоваристві стосовно нової програми дій Співтовариства щодо сприяння встановленню рівних можливостей для жінок (на період 1982 -1985 рр.) і висловила бажання вживати відповідних заходів для їх досягнення;

Оскільки крок 5 вищезазначеної програми стосується застосування принципу рівного ставлення до самозайнятих жінок і жінок, що працюють у сільськогосподарській галузі;

Оскільки впровадження принципу рівної оплати праці для працівників як чоловічої, так і жіночої статі, визначеного статтею 119 Договору, є невіддільною частиною організації і функціонування спільного ринку;

Оскільки 10 лютого 1975 року Рада ухвалила Директиву 75/117/ЄЕС щодо адаптації законодавства держав-членів, яке стосується впровадження принципу рівної оплати праці для працівників як чоловічої, так і жіночої статі <sup>(5)</sup>;

Оскільки стосовно інших аспектів рівного ставлення до чоловіків і жінок Рада 9 лютого 1976 року ухвалила Директиву 76/207/ЄЕС про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному

---

1 ОВ С 113, 27.4.1984, С. 4.

2 ОВ С 172, 2.7.1984, С. 90.

3 ОВ С 343, 24.12.1984, С. 1.

4 ОВ С 186, 21.7.1982, С. 3.

5 ОВ L 45, 19.2.1975, С. 19.

навчанні і просуванні по службі <sup>(6)</sup>, а 19 грудня 1978 року – Директиву 79/7/ЄЕС про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту <sup>(7)</sup>;

Оскільки стосовно самозайнятих осіб і осіб, зайнятих певним видом діяльності, до якого залучені їх чоловіки або дружини, впровадження принципу рівного ставлення відбувається через ухвалення детальних положень, що сформульовані так, щоб стосуватися специфіки становища цих осіб;

Оскільки між державами-членами у цій сфері існують системні розбіжності і оскільки, виходячи з цього, необхідно адаптувати національне законодавство з огляду на впровадження принципу рівного ставлення;

Оскільки в окремих випадках Договір не наділяє належними повноваженнями для виконання окремих необхідних дій;

Оскільки впровадження принципу рівного ставлення не шкодить положенням, спрямованим на захист жінок під час вагітності і материнства,

## **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

### **СЕКЦІЯ I**

#### **Завдання і сфера застосування**

##### **Стаття 1**

Метою цієї Директиви є забезпечення відповідно до наступних положень застосування державами-членами принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок як у діяльності самозайнятості, так і у діяльності, що є супутньою самозайнятості, в тих аспектах, на які не поширюються Директиви 76/207/ЄЕС і 79/7/ЄЕС.

##### **Стаття 2**

Ця Директива стосується:

- (a) самозайнятих працівників, тобто всіх осіб, що займаються прибутковою діяльністю самостійно, в межах національного законодавства, включно з фермерами і представниками вільних професій;
- (b) їх чоловіків і дружин, які не є найманими працівниками або партнерами по бізнесу, коли вони зазвичай, в рамках національного законодавства, залучаються до діяльності самозайнятого працівника і виконують такі ж або супутні завдання.

##### **Стаття 3**

У цій Директиві принцип рівного ставлення передбачає відсутність будь-якої дискримінації на підставі статі, зокрема через пряме чи непряме посилення на шлюбний чи сімейний статус.

---

6    ОВ L 39, 14. 2.1975, С. 40.

7    ОВ L 6, 10.1.1979, С. 24.

## СЕКЦІЯ II

Рівне ставлення між самозайнятими працівниками чоловічої і жіночої статі – статус чоловіків і дружин без професійного статусу замозайнятого працівника – захист самозайнятих працівників під час вагітності та материнства.

### Стаття 4

Стосовно самозайнятих осіб держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення усунення будь-яких положень, які суперечать принципу рівного ставлення, який сформульований у Директиві 76/207/ЄЕС, особливо стосовно започаткування, забезпечення обладнанням або розширення торгової діяльності чи започаткування і розширення будь-яких інших форм діяльності самозайнятості, включно із фінансовими інструментами.

### Стаття 5

Без шкоди для особливих умов доступу до певних видів діяльності, що однаково стосуються представників обох статей, держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб умови заснування бізнес-компанії подружжям не були більш обмеженими, ніж умови заснування бізнес-компанії особами, що не пов'язані подружніми стосунками.

### Стаття 6

Якщо держава-член має діючу накопичувальну систему соціального захисту, така держава-член вживає усіх необхідних заходів для надання можливості добровільно приєднатися до накопичувальної системи соціального захисту чоловікам або дружинам, зазначеним у статті 2 (b), які не захищені системою соціального захисту самозайнятих працівників.

### Стаття 7

Держави-члени досліджують питання, за яких умов може заохочуватися винагорода праці чоловіків і дружин, зазначених у статті 2 (b), і відповідно до результатів цього вивчення обговорюють відповідні заходи для заохочення цієї винагороди.

### Стаття 8

Держави-члени досліджують питання, чи можуть самозайняті працівники жіночої статі і дружини самозайнятих працівників під час перерви у своїй професійній діяльності через вагітність чи материнство, а якщо можуть, тоді за яких умов:

- мати доступ до послуг постачання тимчасової заміни на робочому місці чи наявних державних соціальних послуг або
- отримувати пільги за моделлю соціального забезпечення або за будь-якою іншою державною моделлю соціального захисту.

### СЕКЦІЯ ІІІ

#### Загальні і прикінцеві положення

##### Стаття 9

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі положення, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважає свої права порушеними в зв'язку із незастосуванням принципу рівного ставлення в діяльності самозайнятості, можливість захисту своїх прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

##### Стаття 10

Держави-члени забезпечують доведення до відома установ, що представляють самозайнятих працівників, та центрів професійної підготовки інформації про положення, що ухвалюються на виконання цієї Директиви а також про відповідні чинні положення.

##### Стаття 11

За пропозицією Комісії Рада розгляне цю Директиву до 1 липня 1993 року.

##### Стаття 12

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 30 червня 1989 року.

Однак, якщо з метою приведення у відповідність із статтею 5 цієї Директиви, держава-член повинна внести зміни у своє законодавство, що регулює подружні стосунки й обов'язки, дата відповідності цієї держави-члена положенням статті 5 переноситься на 30 червня 1991 року.

2. Держави-члени негайно повідомляють Комісію про заходи, вжиті на виконання цієї Директиви.

##### Стаття 13

Держави-члени не пізніше 30 червня 1991 року надсилають Комісії всю необхідну інформацію для підготовки звіту для Ради щодо застосування цієї Директиви.

##### Стаття 14

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 11 грудня 1986 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*A. CLARKE*

## РЕЗОЛЮЦІЯ РАДИ

90/С 157/02

### про захист гідності жінок і чоловіків на роботі

від 29 травня 1990 року

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства,

Оскільки небажана поведінка сексуальної спрямованості або інша поведінка, що базується на статевих відносинах і впливає на гідність жінок і чоловіків на роботі, включаючи поведінку начальників і колег по роботі, є неприйнятною і може у певних випадках суперечити принципу рівного ставлення у формулюванні статей 3, 4 і 5 Директиви Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при трудовій зайнятості, професійному навчанні і просуванні по службі<sup>(1)</sup>, і ця позиція підтримується прецедентним правом у деяких державах-членах;

Оскільки відповідно до рекомендацій Ради від 13 грудня 1984 року про заохочення позитивної дії щодо жінок<sup>(2)</sup> багато держав-членів запровадили низку заходів позитивної дії, які, крім іншого, стосуються поваги гідності жінок на роботі;

Оскільки Європейський Парламент у своїх резолюціях від 11 червня 1986 року про насильство щодо жінок<sup>(3)</sup> закликав національні владні органи намагатися встановити правове визначення сексуального переслідування і закликав національні уряди, комітети рівних можливостей і профспілки провести скоординовані інформаційні кампанії з метою належної поінформованості про права особистості усіх членів трудових відносин;

Оскільки Рада прагне врахувати результати дослідження, які демонструють, що сексуальне переслідування є серйозною проблемою для багатьох жінок в Європейському Співтоваристві та є перешкодою для належної інтеграції жінок на ринку праці<sup>(4)</sup>;

Оскільки Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків у своєму рішенні від 20 червня 1988 року одностайно рекомендував прийняття рекомендацій і кодексу поведінки щодо сексуаль-

---

1 ОВ L 39, 14.2.1976, С. 40.

2 ОВ L 331, 19.12.1984, С. 34.

3 ОВ С 176, 14.7.1986, С. 79.

4 "Гідність жінок на роботі, звіт з питання сексуального переслідування в державах-членах Європейських Співтовариств, грудень 1987 року" (ISBN 92-825-8764-9).

ного переслідування на роботі, що стосується переслідування обох статей,

**1. СТВЕРДЖУЄ**, що поведінка сексуальної спрямованості або інша поведінка, що базується на статевих відносинах і впливає на гідність жінок і чоловіків на роботі, включаючи поведінку начальників і колег по роботі, є неприпустимим порушенням гідності працівника або практиканта та є неприйнятною, якщо:

- (а) така поведінка є небажаною, непринятною й образливою для її об'єкта;
- (б) неприйняття або підкорення такої поведінці з боку роботодавця або працівника (включно з начальниками і колегами по роботі) використовується явно або приховано як підстава для рішення, що впливає на доступ цієї особи до професійного навчання, трудової зайнятості, продовження зайнятості, підвищення по службі, заробітної платні або будь-яких інших рішень, що стосуються трудової зайнятості; і/або
- (с) така поведінка створює атмосферу залякування, ворожості, образ у робочих умовах для її об'єкта;

**2. ЗАКЛИКАЄ** держави-члени:

1. розробити інформаційні та освітні кампанії для роботодавців і працівників (включно з начальниками і колегами по роботі) з урахуванням позитивного практичного досвіду різних держав-членів з метою протидії небажаній поведінці сексуальної спрямованості або іншій поведінці, що впливає на гідність жінок і чоловіків на роботі;

2. поширювати усвідомлення того, що поведінка, зазначена в пункті 1, може в окремих випадках суперечити принципу рівного ставлення у формулюванні статей 3, 4 і 5 Директиви Ради 76/207/ЄЕС;

3. нагадувати роботодавцям, що вони зобов'язані забезпечувати відсутність у робочих умовах:

- (а) небажаної поведінки сексуальної спрямованості чи іншої поведінки, яка впливає на гідність жінок і чоловіків на роботі;
- (б) переслідувань особи, яка скаржиться на переслідування, або особи, яка бажає дати свідчення чи дає свідчення щодо переслідування;

4. розробити відповідні заходи позитивної дії відповідно до національного законодавства у публічному секторі, які можуть слугувати прикладом для приватного сектора;

5. вважати, що обидві сторони трудових відносин, зберігаючи незалежність і відповідність національним традиціям і практиці, можуть переглянути в контексті процесу колективних переговорів питання про включення до угод положень, спрямованих на забезпечення таких робочих умов, які відповідають умовам, наведеним у пункті 3;

**3. ЗАКЛИКАЄ** Комісію:

1. продовжувати докладати зусиль щодо інформування та освіти роботодавців, працівників (включно з начальниками і колегами по роботі), правників і членів судів, трибуналів та інших компетентних інстанцій щодо важливості концепції, викладеної у пункті 1, а також щодо того, що недотримання цього може в окремих випадках суперечити принципу рівного ставлення у формулюванні статей 3, 4 і 5 Директиви Ради 76/207/ЄЕС;

2. розробити до 1 липня 1991 року, консультуючись обома сторонами трудових відносин і державами-членами і національними установами рівних можливостей, кодекс поведінки, який захищатиме гідність жінок і чоловіків на роботі і встановлюватиме приписи, які ґрунтуються на позитивному досвіді і прикладах держав-членів щодо ініціювання і впровадження заходів позитивної дії, спрямованих на створення такої робочої атмосфери, за якої жінки і чоловіки поважають людську гідність одне одного.

**4. ЗАКЛИКАЄ** також установи та органи Європейського Співтовариства:

1. поважати концепцію, викладену в пункті 1;

2. розробити заходи позитивної дії, спрямовані на досягнення такої робочої атмосфери, яка визначена у пункті 2 (3).



## ДИРЕКТИВА РАДИ

92/85/ЄЕС

від 19 жовтня 1992 року

**про застосування заходів для заохочення покращання умов безпеки та охорони здоров'я на робочому місці для вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують грудних дітей**

*[Десята окрема Директива в рамках статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС*

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, зокрема його статтю 118а,

Беручи до уваги пропозицію Комісії, підготовлену після консультацій із Консультативним комітетом із питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я на робочому місці <sup>(1)</sup>,

У співпраці з Європейським Парламентом <sup>(2)</sup>,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(3)</sup>,

Оскільки стаття 118а Договору регламентує, що Рада ухвалює за допомогою директив мінімальні вимоги, що заохочують вдосконалення, які мають за мету підвищення безпеки і захисту здоров'я працівників, зокрема в трудовому середовищі;

Оскільки ця Директива не передбачає будь-якого зниження рівня захисту, що вже існує в окремих державах-членах, держави-члени зобов'язані відповідно до Договору заохочувати поліпшення умов праці у цій сфері і узгоджувати ці умови з одночасним збереженням попередніх вдосконалень;

Оскільки відповідно до умов статті 118а Договору згадані директиви повинні утримуватися від встановлення адміністративних, фінансових та законодавчих обмежень, що стримують створення і розвиток підприємств малого і середнього бізнесу;

Оскільки відповідно до Рішення 74/325/ЄЕС <sup>(4)</sup> востаннє зміненого Законом про Вступ від 1985 року, слід проводити консультації з Консультативним комітетом із питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я на робочому місці щодо підготовки пропозицій у цій сфері;

Оскільки Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята на Страсбурзькій європейській раді 9 грудня 1989 року главами

---

1 ОВ С 281, 9.11.1990, С. 3; С 25, 1.2.1991, С. 9.

2 ОВ С 19, 28.1.1991, С. 177; С 150, 15.6.1992, С. 99.

3 ОВ С 41, 18.2.1991, С. 29.

4 ОВ L 185, 9.7.1974, С. 15.

держав та урядів 11 держав-членів, визначає, зокрема, у пункті 19, що “кожен працівник повинен бути забезпечений задовільними умовами для охорони здоров’я і захисту в робочому середовищі. Належні заходи повинні бути вжиті для досягнення подальшого покращання умов у цій сфері з одночасним збереженням попередніх вдосконалень”;

Оскільки Комісія серед основних завдань своєї програми дій щодо виконання Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників бачить ухвалення Радою Директиви про захист вагітних жінок на робочому місці;

Оскільки стаття 15 Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів заохочення вдосконалень з метою підвищення безпеки і захисту здоров’я працівників на робочому місці <sup>(5)</sup> регламентує, що особливо чутливі групи ризику повинні бути захищені від небезпек, що загрожують їм особливо;

Оскільки вагітні працівники, працівники, які нещодавно народили або годують грудних дітей, з багатьох підстав повинні вважатися специфічною групою ризику і для дотримання їх безпеки та охорони здоров’я вживаються відповідні заходи;

Оскільки заходи щодо дотримання безпеки та охорони здоров’я вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або мають грудних дітей, не повинні негативно стосуватися жінок на ринку праці чи перешкоджати директивам щодо рівного ставлення до чоловіків і жінок;

Оскільки деякі види діяльності можуть мати специфічний ризик нараження на вплив небезпечних чинників, процесів або умов праці вагітними працівниками, працівниками, які нещодавно народили дітей або годують грудних дітей; оскільки повинна проводитись оцінка таких ризиків і результати цієї оцінки повинні повідомлятися працівникам жіночої статі і\або їх представникам;

Оскільки, якщо в результаті цієї оцінки буде виявлено ризик для безпеки або здоров’я працівників жіночої статі, повинні ухвалюватися положення щодо захисту цих працівників;

Оскільки вагітні працівники і працівники, які годують грудних дітей, не повинні залучатися до діяльності, що була оцінена ризикованою з огляду на нараження на вплив певних, особливо небезпечних чинників чи умов праці, що погіршують умови безпеки та здоров’я;

Оскільки слід ухвалити положення, що забороняють вимагати від вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують грудних дітей, працювати в нічну зміну, якщо такі положення необхідні з огляду на дотримання їх безпеки і здоров’я;

Оскільки вразливість вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують грудних дітей, є необхідною умовою надання їм права на щонайменше 14 безперервних тижнів декретної відпустки, яка надається їм до і\або після пологів, а також робить

необхідним обов'язковість надання декретної відпустки тривалістю щонайменше два тижні, яка надається їм до і\або після пологів;

Оскільки ризик звільнення з причин, пов'язаних з їх станом, може шкідливо вплинути на фізичний і психічний стан вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують грудних дітей; оскільки слід ухвалити положення, що забороняють таке звільнення;

Оскільки заходи організації праці, що стосуються охорони здоров'я вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують грудних дітей, не досягнуть мети, якщо не будуть супроводжуватися дотриманням прав, пов'язаних із трудовим договором, включаючи здійснення оплати праці і\або надання права на отримання адекватної фінансової допомоги;

Оскільки, крім того, положення, що стосуються декретної відпустки, також не досягнуть мети, якщо не будуть супроводжуватися дотриманням прав, пов'язаних із трудовим договором і\або правом на отримання адекватної фінансової допомоги;

Оскільки концепція адекватної фінансової допомоги у випадку декретної відпустки повинна розглядатися як технічний індикатор, що має за мету встановлення мінімального рівня захисту і ні в якому разі не повинна інтерпретуватися як натяк на аналогію між вагітністю і хворобою,

## **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

### **СЕКЦІЯ I**

#### **МЕТА ТА ВИЗНАЧЕННЯ**

##### **Стаття 1**

###### **Мета**

1. Метою цієї Директиви, яка є десятою окремою Директивою у формулюванні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, є впровадження заходів для заохочення покращання умов безпеки та охорони здоров'я на робочому місці для вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують грудних дітей.

2. Положення Директиви 89/391/ЄЕС, за винятком її статті 2 (2), застосовується повною мірою у сфері, визначеній пунктом 1, без шкоди для будь-яких більш суворих і\або специфічних положень цієї Директиви.

3. Ця Директива не повинна мати як результат зниження рівня захисту, що надається вагітним працівникам і працівникам, які нещодавно народили або годують грудних дітей, у порівнянні з наявним рівнем захисту в державах-членах на момент ухвалення цієї Директиви.

##### **Стаття 2**

###### **Визначення**

У цій Директиві:

(а) вагітний працівник означає вагітного працівника, який поінформував роботодавця про свій стан відповідно до національного законодавства і\або загальноприйнятої практики;

- (b) працівник, який нещодавно народив дитину, означає працівника, який нещодавно народив дитину в формулюванні, визначеному національним законодавством і/або загальноприйнятою практикою, і поінформував роботодавця про свій стан відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики;
- (c) працівник, який годує грудну дитину, означає працівника, який годує грудну дитину в формулюванні, визначеному національним законодавством і/або загальноприйнятою практикою, і поінформував роботодавця про свій стан відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики.

## **СЕКЦІЯ II ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

### **Стаття 3**

#### **Настанови**

1. У ході консультацій державами-членами і за допомогою Консультативного комітету з питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я на робочому місці Комісія підготує настанови щодо проведення оцінки хімічних, фізичних і біологічних чинників та індустріальних процесів, які можуть вважатися ризикованими для безпеки або здоров'я працівників у формулюванні статті 2.

Настанови, визначені у першому пункті, міститимуть опис рухів і поз, психологічної і фізичної втоми та інших видів фізичного та психологічного стресового стану, пов'язаного з виконанням роботи працівниками у формулюванні статті 2.

2. Завданням настанов, визначених у пункті 1, є слугувати основою проведення оцінки, встановленої у статті 4 (1).

3 цією метою держави-члени повинні довести ці настанови до відома всіх роботодавців та всіх працівників жіночої статі і/або їх представників у відповідних державах-членах.

### **Стаття 4**

#### **Оцінка та інформація**

1. Для всіх видів діяльності, які містять небезпеку нараження на ризик впливу чинників, процесів чи умов праці, що описані у Додатку I, роботодавець повинен провести оцінку природи, ступеня і тривалості дії цього впливу, на підприємстві чи у відповідній організації, на працівників у формулюванні статті 2, напряду або за допомогою захисних і попереджувальних служб, зазначених у статті 7 Директиви 89/391/ЄЕС, з метою:

- оцінки ризику безпеці або здоров'ю і будь-якого можливого впливу на вагітність чи годування грудних дітей у формулюванні статті 2,
- вирішення того, яких заходів вжити.

2. Без шкоди для статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС працівники у формулюванні статті 2 і працівники, які, напевно, можуть опинитися у ситуації, зазначеній у статті 2, на відповідному підприємстві або у відповідній організації і/або їх представники сповіщаються про результати оцінки, зазначеній у пункті 1, і про всі заходи, яких планується вжити для забезпечення здоров'я і безпеки на робочому місці.

## **Стаття 5**

### **Дії, вжиті після результатів оцінки**

1. Без шкоди для статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо результати проведеної оцінки, зазначеної в статті 4 (1), вказують на існуючий ризик для безпеки або здоров'я чи на можливий вплив на вагітність чи годування грудної дитини у формулюванні статті 2, роботодавець вживає усіх необхідних заходів для усунення небезпеки нараження на ці ризики, тимчасово змінивши умови праці цього працівника і/або його робочий графік.

2. Якщо зміна умов праці і/або робочого графіка технічно і/або об'єктивно неможлива або ж не може обґрунтовано вимагатися з належно обґрунтованих підстав, роботодавець вживає усіх необхідних заходів для переведення працівника на інше місце роботи.

3. Якщо переведення на інше місце роботи технічно і/або об'єктивно неможливе або ж не може обґрунтовано вимагатися з належно підкріплених підстав, цьому працівникові надається відпустка відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики на весь період, який необхідний для забезпечення його безпеки або захисту здоров'я.

4. Положення цієї статті застосовуються з відповідними змінами у випадках, коли працівник, який виконує роботу, що заборонена статтею 6, завагітніє або почне годувати грудну дитину і поінформує про це роботодавця.

## **Стаття 6**

### **Випадки, за яких нараження на вплив заборонено**

На додаток до загальних положень стосовно захисту працівників, зокрема тих, що стосуються показників зменшення небезпеки нараження на професійні ризики:

1. вагітні працівники у формулюванні статті 2 (а) не можуть ні за яких обставин бути змушені виконувати обов'язки, здійснення яких тягне за собою ризик нараження на вплив чинників і умов праці, перерахованих у Додатку II (секція А), який підтверджений проведеною оцінкою як такий, що підриває умови безпеки або здоров'я;

2. працівники, які годують грудних дітей у формулюванні статті 2 (с), не можуть ні за яких обставин бути змушені виконувати обов'язки, здійснення яких тягне за собою ризик нараження на вплив чинників і умов праці, перерахованих у Додатку II (секція В), який підтверджений проведеною оцінкою як такий, що підриває умови безпеки або здоров'я.

## **Стаття 7**

### **Робота в нічну зміну**

1. Держави-члени вживають усіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівників, зазначених у статті 2, не змушували виконувати роботу в нічну зміну під час вагітності або у період після народження дитини, який визначається національною установою, відповідальною за забезпечення безпеки і здоров'я, і потребує подання медичної довідки, складеної відповідно до процедурних положень держави-члена і такої, яка підтверджує необхідність того, що це потрібно для дотримання умов безпеки та охорони здоров'я цього працівника.

2. Заходи, вказані у пункті 1, повинні відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики, включати можливість:

- (а) переведення на роботу в денну зміну; або
- (б) надання відпустки або подовження декретної відпустки, якщо переведення технічно і/або об'єктивно неможливе чи не може обґрунтовано вимагатися з належно підкріплених підстав.

## **Стаття 8**

### **Декретна відпустка**

1. Держави-члени вживають усіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівникам, зазначеним у статті 2, було передбачене надання безперервної декретної відпустки терміном щонайменше 14 тижнів до і\або після пологів відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики.

2. Декретна відпустка, зазначена у пункті 1, повинна включати обов'язкову декретну відпустку терміном щонайменше два тижні до і\або після пологів відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики.

## **Стаття 9**

### **Дозвіл на відлучення з роботи для проходження передпологового обстеження**

Держави-члени вживають усіх необхідних заходів для забезпечення вагітних працівників у формулюванні статті 2 (а) правом відлучатися з роботи без втрати в оплаті праці відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики для проходження передпологового обстеження, якщо таке обстеження призначене в робочий час.

## **Стаття 10**

### **Заборона звільнення**

З метою забезпечення працівникам у формулюванні статті 2 права на охорону здоров'я і безпеку праці відповідно до цієї статті:

1. Держави-члени вживають усіх необхідних заходів для заборони звільнення працівників у формулюванні статті 2 на період від початку

вагітності до закінчення декретної відпустки, сформульованої у статті 8 (2), за винятком особливих випадків, які пов'язані з їх станом і регулюються національним законодавством і/або загальноприйнятою практикою, і, якщо це застосовно у цьому випадку, за наявності згоди компетентної інстанції;

2. Якщо працівника у формулюванні статті 2 звільнено у період, зазначений у пункті 1, його звільнення повинно відбутися на належно обгрунтованих підставах і бути задокументованим роботодавцем;

3. Держави-члени вживають усіх необхідних заходів для захисту працівників у формулюванні статті 2 від наслідків звільнення, яке є незаконним відповідно до пункту 1.

## **Стаття 11**

### **Трудові права**

З метою забезпечення працівникам у формулюванні статті 2 права на охорону здоров'я і безпеку праці відповідно до цієї статті:

1. У випадках, зазначених у статтях 5, 6 і 7, трудові права, що стосуються трудового контракту, включаючи проведення оплати праці і/або забезпечення права на фінансову допомогу, які мають працівники у формулюванні статті 2, повинні забезпечуватися відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики;

2. У випадку, зазначеному у статті 8, необхідно забезпечувати:

(а) права, пов'язані з виконанням трудового контракту працівників у формулюванні статті 2, окрім тих, які зазначаються нижче у пункті (b);

(b) проведення оплати праці і/або забезпечення права на фінансову допомогу працівникам у формулюванні статті 2;

3. Фінансова допомога, зазначена у пункті 2 (b), вважається адекватною, якщо гарантує дохід, який є принаймні еквівалентним тому, який відповідний працівник отримував би у випадку тимчасової втрати працездатності на підставі стану здоров'я з урахуванням верхньої межі, якщо така визначена національним законодавством;

4. Держави-члени можуть встановлювати, що право на оплату праці або отримання фінансової допомоги, зазначене у пунктах 1 і 2 (b), може залежати від виконання умов легітимності отримання таких пільг відповідно до національного законодавства.

Ці умови ні за яких обставин не поширюються на період попереднього працевлаштування, який перевищує 12 місяців перед приблизною датою пологів.

## **Стаття 12**

### **Захист прав**

Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі положення, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якому працівникові, який вважає свої права порушеними в результаті недотримання обов'язків відповідно до цієї Директиви, можливість понов-

лення своїх прав через суд і/та (відповідно до національного законодавства і/або загальноприйнятої практики) через звернення до інших компетентних інстанцій.

## **Стаття 13**

### **Зміни до Додатків**

1. Суто технічні зміни до Додатка I як результат технічного прогресу, змін у міжнародному праві або специфікаціях, а також нових даних у сфері, яку охоплює ця Директива, ухвалюються відповідно до процедури, встановленої статтею 17 Директиви 89/391/ЄЕС.
2. Додаток II може бути змінений тільки відповідно до процедури, встановленої статтею 118а Договору.

## **Стаття 14**

### **Прикінцеві положення**

1. Держави-члени ухвалюють закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, не пізніше двох років після її ухвалення або забезпечують не пізніше двох років після ухвалення цієї Директиви, що обидві сторони економічної галузі впроваджують реквізитні положення у формі колективних угод, а держави-члени ухвалюють необхідні законодавчі положення, які забезпечують для них постійну гарантію досягнення результатів, які регламентуються цією Директивою. Вони негайно інформують про це Комісію.
2. Якщо держави-члени ухвалюють положення, зазначені у пункті 1, вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись даним посиланням у разі їх офіційної публікації. Методи розробки зазначеного посилання визначаються державами-членами.
3. Держави-члени надають Комісії основні положення національного законодавства, яке вони вже ухвалили або ухвалюють у сфері регулювання цієї Директиви.
4. Держави-члени звітують перед Комісією кожні п'ять років щодо практичного впровадження положень цієї Директиви, зазначаючи позиції двох сторін економічної галузі.

Однак держави-члени вперше звітують перед Комісією щодо практичного впровадження положень цієї Директиви, зазначаючи позиції двох сторін економічної галузі, через чотири роки після її ухвалення.

Комісія інформує про це Європейський Парламент, Раду, Економічний соціальний комітет і Консультативний комітет із питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я на робочому місці.

5. Комісія періодично подає звіт про впровадження цієї Директиви Європейському Парламенту, Раді та Економічному соціальному комітету, беручи до уваги пункти 1, 2 і 3.

6. Рада перегляне цю Директиву на основі оцінки, проведеної на підставі звітів, зазначених у другому підпункті пункту 4, і, якщо виникне



така необхідність, на основі пропозиції, поданої Комісією найпізніше через п'ять років після ухвалення цієї Директиви.

### **Стаття 15**

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено в Люксембургу 19 жовтня 1992 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*D. CURRY*

### **ДОДАТОК I**

#### **НЕПОВНИЙ СПИСОК ЧИННИКІВ, ПРОЦЕСІВ І УМОВ ПРАЦІ,**

зазначений у статті 4 (1)

##### **A. Чинники**

1. *Фізичні чинники*, які вважаються чинниками, що завдають шкоди ембріону і/або здатні привести до відриву ембріона від плаценти матері, зокрема:

- (a) струси, вібрація, рухи;
- (b) підняття вантажів, що може призвести до спинно-поперечних травм;
- (c) шум;
- (d) іонне випромінювання <sup>(6)</sup>;
- (e) неіонне випромінювання;
- (f) переохолодження і перегрів;
- (g) рухи і пози, поїздки – територією чи поза територією підприємства/організації – психологічна і фізична втома та інші фізичні навантаження, пов'язані з діяльністю працівника у формулюванні статті 2 Директиви.

##### *2. Біологічні чинники*

Біологічні чинники груп ризику 2, 3 і 3 у формулюванні статті 2 (d) пункти 2, 3 і 4 Директиви 90/679/ЄЕС <sup>(7)</sup>, якщо відомо, що ці чинники або терапевтичні заходи, які є необхідними для усунення результату впливу цих чинників, загрожують здоров'ю вагітних жінок і плоду, а також якщо вони не зазначені у Додатку II.

##### *3. Хімічні чинники*

Такі хімічні чинники, якщо відомо, що вони загрожують здоров'ю вагітних жінок і плоду, а також якщо вони не зазначені у Додатку II:

- (a) речовини, визначені як R 40, R 45, R 46 і R 47 Директивою 67/548/ЄЕС <sup>(8)</sup>, якщо вони не зазначені у Додатку II;

6 ОВ L 374, 31.12.1990, С. 1.

7 ОВ L 196, 16.8.1967, С. 1. Директива, востаннє змінена Директивою 90/517/ЄЕС (ОВ L 287, 19.10.1990, С. 37).

8 ОВ L 196, 26.7.1990, С. 1.

- (b) хімічні речовини з Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС (<sup>8</sup>);
- (c) ртуть і похідні від неї речовини;
- (d) антиміотичні ліки;
- (e) окис вуглецю;
- (f) хімічні речовини, які відомі небезпекою підшкірної дії.

#### **В. Процеси**

Індустріальні процеси, наведені в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС.

#### **С. Умови праці**

Підземна гірнична виробка.

### **ДОДАТОК II**

#### **НЕПОВНИЙ СПИСОК ЧИННИКІВ І УМОВ ПРАЦІ,**

зазначений у статті 6

#### **A. Вагітні працівники в формулюванні статті 2 (a)**

##### *1. Чинники*

##### *(a) Фізичні чинники*

Робота в зоні високого атмосферного тиску, наприклад у закритих приміщеннях під пресом чи пірнання під воду.

##### *(b) Біологічні чинники*

Такі біологічні чинники:

- токсоплазма,
- вірус краснухи,

якщо тільки вагітні працівники із стовідсотковою гарантією не імунізовані адекватно від таких чинників.

##### *(c) Хімічні чинники*

Свинець і його похідні, оскільки ці чинники можуть бути абсорбовані людським організмом.

##### *2. Умови праці*

Підземна гірнична виробка.

#### **В. Працівники, які годують грудних дітей у формулюванні статті 2 (c)**

##### *1. Чинники*

##### *(a) Хімічні чинники*

Свинець і його похідні, оскільки ці чинники можуть бути абсорбованими людським організмом.

##### *2. Умови праці*

Підземна гірнична виробка.

Заява Ради і Комісії стосовно статті 11 (3) Директиви 92/85/ЄЕС, яка була занесена до стенограми 1608-го засідання Ради (м. Люксембург, 19 жовтня 1992 р.)

РАДА І КОМІСІЯ заявляють:

При визначенні рівня фінансової допомоги, зазначеної у статті 11 (2) (b) і (3), посилення із суто технічних причин робиться на виплати, які працівник отримує в результаті тимчасової працездатності на підставах, пов'язаних зі станом його здоров'я. Таке посилення не має на увазі, що вагітність і народження дитини порівнюються з хворобою. Законодавство всіх держав-членів, що регулює систему соціального захисту, забезпечує виплати за час відсутності на робочому місці в результаті хвороби. Прив'язку до таких виплат у вибраному формулюванні просто зроблено з метою продемонструвати наявність чіткого і недвозначного посилення в усіх державах-членах на суму виплат для визначення мінімальної суми для фінансової допомоги на декретну відпустку. Якщо в деяких державах-членах ця допомога перевищує суму, зазначену в Директиві, вона, безперечно, зберігається на попередньому рівні. Це впливає зі статті 1 (3) Директиви.

## РЕЗОЛЮЦІЯ РАДИ

95/С 168/02

про збалансовану участь чоловіків і жінок у прийнятті рішень  
від 27 березня 1995 року

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Оскільки у своїй середньостроковій програмі дій щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок (1991-1995 рр.) Комісія зобов'язалася розробити програму дій Союзу в новій ключовій галузі, яка стосується участі жінок у процесі прийняття рішень на усіх рівнях суспільства з метою покращити становище жінок у суспільстві;

Оскільки Рада підтвердила свою підтримку загального завдання цієї третьої програми дій у своїй резолюції від 21 травня 1991 року <sup>(1)</sup>: запропонувала державам-членам "заохочувати заходи, спрямовані на розширення участі жінок у процесі прийняття рішень у публічному, економічному і соціальному житті";

Оскільки Рада запропонувала обом сторонам трудових відносин "вжити усіх необхідних заходів для активного заохочення жіночого представництва в органах, які приймають рішення";

Оскільки у своїй Резолюції від 11 лютого 1994 року про участь жінок в органах, які приймають рішення, Європейський Парламент запропонував державам-членам вжити конкретних заходів у цій сфері;

Оскільки європейська конференція жінок-міністрів держав-членів Ради Європи (7 березня 1994 року) підтвердила у декларації принципів рішучий підхід до запровадження реальної рівноправності між чоловіками і жінками завтрашньої Європи;

Оскільки перша європейська конференція жінок у владі (Афіни, 2 і 3 листопада 1992 р.), зокрема, підкреслила той факт, що низьке представництво жінок в органах, які приймають рішення, перешкоджає цілісному врахуванню інтересів і потреб усього населення,

**1. СТВЕРДЖУЄ**, що:

- (a) завдання збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень і розподіл обов'язків між чоловіками і жінками у кожній із сфер життя є важливою передумовою рівноправності між чоловіками і жінками;
- (b) необхідно докласти усіх зусиль для змін у структурі та поглядах людей, і це є невіддільною частиною реальної рівноправності у доступі до посад, в обов'язки яких входить прийняття рішень, і стосується чоловіків і жінок у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;

---

1 ОВ С 142, 31.5.1991, С. 1.

## **2. ПРОПОНУЄ** державам-членам:

- (a) поширювати збалансованість участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень як пріоритетне завдання в контексті їх відповідної практики стосовно запровадження політики рівних можливостей для чоловіків і жінок та ухвалити це завдання у такому форматі у програмах своїх урядів;
- (b) розробити інтегровану глобальну стратегію поширення збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень, яка охоплює широкий спектр таких заходів і враховує можливості і кращі методи, які застосовуються різними державами-членами:
  - (i) регулярний збір і публікація звітів, що містять статистику участі жінок на посадах, в обов'язки яких входить прийняття рішень у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах з метою отримання достовірних відомостей щодо дійсної ситуації і поширення обізнаності;
  - (ii) розробку мотиваційних і допоміжних заходів для неурядових організацій загалом і зокрема для груп, які активно працюють над впровадженням цього завдання у практичній площині;
  - (iii) розробку підтримки наукових досліджень у цій сфері з метою напрацювання нових ідей і концепцій;
  - (iv) розробку, початок і проведення регулярних інформаційних і освітніх кампаній, спрямованих на підтримку публічного обговорення і розвиток прогресивної позиції як пересічного громадянина, так і окремих груп за інтересами;
  - (v) започаткування і супровід ініціатив, встановлення прикладів, відкриття практичних шляхів діяльності у різних сферах прийняття рішень, а після цього – розробка програм, спрямованих на узагальнення ефективної діяльності;
  - (vi) розробка відповідної моделі, що за необхідності охоплює конкретні заходи, і заохочення збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;

## **3. ЗАКЛИКАЄ** установи та органи Європейських Співтовариств:

- (a) впроваджувати заходи у статусі роботодавця та у форматі планового контролю, які поширюють практику збалансованого прийняття на роботу чоловіків і жінок за допомогою, серед іншого, заохочення і професійного навчання, що дозволяють досягти завдання збалансованої участі у прийнятті рішень;
- (b) періодично оцінювати і публікувати результати;

## **4. ЗАКЛИКАЄ** Комісію:

- (a) розширити зусилля щодо проведення інформаційних і просвітніх кампаній і запровадити пробні проекти для впровадження збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень;

- (b) врахувати цю резолюцію у своїй четвертій програмі дій щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок;
- (c) розробити, врахувавши цю четверту програму дій, проект рекомендацій для Ради, спрямованих на поширення збалансованості участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень;
- (d) забезпечити поінформованість держав-членів щодо досягнень у цій сфері;

**5. ЗАКЛИКАЄ** обидві сторони трудової діяльності інтенсифікувати зусилля щодо забезпечення збалансованості участі чоловіків і жінок в органах, які приймають рішення;

**6. НАГАДУЄ** проведені в минулому обговорення і підтримані Радою ініціативи з питань, яких стосується ця резолюція;

**7. ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ** проводити регулярно обговорення питань, яких стосується ця резолюція

## РЕКОМЕНДАЦІЯ РАДИ

96/694/ЄС

### про збалансовану участь чоловіків і жінок у прийнятті рішень

від 2 грудня 1996 року

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 235,

Беручи до уваги пропозиції Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету,

(1) Оскільки Рада ухвалила ряд законодавчих актів і ряд політичних документів у сфері рівного ставлення до чоловіків і жінок;

(2) Оскільки Глави держав і урядів на засіданні Європейської Ради в Ессені, Каннах і Мадриді наголосили на тому, що боротьба проти безробіття і за рівні можливості для жінок і чоловіків є надзвичайно важливим завданням Європейського Союзу і його держав-членів;

(3) Оскільки в Рекомендації Ради 84/635/ЄЕС від 13 грудня 1984 року про заходи позитивної дії щодо жінок увага акцентувалася на доступі жінок до процесу прийняття рішень, у другій Резолюції Ради від 24 липня 1986 року щодо розширення рівних можливостей для жінок, у Резолюції Ради від 21 травня 1991 року про третю середньострокову програму дій Союзу щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків (1991-1995 рр.), у Резолюції Ради від 27 березня 1995 року про збалансовану участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень і у Рішенні Ради 95/593/ЄС від 22 грудня 1995 року про середньострокову програму дій Союзу щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок (1996-2000 рр.);

(4) Оскільки Європейський Парламент у своїй Резолюції від 11 лютого 1994 року щодо жінок в органах, які приймають рішення, порекомендував Комісії "прискорити впровадження політики рівних можливостей, встановленої третьою програмою дій Союзу, і боротися з окремими перешкодами, які заважають жінкам брати участь у прийнятті рішень", а також визначити "заходи і дії для заохочення розширення участі жінок у процесі прийняття рішень";

(5) Оскільки Декларація і Платформа дій Четвертої всесвітньої конференції з питань жінок (м. Пекін, 4-15 вересня 1995 р.) наголосила на необхідності забезпечення рівноправного розподілу відповідальності, повноважень і прав; оскільки держави-члени зобов'язалися впроваджувати цю Платформу дій;

(6) Оскільки участь у процесі прийняття рішень залежить від представництва в органах, які приймають рішення на політичному, еконо-

мічному, соціальному і культурному рівні, а також вимагає, зокрема, зайняття посад з певним ступенем відповідальності і можливістю прийняття рішень;

(7) Оскільки жінки все ще недостатньо представлені в органах, які приймають рішення у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;

(8) Оскільки недостатнє представництво жінок в органах, які приймають рішення частково є результатом затримки набуття жінками рівних громадянських і громадських прав, а також перешкод щодо здобуття ними економічної незалежності і труднощів в узгодженні їх трудової діяльності та сімейного життя;

(9) Оскільки збалансованість участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень є необхідною вимогою демократії;

(10) Оскільки недостатнє представництво жінок на керівних посадах є втратою для суспільства в цілому і може перешкодити цілісному забезпеченню інтересів і потреб всього населення;

(11) Оскільки заходи, спрямовані на запровадження збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень в усіх сферах повинні координуватися з інтеграцією у площині рівності можливостей для жінок і чоловіків на всіх напрямках політики і діяльності;

(12) Оскільки збалансованість участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, ймовірно, дасть поштовх ідеям, цінностям і поведінці, які результатом матимуть більшу справедливість і рівноправність як для чоловіків, так і для жінок в усьому світі;

(13) Оскільки держави-члени, соціальні партнери, політичні партії і неурядові організації, а також засоби масової інформації відіграють ключову роль у побудові суспільства, в якому є гендерний баланс у виконанні зобов'язань у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;

(14) Оскільки доцільно ухвалити приписи для заохочення збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень з метою запровадження рівних можливостей для жінок і чоловіків та оскільки доцільно в рамках середньострокової програми дій Союзу щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок (1996-2000 рр.) зробити ці приписи більш ефективними завдяки обміну інформацією про позитивну практику;

(15) Оскільки положення цих Рекомендацій застосовуються виключно в межах компетенції Союзу; оскільки рівне ставлення до працівників чоловічої і жіночої статі є одним із завдань Союзу, і тому що узгодження умов життя і праці з дотриманням їх покращання слід, крім усього іншого, продовжувати й надалі;

(16) Оскільки Договір не наділяє для ухвалення цієї Рекомендації жодними іншими повноваженнями, ніж ті, що зазначені у статті 225,



**I. РЕКОМЕНДУЄ**, щоб держави-члени:

1. Ухвалили цілісну та інтегровану стратегію, спрямовану на заохочення збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, і розробили або запровадили відповідні заходи для досягнення цього, наприклад, де необхідно, через запровадження законодавчих і/або регулятивних заходів і/або мотивації;

2. (а) довели до відома осіб, які працюють у сфері освіти і професійного навчання на всіх рівнях, включаючи тих, які відповідають за підготовку навчальної літератури, важливість:

- реалістичного і повного зображення ролей і здібностей жінок і чоловіків у суспільстві, вільного від забобонів і дискримінаційних стереотипів,
- більш збалансованого розподілу професійних, соціальних обов'язків та обов'язків ведення домашнього господарства між жінками і чоловіками і
- збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень на всіх рівнях;

(b) заохочували дівчаток і жінок на всіх рівнях освіти і професійного навчання брати участь і виявляти свої здібності в освітній і навчальній діяльності принаймні так активно і повно, як хлопчики та чоловіки, з метою підготовки їх до активної суспільної позиції, включаючи політичну, економічну, соціальну і культурну сфери життя, особливо в процесі прийняття рішень;

(c) запроваджували в громадську свідомість розуміння важливості поширення зображення жінок і чоловіків, яке не посилює і не зміцнює існуючі дискримінаційні стереотипи щодо обов'язків чоловіків і жінок;

(d) заохочували і підтримували зусилля асоціацій і організацій без зазіхання на їх незалежність в усіх сферах суспільного життя з метою сприяння кращому доступу жінок до процесу прийняття рішень і збалансуванню участі жінок і чоловіків у роботі органів, які приймають рішення;

(e) заохочували і підтримували зусилля соціальних партнерів без шкоди їх щодо незалежності з метою поширення ідей збалансованої участі жінок і чоловіків у їх діяльності та акцентували увагу на обов'язку соціальних партнерів підвищувати статус і номінувати кандидатури жінок на різноманітні посади в громадських комісіях і комітетах у державах-членах та на рівні Союзу;

(f) розробили і почали громадські кампанії з метою інформування громадської думки про корисність і переваги для суспільства в цілому збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень;

3. (а) заохочували або вдосконалили збір і публікацію статистичних даних з метою досягнення кращого розуміння того, як жінки і чоловіки

представлені на різних рівнях процесу прийняття рішень у політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;

(b) підтримували, розробляли і заохочували проведення кількісних і якісних статистичних досліджень про участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, і зокрема:

- щодо законодавчих, соціальних чи культурних бар'єрів, які перешкоджають доступу та участі осіб різної статі у процесі прийняття рішень,
- щодо шляхів подолання цих бар'єрів і
- щодо корисності та переваг як для суспільства, так і для демократичного розвитку кращої збалансованості між двома статями участі у процесі прийняття рішень;

(c) сприяли, підтримували і заохочували ініціативи, які створюють позитивні прецеденти стосовно різних аспектів процесу прийняття рішень та розробляли проекти поширення інформації та обміну досвідом з огляду на заохочення його запозичення;

4. (a) заохочували збалансованість участі жінок і чоловіків на всіх рівнях в урядових установах і комітетах;

(b) підвищували обізнаність осіб, залучених до такої діяльності, щодо важливості ініціатив, які мають на меті досягнення збалансованості участі жінок і чоловіків на громадських посадах всіх рівнів, акцентуючи особливу увагу на заохоченні збалансованості складу комітетів, комісій і робочих груп як на національному рівні, так і на рівні Союзу;

(c) забезпечували, впроваджували або розробляли систему заходів, спрямовану на заохочення рівних можливостей у публічному секторі і запровадження принципу збалансованості участі у процесі прийняття рішень, а також забезпечення під час прийняття на роботу того, щоб, де можливо, жінки і чоловіки були збалансовано представлені у комітетах, відповідальних за підготовку умов конкурсного відбору, а також у відбірних комісіях;

(d) заохочували приватний сектор підвищити частку участі жінок у прийнятті рішень, особливо через ухвалення програм рівноправності і заходів позитивної дії або в рамках цих програм;

**II. ЗАКЛИКАЄ** установи, їх підвідомчі структури і децентралізовані органи Європейських Співтовариств:

- розробити стратегію досягнення збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у кожній із цих установ, їх підвідомчих структур та децентралізованих органів Європейських Співтовариств;

**III. ЗАКЛИКАЄ** Комісію:

1) заохочувати й організувати в рамках Рішення Ради 95/593/ЄС від 22 грудня 1995 року про середньострокову програму дій Союзу щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок (1996-2000 рр.) система-

тизований збір інформації і досвіду серед держав-членів щодо позитивної практики й оцінки впливу заходів, запроваджених з метою досягнення кращої збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень;

2) з цією метою і в цих рамках підвищити зусилля щодо забезпечення інформаційної підтримки, інформування громадської думки, заохочення досліджень і поширення практики, спрямованої на досягнення збалансованості участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень;

3) відзвітувати перед Європейським Парламентом, Радою і Економічним соціальним комітетом через три роки після ухвалення цих Рекомендацій, а після цього щорічно на основі інформації, наданої державами-членами, установами, їх підвідомчими структурами та децентралізованими органами Європейських Співтовариств.

Вчинено у Брюсселі 2 грудня 1996 року.

*За Раду*  
*Президент*  
*E. FITZGERALD*

## ДИРЕКТИВА РАДИ

97/80/ЄС

від 15 грудня 1997 року

### про тягар доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Угоду про соціальну політику, яка є додатком до Протоколу № 14 про соціальну політику, який, у свою чергу, є додатком до Договору про заснування Європейського Співтовариства, та зокрема його статтю 2(2),

Беручи до уваги пропозицію Комісії <sup>(1)</sup>,

Беручи до уваги висновок Економічного соціального комітету <sup>(2)</sup>,

Діючи відповідно до процедури, визначеної статтею 189с Договору, в співпраці із Європейським Парламентом <sup>(3)</sup>,

(1) Оскільки на основі Протоколу № 14 про соціальну політику, який є додатком до Договору, держави-члени, за винятком Об'єднаного королівства Великої Британії і Північної Ірландії (надалі – "держави-члени"), прагнучи впровадження Соціальної Хартії 1989 року, уклали Угоду про соціальну політику;

(2) Оскільки Хартія Співтовариства про фундаментальні соціальні права робітників визнає важливість боротьби з будь-якими формами дискримінації, включно з дискримінацією на підставі статі, кольору шкіри, расової належності, думок і переконань;

(3) Оскільки пункт 16 Хартії Співтовариства про фундаментальні соціальні права робітників щодо рівного ставлення до чоловіків і жінок регламентує, крім іншого, що "діяльність повинна посилитися для забезпечення впровадження принципу рівності для чоловіків і жінок стосовно, зокрема, прийняття на роботу, оплати праці, умов роботи, соціального захисту, освіти, професійного навчання і професійного розвитку";

(4) Оскільки відповідно до статті 3(2) Угоди про соціальну політику Комісія провела консультації з керівництвом і працівниками на рівні Співтовариства щодо можливого напрямку дій Співтовариства щодо тягара доказування у справах про дискримінацію на основі статі;

(5) Оскільки Співтовариство, вважаючи дії Співтовариства у цьому напрямку бажаними після цих консультацій, ще раз провела консультації

---

1 ОВ С 332, 7.11.1996, С. 11 і ОВ С 185, 18.6.1997, С. 21.

2 ОВ С 133, 28.4.1997, С. 34.

3 Рішення Європейського Парламенту від 10 квітня 1997 року (ОВ С 132, 28.4.1997, С. 215), Спільна позиція Ради від 24 липня 1997 року (ОВ С 307, 8.10.1997, С. 6) і Рішення Європейського Парламенту від 6 листопада 1997 року (ОВ С 358, 24.11.1997).

з керівництвом і працівниками щодо змісту пропозицій, витриманих відповідно до статті 3(3) згаданої Угоди; оскільки останні надіслали свої думки до Комісії;

(6) Оскільки після другого кола консультацій ні керівництво, ні працівники не повідомили Комісію про бажання ініціювати процедуру, що регламентується статтею 4 згаданої Угоди і яка могла б бути оформлена окремою угодою;

(7) Оскільки відповідно до статті 1 Угоди Співтовариство і держави – члени визначили своїм завданням, крім іншого, покращання життєвих умов і умов праці; оскільки ефективне впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок сприятиме досягненню цієї мети;

(8) Оскільки принцип рівного ставлення задекларований у статті 119 Договору, у Директиві Ради 75/117/ЄЕС про адаптацію законодавства держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок<sup>(4)</sup> та у Директиві Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у трудових стосунках, а саме при прийнятті на роботу, професійному навчанні, просуванні по службі і умовах праці<sup>(5)</sup>;

(9) Оскільки Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про застосування заходів для заохочення покращання умов безпеки та охорони здоров'я на робочому місці для вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або мають грудних дітей<sup>(6)</sup>, також сприяє ефективному впровадженню принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок; оскільки згадана Директива не шкодить впровадженню інших вищезгаданих директив щодо рівного ставлення; оскільки, таким чином, працівники жіночої статі, яких стосується згадана Директива, також отримують користь від зміни положень про тягар доказування;

(10) Оскільки Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду щодо батьківської декретної відпустки, укладену між СПЕС<sup>i</sup>, ЄЦДП<sup>ii</sup>, та КЄП<sup>iii</sup> ( ), також заснована на принципі рівного ставлення до чоловіків і жінок;

(11) Оскільки посилання на “судовий процес” і “суд” стосуються механізмів, за допомогою яких спори можуть бути подані на розгляд і вирішення незалежними установами, рішення яких може бути обов'язковим для сторін у спорі;

---

4 ОВ L 45, 19.2.1975, С. 19.

5 ОВ L 39, 14.2.1976, С. 40.

6 ОВ L 348, 28.11.1992, С. 1.

i Примітки перекладача. UNICE – Співтовариство промисловців Європейських Співтовариств (Union des Industries de la Communauté européenne).

ii Примітки перекладача. СЕЕР – Європейський центр підприємств державної власності і підприємств із загальним економічним інтересом (the European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest).

iii Примітки перекладача. ETUC – Конфедерація європейських профспілок (European Trade Union Confederation).

7 ОВ L 145, 19.6.1996, С. 4.

- (12) Оскільки вираз “позасудові процедури” означає, зокрема, процедури погодження і посередництва;
- (13) Оскільки оцінка фактів, на основі яких допускається пряма чи непряма дискримінація, є згідно із національним законодавством і практикою справою національних судових та інших відповідних інстанцій;
- (14) Оскільки прийняття рішення про запровадження на будь-якому належному етапі судового розгляду положень щодо доказів, які є більш сприятливими для позивачів, належить до компетенції держав-членів;
- (15) Оскільки необхідно враховувати особливості системи законодавства окремих держав-членів, у яких, зокрема, висновок про дискримінацію робиться, якщо відповідач не може навести докази, які задовольняють суд або іншу компетентну інстанцію, про те, що не було порушено принцип рівного ставлення;
- (16) Оскільки держави-члени не мають потреби застосовувати положення щодо тягара доказування до процедури за якою рішення про розслідування фактів у справі є компетенцією суду або іншого компетентного органу; оскільки згадана процедура є такою, за якою від позивача не вимагається доказувати факти, які повинні розслідуватися судом або іншою компетентною інстанцією;
- (17) Оскільки позивач може бути позбавлений будь-яких ефективних засобів утверджувати принцип рівного ставлення у національних судах, якщо в результаті наведення доказів щодо очевидної дискримінації на відповідачеві не лежить тягар доказування, що його дії є насправді недискримінаційними;
- (18) Оскільки Суд Європейських Співтовариств вирішив, що положення про тягар доказування повинні застосовуватися, якщо немає очевидних (prima facie) доказів дискримінації і що для ефективного застосування принципу рівного ставлення тягар доказування повинен лягати на відповідача, коли наводяться докази про дискримінацію;
- (19) Оскільки набагато важче доказати факт непрямой дискримінації; оскільки, таким чином, важливо дати визначення непрямой дискримінації;
- (20) Оскільки належного застосування положень про тягар доказування не досягнуто в усіх державах-членах на задовільному рівні і згідно із принципом субсидіарності, визначеним у статті 3b Договору, а також із принципом пропорційності досягнення цієї мети є завданням Співтовариства; оскільки ця Директива обмежена мінімально необхідними діями і не переходить меж необхідності для вирішення цього завдання,

### **УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:**

#### **Стаття 1**

##### **Мета**

Метою цієї Директиви є забезпечення більшої ефективності заходів, що вживаються державами-членами для впровадження принципу рівного ставлення з тим, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважає свої

права порушеними в зв'язку із незастосуванням принципу рівного ставлення, можливість поновлення своїх прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.

## **Стаття 2**

### **Визначення**

1. У контексті цієї Директиви принцип рівного ставлення означає принцип відсутності будь-якої дискримінації, прямої чи непрямої, на основі статі.

2. У контексті принципу рівного ставлення, визначеного в пункті 1, непряма дискримінація існує там, де позірно нейтральне положення, критерій або практика звужують можливості значної частини представників однієї статі, якщо тільки це положення, критерій або практика не є необхідними і виправданими, а також можуть бути підкріплені об'єктивними факторами, що жодним чином не стосується статті.

## **Стаття 3**

### **Сфера застосування**

1. Ця Директива повинна застосовуватися:

(а) в ситуаціях, визначених статтею 119 Договору і директивами 75/117/ЄЕС і 76/207/ЄЕС та, у випадку дискримінації на підставі статі, директивами 92/85/ЄЕС і 96/34/ЄС;

(б) в будь-якій цивільній чи адміністративній процедурі, що стосується публічної чи приватної сфери та дає можливість виправити ситуацію згідно з національним законодавством і згідно із засобами, зазначеними у пункті (а), за винятком позасудових процедур добровільного характеру або інших, визначених у національному законодавстві.

2. Ця Директива не поширюється на процедури кримінального розслідування, якщо інше не передбачено державами-членами.

## **Стаття 4**

### **Тягар доказування**

1. Держави-члени повинні вжити необхідних заходів у межах національних судових систем для забезпечення того, що, коли особа, яка вважає свої права порушеними в зв'язку із незастосуванням принципу рівного ставлення, встановлює через суд або іншу компетентну інстанцію факти, які можуть допускати наявність прямої чи непрямої дискримінації, тоді на відповідача ляже тягар доказування того, що принцип рівного ставлення не був порушений.

2. Ця Директива не перешкоджає державам-членам встановлювати правила наведення доказів, які є більш сприятливими для позивачів.

3. Держави-члени не зобов'язані застосовувати пункт 1 у процедурах, де розслідування фактів справи належить до компетенції суду або компетентного органу.

## **Стаття 5**

### **Інформація**

Держави-члени забезпечують всіма відповідними засобами доведення до відома всіх зацікавлених осіб інформації про заходи, вжиті на виконання цієї Директиви, а також про вже чинні положення.

## **Стаття 6**

### **Незворотність**

Впровадження цієї Директиви ні за яких обставин не є достатньою підставою для зниження загального рівня захисту працівників у сферах, де застосовується, і не посягає на право держав-членів реагувати на зміни ситуації ухваленням законів, підзаконних актів та адміністративних положень, що відмінні від тих, які є чинними на момент нотифікації цієї Директиви, за умови, що мінімальні вимоги цієї Директиви виконуються.

## **Стаття 7**

### **Впровадження**

Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 1 січня 2001 року та негайно повідомляють про це Комісію.

Якщо держави-члени ухвалюють такі положення, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись даним посиланням у разі їх офіційної публікації. Методи розробки зазначеного посилання визначаються державами-членами.

Держави-члени надають Комісії на протязі двох років з моменту набуття чинності цією Директивою всю інформацію, необхідну для підготовки звіту для Європейського Парламенту і Ради про виконання цієї Директиви.

## **Стаття 8**

### **Цю Директиву адресовано державам-членам.**

Вчинено у Брюсселі 15 грудня 1997 року.

*За Раду  
Президент  
J.-C. JUNCKER*



**РЕЗОЛЮЦІЯ РАДИ ТА МІНІСТРІВ СОЦІАЛЬНОЇ  
ПОЛІТИКИ І ПРАЦІ  
на засіданні в рамках Ради  
2000/С 218/02  
про збалансованість участі жінок і чоловіків у  
сімейному житті та трудовій діяльності**

від 29 червня 2000 року

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ І МІНІСТРИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ І ПРАЦІ, ЗАСІДАЮЧИ В РАМКАХ РАДИ,

Оскільки:

(1) Амстердамський договір встановлює, що одним із завдань Союзу є поширення ідей рівноправності між чоловіками і жінками, і з цією метою створює нові можливості для дій Союзу, зокрема в рамках статей 2, 3, 137 і 141 Договору про утворення Європейського Союзу.

(2) Принцип рівноправності між чоловіками і жінками вказує на необхідність усунення нерівності між чоловіками і жінками в умовах доступу і участі на ринку праці, а також нерівності участі жінок і чоловіків у сімейному житті, що виникають на ґрунті соціальних традицій, які все ще базуються на припущеннях, що жінки в основному зобов'язані виконувати безоплатну працю, зокрема доглядати за сім'єю, тоді як чоловіки головним чином зобов'язані виконувати оплачувану роботу, яка є похідною економічної діяльності.

(3) Принцип рівноправності між чоловіками і жінками при працевлаштуванні і праці передбачає рівноправний розподіл праці між батьком і матір'ю, зокрема розподіл позаробочого часу для догляду за дітьми або іншими особами, що перебувають на його/її утриманні.

(4) Збалансованість участі жінок і чоловіків у сімейному житті і на ринку праці є вигідною як для чоловіків, так і для жінок і є основоположним чинником розвитку суспільства, а материнство, батьківство і захист прав дітей є важливими суспільними цінностями, які слід підтримувати суспільству, державам-членам і Європейському Союзу.

(5) Чоловіки і жінки однаковою мірою, без дискримінації на підставі статі мають право на узгодження сімейного життя і праці.

(6) Існує значний масив європейського законодавства (*acquis communautaire\**), а також інші відповідні ініціативи в контексті діяльності Європейського Союзу, які слід враховувати у сфері узгодження сімейного життя і праці.

(7) Рішення Ради 2000/228/ЄС від 13 березня 2000 року про приписи щодо політики трудової зайнятості в державах-членах у 2000 році () передбачає інтенсифікацію політики рівних можливостей для чоловіків і жінок, звертаючи особливу увагу на потребу вжиття заходів для узгодження сімейного життя і праці. Це Рішення наголошує на важливості для чоловіків і жінок політики перерви у кар'єрі, батьківської відпустки і праці неповний робочий день, а також гнучких трудових домовленостей, які вигідні як роботодавцю, так і найманим працівникам, з одночасним дотриманням балансу між гнучкістю і безпекою умов праці.

(8) Лісабонська Європейська Рада, що відбулася 23 і 24 березня 2000 року визнала важливість поширення всіх ідей, що стосуються рівних можливостей, включно зі зменшення професійної сегрегації і полегшення узгодження праці і сімейного життя, і вирішила, що одним із загальних завдань політики активної трудової зайнятості є підвищення зайнятості жінок до більш ніж 60% до 2010 року.

(9) Існує ряд міжнародних механізмів і договорів, що стосуються узгодження трудової діяльності і сімейного життя, зокрема в рамках Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи і Міжнародної організації праці.

І з урахуванням того, що:

(10) В світлі статті 141(3) Договору про заснування Європейського Союзу важливо захищати працівників як чоловічої, так і жіночої статі, яким гарантуються права, що стосуються батьківства, материнства або узгодження трудової діяльності та сімейного життя.

(11) Початок двадцять першого сторіччя є символічною віхою для укладання нового соціального контракту щодо міжстатевих (гендерних) стосунків, в якому *de facto* рівноправність між чоловіками і жінками в публічній і приватній сферах життя є соціально прийнятною умовою демократичного розвитку і забезпечення громадянських прав, а також гарантією вільного розвитку особи та її свободи і буде відображена в усіх напрямках політики Європейського Союзу,

**1. ЗАЯВЛЯЄ, що:**

(a) мета збалансованості участі чоловіків і жінок у сімейному житті та трудовій діяльності поряд із метою збалансованості участі чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень становлять дві особливо актуальні умови рівноправності чоловіків і жінок;

(b) існує потреба глобального інтегрованого підходу до узгодження сімейного життя і трудової діяльності як права чоловіків і жінок, засобу застосування себе у публічній, соціальній, сімейній і при-

---

\* Весь масив європейського законодавства відомий як *acquis communautaire*. Цей термін охоплює договори, положення і директиви, ухвалені європейськими інституціями, а також рішення Європейського Суду (прим. перекладача).

1 ОВ L 72, 21.3.2000, С. 15.

ватній сферах життя, важливої соціальної цінності, а також як обов'язку суспільства, держав-членів та Європейського Союзу;

- (c) необхідно докласти всіх зусиль щодо заохочення діяльності, включно із супутньою та оціночною діяльністю, зокрема розробки відповідних індикаторів, з метою досягнення змін у структурі й поглядах людей, що є необхідним для збалансування участі чоловіків і жінок у сімейному житті і праці;
- (d) необхідно заохочувати діяльність, що покращує якість життя для всіх, з повагою та активною солідарністю між чоловіками і жінками стосовно як майбутнього, так і старшого покоління.

## **2. ЗАОХОЧУВАТИ** держави-члени:

- (a) акцентувати в своїх урядових програмах поширення ідей збалансованості участі чоловіків і жінок у сімейному житті та трудовій діяльності як однієї з головних умов фактичної рівноправності, встановлюючи конкретні механізми впровадження цієї політики, як всеохоплюючі, так і вузькоспецифічні;
- (b) розробляти глобальні та інтегровані стратегії, спрямовані на впровадження збалансованості участі чоловіків і жінок у сімейному житті та трудовій діяльності, враховуючи види діяльності, перераховані нижче, без шкоди для використання позитивної практики, що існує у різних державах-членах:
  - (i) досліджувати сферу дії відповідного законодавчого поля в розрізі гарантування працюючим чоловікам індивідуального і невідкріпного права на батьківську відпустку, що надається після народження або всиновлення дитини, при збереженні їх трудових прав у той же період, що й надання матері декретної відпустки, незалежно від тривалості батьківської чи декретної відпусток;
  - (ii) досліджувати сферу дії відповідного законодавчого поля в розрізі гарантування працюючим чоловікам права забезпечувати основну підтримку сімейного життя з огляду на зміцнення рівноправності;
  - (iii) акцентувати діяльність, що заохочує збалансованість розподілу обов'язків між працюючими чоловіками і жінками по догляду за дітьми, особами літнього віку, інвалідами та іншими особами на утриманні;
  - (iv) акцентувати діяльність, що заохочує розвиток мережі надання допоміжних послуг сім'ям і встановлює критерії дослідження результатів вдосконалення структури по догляду за дітьми;
  - (v) гарантувати, якщо доцільно, спеціальні заходи захисту напівсирітських сімей;
  - (vi) досліджувати можливість узгодження графіка навчання у школах і графіка роботи;
  - (vii) досліджувати можливість розробки шкільних програм, що посилюють визнання необхідності узгодження трудової діяльності та сімейного життя як передумови рівноправності чоловіків і жінок;

- (viii) систематично збирати і публікувати дані щодо участі жінок і чоловіків у ринку праці та сімейному житті, а також щодо використання чоловіками і жінками декретних і батьківських відпусток та досліджувати відповідний вплив цих даних на становище чоловіків і жінок на ринку праці з метою поліпшення знань про фактичне становище і поширення громадської освіти у цій сфері;
- (ix) надавати підтримку науковим дослідженням у цій сфері задля напрацювання нових ідей і концепцій;
- (x) заохочувати і підтримувати діяльність неурядових організацій, які активно впроваджують завдання, встановлені цією резолюцією;
- (xi) розробляти, розпочинати і проводити періодичні інформаційні кампанії та кампанії щодо підвищення рівня обізнаності, спрямовані на розвиток більш прогресивних поглядів як пересічних громадян, так і цільових груп населення;
- (xii) заохочувати бізнес-компанії, зокрема малого і середнього бізнесу, щодо впровадження і поширення управлінської практики, яка враховує сімейне життя їх працівників.

### **3. ЗАКЛИКАТИ** установи та органи Європейського Союзу:

- (a) впроваджувати заходи як роботодавця і на основі планового розгляду, які заохочують збалансованість політики прийняття на роботу і просування по службі щодо чоловіків і жінок з огляду на недопущення горизонтальної і вертикальної сегрегації ринку праці;
- (b) періодично оцінювати і публікувати результати цих заходів.

### **4. ЗАКЛИКАТИ** Комісію:

- (a) особливо у рамках ініціативних програм Союзу, примножити зусилля щодо інформування і підвищення рівня обізнаності, а також зусилля щодо заохочення досліджень та виконання пробних проектів з метою запровадження збалансованості участі чоловіків і жінок у сімейному житті та трудовій діяльності;
- (b) врахувати цю резолюцію у п'ятій програмі дій щодо рівних можливостей для чоловіків і жінок, особливо акцентуючи увагу на рівноправності сімейних зобов'язань чоловіків і жінок у контексті її стратегічних завдань і звертаючи достатню увагу на діяльність щодо заохочення збалансованості участі чоловіків і жінок у трудовій діяльності та сімейному житті;
- (c) запропонувати у світлі нових вимог, встановлених статтями 2, 3, 137 (1) і 141 (3) Договору про заснування Європейського Союзу, і враховуючи вищезазначену п'яту програму дій, нові форми збалансованої участі жінок і чоловіків як у трудовій діяльності, так і у сімейному житті;
- (d) працювати стосовно розширення діалогу між соціальними партнерами на європейському рівні, одночасно поважаючи їх незалежність, з огляду на поширення ідей про рівноправність між чоловіками і жінками через узгодження сімейного життя та трудової діяльності;

(е) забезпечити постійну поінформованість держав-членів про досягнення у цій сфері діяльності.

**5. ЗАКЛИКАТИ** роботодавців у публічному й приватному секторах, працівників і соціальних партнерів на національному та європейському рівнях:

(а) примножувати зусилля щодо забезпечення збалансованості участі чоловіків і жінок у сімейному житті та трудовій діяльності, особливо шляхом організації робочого часу і заборони умов, які призводять до різниці в оплаті праці між чоловіками і жінками;

(б) зокрема щодо соціальних партнерів – спробувати знайти рішення, які б заохочували збалансованість участі чоловіків і жінок у трудовій діяльності.

**6. ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ** проводити періодичне обговорення щодо питань, яких стосується ця резолюція у форматі, паралельному до теми збалансованості участі чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень.

*За Комісію*

*Президент*

*G. THORN*

**ПОСТАНОВА  
ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ**

**Про Рекомендації парламентських слухань  
“Становище жінок в Україні: реалії та перспективи”**

Верховна Рада України постановляє:

1. Схвалити Рекомендації парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи” (додаються).
2. Кабінету Міністрів України в межах своєї компетенції вжити відповідних заходів щодо реалізації Рекомендацій парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи” і до 1 березня 2005 року поінформувати Верховну Раду України про хід їх виконання.
3. Контроль за виконанням цієї Постанови покласти на Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин.

*Голова Верховної Ради України  
В.ЛИТВИН  
м. Київ, 29 червня 2004 року  
N 1904-IV*

СХВАЛЕНО  
Постановою Верховної Ради України  
ід 29 червня 2004 року  
N 1904-IV

**РЕКОМЕНДАЦІЇ  
парламентських слухань “Становище жінок в  
Україні: реалії та перспективи”**

Учасники парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи” (далі – учасники парламентських слухань), які відбулися 9 червня 2004 року, відзначають, що в цій сфері упродовж останніх років, зокрема після проведення Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок (1995 рік) та Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї Організації Об’єднаних Націй “Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир в ХХІ столітті” (2000 рік), в Україні досягнуто певних позитивних зрушень. Зокрема, започатковано створення національної нормативно-правової бази з питань, які стосуються проблем сім’ї, жінок та рівності жінок і чоловіків. Прийнято Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок (475-14), затверджену Постановою Верховної Ради

України від 5 березня 1999 року, Концепцію державної сімейної політики (1063-14), затверджену Постановою Верховної Ради України від 17 вересня 1999 року, Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 роки (479-2001-п), затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 року, тощо.

Закони України та відповідні нормативно-правові акти передбачають відсутність дискримінації жінок. Конституцією України (254к/96-ВР) (стаття 24) гарантоване забезпечення рівності прав жінки і чоловіка, а також створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Національне законодавство щодо жіночої праці враховує чинні міжнародні законодавчі акти, ратифіковані Україною, насамперед конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Учасники парламентських слухань відзначають, що за останні роки значно зросла громадська активність жінок України. Організований жіночий рух став важливою складовою суспільно-політичного життя в державі. Консолідації жіночого громадського руху сприяло утворення в 1999 році Національної ради жінок України.

Проте закріплення в Конституції України (254к/96-ВР), актах законодавства України рівних з чоловіками прав та свобод жінок протирічить їх фактичному стану.

Участь жіноцтва в роботі органів влади залишається незначною. Хоча за результатами останніх виборів 2002 року в сільських, селищних, районних і міських радах представництво жінок збільшилося і становить у середньому 43 відсотки, в обласних радах кількість жінок рідко перевищує 10 відсотків, а у Верховній Раді України жінки становлять лише 5,1 відсотка усіх депутатів.

Серед загального числа державних службовців переважають жінки – 74,8 відсотка. Однак слід звернути увагу на різке зменшення представництва жінок з підвищенням категорії посад державних службовців. Так, чисельність жінок-керівників шостої категорії становить 67,6 відсотка, а першої – 6,6 відсотка, тоді як чоловіків – навпаки. Тобто жінки найменше представлені саме на тому рівні, на якому приймаються відповідальні державні рішення.

Протягом останніх років в Україні однією з гострих проблем залишається безробіття серед працездатного населення, переважну більшість якого становлять жінки. На початок поточного року серед офіційно зареєстрованих безробітних абсолютну більшість – 68,3 відсотка – становили жінки.

Становище жінок на ринку праці зумовлює низку інших проблем: несприятливі тенденції демографічних процесів, значне зменшення народжуваності, погіршення стану здоров'я жінок та дітей, скорочення середньої тривалості життя. Хоча до позитивних зрушень у цій сфері можна віднести зниження показника материнської смертності в 1,7 раза порівняно з 1990 роком. Одночасно продовжує знижуватися і

показник дитячої смертності. Порівняно з 1990 роком кількість абортів зменшилася більш як у два рази.

У цілому демографічна ситуація в державі залишається складною. Погіршується репродуктивне здоров'я жінок і чоловіків, зросла кількість захворювань серцево-судинної системи та злоякісних новоутворень. Викликає занепокоєння, що чисельність жінок, які перебувають на обліку в медичних закладах з діагнозом розладу психіки внаслідок вживання наркотичних речовин, збільшилася в 1,7 рази (порівняно з 1990 роком).

Незважаючи на те, що у 2002 році набрав чинності Закон України "Про попередження насильства в сім'ї" (2789-14), а постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2003 року № 616 (616-2003-п) затверджено Порядок розгляду заяв та повідомлень про вчинення насильства в сім'ї або реальну його загрозу, за сучасних умов в Україні простежуються тенденції до поширення насильницьких дій у сім'ї. Переважна більшість потерпілих – це жінки і неповнолітні діти. На профілактичному обліку в органах внутрішніх справ перебувало понад 83 тисячі осіб, винесено 48651 офіційне попередження особам, які вчинили насильство в сім'ї, та 6656 захисних приписів.

Низький життєвий рівень, зростання безробіття, девальвація моральних цінностей в Україні штовхають громадян на пошуки роботи за кордоном.

Болючою гендерною проблемою для України є використання нелегальної жіночої праці за кордоном. Масштабність зазначених явищ становить серйозну загрозу для внутрішньої безпеки держави та її демографічної ситуації. Усе це сприяє діяльності злочинних груп та мережі торговців "живим товаром" – жінками і дітьми.

Визначальним фактором у боротьбі з дискримінацією жінок у нашій країні повинні стати стабілізація економіки, суттєве поліпшення життєвого рівня та стану справ із забезпеченням зайнятості, створення умов, за яких і жінки, і чоловіки могли б брати рівну участь у суспільно-політичному житті та процесах прийняття відповідних рішень.

У разі подальшого ігнорування гендерних диспропорцій, наявних у системі органів влади та на ринку праці України, слід чекати зростання гендерного розриву в розмірах доходів між жінками і чоловіками та прискорення фемінізації бідності в державі.

Під час парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи" порушено чимало гостродискусійних питань, які стосуються реального стану гендерних проблем в Україні, причин кризового становища жінок у багатьох сферах суспільного життя, подолання та вирішення ключових питань у даній галузі соціального буття.

Учасники парламентських слухань рекомендують відповідним державним органам у межах їхньої компетенції:



### 1. Президенту України:

- дати доручення відповідним посадовим особам при підготовці подань щодо призначення на посади в центральні та місцеві органи виконавчої влади дотримуватися принципу рівних можливостей для жінок і чоловіків;
- запровадити відзначення в Україні Дня Матері як офіційного державного свята.

### 2. Верховній Раді України:

- вивчити питання щодо створення Комітету Верховної Ради України з питань гендерної рівності – дотримання рівних прав жінок і чоловіків;
- вжити заходів для прискорення прийняття закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з урахуванням у ньому вимог і рекомендацій Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, інших міжнародних організацій;
- звернутися до Конституційного Суду України з клопотанням про надання офіційного тлумачення статті 149 Кримінального кодексу України (2341-14) для виключення розбіжностей в її практичному застосуванні;
- сприяти розгляду законопроекту про 30-відсоткову квоту для жінок у партійних виборчих списках чи запропонувати введення партіями, які будуть брати участь у виборах народних депутатів України, 30-відсоткової квоти у своїх партійних списках;
- внести пропозиції про проведення у грудні 2004 року Дня Уряду з порядком денним щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;
- доручити Спеціальній контрольній комісії Верховної Ради України з питань приватизації вивчити питання щодо приватизації спеціальних дитячих установ та внести на розгляд Верховної Ради України відповідні пропозиції.

### 3. Кабінету Міністрів України:

- передбачити під час розробки проектів законів про Державний бюджет України на 2005 та наступні роки в частині державної підтримки громадських організацій підтримку жіночих та інших громадських організацій у виконанні загальнодержавних програм стосовно сім'ї, жінок, дітей та молоді;
- забезпечити формування національного механізму дотримання рівності між жінками і чоловіками в різних сферах суспільного життя;
- визначати гендерні проблеми як пріоритетні у стратегічних планах дій Кабінету Міністрів України;
- розробити Національну програму дій на період до 2015 року щодо забезпечення гендерної рівності в суспільстві;

- розробити і подати у 2004 році на розгляд Верховної Ради України проект закону про затвердження загальнодержавної програми забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків, в основу якого покласти основні положення Декларації про загальні засади державної політики щодо сім'ї та жінок (475-14) (1999 рік) і ці Рекомендації;
- запропонувати додержання пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі при призначенні на посади керівних працівників у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади;
- створити при Кабінеті Міністрів України відповідний консультативно-дорадчий орган для координації діяльності органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розробити механізм здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розробити проект закону щодо внесення змін до статті 149 Кримінального кодексу України (стосовно торгівлі людьми) з метою приведення її у відповідність з міжнародно-правовим визначенням поняття цього злочину;
- внести зміни до проекту Трудового кодексу України щодо виключення положень, які містять дискримінаційні норми щодо жінок;
- внести зміни в статтю 5 Закону України "Про зайнятість населення" (803-12) щодо передбачення бронювання вакантних місць для посад службовців для більш ефективного працевлаштування жінок;
- внести зміни до відповідних законів щодо пільгового оподаткування сукупного доходу сімей залежно від кількості в них дітей;
- вивчити питання щодо створення в Україні загальнонаціонального науково-інформаційного центру з гендерних досліджень;
- забезпечити організацію та проведення у 2006 році запланованої у місті Києві чергової 31-ї сесії Генеральної асамблеї Міжнародної ради жінок;
- забезпечити в 2005 році участь української делегації в П'ятій Всесвітній конференції, присвяченій становищу жінок;
- вишукати можливості для реального цільового фінансування заходів, передбачених Комплексною програмою протидії торгівлі людьми на 2002-2005 роки (766-2002-п), затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2002 року, особливо щодо захисту та надання допомоги потерпілим, забезпечивши створення державних реабілітаційних центрів для потерпілих від торгівлі людьми;
- проаналізувати пенсійне законодавство та внести пропозиції щодо дієвих механізмів соціального захисту жінок після виходу на пенсію;

- переглянути питання та внести відповідні пропозиції щодо врахування кількості дітей при визначенні віку і стажу роботи для нарахування пенсій жінці-матері;
  - внести зміни до відповідних законів щодо надання додаткових пільг багатодітним сім'ям і розглянути питання про призначення державної допомоги багатодітним матерям;
  - збільшити державні виплати матері по догляду за дитиною до прожиткового мінімуму, здійснюючи їх протягом трьох років у розмірі 100 відсотків, а з трьох до шести років – 50 відсотків прожиткового мінімуму;
  - вжити заходів щодо заборони використання не за призначенням дитячих установ (дитячих садків, дитячих оздоровчих закладів тощо);
  - вирішити питання про надання Національній раді жінок України належного функціонального приміщення та забезпечення її щорічного фінансування.
4. Центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції):
- запровадити інститут радників з гендерних питань у відповідних галузях;
  - здійснювати систематичне проведення гендерного аналізу кадрового складу;
  - посилити державний контроль та сприяти громадському контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги населенню щодо працевлаштування жінок за кордоном, організації відповідних форм туризму, а також модельного та шлюбного бізнесу.
5. Міністерству України у справах сім'ї, дітей та молоді:
- забезпечити ефективну міжгалузеву координацію діяльності відповідних центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації;
  - започаткувати підготовку проекту щорічної державної доповіді щодо гендерного паритету в Україні і подання його в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України;
  - створити бюро гендерних ініціатив з метою забезпечення організації науково-експертних досліджень з гендерних питань та узагальнення міжнародного досвіду гендерних перетворень;
  - розпочати підготовку шостої – сьомої об'єднаної періодичної доповіді в Комітет Організації Об'єднаних Націй "Про виконання Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" 1979 року (995\_207);
  - забезпечити розвиток системи консультативних центрів, розширення мережі кризових центрів та притулків для потерпілих від насильства в сім'ї;

- ініціювати проведення за державної підтримки пілотних проектів у різних регіонах України з метою впровадження інноваційних соціальних послуг, спрямованих на протидію та попередження насильства в сім'ї;
- провести паспортизацію сімей, де один або обоє батьків працюють за кордоном;
- розробити механізм запровадження домашніх вихователів для підтримки матерів і батьків у їх самореалізації;
- внести пропозиції щодо запровадження державних нагород для багатодітних матерів;
- запровадити надання сім'ям новонароджених "пакунків малюка".

#### 6. Міністерству охорони здоров'я України:

- здійснити розробку державної програми забезпечення розвитку генофонду нації шляхом комплексного забезпечення репродуктивного здоров'я жінок і чоловіків, створення необхідних умов для охорони здоров'я дітей;
- розробити проект закону про державну підтримку сімейних пар репродуктивного віку, які не мають дітей;
- розробити заходи щодо вироблення в населення, насамперед у жінок, науково обґрунтованих підходів до розуміння здоров'я як стану повного фізичного, соціального, психологічного та інтелектуального благополуччя, а не лише – відсутності хвороб;
- активізувати розроблення стратегії і сучасних програм подолання ВІЛ (СНІД)-інфекцій та венеричних захворювань.

#### 7. Міністерству закордонних справ України:

- сприяти спільно з Міністерством України у справах сім'ї, дітей та молоді забезпеченню паритетного представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень з питань миру, превентивної дипломатії, на всіх етапах переговорів, посередницької діяльності громадських жіночих організацій;
- створювати умови для більш широкого залучення жінок до обіймання керівних посад у дипломатичній сфері;
- посилити співпрацю з іншими країнами у сфері попередження насильства щодо жінок, які працюють за кордоном (у тому числі нелегально);
- докорінно поліпшити діяльність дипломатичних представництв України за кордоном у питаннях захисту жінок, які стали жертвами насильства чи работоргівлі.

#### 8. Міністерству юстиції України:

- сприяти імплементації норм міжнародного законодавства з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у законодавчі та нормативні акти України;

- розробити заходи, спрямовані на забезпечення зростання правової культури населення щодо засад рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у суспільстві.

9. Міністерству внутрішніх справ України (спільно з Міністерством закордонних справ України):

- удосконалювати взаємодію між правоохоронними органами країн походження та країн призначення потерпілих у результаті торгівлі людьми в рамках Палермської Конвенції Організації Об'єднаних Націй (995\_789) шляхом надання взаємної правової допомоги, проведення спільних міжнародних операцій та спільних розслідувань;
- співпрацювати з правоохоронними органами, іншими урядовими і неурядовими інституціями зарубіжних країн та відповідними міжнародними організаціями з питань розшуку, повернення в Україну потерпілих внаслідок торгівлі людьми, їх захисту та надання реінтеграційної допомоги.

10. Міністерству освіти і науки України:

- забезпечити проведення гендерної експертизи підручників, навчальних посібників та навчальних програм для середньої і вищої школи;
- підготувати рекомендації розробникам та авторам відповідних навчальних програм, підручників і посібників для всіх освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів щодо подолання стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка в суспільстві;
- включати до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів дисципліни, що висвітлюють питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативні курси з правових засад рівності жінок і чоловіків на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства з гендерної проблематики.

11. Міністерству праці та соціальної політики України:

- розробити систему ефективних додаткових заходів щодо професійної підготовки та підвищення кваліфікації жінок, які звернулися до служби зайнятості, з метою підтримки зайнятості жінок та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- ініціювати включення гендерних питань у відповідні розділи Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України та в колективні договори підприємств;
- вживати заходів для зниження гендерної асиметрії в трудовому навантаженні з урахуванням виснажливості деяких різновидів праці для здоров'я жінок;
- забезпечувати надання державою ефективної допомоги жінкам з інвалідністю на ринку праці;

- внести пропозиції щодо відшкодування матерям, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, внесків до Пенсійного фонду України;
  - внести пропозиції щодо підготовки змін для вдосконалення законодавства про надання короткотермінової відпустки чоловікам у зв'язку з народженням дитини.
12. Державному комітету статистики України:
- вдосконалити статистичну методологію для впровадження гендерних питань у систему державної статистики України;
  - забезпечувати збирання, обробку, аналіз та розповсюдження статистичних даних щодо пропорцій участі жінок і чоловіків у державному та громадському житті.
13. Державному комітету телебачення і радіомовлення України:
- забезпечити залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерної проблематики в контексті загальних соціально-політичних подій;
  - ініціювати створення спеціальної телевізійної програми щодо проблемних питань рівності чоловіків та жінок в Україні з трансляцією цієї програми не рідше одного разу на місяць на 1-му каналі українського телебачення (у прайм-тайм);
  - сприяти формуванню гендерної культури та подоланню гендерних стереотипів у суспільстві.
14. Державному комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва:
- розробити та сприяти прийняттю державної програми розвитку підприємництва серед жінок;
  - сприяти запровадженню на всіх рівнях спеціальних курсів, тренінгів для жінок, на яких вивчати питання організації власної справи, ведення бізнесу тощо.
15. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям:
- забезпечити врахування гендерних чинників при формуванні політики регіонів, бюджетів, програм і планів заходів;
  - дотримуватися принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі в доборі керівних кадрів;
  - здійснювати заходи щодо охорони праці та здоров'я жінок і чоловіків, створювати умови для надання можливостей жінкам і чоловікам поєднувати професійну діяльність з материнством і батьківством;
  - вживати відповідних заходів для ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
  - забезпечувати виконання регіональних програм, спрямованих на реалізацію державної політики щодо жінок і впровадження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

## Додаток №18

### Перелік доповідей, звітів, інформації органів і посадових осіб держави, які у межах парламентського контролю та відповідно до законів України підлягають обов'язковому поданню до Верховної Ради України

Форма звіту та назва	Відповідальний орган (посадова особа)	Періодичність подання	Підстава (стаття та назва закону)
Доповідь про хід виконання Державного бюджету України поточного року	Кабінет Міністрів України	не пізніше 15 вересня кожного року	ст. 96 Конституції України
Річний звіт про виконання Державного бюджету України	Кабінет Міністрів України	до 1 травня року, наступного за звітним	ст. 116 Конституції України; ст. 61 Бюджетного кодексу України
Доповідь про участь України в діяльності по підтриманню відновленню міжнародного миру і безпеки	Кабінет Міністрів України	щорічно	ст. 10 Закону України "Про участь України в міжнародних миротворчих операціях"
Доповідь про стан інформатизації в Україні	Кабінет Міністрів України	щорічно разом з проектом Державного бюджету України	ст. 9 Закону України "Про Національну програму інформатизації"
Доповідь про становище молоді в Україні	Кабінет Міністрів України	щорічно	п. 8 Декларації про загальні засади молодіжної політики в Україні
Звіт про стан демографічної ситуації в Україні, становище дітей та тенденції його змін у ході впроваджених соціально-економічних перетворень	Кабінет Міністрів України	щорічно	ст. 5 Закону України "Про охорону дитинства"
Звіт про хід виконання державної програми поборотьби з туберкульозом, стан захворюваності на туберкульоз та смертності від нього	Кабінет Міністрів України	щорічно	ст. 4 Закону "Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз"

Звіт про діяльність Служби безпеки України	Голова Служби безпеки України	щорічно	ст. 31 Закону "Про службу безпеки України"
Доповідь про стан боротьби з організованою злочинністю	Координаційний комітет по боротьбі з організованою злочинністю, Голова Служби безпеки України, Міністр внутрішніх справ України	не рідше одного разу на рік	ст. 23 Закону Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю
Доповідь про стан прокурорського нагляду у сфері боротьби з організованою злочинністю	Генеральний прокурор України	не рідше одного разу на рік	ст. 23 Закону "Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю"
Інформація про стан законності	Генеральний прокурор України	не менш як один раз на рік	ст. 2 Закону "Про прокуратуру"
Звіт про діяльність прикордонних військ України	Голова Держкомкордону України	щорічно	ст. 13 Закону "Про прикордонні війська України"
Звіт про діяльність Управління державної охорони України	Управління державної охорони України	щорічно до 1 лютого року наступного завітним	ст. 25 Закону "Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб"
Звіт про діяльність Антимонопольного комітету України	Голова Антимонопольного комітету України	щорічно	ст. 2, 9 Закону "Про Антимонопольний комітет України"
Звіт про виконання Державної програми приватизації	Фонд державного майна України	щорічно	ст. 4 Закону "Про приватизацію державного майна"
Аналітична довідка про хід виконання Державної програми приватизації	Фонд державного майна України	щоквартально	п. 166 Закону "Про державну програму приватизації"
Звіт про діяльність Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку	Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку	не визначено*	ст. 6 Закону "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні"
Національна доповідь про стан навколишнього природного середовища в Україні	Центральний орган виконавчої влади з питань екології та природних ресурсів	щорічно	ст. 25 Закону України "Про охорону навколишнього природного середовища"



Звіти та огляди щодо стану ядерної та радіаційної безпеки на території України	Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки	не визначено*	ст. 24 Закону України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку"
Фінансовий звіт про витрати коштів Державного бюджету України (до Рахункової палати)	Центральна виборча комісія	через три місяці 3 дня опублікування результатів виборів(референдуму)	ст. 16 Закону України "Про Центральну виборчу комісію"
Звіт про діяльність Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення	Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення	щорічно, не пізніше 1 листопада	ст. 31 Закону України "Про Національну раду України з питань телебачення і радіомовлення"
Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини	Уповноважений Верховної Ради України з прав людини	перший квартал кожного року	ст. 18 Закону України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини"
Звіт про роботу Рахункової палати	Рахункова палата	щорічно, не пізніше 1 грудня	ст. 35 Закону України "Про Рахункову палату"
Інформація про перевірку кошторису витрат Національного банку України	Рахункова палата	щорічно	ст. 25 Закону України "Про Рахункову палату"

\* У випадку, коли терміни подання звітів органів і посадових осіб не визначено, такі звіти відповідно до п. 2 ст. 8.2.5 Регламенту Верховної Ради України мають подаватись на загальних підставах протягом місяця після закінчення календарного року.

**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ**

**ПОСТАНОВА**

від 6 травня 2001 р. N 479

Київ

**Про Національний план дій щодо поліпшення становища  
жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності  
у суспільстві на 2001-2005 роки**

(Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ  
N 1402 (1402-2003-п) від 04.09.2003)

З метою поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі у суспільстві та здійснення пріоритетних і першочергових заходів щодо виконання заключних документів Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН "Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток та мир у XXI столітті" Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки (далі – План дій), що додається.

2. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київський та Севастопольській міським державним адміністраціям забезпечити реалізацію Плану дій і щороку до 1 лютого подавати Державному комітетові молодіжної політики, спорту і туризму інформацію про стан його виконання.

Фінансування витрат на реалізацію заходів, визначених Планом дій, здійснювати за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на ці цілі відповідним головним розпорядником коштів.

*Прем'єр-міністр України*  
*В.ЮЩЕНКО*

Інд. 28

ЗАТВЕРДЖЕНО  
постановою Кабінету Міністрів України  
від 6 травня 2001 р. N 479

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЛАН ДІЙ**  
**щодо поліпшення становища жінок та сприяння**  
**впровадженню гендерної рівності у суспільстві**  
**на 2001-2005 роки**

Підготувати і подати Кабінетові Міністрів України шосту періодичну доповідь про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Держкоммолодьспорттуризм, МОЗ, МОН,  
Мінпраці, МЗС, МВС, Мін'юст,  
Мінагрополітики, Мінкультури, Держкомстат,  
Національна академія наук.  
Квітень 2002 року.

Розробити і подати пропозиції щодо врегулювання питань організації перепідготовки і підвищення кваліфікації жінок, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною, посилення організаційних і правових гарантій для реалізації жінками права на працю.

Мінпраці, Мін'юст, Держкоммолодьспорттуризм.  
2001 рік.

Розробити і подати пропозиції щодо поліпшення становища жінок, більш широкого залучення їх до активної участі в усіх сферах життя суспільства, сприяння розкриттю їх інтелектуальних і творчих можливостей.

Держкоммолодьспорттуризм, Мін'юст,  
МОН, Мінпраці, Мінфін, Мінекономіки.  
2001 рік.

"р

Подавати Кабінетові Міністрів України інформаційно-аналітичні матеріали про становище жінок на ринку праці.

Мінпраці, Мінекономіки, Держкомстат.  
Щороку в березні.

Вживати шляхом активної реалізації політики зайнятості ефективних заходів до зниження рівня і тривалості безробіття серед жінок.

Мінпраці, Держпідприємництво,  
Радаміністрів Автономної Республіки Крим,  
обласні, Київська та Севастопольська  
міські держадміністрації.  
Постійно.

Подавати пропозиції щодо здійснення контролю за безпекою праці жінок, ефективного розв'язання соціальних проблем працівниць, які виховують дітей, для включення їх до проектів угод між Кабінетом

Міністрів України, Конфедерацією роботодавців, всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями.

Держпромполітики, Мінпраці, Мінекономіки, МОЗ.  
Починаючи з 2001 року.

Розробити заходи щодо поліпшення становища жінок, які проживають у Донецькій, Луганській областях та у м. Славутичі, з урахуванням місцевих соціально-економічних умов та екологічної ситуації.

Мінпаливенерго, Мінпраці, Мінекономіки,  
Держпідприємництво, Донецька, Луганська,  
Київська облдержадміністрації.  
2002 рік.

Організувати проведення просвітницьких заходів і розробити інформаційно-методичні матеріали з питань збереження та зміцнення здоров'я жінок і дітей.

МОЗ, МОН, Держкоммолодьспорттуризм.  
2001-2005 роки.

Проводити щорічні всеукраїнські, регіональні та територіальні фізкультурно-спортивні змагання "Спортивна сім'я".

Держкоммолодьспорттуризм, МОН, Рада міністрів  
Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та  
Севастопольська міські держадміністрації.  
Постійно.

Сприяти розвитку мережі фізкультурно-оздоровчих і спортивних жіночих, дитячих і сімейних клубів.

Держкоммолодьспорттуризм, МОЗ, Рада міністрів  
Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та  
Севастопольська міські держадміністрації.  
Постійно.

Розробити комплекс заходів щодо фізичної та психологічної реабілітації інвалідів.

МОЗ, Держкоммолодьспорттуризм, Мінпраці.  
2001 рік.

Організувати і проводити для жінок-інвалідів культурно-спортивні фестивалі "Жінка з особливими потребами".

Держкоммолодьспорттуризм, Мінпраці, МОЗ,  
Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні,  
Київська та Севастопольська міські держадміністрації.  
Починаючи з 2002 року.

Розробити програму підтримки молодих учених з метою забезпечення реалізації рівних можливостей жінок і чоловіків у науковій діяльності.

Національна академія наук, МОН.  
2002 рік.

Започаткувати проведення щорічного конкурсу на кращу наукову працю жінки-науковця.

Національна академія наук, МОН.

Починаючи з 2002 року.

Сприяти діяльності закладів, центрів та служб, що надають медико-психологічну та соціальну допомогу жінкам і дітям, які стали жертвами насильства (у тому числі сімейного) або опинились у скрутній життєвій ситуації.

Держкоммолодьспорттуризм, МОЗ, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації.

Постійно.

Провести соціологічне дослідження "Торгівля жінками як соціальна проблема сучасного суспільства".

Держкоммолодьспорттуризм, МОЗ, МВС.

2002 рік.

Продовжувати вивчення, узагальнення та поширення міжнародного досвіду у справі запобігання торгівлі жінками і дітьми, проводити семінари, робочі зустрічі, "круглі столи" з цих питань.

МВС, Адміністрація Держприкордонслужби, Мін'юст, Держкоммолодьспорттуризм, МОЗ, МЗС, МОН, Мінпраці.

Постійно.

(Абзац сімнадцятий із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 1402 (1402-2003-п) від 04.09.2003)

Включити до навчальних програм загальноосвітніх і вищих навчальних закладів I-IV рівня акредитації теми з питань запобігання насильству та торгівлі людьми.

МОН, Держкоммолодьспорттуризм за участю Міжнародного правозахисного центру "Ла-Страда Україна".

2001-2005 роки.

Організувати навчання працівників, які в процесі своєї діяльності проводять роботу з жінками та дітьми, що зазнали насильства.

Держкоммолодьспорттуризм, МВС, МОЗ, МОН.

2001-2005 роки.

Проводити інформаційну та роз'яснювальну роботу серед населення з питань запобігання торгівлі жінками. Забезпечити випуск та розповсюдження спеціальних видань (бюлетені, брошури, рекомендації, пам'ятки тощо).

Держкомінформ, Держкоммолодьспорттуризм, Мінкультури, МВС, МЗС, Держкомзв'язку.

Постійно.

Подати Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо утворення у м. Києві центру реабілітації для дітей та жінок, які постраждали від торгівлі людьми.

Київська міська держадміністрація.  
2001 рік.

Брати участь у розробленні та реалізації міжнародних програм і протоколів щодо запобігання торгівлі жінками.

МВС, Держкоммолодьспорттуризм,  
Мін'юст, МЗС, Держкомстат.  
Постійно.

Привести систему показників гендерного розвитку у відповідність з вимогами ООН щодо підготовки Національних статистичних доповідей про становище жінок та чоловіків.

Держкомстат, Мінпраці, МОН, МОЗ,  
Мін'юст, Мінекономіки, Мінагрополітики.  
2002 рік.

Провести науково-практичну конференцію "Жінки в XXI столітті: проблеми, перспективи, шляхи розвитку".

Держкоммолодьспорттуризм, МЗС, МОЗ,  
МОН, Держкомстат, Держпідприємництво  
за участю жіночих громадських організацій.  
2001 рік.

Провести другий Всеукраїнський конгрес жінок "Пекін + 6" за підсумками реалізації в Україні заключених документів Всесвітньої конференції із становища жінок (Пекін, 1995 рік) та Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН "Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток і мир в XXI столітті" з метою вироблення стратегії дій, спрямованих на створення рівних для жінок і чоловіків можливостей брати участь у політичному, соціальному і культурному житті та залучення жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

Держкоммолодьспорттуризм, МЗС, МОЗ, МОН,  
Держкомстат, Держпідприємництво, Рада міністрів  
Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та  
Севастопольська міські держадміністрації.  
2001 рік.

Вивчити досвід Київського національного університету імені Тараса Шевченка щодо підготовки і впровадження курсу лекцій про рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерні питання). У разі визнання цього досвіду позитивним сприяти його поширенню в інших вищих навчальних закладах I-IV рівня акредитації.

МОН, Національна академія наук, Академія педагогічних наук.  
2001-2005 роки.

Організувати проведення благодійних культурно-просвітницьких акцій "Сільська жінка", "Жінки малих міст".

Держкоммолодьспорттуризм, Мінагрополітики, Мінтранс,  
Мінкультури за участю громадських жіночих організацій.  
2001-2005 роки.

Вивчити питання про збалансоване за статтями представництво жінок і чоловіків в органах державної влади та подати Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо ефективного формування резерву кадрів для органів виконавчої влади.

Головдержслужба, Мін'юст, Держкоммолодьспорттуризм,  
Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні,  
Київська та Севастопольська міські держадміністрації.  
2001 рік.

Забезпечити проведення експертизи законодавчих актів України стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна експертиза) з метою приведення законодавства у відповідність з міжнародними актами і договорами та за результатами цієї експертизи подати пропозиції Кабінетові Міністрів України.

Мін'юст, Академія правових наук за участю  
громадських жіночих організацій.  
До 2005 року.

Провести науково-практичну конференцію "Будинок сімейного типу та прийомна сім'я: вчора, сьогодні, завтра (реальність, проблеми, перспективи у сучасній Україні)".

Держкоммолодьспорттуризм, МОН, МОЗ  
за участю Дитячого фонду України.  
2002 рік.

Організувати та провести за участю країн-членів Міжнародної ради жінок Європейського регіону Міжнародний семінар з проблем гендерної рівності.

Держкоммолодьспорттуризм,  
МОЗ за участю Національної ради жінок.  
2005 рік.

Сприяти діяльності громадських жіночих організацій з метою залучення жінок до активної участі в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Держкоммолодьспорттуризм, Мін'юст, Рада міністрів  
Автономної Республіки Крим, обласні, Київська  
та Севастопольська міські держадміністрації.  
Постійно.

Здійснювати заходи щодо відзначення Міжнародного жіночого дня 8 Березня, Дня Матері, відродження національних свят, пропаганди кращих духовних надбань українського народу з метою розвитку і під-

тримки традицій, спрямованих на вшанування жінки-матері, підвищення ролі жінок у суспільстві, формування демократичного світогляду, самосвідомості та національної гідності громадян України.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим,  
обласні, Київська та Севастопольська міські  
держадміністрації.  
Постійно.

Проводити культурно-просвітницьку роботу ("Дорога до храму"), спрямовану на духовний розвиток сім'ї, жінок, дітей та їх батьків, відродження і збереження народних традицій та обрядів.

Держкоммолодьспорттуризм, Держкомрелігії  
за участю громадських жіночих організацій.  
Постійно.

Провести науково-дослідні розроблення з питань розв'язання соціальних проблем осіб з функціональними обмеженнями з урахуванням передового міжнародного досвіду та багатодітних, неповних, соціально-неблагополучних сімей.

Держкоммолодьспорттуризм, Академія педагогічних наук.  
2001-2005 роки.

Забезпечити об'єктивне висвітлення у засобах масової інформації стану виконання в Україні положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Декларації ООН щодо викорінення насильства у ставленні до жінок та дітей, заключних документів Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН "Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток і мир у XXI столітті", конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, а також цього Плану дій.

Держкомінформполітики, Держкоммолодьспорттуризм,  
Мінкультури, Мінпраці, МВС.  
Постійно.

Подавати Кабінетові Міністрів України інформацію про поліпшення становища жінок, сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві та стан виконання цього Плану дій.

Держкоммолодьспорттуризм, МЗС, МОЗ,  
Мінагрополітики, МОН, МВС, Мінпраці,  
Мінекономіки, Мінфін, Мін'юст,  
Держпідприємництво, Держкомстат,  
Рада міністрів Автономної Республіки Крим,  
обласні, Київська та Севастопольська  
міські держадміністрації.  
Постійно в квітні починаючи з 2002 року.



## Додаток №20

### Організації, які працюють у сфері гендерної проблематики в Україні<sup>1</sup>

№	Назва організації	Керівник організації	Контактна інформація
1	Програма рівних можливостей ПРООН	Лариса Станіславівна Кобелянська, керівник	м. Київ Тел. (044) 531 99 66 Тел./факс (044) 573 91 06
2	Ліга жінок-виборців України "50/50"	Дробишева Світлана Олександрівна, виконавчий директор	м. Київ Тел. (044) 295 46 50
3	Всеукраїнський жіночий центр інформації та соціально-економічної адаптації	Людмила Сергіївна Лобанова, голова	м. Київ Тел./факс (044) 244 19 82
4	Київський дослідницький та консультативний гендерний центр	Наталія Василівна Лавріненко	м. Київ Тел. (044) 255 70 27
5	Київський інститут гендерних досліджень	Марфа Михайлівна Скорик, директор	м. Київ Тел. (044) 257 04 76
6	Дослідницький центр історії української преси	Наталія Миколаївна Сидоренко	м. Київ Тел. (044) 211 45 65
7	Центр гендерних досліджень Державного інституту проблем сім'ї та молоді	Юлія Марсумівна Галусян, керівник	м. Київ Тел./факс (044) 568 50 98
8	Український жіночий фонд	Наталія Валеріївна Карбовська, президент	м. Київ Тел./факс (044) 216 61 39 Тел./факс (044) 216 92 69
9	Інформаційно-консультативний жіночий центр	Олена Сулова, голова правління	м. Київ Тел./факс (044) 216 61 39
10	Школа рівних можливостей	Лариса Євгенівна Колос, голова Правління	м. Київ Тел. (044) 279 11 68
11	Центр-студія гендерної освіти	Наталія Вітіславна Грицяк, директор	м. Київ Тел. (044) 219 25 54
12	Центр молодіжних жіночих ініціатив	Ірина Василівна Іванова, президент	м. Одеса Тел. (0482) 24 47 54 Факс (048) 714 36 75
13	Центр гендерних студій Тернопільського державного педагогічного університету ім. В. Гнатюка	Оксана Михайлівна Кікінежді, директор	м. Тернопіль Тел. (0352) 43 59 06

<sup>1</sup> Станом на 20 січня 2005 року.

14	Фонд "Жіноча перспектива"	Ольга Миколаївна Любарська, голова	м. Миколаїв Тел. (0512) 47 55 77
15	Вінницький обласний гендерний освітній центр	Ірина Олегівна Головашенко, президент	м. Вінниця Тел. (0432) 44 04 98
16	Вінницький обласний ресурсний гендерний центр	Тетяна Юріївна Степаненко, директор	м. Вінниця Тел. (0432) 32 50 37
17	Центр "Чоловіки проти насильства"	Володимир Володимирович Козлов, керівник	м. Вінниця Тел. (0432) 35 85 60
18	Закарпатський обласний гендерний освітній центр	Тетяна Медведєва, директор	м. Ужгород Тел. (050) 920 60 60
19	Закарпатський обласний ресурсний гендерний центр	Луцук Любов Миколаївна, директор	м. Ужгород Тел. (03122) 3 62 17
20	Луганський обласний гендерний освітній центр	Людмила Георгіївна Харченко, директор	м. Луганськ Тел. (066) 766 95 97
21	Луганський обласний ресурсний гендерний центр	Світлана Володимирівна Тунтуєва, директор	м. Луганськ Тел. (0642) 58 47 17, 58 55 06, 58 57 22
22	Центр "Чоловіки проти насильства"	Валерій Іванович Архіпов, керівник	м. Луганськ Тел. (050) 528 48 62
23	Херсонський обласний гендерний ресурсний центр	Світлана Юліанівна Ясинська, директор	м. Херсон Тел. (0552) 55 17 61
24	Херсонський обласний гендерний освітній центр	Олена Андріївна Рудомьоткіна, директор	м. Херсон Тел. (0552) 51 64 72
25	Науково-дослідний центр "Жінка і суспільство"	Оксана Кісь, співголова	м. Львів Тел./факс (0322) 964-585
26	Харківський центр жіночих досліджень	Олександра Миколаївна Руднєва, президент	м. Харків Тел. (057) 712 10 15
27	Таврійський центр гендерних досліджень	Олена Іванівна Семиколенова, голова	м. Сімферополь

**Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів  
Верховної Ради України**  
Практичний посібник

**Упорядник:**

*Плотян С.Г.*, головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України  
з питань європейської інтеграції